

KURZINFORMATION

BAU UND TECHNIK

HIS

HOCHSCHUL-INFORMATIONEN-SYSTEM, GOSERIEDE 9, 30159 HANNOVER

April 2005

B 1 / 2005

Gesundheitsförderung in Hochschulen



Landesunfallkasse Niedersachsen

Landesunfallkasse Niedersachsen
Rainer Schmutnig
Tel.: 05 11/87 07-213
e-mail: Rainer.Schmutnig@guvh.de

Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschule
Ute Sonntag
Landesvereinigung für Gesundheit Niedersachsen
Tel.: 05 11/3 50 00 52
e-mail: ute.sonntag@gesundheit-nds.de

HIS-Abteilung III
Joachim Müller, Dr. Friedrich Stratmann
Tel.: 05 11/12 20-140
Fax: 05 11/12 20-140
e-mail: jmueller@his.de / stratmann@his.de

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH
Goseriede 9, 30159 Hannover

April 2005

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----------|--|----|
| 1 | Gesundheitsförderung in Hochschulen <i>(Thomas Hartmann, Diana Siebert)</i> | 1 |
| 2 | Unfallkassen und Gesundheitsförderung <i>(Rainer Schmutnig)</i> | 11 |
| 3 | Gesundheitsförderung in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen <i>(Joachim Müller, Friedrich Stratmann)</i> | 16 |
| 4 | Analyse der individuell erfahrenen Arbeitsumgebung als Ausgangspunkt betrieblicher Gesundheitsförderung <i>(Sonja Gerisch)</i> | 21 |
| 5 | Das BAuA - Kooperationsprojekt mit Tierpflegern an der TiHo Hannover <i>(Wolfgang Günther)</i> | 25 |
| 6 | Betriebliche Gesundheitsförderung an der Universität Lüneburg <i>(Irmhild Brüggem, Nora Wieneke)</i> | 27 |
| 7 | Akteure in einer gesunden Hochschule <i>(Carsten Büthe)</i> | 31 |
| 8 | Lebensraum Hochschule - für alle gesund und erfolgreich gestalten <i>(Rainer Wieland, Triin Tint-Antusch, Karin Hölper)</i> | 35 |
| 9 | Zehn Jahre Gesundheitsförderung an der Universität Bielefeld <i>(Kristin Unnold)</i> | 42 |
| 10 | Evidenzbasis von Gesundheitsförderung und Prävention <i>(Julia Kreis)</i> | 46 |
| 11 | Betriebliche Gesundheitsförderung an Hochschulen aus europäischer Perspektive <i>(Silke Gräser)</i> | 50 |

Carsten Bütke,
Universität Paderborn

Akteure in einer gesunden Hochschule - Kooperationsmodell Techniker Krankenkasse, Landesunfallkasse NRW, Universität Paderborn

Einführung

Die Gesundheitsförderung spielt in vielen Bereichen der Gesellschaft eine immer größere Rolle. Dieser Entwicklung hat sich die Universität Paderborn auch verschrieben. In der Einleitung der Zielvereinbarung mit dem Landesministerium für Forschung und Wissenschaft NRW steht: „Ein drängendes Problem dieser Gesellschaft ist die Erhaltung und Sicherung der Gesundheit. Vor dem Hintergrund der regionalen Möglichkeiten und der in der Hochschule bereits vorhandenen Kompetenz und Infrastruktur wird dieser Bereich so strukturiert und gegebenenfalls verstärkt, dass attraktive Forschungsfelder besetzt und Studienangebote bereitgestellt werden können.“

Entstehung

Beginn der Gesunden Hochschule war ein studentisches Projekt im Jahr 1996. Der damalige Kanzler, Herr Hintze, beschloss mit dem AstA die Durchführung des Projektes Gesunde Hochschule mit der Zuweisung von insgesamt 2300,-DM. Endprodukt war ein Bericht mit einem Katalog von kurz-, mittel und langfristigen Maßnahmen und persönlichen Stellungnahmen zum Projekt jeder TeilnehmerInnen. Der Endbericht wurde der Hochschulleitung und dem AstA übergeben. Die Reaktion des Kanzlers waren sehr positiv. Die Beseitigung der ausgemachten Informationsdefizite bei den Angestellten bezüglich bestehender Möglichkeiten und die Einrichtung eines Arbeitskreises Gesundheit hielt er für realisierbar. Er bewilligte 36 PM WHK 19.5 Std. zur Fortführung des Projektes, welches zur wissenschaftlichen Begleitung an das Sportmedizinische Institut - und hier bei Prof. Dr. Liesen - in der Universität angebunden war.

Nach seiner Gründung am 18.10.1999 hat der universitäre Arbeitskreis Gesunde Hochschule bis heute zahlreiche Aktionen erfolgreich

durchgeführt. Dazu gehören Veranstaltungen zu den Themen "Rückengerechtes Verhalten am Arbeitsplatz", "Fit am PC", "Ergonomisches Büro", die Impftage, die Gesundheitstage 2001 und 2003 sowie eine DKMS-Typisierungsaktion. Die Reaktionen in der Hochschule - aber auch in der Gesundheitsregion Ostwestfalen-Lippe - waren positiv. Der Arbeitskreis Gesunde Hochschule beschloss, die bisherigen Aktivitäten, die aufgrund vorhandener Ressourcen in der Hochschule und bestehender Kooperationen entstanden, in Zukunft konzeptionell zusammenzuführen und sie mit kompetenten Partnern weiter zu professionalisieren.

Ein weiterer Meilenstein in diesem Zusammenhang wurde mit der Bewilligung des zweijährigen Anschlussprojektes "Gesunde Hochschule" gesetzt. Dabei geht es um die Installation eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems und nicht zuletzt um eine außergewöhnliche Kooperation zwischen der Universität, der Landesunfallkasse NRW und der Techniker Krankenkasse.

Zielsetzung

Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der die gesundheitsgerechtere Gestaltung von Arbeit und Organisation sowie die Unterstützung bei gesundheitsgerechteren Verhaltensweisen zum Ziel hat. Basis erfolgversprechender Maßnahmen sind betriebspezifische Analysen, aus denen sich die gesundheitlichen Ressourcen und konkrete Belastungsschwerpunkte ergeben können. Darauf aufbauend werden unter Berücksichtigung der bestehenden Ressourcen gezielt Maßnahmen zur Reduktion bzw. Beseitigung dieser Belastungen durchgeführt. Es ist sinnvoll, innerhalb der Hochschule integrierte Strukturen zum Gesundheitsmanagement aufzubauen. Dabei steht die Frage, ob sich der Nachweis erbringen lässt, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem zur Verbesserung der Gesundheit und des Gesundheitsverhaltens der Beschäftigten und der Studierenden der Universität führt, im Vordergrund. Es soll zudem festgestellt werden, ob sich dieses System auf die Arbeitszufriedenheit und damit auch auf die Qualität der Dienstleistungen einer Universität auswirkt.

Rahmenbedingungen

Seitens der Paderborner Hochschule werden an dem Projekt in erster Linie die Fächer Er-

ziehungswissenschaft, Psychologie, Sportwissenschaft und Sportmedizin beteiligt. Begleitend werden der Hochschulsport und das Studentenwerk mit einbezogen.

Die Universität Paderborn nimmt an diesem Projekt im Hinblick auf die "Gesundheitsregion Ostwestfalen-Lippe" teil. Auf vorhandenen Kompetenzen - wie das zertifizierte Dezernat 5 und hier der Bereich Arbeits- und Umweltschutz - kann bereits aufgebaut werden. Weiterhin soll Gesundheitsmanagement als Qualifikation für angehende Diplom-SportwissenschaftlerInnen und im Bachelor- bzw. Master-Studiengang "Exercise and Health" im jetzigen Department Sport & Gesundheit eine wichtige Rolle spielen.

Die Kooperation Universität, Landesunfallkasse und Techniker Krankenkasse hat Modellcharakter. Es handelt sich hierbei um die erstmalige Kooperation zwischen einer bundesweit vertretenen gesetzlichen Krankenversicherung und einer landesweit vertretenen Unfallversicherung im Feld Hochschule. Beide Kooperationspartner sind an allen Hochschulstandorten in Nordrhein-Westfalen vertreten. Es könnten Synergieeffekte genutzt werden, um ein Modell für weitere Hochschulen zu entwickeln.

Bereits in der Umsetzungsphase ist das "Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzhandbuch (SGU-Handbuch)", an dem das Department Chemie und das Dezernat 5.5 beteiligt sind. Bei der Fortführung des Projektes kann in Kooperation mit der Gesunden Hochschule auch das Department Sport & Gesundheit eingebunden werden. Die bewährten Elemente beider Projekte könnten langfristig als komplementäre Teile zusammengeführt werden.

Das zweijährige Pilotprojekt gliedert sich in die Phasen: Analyse, Planung, Durchführung, Evaluation. Vor diesem Hintergrund beschloss die BGM-Arbeitsgruppe „Gesundheit“ nach den vorliegenden Ergebnissen aus einer AU-Statistik, einer landesweiten Nutzerbefragung der Bibliotheken, einer Kurzumfrage und Unfallzahlen des Dezernates 5 die Durchführung einer MitarbeiterInnenbefragung. In Ergänzung wurde eine Befragung der Studierenden initiiert. Beide Befragungen beziehen sich auf Mitarbeitende und Studierende.

Inhalte und Organisation der Befragung

Grundlage der Erhebung ist der TK-Mitarbeiterfragebogen „Gesund in die Zukunft“. Dieses Instrument erfasst die aktuellen Anforderungen und Ressourcen am Arbeitsplatz aus der Sicht des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin.

Die Fragebogenerstellung und -abstimmung sowie die Auswertung und Interpretation der Daten wurde vom Zentrum für empirische pädagogische Forschung der Universität Koblenz-Landau im Auftrag der Techniker Krankenkasse durchgeführt. Der Fragebogen für Studierende wurde eigens im Rahmen des Projekts auf der Grundlage des Mitarbeiterfragebogens erstellt. An der Erstellung des Fragebogens waren die Mitglieder der BGM-Arbeitsgruppe „Gesundheit“ beteiligt. Die Analyse zielt auf die dimensions- und bereichsspezifische Identifikation von Belastungsschwerpunkten, um diese durch Veränderungsmaßnahmen zu reduzieren bzw. zu eliminieren. Gleichmaßen sollen Ressourcen erkannt werden, um diese als Potenzial transparent zu machen und weiter zu stärken. Aufgrund der differenzierten Auswertung der erhobenen Daten besteht für die Mitarbeitenden und Studierenden die Möglichkeit zur Rückmeldung und Besprechung der spezifischen Ergebnisse in Gesundheitszirkeln bzw. Gesundheitswerkstätten.

Im Einzelnen gliedert sich das Verfahren in die Kernbereiche:

- I Angaben zur Person
- II Erfassung der aktuellen Arbeitssituation
- III Erfassung des körperlichen und psychischen Befindens

Die Beschreibung und Bewertung der eigenen Arbeitssituation sowie des aktuellen Befindens erfolgt anhand vorgegebener Fragen- und Antwortkategorien. Die Einzelfragen werden für die Auswertung in übergeordnete Dimensionen (Skalen) zusammengefasst. Neben dem Ausmaß einer Anforderung wird auch der Ausprägungsgrad der erlebten Belastung erfasst.

Aufbauend werden, unter Berücksichtigung der bestehenden Ressourcen, gezielt Maßnahmen zur Reduktion bzw. Beseitigung dieser Belastungen durchgeführt.

Ergebnisse der Analyse

Für die Gesamtgruppe der Mitarbeitenden liegen die Daten der Beschreibung der Arbeitssituation (*Rahmenbedingungen, Merkmale der Tätigkeit* und des *sozialen Umfeldes, Organisation und Kommunikation*) auf einem positiven Niveau. Analog hierzu fallen die gemittelten Werte für die erlebten Belastungen gering aus. Im Widerspruch dazu steht der *erhöhte Änderungswunsch* in der allgemeinen Einschätzung der Tätigkeit. Was diesem Änderungswunsch zugrunde liegt, lässt sich auf der Basis der Gesamtgruppenergebnisse nur indirekt erschließen. Signifikante statistische Zu-

sammenhänge bestehen zum geschilderten Ausmaß, Tätigkeiten zu verrichten, die nicht vertraglich vereinbart sind, zu erhöhter Intensität/ Mehrfachbelastung sowie zu geringem Ausmaß auf den Skalen Strukturiertheit, Kommunikation mit Vorgesetzten und Durchsetzung. Ebenso ergeben sich signifikante *negative* Korrelationen mit allen Skalen des Bereichs Arbeitsorganisation Führung und Kommunikation und hier im Besonderen mit der Skala Effizienz der Informationsflüsse. Eine weitere Auffälligkeit zeigt sich in den Befindensskalen. Die für fast ein Drittel MitarbeiterInnen erhöhten Werte sollten Anlass zu weiteren tiefgehenden Analysen sein.

Die Studierenden beteiligten sich in der ersten Befragung nur unzureichend und gefährden damit die Repräsentativität der erhobenen Daten. Die Befragten schätzten ihre Studiensituation insgesamt als im mittleren Bereich belastend ein. Ihre Zufriedenheit bewegt sich ebenso auf mittlerem Niveau. Eine Veränderung ist den Studierenden in leicht erhöhtem Ausmaß wichtig. Diese befriedigenden Mittelwerte über die gesamte Stichprobe können jedoch nicht verhehlen, dass eine erhebliche Anzahl von Studierenden sich durch ihre Studiensituation eher belastet fühlt (45 % der Stichprobe), eine geringere Zufriedenheit aufweist (38 %) und der im Besonderen die Veränderung ihrer Studiensituation wichtig ist (62 %). Hier ist eine zweite breitere wiederholte Befragung durchgeführt worden, die die beschriebenen Tendenzen bestätigt.

Für die Studierenden wurde eine Gesundheitswerkstatt organisiert, die Ergebnisse besprochen und Umsetzungsideen (z. B. E-Mail-Service) der Departmentsleitung vorgestellt. Die Leitung beauftragte den Projektleiter mit der weiteren Umsetzung. Für die Mitarbeitenden wurde auf die bestehenden Daten aus der Mitarbeiter- und Kurzbefragung zurückgegriffen.

Allgemeine Ergebnisse des Projektes

Mit den Kooperationspartnern LUK und TK haben sich an der Universität Paderborn zwei Partner gefunden, die einen NRW weiten Transfer von Projektergebnissen und deren Umsetzung sicherstellen können. Trotz des erheblichen Koordinationsaufwandes ist das Projekt aufgrund des hohen Engagements der Beteiligten initiiert worden. Der „doppelte“ Antrag (LUK/UPB und TK/UPB) wurde erstmalig durchlaufen und bietet nun einen Leitfaden über das Verfahren. Zukünftige Projektanträge sollten in der Antragsphase vereinfacht (ggf. zusammengelegt – landesweite Kooperation LUK-TK) und unterstützt werden. Die im Pilot-

projekt umgesetzte Auseinandersetzung zur Begriffs- und Auftragsklärung im Feld Gesundheit unter Beteiligung der Kooperationspartner und innerhalb der Zielgruppe ist empfehlenswert. Die Übereinstimmung zwischen den Ergebnissen aus Kartenabfrage in der Zielgruppe und der fragebogengestützten Nachbefragung in der Hochschule zeigt, dass die Kartenabfrage als qualitatives Instrument für eine erste Bestandsaufnahme geeignet ist. Die Auswertung der AU-Statistik wurde seitens des Kooperationspartners TK sorgfältig erarbeitet und dargestellt. Neben einem allgemeinen - im Falle Paderborn positiven - Trend lassen sich mit diesem Verfahren nur sehr begrenzt konkrete Handlungsfelder für ein Gesundheitsmanagement finden.

Die hochschuleigene Form der Unfallstatistik ist auf andere Standorte übertragbar. Für bekannte Probleme wurden einfache Lösungen gefunden. Der Qualifikation von ÜbungsleiterInnen über die sportartspezifische Kompetenz hinaus kommt eine Schlüsselfunktion zu. Bereits vorhandene Befragungsergebnisse sollten einbezogen werden. Diese Befragungen sind nicht immer offensichtlich unter dem Stichwort Gesundheit verortet. Die landesweite Befragung der Bibliotheken aber auch das Stimmungsbarometer des Dezernates 2 an der Universität Paderborn bieten möglicherweise Ansatzpunkte. Die Implementierung externer Kompetenz ist mit Blick auf die sensiblen Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung unverzichtbar. Hier besteht grundsätzlich eine Offenheit in der Vergabe (Kooperationspartner der TK, fremdes Institut), die für weitere Projekte zu empfehlen ist.

Die Mitarbeiterbefragung ist in der durchgeführten Form für den Bereich der wiss. und nicht wiss. MitarbeiterInnen, WHK, SHK und HochschullehrerInnen praktikabel. Datenschutzgründe zwingen bei zu kleinen Einheiten (unter 200 Personen) zur Zusammenlegung von Teilgruppen. Für Studierende erscheint eine ausreichend große Grundgesamtheit oder die Verwendung eines anderen Analyseinstrumentes sinnvoll. Die Analyseinstrumente sind auf die Zielgruppe und auf die Möglichkeiten der „Abteilung“ abzustimmen. Hierzu ist im Vorfeld eine genaue Information über die Eingangsbedingungen zu den einzelnen Instrumenten empfehlenswert. Herauszuhebende Gesichtspunkte sind: Notwendige Teilnehmerzahl, Länge des Fragebogens, Personaleinsatz, Standardkosten, Kosten für Modifikationen, Art und Umfang der Ergebnisdarstellung, Kosten für Präsentationen und Datenschutz bzw. Verwendung von Ergebnissen. Die Projektaktivitäten bringen das Thema in die Hochschuldiskussion. Damit regt das Projekt initiativ

zu parallelen Entwicklungen an. Im Wesentlichen wird damit eine Verzahnung von Einrichtungen gefördert, die zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung des Projektzieles beiträgt.

Vor Ort sind in der Umsetzungsphase ca. 20 Klein- und Kleinstprojekte angedacht. Diese umfassen eine Vielzahl von umsetzbaren Ideen wie z. B.: Einrichtung kassenunterstützter Präventions-Hochschulsportkurse, Aufbau eines Qualifizierungsprogrammes für den wiss. Nachwuchs, einen Mailservice für Studierende oder auch den Einbau von kurzen Bewegungseinheiten, den Paderborner „Breaks“, in Vorlesungen. Die Umsetzung einiger Ideen bedarf weiterer Mittel. Daher wird sich das Projekt über den geplanten Zeitraum hinausziehen. Dieses scheint aber mit Blick auf die Umsetzung nachhaltiger Veränderungen nur wünschenswert zu sein. Im Rahmen einer TK-Reihe soll auf Basis des Zwischenberichtes und des zu erwartenden Endberichtes eine ca. 12-seitige Dokumentation des Projektes erscheinen.

Zum Autor

Carsten Bütke war bis 2004 im Sportmedizinischen Institut der Universität Paderborn als Projektleiter für den Aufbau des betrieblichen Gesundheitsmanagement zuständig. Er leitete dieses bundesweit erste Kooperationsprojekt mit der Landesunfallkasse NRW und der Techniker Krankenkasse über fünf Jahre.

Heute ist er Geschäftsstellenleiter des Kompetenzzentrums für Sport und gesunde Lebensführung OWL e.V. und setzt seine Arbeit auf dem Feld betrieblicher Gesundheitsförderung gemeinsam mit dem Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft fort.

Kontakt: Carsten. Buethe@OWL-ZSG.de