



## Übersicht: Konzepte und Merkmale 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): Übersicht über Konzepte und Merkmale der organisationalen Gesundheitskompetenz. Fulda: Hochschule Fulda. Online verfügbar unten: <https://fuldok.hs-fulda.de/opus4/frontdoor/index/index/docId/1034> (Zugriff: XX.XX.20XX).

**Quelle Titelblatt**

Office Archiv

## Zusammenfassung

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 Merkmale von fünf ausgewählten Konzepten der OGK aufzuführen, um Forscher\*innen, Studierenden und Praktiker\*innen einen Anhaltspunkt zu liefern.

Die „Übersicht über Konzepte und Merkmale der organisationalen Gesundheitskompetenz“ basiert auf einer Literaturrecherche (Zelf/Rathmann 2023, Rathmann et al. 2023), 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.

Insgesamt werden in dieser Übersicht fünf Konzepte der OGK vorgestellt (ohne Gewähr auf Vollständigkeit). Die Übersicht verdeutlicht, dass verschiedene Bezeichnungen für die Bereiche der OGK verwendet werden: „Merkmale“ (Brach et al. 2012), „Standards“ (Dietscher et al. 2015, Working Group HPH & HLO 2019), „Handlungsfelder“ (Rathmann et al. 2021a, 2021b). Auch die Anzahl der Standards der OGK variiert zwischen den Konzepten. Während Brach et al. (2012) zehn Merkmale gesundheitskompetenter Gesundheitsversorgungsorganisationen herausgearbeitet haben, haben Kowalski et al. (2015) ein Selbstbewertungsinstrument mit zehn Items entwickelt zur Messung der OGK in Krankenhäusern, basierend auf den zehn Merkmalen gesundheitskompetenter Krankenversorgungsorganisationen nach Brach et al. (2012). Dietscher et al. (2015) haben das „Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen (WKGKKO-I)“ sowie ein Instrument mit neun Standards der OGK, 22 Substandards und 160 Items herausgearbeitet. In Anlehnung an das Konzept „WKGKKO-I“ hat die internationale Arbeitsgruppe „Health Promoting Hospitals & Health Literate Healthcare Organizations“ (Working Group HPH & HLO 2019) das Selbstbewertungsinstrument „Self-Assessment Tool for Organizational Health Literacy (SAT-OHL)“ für gesundheitskompetente Krankenhäuser mit acht Standards der OGK, 21 Substandards und 155 Items herausgearbeitet. Rathmann und Kolleg\*innen erarbeiteten fünf Selbstbewertungsinstrumente

(Selbstchecks) mit acht Standards bzw. Handlungsfeldern der OGK, 21 Substandards und 81-93 Items für verschiedene Einrichtungsarten der Gesundheitsversorgung (d. h. Krankenhäuser, Einrichtungen der Pflege und Eingliederungshilfe sowie in Leichter Sprache) (László/Spatzier/Rathmann 2024, Rathmann et al. 2021a, 2021b). Aufgrund der Erfahrungen mit Praxiseinrichtungen, insbesondere in der Pflege, wurde die Bezeichnung „Standards“ durch „Handlungsfelder“ ersetzt, um Verwechslungen mit den „Pflegestandards“ zu vermeiden (Rathmann/László 2024).

## Übersicht über Konzepte und Standards der organisationalen Gesundheitskompetenz für die Gesundheitsversorgung

Zehn Merkmale gesundheitskompetenter Krankenversorgungsorganisationen (Brach et al. 2012)	Neun Standards des WKGKKO-I (Dietscher et al. 2015)	Acht Standards des SAT-OHL-HOS (Working Group HPH & HLO 2019)	Health Literate Health Organizations (HLHO-10) – Kurz-Assessment-Tool (10 Items) (Kowalski et al. 2015)	Acht Handlungsfelder* der OGK (Rathmann et al. 2021a, 2021b)
<b>Eine gesundheitskompetente Krankenversorgungsorganisation</b>				
1. ... hat eine Führung, die GK zum integralen Bestandteil ihres Leitbilds, ihrer Strukturen und Prozesse macht.	1. Management-Grundsätze und Unternehmensstrukturen für GK etablieren.	1. GK in Strukturen, Prozessen der Organisation verankern.	1. Leitung widmet sich explizit dem Thema Gesundheitskompetenz.	1. Leitbild und Einrichtungskultur
2. ... integriert GK in die strategische Planung, in Evaluationsmaßnahmen, in Patientensicherheit und Qualitätsentwicklung.	2. Materialien und Angebote partizipativ entwickeln und evaluieren.	2. Patienten- und Mitarbeitergruppen in die Entwicklung von Materialien zur Förderung der GK einbinden.	2. Berücksichtigung von Gesundheitskompetenz in Maßnahmen des Qualitätsmanagements.	2. Gemeinsame Entwicklung und Testung von (Gesundheits-)Materialien und Dienstleistungen
3. ... fördert die GK ihrer Mitarbeitenden und überwacht Verbesserungen.	3. Mitarbeiter*innen für die gesundheitskompetente Kommunikation qualifizieren.	3. GK ist Thema der Personalentwicklung.	3. Entwicklung von Gesundheitsinformationen unter Einbezug von Patient*innen.	3. Schulung der Mitarbeitenden zur Gesundheitskompetenz
4. ... ermöglicht einfachen Zugang zu Gesundheitsinformationen und Dienstleistungen und bietet Unterstützung für die Orientierung in der Organisation bzw. im System an.	4. Eine unterstützende Umwelt – Orientierung sicherstellen.	4. Die Kontaktaufnahme mit und innerhalb der Organisation barrierefrei gestalten.	4. Einsatz individualisierter Gesundheitsinformationen.	4. Orientierung
5. ... setzt Strategien zur Förderung der GK in interpersonellen Kommunikationssituationen ein und legt bei allen Kontakten Wert auf die Rückbestätigung des korrekten Verständnisses.	5. Mit Patient*innen gesundheitskompetent kommunizieren.	5. Kommunikation mit den Patient*innen ist gemäß den Prinzipien der GK gestaltet.	5. Vorhandensein von Kommunikationsstandards.	5. Gesundheitskompetente Kommunikation

6. ... bietet bedürfnisorientierte Methoden zur Förderung der GK jener Bevölkerungsgruppen an, die die Leistungen der Einrichtung in Anspruch nehmen.	6. GK der Patient*innen und Angehörigen über den Aufenthalt hinaus verbessern.	6. GK von Patient*innen und Angehörigen fördern.	6. Mühen, damit sich Klient*innen problemlos zu-rechtfinden.	6. Gesundheitskompetenz der Klient*innen
7. ... entwickelt, implementiert und evaluiert ihre Gesundheitsinformationsangebote unter Einbeziehung der Zielgruppen, für die diese Angebote gedacht sind.	7. GK der Mitarbeiter*innen fördern.	7. Gesundheitskompetenz der Mitarbeiter*innen verbessern.	7. Informationen für Klient*innen über verschiedene Medien.	7. Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden
8. ... entwickelt, verwendet gedruckte / digitale Medien, deren Botschaften einfach zu verstehen und zu befolgen sind.	8. Zur GK in der Region beitragen.	8. Über die Organisationsgrenzen hinweg für die OGK eintreten.	8. Sicherstellen des Verständnisses von Patient*innen in kritischen medizinischen Situationen.	8. Gesundheitskompetenz in der Bevölkerung
9. ... fördert GK auch in Hochrisikosituationen, einschließlich Naht- und Schnittstellen der Versorgung und der Vermittlung von Informationen über Medikamente.	9. Erfahrungen teilen und als Vorbild wirken.	-	9. Unterstützung von Patient*innen bei der Klärung von Kosten.	-
10. ... vermittelt klar, welche Leistungen durch Leistungskataloge von Versicherungen abgedeckt sind und für welche Leistungen selbst bezahlt werden muss.	-	-	10. Mitarbeitende werden zum Thema Gesundheitskompetenz geschult.	-

Quelle: Eigene Darstellung. Anmerkung: GK=Gesundheitskompetenz, OGK=Organisationale Gesundheitskompetenz, SAT-OHL-HOS=Self-Assessment Tool for Organizational Health Literacy of Hospitals, WKGKKO-I=Selbstbewertungs-Instrument zum Wiener Konzept Gesundheitskompetenter Krankenbehandlungsorganisationen.

\*Aufgrund der Erfahrungen mit Praxiseinrichtungen, insbesondere im Pflegebereich, wurde die Bezeichnung „Standards“ durch „Handlungsfelder“ ersetzt, um Verwechslungen mit den „Pflegestandards“ zu vermeiden.

## Literaturverzeichnis

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, Berlin, Heidelberg:1–12. [doi:10.1007/978-3-662-62800-3\\_20-1](https://doi.org/10.1007/978-3-662-62800-3_20-1)

Kowalski C, Lee SYD, Schmidt A, Wesselmann S, Wirtz MA, Pfaff H, Ernstmann N (2015) The Health Literate Health Care Organization 10 Item Questionnaire (HLHO-10): Development and Validation. BMC Health Services Research 15(1):1–9. [doi:10.1186/s12913-015-0707-5](https://doi.org/10.1186/s12913-015-0707-5)

László E, Spatzier D, Rathmann K (2024) Entwicklung, Pretestung und Erprobung von Selbstbewertungs-instrumenten 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)

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, Lutz J, Salewski L, Dadaczynski K, Spatzier D (2022) Tools zur Förderung der organisationalen Gesundheitskompetenz in Krankenhaus, Pflege und Eingliederungshilfe: eine systematische Übersicht. Monitor Versorgungsforschung 01/22: 67–71.

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

Rathmann K, Münch I (2023) Organisationale Gesundheitskompetenz und Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen: Freund, Feind oder friedvolle Ko-Existenz? QUALITAS 22:30–31. [doi:10.1007/s43831-023-0159-2](https://doi.org/10.1007/s43831-023-0159-2)

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

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)