

Hochschulinternes Gesundheitsmanagement als Steuerungsmodell für Gesundheit: Strukturen, Instrumente, Maßnahmen

Elisabeth Wienemann

Kurzworkshop im Rahmen des Arbeitskreistreffens am 31.01.2003

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bedeutet, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als strategischen Faktor einerseits in das Leitbild und in die Kultur und andererseits in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen. Es handelt sich originär um eine Managementaufgabe.

Der gestiegene Stellenwert des Faktors Mitarbeitergesundheit und die Entstehung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements lässt sich vor allem auf drei Entwicklungen zurückführen,

1. auf die Durchsetzung neuer Managementstrategien (Lean Management/ "schlanke" Verwaltung, Qualitätsmanagement, Human Resource Management),
2. auf den erweiterten Arbeits- und Gesundheitsschutz,
3. auf den Bedeutungszuwachs der betrieblichen und dienststelleninternen Suchtprävention und Gesundheitsförderung.

Gesundheit und Wohlbefinden ist nicht nur ein hoher individueller Wert, sondern auch von erheblicher Bedeutung für ein "gesundes" Unternehmen oder genereller, für eine zukunftsfähige Organisation. Gut ausgebildete und motivierte, gesunde und engagierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind zu einer wichtigen - oftmals sogar zur bedeutendsten - Ressource für die wirtschaftliche Entwicklung geworden. Als neue Herausforderung an Leitungen und Personalmanagement steht neben der systematischen Personalentwicklung nun auch der Erhalt und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten, zumal Motivations- und Fehlzeitenprobleme in enger Verknüpfung mit dem Führungsverhalten und der Führungskompetenz zu sehen sind.

Für die Hochschulen stellt sich diese Herausforderung gleich in zweifach, bezogen auf die Beschäftigten und auf die Studierenden. Hochschulinternes Gesundheitsmanagement (HiG) heißt deshalb, das Leitbild "Gesunde Hochschule" zu verankern und in Führungskultur und Personalentwicklung konkret aufzugreifen und zugleich in ihren Einrichtungen das Bewusstsein dafür zu fördern, dass im Studium neben der wissenschaftlichen Qualifizierung

zugleich die Ausbildung zukünftiger Führungskräfte stattfindet, d.h. die Institutsleitungen auch Vorbilder für Führungshaltungen liefern. Gesundheit und Wohlbefinden für sich selbst und im Umfeld sollten auf allen Ebenen zu einer Leitlinie des Handelns bei der Arbeit und in Kooperationsbeziehungen werden. Als Arbeit ist an den Hochschulen aber sowohl die Berufstätigkeit der Beschäftigten als auch das Studium der Studierenden zu betrachten.

Leitprinzipien des HiG wie des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind Integration und Partizipation. Es integriert die Aktivitäten zum Schutz des Menschen bei Arbeit, zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Arbeitsinhalten, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sowie die Personen bezogenen Maßnahmen zur besseren Bewältigung des Arbeitsalltags.

Das HiG gibt Orientierung für ein Verhalten der Mitglieder der Hochschule, vor allem aber der Führungskräfte und Lehrenden, das Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden fördert. Erfolgreich kann es jedoch nur sein, wenn alle Beschäftigtengruppen und die Studierenden aktiv beteiligt werden.

Ein Lenkungsgremium sollte alle auf die Beschäftigten sowie die Studierenden gerichteten Programme und Maßnahmen koordinieren, evaluieren und weiter entwickeln. Den Beginn sollte die Bestandsaufnahme aller bereits existierenden Aktivitäten und die Abstimmung eines langfristigen Aktionsprogramms bilden. Mindestens einmal im Jahr sollte über den Stand des Programms berichtet werden.

Bei den auf die Beschäftigten gerichteten Ansätze des HiG geht es um die Institutionalisierung, Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Bereiche Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Suchtprävention und Sozialberatung. Konkret steht die Gestaltung der Schnittstellen für die Kooperation verschiedener betrieblicher Fachstellen wie z.B. Arbeitssicherheit, betriebsärztliche und soziale Dienste, Personal-, Organisations- und Qualitätsmanagement sowie die Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen an. Eine Integration des Themas Gesundheit in Instrumente der Personalentwicklung bietet sich ebenfalls an, da es hier besonders große Überschneidungsbereiche gibt.

Das HiG trägt nicht nur zu einer zielgerichteten Maßnahmenentwicklung und zur Überprüfung der Wirksamkeit gesundheitsbezogener Aktivitäten bei, sondern schärft - im Sinne des Gender Mainstreaming - auch den Blick auf ihre Wirkung für Frauen und Männer. Es fördert außerdem eine Beteiligung der Organisation an regionalen, nationalen und internationalen fachlichen Netzwerken, zu denen auch der bundesweite Arbeitskreis "Gesundheitsfördernde Hochschule" gehört.