



## Definitionen der organisationalen Gesundheitskompetenz

Hochschule Fulda  
Fachbereich Gesundheitswissenschaften  
Public Health Zentrum Fulda (PHZF)

Mai 2024

**Kontakt:****Prof. Dr. Katharina Rathmann**

Hochschule Fulda  
Fachbereich Gesundheitswissenschaften  
Public Health Zentrum Fulda (PHZF)

Leipziger Straße 123  
36037 Fulda  
E-Mail: [katharina.rathmann@gw.hs-fulda.de](mailto:katharina.rathmann@gw.hs-fulda.de)

**Autorinnen:****Prof. Dr. Katharina Rathmann**

Hochschule Fulda  
Fachbereich Gesundheitswissenschaften  
Public Health Zentrum Fulda (PHZF)

**Emese László, M.Sc.**

Hochschule Fulda  
Fachbereich Gesundheitswissenschaften  
Public Health Zentrum Fulda (PHZF)

**Zitationsvorschlag:**

Rathmann, K.; László, E. (2024): Definitionen der organisationalen Gesundheitskompetenz. Fulda: Hochschule Fulda. Online verfügbar über: <https://fuldok.hs-fulda.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/1033> (Zugriff: XX.XX.20XX).

**Quelle Titelbild**

Office Archiv

## Zusammenfassung

**Hintergrund:** Das Konzept der organisationalen Gesundheitskompetenz (OGK) hat in den letzten Jahren in Forschung und Praxis großen Aufschwung im deutschsprachigen Raum bekommen. Lange Zeit lag der Fokus auf der „persönlichen Gesundheitskompetenz“ – also den individuellen Fertigkeiten und Fähigkeiten von Menschen beim Finden, Verstehen, Beurteilen und Anwenden von Gesundheitsinformationen und -dienstleistungen.

Mittlerweile richtet sich der Blick zunehmend auf die Anforderungen, Komplexität und Rahmenbedingungen von Organisationen, Lebenswelten und Settings, in denen Menschen aufwachsen, leben und arbeiten. Die Rahmenbedingungen, Anforderungen und die Komplexität von Organisationen sollen möglichst so gestaltet werden, dass sich Nutzende (u. a. Patient\*innen, Gesundheitsfachberufe bzw. Fachpersonen) gesundheitskompetent verhalten können. Damit wird die Verantwortung bei den Organisationen und Lebenswelten sowie den dort agierenden Akteuren gesehen.

Inwieweit sich Nutzende gesundheitskompetent verhalten können, ist maßgeblich von der jeweiligen Situation, dem Anwendungskontext, der Komplexität des jeweiligen Systems und dessen Rahmenbedingungen abhängig. Entscheidend ist auch die Bereitschaft und Fähigkeit der dort tätigen Akteure (z. B. Leitungspersonal, Gesundheitsfachberufe), Strukturen und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass sie die GK ihrer Patient\*innen und Bewohner\*innen fördern können (Rathmann et al. 2024). Ziel der Übersicht ist es, die bislang vielfach verwendeten Definitionen der OGK aufzuführen, um Forscher\*innen, Studierenden und Praktiker\*innen einen Überblick zu geben.

**Methodik:** Die Übersicht „Definitionen der organisationalen Gesundheitskompetenz“ basiert auf einer Literaturrecherche (Zelf/Rathmann 2023, Rathmann et al. 2023b), die in elektronischen Datenbanken (CINAHL, EMBASE, PubMed, PsycInfo) sowie durch Handrecherche in thematisch relevanten deutsch- und englischsprachigen Zeitschriften durchgeführt wurde. Die vorliegende Übersicht dient als Orientierungshilfe, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

**Ergebnisse:** Die meisten Definitionen der OGK beziehen sich auf die Gesundheitsversorgung und hier insbesondere auf sog. „Krankenbehandlungsorganisationen“ (Dietscher et al. 2015, Dietscher/Pelikan 2023). Neuere Definitionen beziehen sich nicht mehr nur auf die (akut-)stationäre Versorgung (im Krankenhaus), sondern auch auf den ambulanten Bereich (Trezona et al. 2017). Zahlreiche neuere Definitionen erweitern ihre Perspektive durch die Berücksichtigung um das Sozial-, Erziehungs- und Bildungssystem (Rathmann et al. 2024, Rathmann/László 2024a, Schaefer et al. 2019).

In Anlehnung an die Ergebnisse der internationalen Arbeitsgruppe „Health Promoting Hospitals & Health Literate Healthcare Organizations“ (HPH & HLO) umfasst die OGK acht Standards (Working Group HPH & HLO 2019). Beginnend mit der Implementierung der GK über alle Strukturen der Einrichtung (u. a. im Leitbild) hinweg auch die Schulung der Mitarbeitenden zur GK sowie die GK der Patient\*innen bzw. Bewohner\*innen oder im Bereich der patient\*innenzentrierten Kommunikation kann die OGK auf den Ebenen der Organisation, der (Gesundheits-)Fachpersonen oder der Patient\*innen und Bewohner\*innen adressiert werden.

Aufgrund der Erfahrungen mit Praxiseinrichtungen, insbesondere im Pflegebereich, sprechen Rathmann und Kolleg\*innen (2021a, 2021b) nicht mehr von „Standards“, sondern von „Handlungsfeldern“

der OGK, um Verwechslungen mit den „Pflegestandards“ zu vermeiden (László/Spatzier/Rathmann 2024, Rathmann et al. 2023a, 2023b, Rathmann/László 2024b).

Die Definitionen – so vielfältig sie sein mögen – heben insbesondere hervor, dass Einrichtungen der Gesundheitsversorgung, im Sinne des relationalen Ansatzes der OGK, Maßnahmen zur Stärkung der GK über alle Strukturen der Einrichtung hinweg umsetzen, um ihren Patient\*innen, Bewohner\*innen oder Angehörigen verlässliche und leicht verständliche gesundheitsbezogene Informationen verfügbar zu machen. Sie beziehen Patient\*innen, Bewohner\*innen oder Angehörige sowie Mitarbeitende (d. h. Leitungs- und Fachpersonen) in die Entwicklung von Dokumenten, Materialien und Dienstleistungen ein, schulen die Mitarbeitenden im Sinne der OGK im Bereich der GK, ermöglichen eine einfache Orientierung und leichten Zugang zu Angeboten, Dokumenten und Materialien, adressieren die gesundheitskompetente Kommunikation und fördern die GK von Patient\*innen, Bewohner\*innen oder Angehörigen, Mitarbeitende und der lokalen Bevölkerung (Brach et al. 2012, Rathmann/László 2024a, 2024b).

**Schlussfolgerung:** Der Überblick verweist darauf, wie vielfältig die Definitionen zur OGK sind. Insgesamt hebt die Mehrzahl der Definitionen zur OGK den situativen und relationalen Fokus hervor und damit die Bedeutung und Verantwortung von Organisationen bzw. Systemen, um die Anforderungen und Komplexität zu reduzieren und solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die zu einem höheren Maß an Gesundheitskompetenz bei allen Nutzenden und Akteuren beitragen.

## Übersicht über Definitionen der organisationalen Gesundheitskompetenz

Autor*innen	Definition der organisationalen Gesundheitskompetenz	Quelle
<p>Brach et al. (2012) Zehn Merkmale Gesundheitskompetenter Krankenversorgungsorganisationen</p>	<p>„Gesundheitskompetente Krankenversorgungsorganisationen sind Krankenversorgungsorganisationen, die Menschen den Zugang zu, das Verständnis und die Nutzung von Informationen erleichtern, die ihre Gesundheit betreffen. (...) Gesundheitskompetenz ist das Produkt individueller Fähigkeiten und der gesundheitskompetenzbezogenen Anforderungen und Komplexitäten des Gesundheitssystems. Änderungen dieses Systems sind notwendig, um die Anforderungen des Gesundheitswesens besser an die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Bevölkerung anzupassen.“</p>	<p>Brach C, Keller D, Hernandez L, Baur C, Parker R, Dreyer B, Schyve P, Lemerise A, Schillinger D (2012) Ten Attributes of Health Literate Health Care Organizations. <a href="https://t1p.de/11x42">https://t1p.de/11x42</a> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)</p>
<p>Deutsches Netzwerk Gesundheitskompetenz (2019)</p>	<p>„Gesundheitskompetenz ist der Grad, zu dem Individuen durch das Bildungs-, Sozial- und/oder Gesundheitssystem in die Lage versetzt werden, die für angemessene gesundheitsbezogene Entscheidungen relevanten Gesundheitsinformationen zu finden, zu verarbeiten und zu verstehen. Dies macht deutlich, dass sowohl individuelle Fähigkeiten und Eigenschaften als auch gesellschaftliche Strukturen und organisationale Bedingungen am Entstehen von Gesundheitskompetenz beteiligt sind und das Ziel von Aktivitäten zur Förderung von Gesundheitskompetenz darin besteht, allen Menschen individuell angemessene gesundheitsbezogene Entscheidungen zu ermöglichen.“</p>	<p>Schaefer C, Bitzer EM, Dierks ML (2019) Mehr Organisationale Gesundheitskompetenz in die Gesundheitsversorgung bringen! Ein Positionspapier des DNGK. <a href="https://t1p.de/fpwn8">https://t1p.de/fpwn8</a> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)</p>
<p>Dietscher et al. (2015) Selbstbewertungs-Instrument zum Wiener-Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen (WKGKKO-I)</p>	<p>„Die organisationale Gesundheitskompetenz ist als Zusammenspiel persönlicher Fähigkeiten und situativer Anforderungen zu verstehen. Ob die Kompetenzen eines Menschen ausreichen, gute Gesundheitsentscheidungen treffen zu können, hängt wesentlich davon ab, wie einfach oder schwierig es in einer bestimmten Situation ist, gesundheitsrelevante Informationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und anzuwenden. Gesundheitskompetente Krankenbehandlungsorganisationen bemühen sich um eine Verringerung der diesbezüglichen Barrieren. Analog zum Setting-Ansatz in der Gesundheitsförderung, der durch die Gestaltung von Einflussfaktoren im Setting mehr Menschen effektiver erreicht als dies durch Maßnahmen für einzelnen Personen möglich wäre, bemüht sich die Gesundheitskompetente Krankenbehandlungsorganisation darum, das Finden, Verstehen, Bewerten und Anwenden von Informationen zu erleichtern.“</p>	<p>Dietscher C, Lorenc J, Pelikan JM (2015) Das Selbstbewertungs-Instrument zum Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen (WKGKKO-I). Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research, Wien. <a href="https://t1p.de/u3lig">https://t1p.de/u3lig</a> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)</p>

Dietscher/Pelikan (2023)	„Aufbauend auf einem relationalen Verständnis von Gesundheitskompetenz (...) ist das erfolgreiche Finden, Verstehen, Bewerten und Anwenden gesundheitsbezogener Informationen als Zusammenspiel persönlicher Fähigkeiten mit den situativen Anforderungen an diese Fähigkeiten zu verstehen. Entsprechend kann personale Gesundheitskompetenz zwar durch Schulung oder Beratung von Personen verbessert werden, profitiert aber auch von der Senkung von Hürden der Auffindbarkeit und Zugänglichkeit, Verständlichkeit, Bewertbarkeit und Anwendbarkeit von Informationen und Kommunikationen in den Bereichen Gesundheitsförderung, Prävention und Krankheitsbehandlung. Organisationen können beide Zugänge zur Stärkung personaler Gesundheitskompetenz unterstützen: Sie können sowohl Schulungen und Beratungen anbieten als auch Hürden für die Nutzung gesundheits- oder krankheitsrelevanter Informationen und Angebote senken. Sie können dies mit isolierten Einzelmaßnahmen tun oder einem koordinierten, systemischen organisationsumfassenden Gesamtansatz folgen und (möglichst) alle relevanten Strukturen, Prozesse und die Kultur der Organisation Gesundheitskompetenz-förderlich gestalten.“	Dietscher C, Pelikan JM (2023) Organisationale Gesundheitskompetenz messen. In: Rathmann K, Dadaczynski K, Okan O, Messer M (Hrsg) Gesundheitskompetenz. Springer Reference Pflege – Therapie – Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg. <a href="https://doi.org/10.1007/978-3-662-62800-3_20-1">doi:10.1007/978-3-662-62800-3_20-1</a>
Osborne/Beauchamp (2017) (vgl. auch Beauchamp et al. 2017) Optimising Health Literacy, Equity and Access (Ophelia)	„Die organisationale Gesundheitskompetenz beschreibt die Art und Weise, in der Dienstleistungen, Produkte, Gesundheitsinformationen, Ressourcen, Unterstützung und Umgebungen für Menschen mit unterschiedlichen Stärken und Einschränkungen in Bezug auf Gesundheitskompetenz verfügbar und zugänglich machen. Außerdem wird unter organisationale Gesundheitskompetenz auch die Gesundheitskompetenz von Praxen der Primärversorgung verstanden, die sich auf die Anwendung von Gesundheitskompetenz-Strategien durch das Gesundheitspersonal in den Bereichen zwischenmenschliche Kommunikation und Navigationshilfe konzentrieren.“	Osborne R, Beauchamp A (2017) Optimising Health Literacy, Equity and Access (Ophelia). In: Schaeffer D, Pelikan JM (Hrsg) Health Literacy. Forschungsstand und Perspektiven. Hogrefe, Bern, S 71-78
Österreichische Plattform für Gesundheitskompetenz (2019)	„Gesundheitskompetenz hängt zum großen Teil davon ab, wie einfach oder schwierig es in einer bestimmten Situation ist, gesundheitsrelevante Informationen zu finden, zu verstehen, zu bewerten und anzuwenden. Gesundheitskompetenz ist demnach ein Zusammenspiel zwischen persönlichen Fähigkeiten und organisationalen Anforderungen. Eine gesundheitskompetente Organisation zeichnet sich dadurch aus, dass sie günstige Rahmenbedingungen für die Implementierung von Gesundheitskompetenz schafft und sich zum Beispiel um möglichst leichten Zugang zu relevanten Informationen und Angeboten sowie Verbesserung der Kommunikation mit ihren Nutzer*innen bemüht.“	Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK) (2019) Gesundheitskompetenz in Organisationen verwirklichen – Wie kann das gelingen? Praxisleitfaden zur Entwicklung einer gesundheitskompetenten Organisation. <a href="https://t1p.de/c9dtx">https://t1p.de/c9dtx</a> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Pelikan et al. (2023)	„Die tatsächlich aktuell verfügbare personale Gesundheitskompetenz ist, wie jede Kompetenz, immer zugleich von den persönlichen Fähigkeiten einer Person und von den Anforderungen bzw. der Komplexität der Situation bestimmt, in der gesundheitskompetent entschieden oder gehandelt werden muss. Wenn es um die Verbesserung der Gesundheitskompetenz durch Maßnahmen geht, sind daher drei Formen von Gesundheitskompetenz zu unterscheiden: (1) die generelle, personale Gesundheitskompetenz, die mit entsprechenden Leistungstests gemessen werden kann, (2) die in einer bestimmten Situation tatsächlich verfügbare aktuelle, relationale personal-situationale Gesundheitskompetenz, die mit Instrumenten für die Beurteilung der wahrgenommenen Schwierigkeit von komplexen Aufgaben gemessen werden kann, (3) die situationale oder, im Falle von Organisationen, spezifischer organisationale Gesundheitskompetenz.“	Pelikan JM, Dietscher C, Straßmayr C (2023) Organisationale Gesundheitskompetenz: Überblick. In: Rathmann K, Dadaczynski K, Okan O, Messer M (Hrsg) Gesundheitskompetenz. Springer Referenz Pflege – Therapie – Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg. <a href="https://doi.org/10.1007/978-3-662-67055-2_4">doi:10.1007/978-3-662-67055-2_4</a>
Rathmann et al. (2022) Selbstcheck zur Erfassung der Gesundheitskompetenz in Krankenhäusern, der stationären (Alten-)Pflege, in Einrichtungen der Eingliederungshilfe und in Leichter Sprache	„Unter der organisationalen Gesundheitskompetenz werden alle Bemühungen einer Gesundheitseinrichtung und deren Mitarbeitenden verstanden, die es allen Akteur*innen in der Einrichtung erleichtern, Gesundheitsinformationen zu nutzen. Weiterhin sollen Gesundheitsdienste so gestaltet werden, dass sie der individuellen Gesundheitskompetenz der Nutzenden zuträglich sind und auf die eigenen gesundheitlichen Belange angewendet werden können. Bei allen Bemühungen sollen vor allem Menschen mit eingeschränkten kognitiven oder sprachlichen Fähigkeiten sowie Menschen mit Schwierigkeiten im Umgang mit gesundheitsbezogenen Informationen berücksichtigt werden.“	Rathmann K, Salewski L, Vockert T, Lutz J, Spatzier D, Dadaczynski K (2022) Tools zur Stärkung der organisationalen Gesundheitskompetenz in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung. Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen 170:21–28. <a href="https://doi.org/10.1016/j.zefq.2022.02.004">doi:10.1016/j.zefq.2022.02.004</a>
Trezona et al. (2017) Organisational Health Literacy Responsiveness (Org-HLR)	„In Anbetracht der empirischen Ergebnisse dieser Studie definieren wir die organisationale Gesundheitskompetenz als: »Die Bereitstellung von Dienstleistungen, Maßnahmen und Informationen auf eine Art und Weise, die einen gleichberechtigten Zugang und Engagement fördert, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Präferenzen aller Menschen in Bezug auf die Gesundheitskompetenz gerecht wird und die Einzelpersonen und Kommunen dabei unterstützt, an Entscheidungen über ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden teilzuhaben, was durch eine unterstützende Kultur und Führung, unterstützende Systeme, Strategien und Praktiken sowie eine effiziente Belegschaft erreicht wird.« Untersuchungen haben gezeigt, dass die Förderung der Gesundheitskompetenz in Organisationen (1) durch eine Organisationskultur, die Gleichberechtigung und Einbeziehung fördert, (2) durch eine wirksame Organisationsführung und ein wirksames Management, (3) durch robuste Systeme, Prozesse und Strategien, (4) durch ein starkes Engagement für die Einbindung von Kommunen und die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, (5) durch die Entwicklung und Unterstützung geeigneter und fähiger Arbeitskräfte und (6) durch wirksame Kommunikationsprinzipien und -praktiken erreicht wird.“	Trezona A, Dodson S, Osborne RH (2017) Development of the Organisational Health Literacy Responsiveness (Org-HLR) Framework in Collaboration with Health and Social Services Professionals. BMC Health Serv Res 17:513. <a href="https://doi.org/10.1186/s12913-017-2465-z">doi:10.1186/s12913-017-2465-z</a>

<p>Working Group Health Promoting Hospitals (HPH) &amp; Health Literate Organizations (HLO) (2019)</p> <p>International Self-Assessment Tool for Organizational Health Literacy of Hospitals (SAT-OHL-Hos-v1.0)</p>	<p>„Das Konzept der organisationalen Gesundheitskompetenz verfolgt einen universellen Vorsorgeansatz, der davon ausgeht, dass alle Patienten über eine geringe Gesundheitskompetenz verfügen, und daher die Dienstleistungen so strukturiert, dass die Komplexität und die Zugangsbarrieren für alle reduziert werden. Eine gesundheitsfördernde Gesundheitsorganisation (engl. Health Promotion Healthcare Institution) erleichtert allen Beteiligten (Patienten/Angehörigen, Mitarbeitenden/Führungskräften und Bürgern) den Zugang zu gesundheitsrelevanten Informationen sowie deren Verständnis, Bewertung und Nutzung und versucht, die persönliche Gesundheitskompetenz dieser Beteiligten zu verbessern, damit sie im Alltag Entscheidungen in Bezug auf die Gesundheitsversorgung und die Gesundheitsförderung treffen können, um die Lebensqualität im gesamten Lebensverlauf zu erhalten oder zu verbessern. Um dieses umfassende Konzept systematisch und nachhaltig zu verwirklichen, muss eine Gesundheitsorganisation die Grundsätze und Instrumente des Qualitätsmanagements, des Veränderungsmanagements und der Gesundheitsförderung anwenden und spezifische organisatorische Kapazitäten (Infrastrukturen und Ressourcen) aufbauen, um die Gesundheitskompetenz zu verbessern.“</p>	<p>Working Group Health Promoting Hospitals and Health Literate Healthcare Organizations (Working Group HPH &amp; HLO) (2019) International Self-Assessment Tool Organizational Health Literacy (Responsiveness) for Hospitals – SAT-OHL-Hos-v1.0-EN-international. CC-HPH, Wien. <a href="https://t1p.de/6mpyf">https://t1p.de/6mpyf</a> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)</p>
---	---	---

Quelle: Eigene Darstellung. Anmerkungen: GK=Gesundheitskompetenz, OGK=Organisationale Gesundheitskompetenz, Ophelia=Optimising Health Literacy, Equity and Access, Org-HLR=Organisational Health Literacy Responsiveness, SAT-OHL-HOS=Self-Assessment Tool for Organizational Health Literacy of Hospitals, WKGKKO-I=Selbstbewertungs-Instrument zum Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen.



## Literaturverzeichnis

Beauchamp A, Batterham RW, Dodson S, Astbury B, Elsworth GR, McPhee C (2017) Systematic Development and Implementation of Interventions to OPTimise Health Literacy and Access (Ophelia). BMC Public Health 17(1): 230–248. [doi:10.1186/s12889-017-4147-5](https://doi.org/10.1186/s12889-017-4147-5)

Brach C, Keller D, Hernandez L, Baur C, Parker R, Dreyer B, Schyve P, Lemerise A, Schillinger D (2012) Ten Attributes of Health Literate Health Care Organizations. <https://t1p.de/11x42> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Dietscher C, Lorenc J, Pelikan JM (2015) Das Selbstbewertungs-Instrument zum Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen (WKGKKO-I). Ludwig Boltzmann Institut Health Promotion Research, Wien. <https://t1p.de/u3lig> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Dietscher C, Pelikan JM (2023) Organisationale Gesundheitskompetenz messen. In: Rathmann K, Dadaczynski K, Okan O, Messer M (Hrsg) Gesundheitskompetenz. Springer Reference Pflege – Therapie – Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg. [doi:10.1007/978-3-662-62800-3\\_20-1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-62800-3_20-1)

László E, Spatzier D, Rathmann K (2024) Entwicklung, Pretestung und Erprobung von Selbstbewertungsinstrumenten zur Erhebung der organisationalen Gesundheitskompetenz in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung: Erfahrungen aus dem Krankenhaus, Einrichtungen der (Alten-)Pflege und Eingliederungshilfe im Projekt „EwiKo“ in Deutschland. Prävention und Gesundheitsförderung. [doi:10.1007/s11553-024-01136-w](https://doi.org/10.1007/s11553-024-01136-w)

Osborne R, Beauchamp A (2017) Optimising Health Literacy, Equity and Access (Ophelia). In: Schaeffer D, Pelikan JM (Hrsg) Health Literacy. Forschungsstand und Perspektiven. Hogrefe, Bern, S 71–78

Österreichische Plattform Gesundheitskompetenz (ÖPGK) (2019) Gesundheitskompetenz in Organisationen verwirklichen – Wie kann das gelingen? Praxisleitfaden zur Entwicklung einer gesundheitskompetenten Organisation. <https://t1p.de/c9dtx> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Pelikan JM, Dietscher C, Straßmayr C (2023) Organisationale Gesundheitskompetenz: Überblick. In: Rathmann K, Dadaczynski K, Okan O, Messer M (Hrsg) Gesundheitskompetenz. Springer Referenz Pflege – Therapie – Gesundheit. Springer, Berlin, Heidelberg. [doi:10.1007/978-3-662-67055-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-662-67055-2_4)

Rathmann K, Dadaczynski K, Lutz J, Richardt A, Salewski L, Vockert T, Zelfl L, Spatzier D (2021a) Toolbox zur Stärkung der Gesundheitskompetenz in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung (Version 1). Hochschule Fulda, Fulda. <https://t1p.de/6zn6p>. (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Rathmann K, Lutz J, Richardt A, Salewski L, Vockert T, Zelfl L, Spatzier D (2021b) Toolbox zur Stärkung der Gesundheitskompetenz in Einrichtungen der Eingliederungshilfe in den Bereichen Wohnen und Arbeiten (Version 1). Hochschule Fulda, Fulda. <https://t1p.de/cccn2> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Rathmann K, Salewski L, Vockert T, Lutz J, Spatzier D, Dadaczynski K (2022) Tools zur Stärkung der organisationalen Gesundheitskompetenz in Einrichtungen der Gesundheitsversorgung. Zeitschrift für Evidenz, Fortbildung und Qualität im Gesundheitswesen 170: 21–28. [doi:10.1016/j.zefq.2022.02.004](https://doi.org/10.1016/j.zefq.2022.02.004)

Rathmann K, László E, Wetzel LD, Spatzier D (2023a) Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Entwicklung der organisationalen Gesundheitskompetenz: In sieben Schritten zur gesundheitskompetenten Einrichtung. Hochschule Fulda, Fulda. <https://t1p.de/7itwq> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Rathmann K, Lutz J, Salewski L (2023b) Tools zur Stärkung der organisationalen Gesundheitskompetenz in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung: Eine systematische Übersicht. Prävention und Gesundheitsförderung 18 (1): 59–67. [doi:10.1007/s11553-021-00923-z](https://doi.org/10.1007/s11553-021-00923-z)

Rathmann K, Bitzer EM, Dierks ML, Jordan S, Dadaczynski K, Orkan O, Schaeffer D, Schaefer C (2024) Gesundheitskompetenz — mehr als Gesundheitswissen!. QUALITAS 23:30–33. [doi:10.1007/s43831-024-0171-1](https://doi.org/10.1007/s43831-024-0171-1)

Rathmann K, László E (2024a) Gesundheitskompetenz. In: Hartung S, Wihofszky P (Hrsg) Gesundheit und Nachhaltigkeit. Springer, Berlin, Heidelberg. (Im Druck)

Rathmann K, László E (2024b) Übersicht über Konzepte und Merkmale der organisationalen Gesundheitskompetenz. Hochschule Fulda, Fulda. <https://fuldok.hs-fulda.de/1034> (Zugegriffen: 20. Mai 2024).

Schaefer C, Bitzer EM, Dierks ML (2019) Mehr Organisationale Gesundheitskompetenz in die Gesundheitsversorgung bringen! Ein Positionspapier des DNGK. <https://t1p.de/fpwn8> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Trezona A, Dodson S, Osborne RH (2017) Development of the Organisational Health Literacy Responsiveness (Org-HLR) Framework in Collaboration with Health and Social Services Professionals. BMC Health Services Research 17: 513. [doi:10.1186/s12913-017-2465-z](https://doi.org/10.1186/s12913-017-2465-z)

Working Group Health Promoting Hospitals and Health Literate Healthcare Organizations (Working Group HPH & HLO) (2019) International Self-Assessment Tool Organizational Health Literacy (Responsiveness) for Hospitals-SAT-OHL – Hos-v1.0-EN-international. CC-HPH, Wien. <https://t1p.de/6mpyf> (Zugegriffen: 20. Mai 2024)

Zelfl L, Rathmann K (2023) Organisationale Gesundheitskompetenz in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung: Eine Übersicht über den Stand der Forschung, Messinstrumente, Forschungsprojekte im deutschsprachigen Raum und Empfehlungen zur Stärkung der organisationalen Gesundheitskompetenz. In: Rathmann K, Dadaczynski K, Okan O, Messer M (Hrsg) Gesundheitskompetenz. Springer, Berlin, Heidelberg. [doi:10.1007/978-3-662-62800-3\\_60-1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-62800-3_60-1)