

Der Hintergrund

Für Menschen sind neben ihren Familien und sozialen Beziehungen Organisationen und Settings wichtige Einflussfaktoren auf die Gesundheitskompetenz.

In Organisationen kann Gesundheitskompetenz mit bewährten **Methoden der Organisationsentwicklung** gestärkt werden. Organisationsentwicklung in Richtung Gesundheitskompetenz zielt darauf ab, Organisationen und Settings so zu verändern, dass das Kriterium Gesundheitskompetenz in all deren relevante Entscheidungsprozesse eingebunden wird.

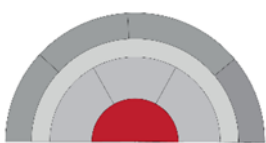
Für den **Veränderungsprozess hin zur gesundheitskompetenten Organisation** werden von der ÖPGK neun Teilprozesse vorgeschlagen, die Techniken und Methoden -

der Organisationsentwicklung und des Projektmanagements mit Strategien und Tools zur Entwicklung einer gesundheitskompetenten Organisation kombinieren.



Jede Organisation wird verschiedene Wege durch diese Teilprozesse wählen. Meist steht aber die Entscheidung der „Führung“ am Anfang eines Organisationsentwicklungsprozesses.

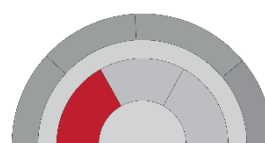
DIE NEUN TEILPROZESSE



Teilprozess 1 – Die Führung der Organisation gewinnen und Führungsverantwortung

aktiv gestalten:

Um Organisationsentwicklung in Richtung Gesundheitskompetenz umzusetzen, ist eine klare Entscheidung der Führung für den Veränderungsprozess notwendig. Es wird ein Budget festgelegt, die Notwendigkeit für kontinuierliches Engagement wird verstanden, und Gesundheitskompetenz wird in Strategiedokumenten der Organisation verankert.



Teilprozess 2 – Unterstützende Rahmenbedingungen und Anreize für Veränderung

in der Organisation schaffen:

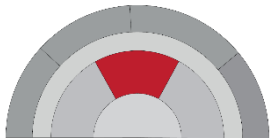
Für Organisationsentwicklung bedarf es rechtlicher, finanzieller und politischer Rahmenbedingungen. Für das Gelingen des Veränderungsprozesses sind Anreize wie Wertschätzung und Weiterbildungen für engagierte Personen zentral. Qualitätsvolle Vergleichsmöglichkeiten nach innen und außen sowie eine Kooperation mit übergeordneten Einrichtungen und dem politischen Umfeld sind hilfreich.

„Je mehr Personen im Prozess eine Rolle zugewiesen bekommen, desto besser die Chancen für die Qualität und Akzeptanz der Ergebnisse; ein altes Prinzip der Gemeinwesenarbeit.“ (1)

GESUNDHEITSKOMPETENZ IN ORGANISATIONEN VERWIRKLICHEN – DIE WICHTIGSTEN TEILPROZESSE

Förderliche Rahmenbedingungen

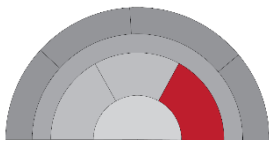
- » Engagierte Personen sind der Motor des Veränderungsprozesses und leisten wichtige Überzeugungsarbeit zu dessen Beginn.
- » Prämien/Weiterbildungsmaßnahmen stärken das Engagement und die Umsetzungskompetenz der Mitarbeiter/-innen.
- » Benchmarking erzeugt Motivation durch systematischen Vergleich und Austausch mit anderen Organisationen.
- » Zweckdienlich sind der Einbau von Gesundheitskompetenz in Zielvereinbarungen bzw. Leistungsverträge, gezielte Personalplanung sowie die Förderung von Infrastruktur durch übergeordnete Einrichtungen.



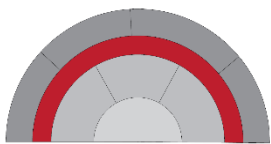
Teilprozess 3 – Mitarbeiter/-innen informieren und einbinden:

Die Mitarbeiter/-innen der Organisation werden regelmäßig über das Veränderungsvorhaben und die Ziele informiert. Die Führung beteiligt sich an der Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern. Es werden Feedbackschleifen für alle Mitarbeiterinnen sowie genügend Raum für Partizipation eingerichtet.

Teilprozess 4 – Hinzuziehen fachlicher Begleitung:



Fachliche Begleitung unterstützt mit zusätzlichem Organisationsentwicklungs-Know-how die Gestaltung von Veränderungsprozessen und -instrumenten; Organisationsentwicklung kann aber auch ohne externe Unterstützung funktionieren. Die Organisation entscheidet, ob und in welchem Ausmaß sie fachliche Begleitung benötigt.

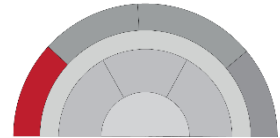


Teilprozess 5 – Eine(n) Beauftragte(n) für Gesundheitskompetenz nominieren und ein

Gesundheitskompetenzteam bilden:
Um die Zuständigkeiten für organisationale

Gesundheitskompetenz innerhalb der Organisation klar zu regeln, wird eine verantwortliche Person „Gesundheitskompetenzbeauftragte(r)“. Je nach Größe der Organisation wird auch ein interdisziplinäres, interhierarchisches Team für Gesundheitskompetenz von der Führung eingerichtet.

Teilprozess 6 – Ist-Analyse und Zielableitung:

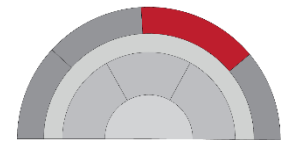


Die Ist-Analyse (Diagnose) dient dazu, die Gesundheitskompetenz-Ausgangslage in der Organisation – unter Beteiligung der Mitarbeiter/-innen – zu erheben und zu untersuchen, zum Beispiel per Selbsteinschätzungsinstrument für Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen. Es werden Entwicklungsbereiche, -ziele und erste Maßnahmen abgeleitet.

Das Selbsteinschätzungsinstrument für Gesundheitskompetenz der ÖPGK (2):

Selbsteinschätzungsinstrumente helfen der Organisation, ein Bild ihrer aktuellen Gesundheitskompetenz(angebote) zu entwickeln. Auf Basis der Ergebnisse können gezielt Maßnahmen für die Entwicklung von Gesundheitskompetenz geplant und umgesetzt werden.

Teilprozess 7 – Maßnahmenplanung und Umsetzung:



Das Gesundheitskompetenzteam und die Führung planen (auf Basis der Ist-Analyse) verschiedene Maßnahmen, die auf evidenzbasierten Instrumenten und Programmen aufbauen. Die Maßnahmen werden schrittweise umgesetzt und nach und nach ausgeweitet. Dabei werden Feedbackmechanismen und Evaluationen eingesetzt.

GESUNDHEITSKOMPETENZ IN ORGANISATIONEN VERWIRKLICHEN – DIE WICHTIGSTEN TEILPROZESSE

Beispiele für einfache Maßnahmen:

- » Testung des Leitsystems der Einrichtung durch bewusste Begehung (z. B. Walking Interview)
- » Implementierung von „3 Fragen für meine Gesundheit“ (3)
- » Gesundheitscoaching für Kundinnen/Kunden
- » Training von Rückbestätigungstechniken in der Kommunikation mit der Zielgruppe (z. B. Teach-back)
- » Kommunikationstrainings für Mitarbeiter/-innen (4)
- » Nutzertestungen einrichtungseigener Informationsmaterialien oder Formulare (z. B. Gesundheitsinformationen in der Kantine; Krankenversicherungsfomulare)
- » systematischer Check einrichtungsfremder Informationsmaterialien, z. B. in Hinblick auf Interessenunabhängigkeit, Aktualität und Verständlichkeit



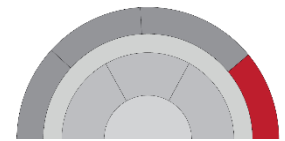
Teilprozess 8 – Mitarbeiter/-innen qualifizieren:

Gesundheitskompetenz wird systematisch in die

Personalentwicklung und die Einschulung neuer Mitarbeiter/-innen eingebaut. Notwendiges Know-how in puncto Organisationsentwicklung und Gesundheitskompetenz steht zur Verfügung.

Teilprozess 9 – Evaluation und dauerhafte Verankerung:

Um einen bleibenden Nutzen aus Maßnahmen zu gewinnen, diese sichtbar zu machen und daraus Lernerfolge zu erzielen, werden sie einer Evaluation unterzogen. Evaluation beobachtet Lernerfolge auf systematische Weise, sodass Erfolge dauerhaft in der Organisation verankert werden können.



WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND LINKS

1. Grossmann R., Bauer G., Scala K.: Einführung in die systemische Organisationsentwicklung. Heidelberg: Carl-Auer Verlag GmbH, 2015
2. ÖPGK: Selbsteinschätzungsinstrument für Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen. Kurzform für Teams. Version 1.0. Aufl. Wien: ÖPGK, 2018
3. ÖPGK: 3 Fragen für meine Gesundheit. Gesundheit Österreich; 2019. Available online: <https://oepgk.at/drei-fragen-fuer-meine-gesundheit> [Zugriff am 18. 4. 2019]
4. ÖPGK: Top-qualifizierte Kommunikationstrainerinnen und -trainer für Gesundheitseinrichtungen Gesundheit Österreich; 2019. Available online: <https://oepgk.at/top-qualifizierte-kommunikationstrainerinnen-und-trainer-fuer-gesundheitseinrichtungen> [Zugriff am 18. 4. 2019]
5. Kraus-Füreder H., Soffried J: Methodenbox. Die gesundheitskompetente Sozialversicherung. Wien: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2017

Zitiervorschlag:

ÖPGK (2019): Gesundheitskompetenz in Organisationen verwirklichen. Die wichtigsten Teilprozesse. ÖPGK-Factsheet, Version 01/2019. Wien: ÖPGK

Für den Inhalt verantwortlich:

ÖPGK – AG Gesundheitskompetente Organisation

<https://oepgk.at/rahmenbedingungen-in-organisationen-und-sett>

3 Fragen für
meine
Gesundheit
(ÖPGK 2019a)



Kommunikations-
training
(ÖPGK 2019b)

Selbsteinschätzungs-
instrument
(ÖPGK 2018)



Impressum:

Eigentümerin, Herausgeberin und Verlegerin:
Österreichische Plattform
Gesundheitskompetenz (ÖPGK),
c/o Fonds Gesundes Österreich;
Aspernbrückengasse 2, 1020 Wien,

Webseite: <https://oepgk.at/>