

## Gesundheitskompetente Bildungseinrichtung- Pflege – definitorische Eingrenzung

Gesundheitskompetenz wird laut der der Österreichischen Plattform für Gesundheitskompetenz folgendermaßen definiert:

„Gesundheitskompetenz ist verknüpft mit allgemeiner Bildung und umfasst das Wissen, die Motivation und die Fähigkeiten von Menschen, relevante Gesundheitsinformationen zu finden, zu verstehen, zu beurteilen und anzuwenden, um im Alltag in den Bereichen Gesundheitsförderung (zur Erhaltung und Stärkung der Gesundheit), Prävention (zur Vorbeugung von Beschwerden oder Erkrankungen) und Krankenversorgung (bei bestehenden Beschwerden oder Erkrankungen) Entscheidungen treffen zu können, die zur Erhaltung oder Verbesserung der Lebensqualität und Gesundheit während des gesamten Lebensverlaufs beitragen. Gesundheitskompetenz ist einerseits eine Frage der persönlichen Fähigkeiten, hängt aber andererseits von den Anforderungen der Umgebung an diese Fähigkeiten“ (Parker 2009, nach ÖPGK 2018).

Entwicklung von Gesundheitskompetenz bedeutet daher sowohl die Kompetenzen, Fähigkeiten und die Motivation der Individuen als auch die Anpassung der Umwelтанforderungen an diese Fähigkeiten zu fördern.

Nach Brach (2012) werden die Aufgaben einer gesundheitskompetenten Organisation wie folgt beschrieben:

„Eine gesundheitskompetente Organisation erleichtert es den Menschen, sich mit Informationen und Diensten zurechtzufinden, diese zu verstehen und zu benutzen, um auf Ihre Gesundheit achten zu können.“ (Brach et al., 2012 nach ÖPGK, 2019).

Daher muss gerade eine Bildungseinrichtung diese Aufgabe in zweierlei Hinsicht erfüllen: zum einen soll die Gesundheitskompetenz der Teilnehmer\*innen gefördert werden, d.h. Gesundheitskompetenz muss lern- und erlebbar gemacht werden, als auch als pflegerische Handlungskompetenz für den jeweiligen Arbeitsbereich der Teilnehmer\*innen erwerbbar sein und sich daher als Querschnittsmaterie in relevanten Lehrgangsinhalten und didaktischen Methoden wiederfinden.

In Abstimmung mit dem Auftrag, den Strukturen und der Kultur der Akademie für Fortbildungen und Sonderausbildungen – Bereich Pflege (FBA) wird unserer Qualitätsperspektive „Gesundheitskompetenz“ innerhalb



unseres Konzepts „*Betriebliches Gesundheitsmanagement*“ folgende Begriffsbeschreibung von einer gesundheitskompetenten Bildungseinrichtung für Pflegeberufe grundgelegt:

Die FBA als gesundheitskompetente Bildungseinrichtung im pflegerischen Setting bietet in ihrem Bildungsprogramm Angebote zur Befähigung Pflegenden, die Gesundheitskompetenz von Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörigen im Wiener Gesundheitsverbund zu stärken.

Diese Angebote sind inhaltlich in allen relevanten Lehrgängen und Modulen sowie im didaktischen Verständnis und in der methodischen Gestaltung von Lehrgängen und Unterrichten zu finden.

Absolventinnen und Absolventen von Lehrgängen sollen befähigt werden, die Erhaltung und Förderung der Gesundheit zu unterstützen. Sie sollen Patientinnen und Patienten und deren Angehörige stärken, sodass diese in der Lage sind, Entscheidungen für ihre Gesundheit zu treffen sowie Therapieempfehlungen in ihren Alltag zu integrieren. Das bedeutet Verantwortungsbewusstsein zu fördern, benachteiligte Gruppen zu erkennen, entsprechend zu unterstützen und den Zugang zu geeigneten Informationen zu ermöglichen.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, muss Gesundheitskompetenz auch für das Team der FBA lern- und erlebbar sein. Daher ist Gesundheitskompetenz im Kontext des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auch als ein Prinzip der Aufbau- und Ablauforganisation und in alle relevanten handlungsleitenden Konzepte und Prozesse integriert: Als strategisches Ziel wird es folgendermaßen festgelegt:

„Entwicklung und Implementierung von betrieblichem Gesundheitsmanagement inkl. Gesundheitskompetenz in alle relevanten Prozesse und Strukturen.“

Im Folgenden werden in dieser Qualitätsperspektive in Anlehnung an das Selbsteinschätzungsinstrument für Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen (ÖPGK, 2018) 8 Standards mit Zielen, Substandards und Maßnahmen beschrieben, die das Qualitätsniveau der Integration von Gesundheitskompetenz in alle relevanten Prozesse und Strukturen der FBA erläutern.

## Standard 1: Managementgrundsätze etablieren

### Ziel:

Managementgrundsätze und Unternehmensstrukturen für Gesundheitskompetenz und Betriebliches Gesundheitsmanagement etablieren.

#### Standard 1

Organisationale Gesundheitskompetenz ist als Aspekt des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in Strukturen, Prozesse und in der Kultur der Organisation, einschließlich der organisationalen Selbsteinschätzung, verankert.

#### Substandard 1.1

Eine Begriffsbeschreibung von organisationaler Gesundheitskompetenz als Teil des BGM an der Bildungseinrichtung liegt vor.

#### Substandard 1.2.

Die Führung / das Management der Organisation verpflichtet sich, die Gesundheitskompetenz der Organisation als Teil des BGM zu überprüfen und zu verbessern.

#### Substandard 1.3

Die Organisation macht Gesundheitskompetenz innerhalb des BGM zur Organisationsverantwortung.

#### Substandard 1.4.

Die Organisation gewährleistet die Qualität der Umsetzungsmaßnahmen zur organisationalen Gesundheitskompetenz im Rahmen des BGM durch Qualitätsmanagementmessung (Monitoring mittels Nestor Gold und BGF Zertifizierungen sowie im Personalprozess durch Selbsteinschätzung – Qualitätsstandard-Kriterien 10, 18, 19, 56). Relevante Kennzahlen sind definiert.

### Ergebnisse und in den Betrieb integrierte, fortlaufende Maßnahmen

- Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist in den strategischen Zielen verankert.
- Die Förderung der organisationalen Gesundheitskompetenz ist in die operationalen Ziele aufgenommen.
- Die Förderung der organisationalen Gesundheitskompetenz ist Teil des BGM-Konzepts.
- Im Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) wird die Berücksichtigung der Mitarbeiter\*innenvorschläge für die Qualitätsverbesserung konkret beschrieben.
- Die Überprüfung der Kennzahlen für BGM und organisationale Gesundheitskompetenz ist Teil des Risikomanagements und des Management-Reviews.
- Die mitarbeiter\*innenbezogene Qualitätssicherung findet im Rahmen von Mitarbeiter\*innenorientierungsgesprächen sowie von Mitarbeiter\*innenbefragungen statt, die jährlich mit allen Mitarbeiter\*innen durchgeführt werden.
- Im jeweils ersten Quartal eines Jahres wird in Vorbereitung auf das Management-Review im BGM- und Leitungsteam die Selbstevaluierung der organisationalen Gesundheitskompetenz für das Vorjahr vorgenommen.
- Die Prozessverantwortlichen und die Konzeptverantwortlichen haben Ziele und Inhalte zur BGF und Gesundheitskompetenz in relevante Prozessbeschreibungen und Konzepte aufgenommen.
- Möglichkeiten der Partizipation von Mitarbeiter\*innen an der Entwicklung von BGF und organisationaler Gesundheitskompetenz werden im BGM Konzept beschrieben.

- Bei längeren Krankenständen besteht die Möglichkeit einer Einschulungsauffrischung für Mitarbeiter\*innen mit kurzer Beschäftigungsdauer an der FBA
- Die Mitarbeiter\*innen wurden über die Möglichkeit die Beratung des Integrationsteams der „Initiative Arbeitsfähigkeit im Wiener Gesundheitsverbund“ nach längerem Krankenstand in Anspruch nehmen zu können, informiert.
- Bei Austritt von Mitarbeiter\*innen werden deren Ideen zur Qualitätsverbesserung erfasst (Austrittsgespräch).

## Standard 2: Materialien partizipativ entwickeln und evaluieren

### Ziel:

Materialien und Angebote partizipativ entwickeln und evaluieren

#### Standard 2

Die Organisation bindet relevante Teilnehmer\*innen (TN)- Kooperationspartner\*innen (KP) und Mitarbeiter\*innengruppen durch aktive Partizipation in die Entwicklung und Evaluierung von Dokumenten, Materialien und Angeboten im Zusammenhang mit der Förderung organisationaler Gesundheitskompetenz und BGF ein.

#### Substandard 2.1

Die Organisation bezieht TN und KP in die Entwicklung und Evaluierung relevanter Dokumente, Materialien und Angebote ein.

#### Substandard 2.2.

Die Organisation bezieht Mitarbeiter\*innen in die Entwicklung und Evaluierung relevanter Dokumente, Materialien und Angebote ein.

## Ergebnisse und in den Betrieb integrierte, fortlaufende Maßnahmen

- Bei ausgewählten Bildungsveranstaltungen erfolgen Transferevaluationen unter Miteinbeziehung von Teilnehmer\*innen und deren Vorgesetzten.
- Feedbackergebnisse und Ergebnisse der Transferevaluationen werden bei der Programmplanung und bei der Entwicklung von Bildungsangeboten berücksichtigt.
- Mitarbeiter\*innen sind an der Entwicklung von Prozessbeschreibungen und Arbeitsanweisungen etc. aktiv beteiligt.
- Mitarbeiter\*innen sind am Lob/Beschwerdemanagement aktiv beteiligt.
- Mitarbeiter\*innen unterstützen die Organisationsentwicklung durch die Weiterentwicklung von Prozessen.
- Mitarbeiter\*innen erhalten Rückmeldung über die Möglichkeit der Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen.
- In Kooperation mit Expert\*innen aus der Praxis und der Wissenschaft entwickeln Lehrer\*innen die Bildungsangebote selbstständig.
- Praxisanleiter\*innen und die diesbezüglichen Kooperationspartner\*innen dislozierter Bildungsangebote werden aktiv in die Entwicklung relevanter lehrgangsspezifischer Instrumente eingebunden.
- Lehrgangsleitungsververtretungen der dislozierten Lehrgänge werden aktiv in die Prozessentwicklung eingebunden.

- Referent\*innen werden in die Entwicklung relevanter Bildungsangebote einbezogen.
- Auftraggeber\*innen und Kund\*innen werden aktiv in die Entwicklung relevanter Bildungsangebote einbezogen.
- Bei der Erarbeitung neuer Unterlagen wird der gesundheitskompetenten Kommunikation Rechnung getragen.

**Geplant**

- Bei der Erarbeitung neuer Unterlagen wird der gesundheitskompetenten Kommunikation Rechnung getragen und einmal pro Jahr bei einer Fortbildung / einem pädagogischen Workshop evaluiert.
- Lehrer\*innen erstellen ihre Unterlagen, Unterrichtsmaterialien unter Beachtung von formalen Vorgaben und stellen sie auch dem Team zur Verfügung.

## Standard 3: Mitarbeiter\*innen qualifizieren

**Ziel:**

Mitarbeiter\*innen für die gesundheitskompetente Kommunikation mit TN qualifizieren.

**Standard 3**

Gesundheitskompetenz ist Thema der Personalentwicklung. Es gibt Aus- bzw. Fortbildungsangebote für Mitarbeiter\*innen in gesundheitskompetenter Kommunikation mit TN, den Grundsätzen von Gesundheitskompetenz entsprechend.

**Substandard 3.1**

Gesundheitskompetenz wird als professionelle Kompetenz aller Mitarbeiter\*innen der Organisation verstanden. Aufzeichnungen, z.B. über absolvierte Fortbildungen belegen dies.

**Ergebnisse und in den Betrieb integrierte, fortlaufende Maßnahmen:**

- Eine Innerbetriebliche Fortbildung (IBF) für Lehrer\*innen zum Thema Gesundheitskompetenz wurde durchgeführt (8.7.2019).
- Gesundheitskompetente Kommunikation wurde in die Handlungskompetenzen der Lehrer\*innen aufgenommen.
- Mitarbeiterinnen des Sekretariats und die Akademieassistentin wurden als Zielgruppe in der Arbeitsanweisung „Bibliothek bereitstellen“ angeführt. Sie haben die Möglichkeit beim Bucherwerb zu partizipieren und gesundheitsfördernde Bücher zu entleihen.
- Für die Lehrer\*innen wurde eine Innerbetriebliche Fortbildung zum Thema motivationale Gesprächsführung geplant und bereits teilweise umgesetzt.

## Standard 4: Unterstützende Umwelt schaffen

### Ziel:

Eine unterstützende Umwelt schaffen – Orientierung schaffen.

#### Standard 4

Die Organisation gestaltet die Kontaktaufnahme mit und innerhalb der Organisation barrierefrei. Hierfür verwendet sie Symbole, Orientierungstafeln, Wegweiser und Bezeichnungen, die leicht zu verstehen sind.

#### Substandard 4.1

Die Organisation ermöglicht barrierefreien Erstkontakt über Internet und Telefon.

#### Substandard 4.2

Orientierungshilfen in allen Empfangs – und Anmeldebereichen ermöglichen es TN bzw. Besucherinnen und Besuchern, sich gut zurechtzufinden.

#### Substandard 4.3.

Die Organisation verfügt über ein klares und gut verständliches Navigationssystem.

#### Substandard 4.4.

Die Organisation bietet Möglichkeiten zur Lernförderung und gestaltet eine gesundheitsfördernde Lernumgebung.

#### Substandard 4.5.

Es werden in relevanten Bildungsangeboten bzw. Unterrichten Literaturempfehlungen bzw. Quellenangaben für geeignete Patientinnen und Patienten- und/oder Angehörigeninformationen gegeben.

### Ergebnisse und in den Betrieb integrierte, fortlaufende Maßnahmen:

- Lernprozessberatung und -begleitung wird in Lehrgängen strukturiert angeboten.
- Lerncoaching wird TN im Bedarfsfall angeboten.
- Die Gestaltung der Schulungsräume wurde und wird unter dem Aspekt der Lern- und damit auch der Gesundheitsförderung vorgenommen. Die Wandtafeln werden attraktiv gestaltet.

#### Geplant / in Bearbeitung

- Die Beschilderung im Außenbereich, das Navigationssystem innerhalb des Gebäudes sowie die Gestaltung des Infoscreens werden nutzer\*innengerecht gestaltet.
- Eine nutzer\*innengerechtere Gestaltung der Website ist für 2021 geplant.
- MbM- Termine können in Abstimmung mit der Lehrgangslleitung auch von TN genutzt werden.
- Die digitale Kompetenz der Lehrgangslleitungen soll optimiert werden.

## Standard 5: TN für die Kommunikation mit Patient\*innen und deren Angehörigen qualifizieren

### Ziel:

Qualifikation von TN, für eine gesundheitskompetente Kommunikation mit Patient\*innen und deren Angehörige.

#### Standard 5

In relevanten Bildungsangeboten werden Lehrinhalte zu Kommunikationsprozessen mit Patient\*innen und deren Angehörige gemäß den Grundprinzipien der Gesundheitskompetenz gestaltet.

#### Substandard 5.1

Gestaltung und Einsatz schriftlicher Dokumente und Materialien entsprechen den Grundsätzen der Gesundheitskompetenz. Sie sind leicht verständlich verfasst und es ist dementsprechend einfach, danach zu handeln.

#### Substandard 5.2

Gestaltung und Einsatz von Computerapplikationen und neuen Medien entsprechen den Grundsätzen der Gesundheitskompetenz, sind leicht verständlich und es ist dementsprechend einfach, danach zu handeln.

#### Substandard 5.3

Qualifikation von TN für die Nutzung von geeigneten Kommunikationshilfen bei Sprachbarrieren.

#### Substandard 5.4

Leicht verständliche und handlungsorientierte Kommunikation wird als notwendige Patient\*innensicherheitsmaßnahme erachtet.

#### Substandard 5.5

Prinzipien der Gesundheitsförderung werden im Sinne der Partizipation, des Empowerments und der Nachhaltigkeit bei der Konzeption und Gestaltung von Bildungsangeboten sowie im Unterricht berücksichtigt.

### Ergebnisse und in den Betrieb integrierte, fortlaufende Maßnahmen:

- Transferevaluation wird entsprechend der Prozessbeschreibung durchgeführt.
- In die Entwicklung neuer Bildungsangebote werden VertreterInnen der Praxis eingebunden.
- Methoden des selbstorganisierten Lernens, des Distance Learnings und der Lernbegleitung werden in den Lehrgängen vermehrt umgesetzt.
- In den Lehrgängen/Modulen werden Zielvereinbarungen mit TN und deren Vorgesetzten getroffen.

### Geplant

- In relevanten Bildungsangeboten (z.B. Edukation) werden Unterrichtsunterlagen bzw. Skripten mit Informationen zur Gesprächsqualität entsprechend der Strategie zur Verbesserung einer patientinnen- und

patientenzentrierten Kommunikationskultur der Bundeszielsteuerungskommission und entsprechender Unterlagen der ÖPGK erarbeitet

- Informationen für die Kommunikation mit benachteiligten Gruppen liegen in den Schulungsräumen auf. In relevanten Unterrichten und Seminaren wird darauf Bezug genommen.
- Informationen über Hilfsmittel und Maßnahmen zur Kommunikation bei Sprachbarrieren werden in die entsprechenden Unterrichte aufgenommen.
- Sprachbarrieren werden als Gesundheitsrisiko in Veranstaltungen zum Thema Risikomanagement aufgenommen.
- In Unterlagen und TN-Informationen wird auf verständliche und handlungsgerechte Sprache geachtet (z.B. Akademieordnung, TN-Informationen zu Lehrgangsbeginn, Feedbackbogen etc.).
- In der Entwicklung der digitalen Kompetenz werden die Grundsätze der Gesundheitskompetenz beachtet.
- In relevanten Bildungsveranstaltungen (z.B. Zusammenarbeit mit Angehörigen und Vertrauenspersonen) werden Leitlinien für die Kommunikation in Risikosituationen und für die Qualitätssicherung thematisiert.

## Standard 6:

### TN für die Verbesserung der Gesundheitskompetenz der Patient\*innen und von Angehörigen über den Aufenthalt/Besuch hinaus qualifizieren

#### Ziel:

Qualifikation von TN für die Verbesserung der Gesundheitskompetenz von Patient\*innen sowie von Angehörigen über den Aufenthalt/Besuch hinaus.

#### Standard 6

Die Organisation unterstützt die Beratungskompetenz der TN von relevanten Lehrveranstaltungen, damit sie die Gesundheitskompetenz von Patient\*innen sowie deren Angehörigen auch über den Aufenthalt/Besuch hinaus fördern (so weit wie möglich und teilweise in Kooperation mit Primärversorgern und sozialen Netzwerken außerhalb der Einrichtung).

#### Substandard 6.1

Die Entwicklung der Gesundheits- und Edukationskompetenz ist im o.g. Sinne in relevanten Lehrgängen definiert.

#### Substandard 6.2

Die Organisation unterstützt die TN beim Erwerb und Ausbau von Gesundheitskompetenz für die Entwicklung gesunder Lebensstile.

#### Substandard 6.3.

Die Organisation unterstützt die TN direkt in der Stärkung ihrer Edukationskompetenz zur Förderung der allgemeinen Gesundheitskompetenz von Patient\*innen.

#### Ergebnisse und in den Betrieb integrierte, fortlaufende Maßnahmen:

- TN werden in speziellen Bildungsangeboten (z.B. Führen mit Achtsamkeit, „Humor“, „Gesundheitstag“) in der Entwicklung eines gesunden Lebensstils unterstützt.
- Die Überprüfung des Praxistransfers erfolgt in den Transferkonferenzen.



**Geplant**

- Die Verbesserung der Gesundheitskompetenz von Patient\*innen sowie Angehörigen wird als Ziel / Inhalt im Modul Edukation sowie in diesem Themenbereich in den relevanten Lehrgängen aufgenommen.
- Recherchehilfen werden den TN bei der Suche nach geeigneten Gesundheitsinformationen zur Verfügung gestellt.
- In den Schulungsräumen sollen Informationen über Möglichkeiten der Gesundheitsförderung sowie über die Entwicklung von Gesundheitskompetenz aufgelegt werden.

## Standard 7: Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter\*innen im Sinne der BGF verbessern

**Ziel:**

Die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter\*innen im Sinne der BGF verbessern.

**Standard 7**

Die Organisation fördert die Gesundheitskompetenz ihrer Mitarbeiter\*innen, sowohl für das Selbstmanagement von Gesundheitsrisiken während der Arbeit als auch für die Entwicklung gesunder Lebensstile.

**Substandard 7.1**

Die Organisation unterstützt ihre Mitarbeiter\*innen bei der Entwicklung / Stärkung von Gesundheitskompetenz für das Selbstmanagement berufsspezifischer Gesundheitsrisiken.

**Substandard 7.2**

Die Organisation unterstützt ihre Mitarbeiter\*innen bei der Stärkung von Gesundheitskompetenz für die Entwicklung gesunder Lebensstile.

**Substandard 7.3**

Die Organisation bietet eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung durch strukturierte und klare Rahmenbedingungen und Beschreibung des Tätigkeitsbereiches für alle Mitarbeiter\*innen (Qualitätsmanagementprozesse, Arbeitsanweisungen und –abläufe).

**Substandard 7.4**

Die Organisation initiiert und fördert die kollegiale Beratung zur Entwicklung der Reflexionsfähigkeit und der Beratungskompetenz der Lehrer\*innen.

**Substandard 7.5**

Die Organisation initiiert und fördert Selbstwirksamkeitserfahrungen der Mitarbeiter\*innen.

## Ergebnisse und in den Betrieb integrierte, fortlaufende Maßnahmen:

- Im Rahmen der innerbetrieblichen Fortbildung wird jährlich mindestens ein Angebot dem Thema Gesundheitsförderung gewidmet. Alle Mitarbeiter\*innen werden dazu eingeladen.
- Die Erhebung von Belastungen (Voting) wird alle 2 Jahre in Kooperation mit der Österreichischen Gesundheitskasse durchgeführt.
- Gesundenuntersuchungen werden in der Dienstzeit ermöglicht.
- Das Monitoring von Gesundheitsrisiken und der betrieblichen Ressourcen für Gesundheitsförderung sind Teil des Mitarbeiter\*innenorientierungsgesprächs.
- Die Teilnahme von Gesundheitsförderungsangeboten der Personalvertretung im Haus wird ermöglicht.
- Kostenloses Bewegungseinheiten (z.B. Smoveys-Training) wird wöchentlich angeboten.
- Vor Beginn der Teambesprechungen werden kurze angeleitete Bewegungssequenzen angeboten.
- Die Inanspruchnahme von Supervision und Coaching wird ermöglicht.
- Die Mitgestaltung von Strukturen und Abläufen ist für alle Mitarbeiter\*innen möglich; Kurzaudits, Prozessreportings und Interne Audits bieten auch Selbstwirksamkeitserfahrungen.
- Kollegiales Teamcoaching wird 1x/Monat bei freiwilliger Teilnahme durchgeführt.
- Im Rahmen der pädagogischen Workshops werden Konzepte von den jeweiligen Ersteller\*innen in Erinnerung gerufen, mit Umsetzungserfahrungen verknüpft und ggf. angepasst.
- Lernbegleitung wird als kontinuierlicher Prozess im Lehrgangsverlauf verstanden und in der Gruppe sowie mit einzelnen TN durchgeführt.
- Pädagogische Workshops zum Thema Lernbegleitung wurden abgehalten.

## Standard 8: Gesundheitskompetenz in der Region unterstützen

### Ziel:

Zur Gesundheitskompetenz in der Region beitragen

#### Standard 8

Die Organisation engagiert sich aktiv und über ihre Organisationsgrenzen hinweg für die Verbesserung der Gesundheitskompetenz der Bevölkerung in der Region.

#### Substandard 8.1

Die Organisation unterstützt die Verbreitung und Weiterentwicklung des Konzeptes der Gesundheitskompetenz im Sinne der BGF in der Region und darüber hinaus.

#### Substandard 8.2

Die Organisation trägt nach Maßgabe ihrer Möglichkeiten zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz der Bevölkerung bei.

**Ergebnisse / geplante Massnahmen:**

- Die FBA ist aktives Mitglied der ÖGPK
- Die FBA trägt zur Entwicklung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter\*innen des Wiener Gesundheitsverbundes bei

**Geplant**

- In Kooperation mit dem Bezirksamt für den 9. Bezirk, dem AKH und der Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes veranstaltet die FBA Vorträge zu relevanten Gesundheitsthemen aus ärztlicher und/oder pflegerischer Sicht für die interessierte Bevölkerung.

**Literatur:**

Brach, C., Keller, D., Hernandez, L.M., Baur, C., Parker, R., Dreyer, B., Schyve, P., Lemerise, A.J., Schillinger, D. (2012): Ten attributes of health literate health care organizations. Institute of Medicine, Washington DC.

Aus: Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK) (2019) Gesundheitskompetenz – was ist das? <https://oepgk.at/gesundheitskompetenz-was-ist-das/> (Zugriff: 6.8.2019).

Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (2018): Selbsteinschätzungsinstrument für Gesundheitskompetenz in Gesundheitseinrichtungen. Kurzform für Teams. Version 1.0.

Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (2019): Gesundheitskompetenz in Organisationen verwirklichen – wie kann das gelingen? Praxisleitfaden zur Entwicklung einer gesundheitskompetenten Organisation. Version 1.0, ÖPGK.

Parker, R. (2009): Measures of Health Literacy, Workshop Summary: What? So What? Now What?, The National Academies Press, Washington; aus: Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (2019) Gesundheitskompetenz – was ist das? ÖPGK. <https://oepgk.at/gesundheitskompetenz-was-ist-das/> (Zugriff: 6.8.2019).

Wiener Krankenanstaltenverbund (2016): Initiative Arbeitsfähigkeit im KAV (I:AF)

<http://intranet.akhwien.at/default.aspx?pid=24925>

(Zugriff: 6.8.2019)