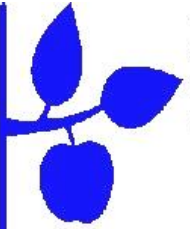


Der Kohärenzsinn von Hochschulen – ein neuer Ansatz zur Corporate Identity?



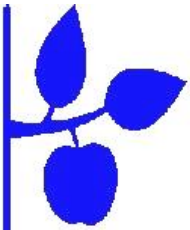
**Dr. Silke Gräser, Assist. Prof.
University of Southern Denmark,
Faculty of Public Health, Dep. Health Promotion Research**



Inhalte:

- Das Konzept der Gesundheitsfördernde Hochschulen
- Salutogenese und Corporate Identity
- Ergebnisse der Studie zum Universitären Kohärenzsinn
- Schlussfolgerungen für die Gesundheitsförderung an Hochschulen



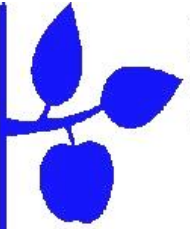


UNIVERSITY OF
SOUTHERN DENMARK

Gesundheitsfördernde Hochschule: ein Settingansatz

- Prozessorientierung
- Vernetzungsstrukturen
- Verhaltens- und Verhältnisorientierung
- Gesundheitskultur der Hochschule
- individueller und struktureller Ansatz
- komplex
- Rahmenkonzept
- Salutogenes Grundverständnis





Salutogenese

Salutis (Latein) = Gesundheit

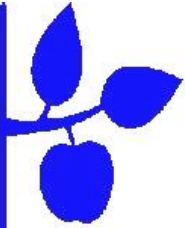
Genesis (Griechisch) = „Quellen“

Salutogenese = Quellen von
Gesundheit



Zentrale Frage der Salutogenese:

- Wie entsteht Gesundheit?
- Was erhält Menschen gesund?



Pathogenese	Salutogenese
<ul style="list-style-type: none">• Krankheitsorientierung	<ul style="list-style-type: none">• Gesundheitsorientierung
<ul style="list-style-type: none">• reduktionistischer Ansatz	<ul style="list-style-type: none">• holistischer Ansatz
<ul style="list-style-type: none">• Risikofaktoren	<ul style="list-style-type: none">• Ressourcen
<ul style="list-style-type: none">• "magische Pillen"	<ul style="list-style-type: none">• Ressourcen-Entwicklung

Universitärer Kohärenzsinn (U-SOC)

Der Universitäre Kohärenzsinn ist definiert als ein globales Gefühl des Vertrauens, dass

- die Stimuli an der Hochschule strukturiert, vorhersagbar und erklärbar sind (Verstehbarkeit)
- 2. Ressourcen an der Hochschule zur Verfügung stehen, um diesen Anforderungen zu begegnen (Bewältigbarkeit)
- 3. Diese Anforderungen an der Hochschule als Herausforderungen erlebt werden, die Anstrengung und Engagement lohnen (Sinnhaftigkeit)

Beispiel-Items des Universitären Kohärenzsinnnes

Verstehbarkeit

- Die Universität Oldenburg hat für mich klare und durchsichtige Strukturen.

Bewältigbarkeit:

- Ich glaube, dass ich auf den Verlauf der Dinge an der Universität Einfluss nehmen kann.

Sinnhaftigkeit:

- Ich habe das Gefühl, dass die Universität eine Bereicherung für mein Leben ist.

trifft überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft genau zu

Stichproben

1. Stichprobe: Verwaltungs- und Technisches Personal der Universität

N= 362

65,4 % Frauen, 34,6 % Männer

Alter unter 45: 53,6 %

Alter 45 und älter: 46,4 %

2. Stichprobe: Wissenschaftliches Personal der Universität

n = 204

67 % Frauen, 33 % Männer

Alter unter 35: 52,9 %

Alter 35-44: 29,9 %

Alter 45 und älter: 17,2 %

Reliabilität der Skala zum Universitären Kohärenzsinn

- Cronbach's alpha: U-SOC-S (13 Items): 0,81
- Cronbach's alpha: U-SOC-L (27 Items): 0,90
- Reliabilität des originalen individuellen SOC (Antonovsky): 0,82 und höher

Psychosomatische Beschwerden und Universitärer Kohärenzsinn (U-SOC-S)

Grübeleien	-,34**
Reizbarkeit	-,33**
Rückenschmerzen	-,26**
Nacken- und Schulterschmerzen	-,25**
Mattigkeit	-,24**
Übermäßiges Schlafbedürfnis	-,21**
Schwächegefühl	-,20**
Innere Unruhe	-,19**
Kurzatmigkeit	-,19**
Sodbrennen	-,18**
Schlaflosigkeit	-,15**
Brustschmerzen	-,14**
Gewichtsverlust	-,14*
Kopfschmerzen	-,13*

** $p < 0,01$

* $p < 0,05$

Korrelationen zwischen psychosomatischen Beschwerden und U-SOC-S (13 Items) (Verwaltungs- und Technisches Personal)

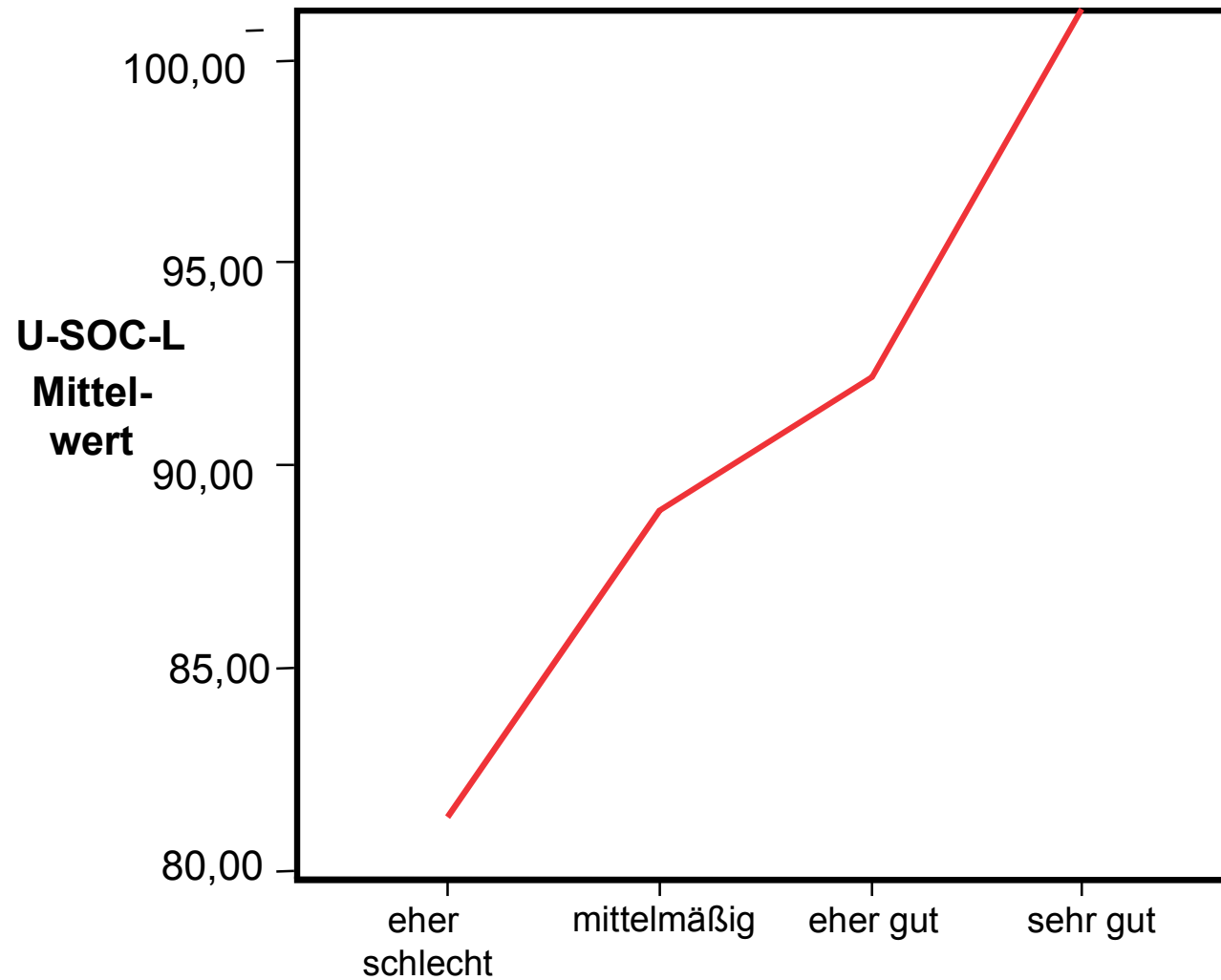
Gesundheit und Universitärer Kohärenzsinn (U-SOC-L)

	U-SOC-L (27 Items)	Faktor Verstehbar- keit	Faktor Bewältig- barkeit	Faktor Sinn- haftigkeit
Einschätzung der allgemeinen Gesundheit	,30**	,28**	,25**	,21**
Körperliches Wohlbefinden	,30**	,29**	,21**	,23**
Seelisches Wohlbefinden	,46**	,27**	,40**	,42**

** $p < 0,01$

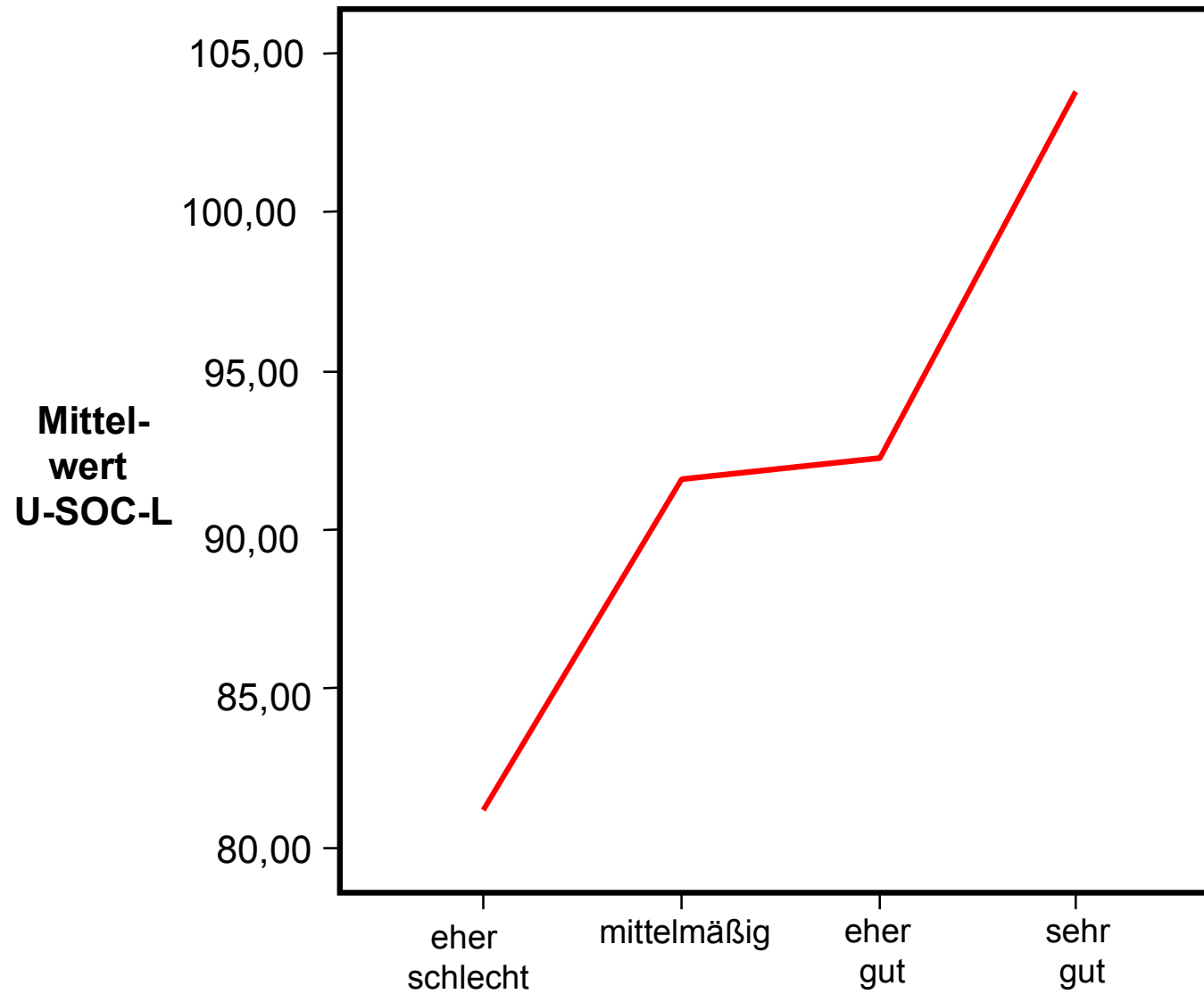
Korrelationen zwischen Gesundheit und U-SOC-L
(Wissenschaftliches Personal) (27 Items)

(Wissenschaftliche MitarbeiterInnen)



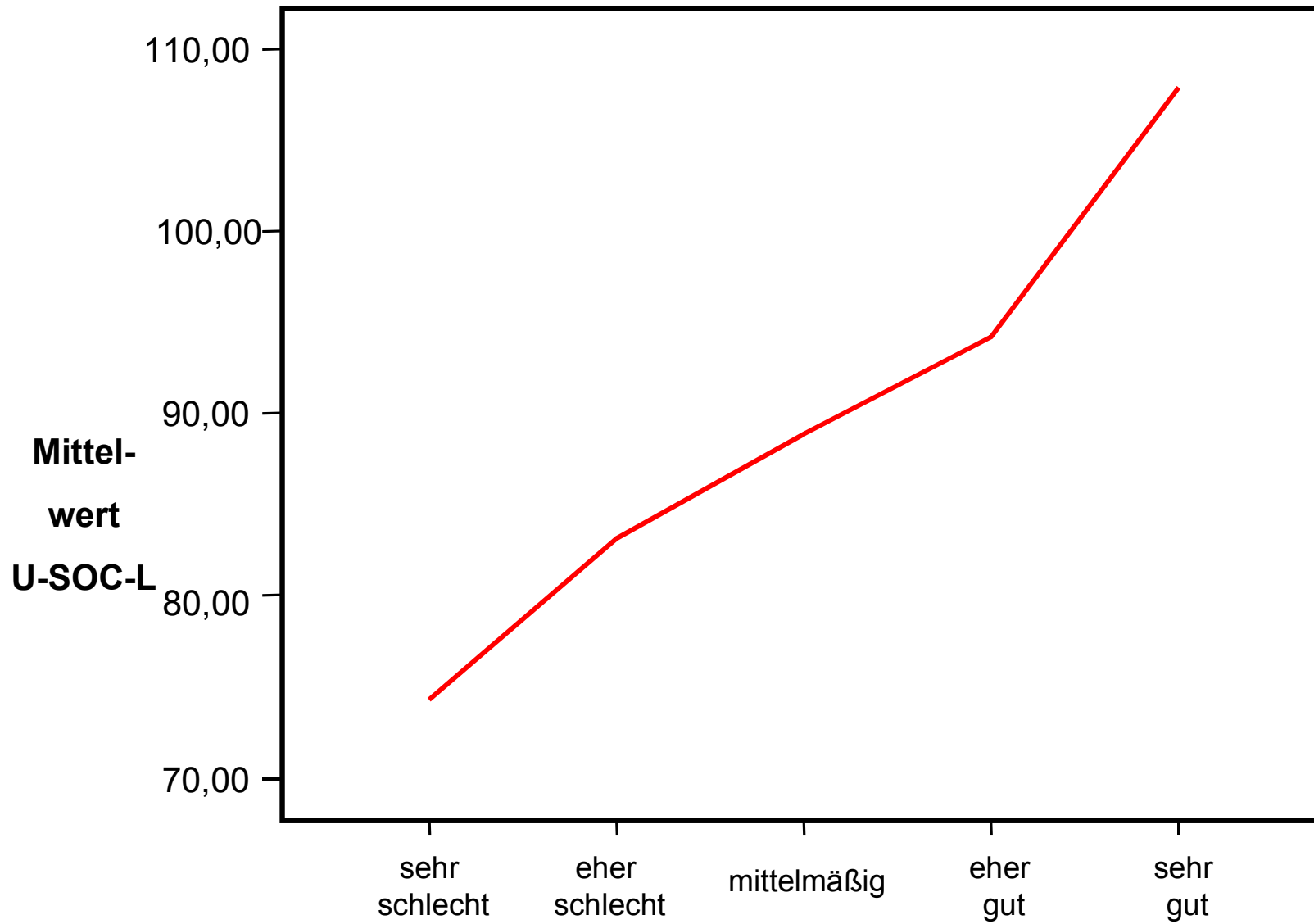
Einschätzung der eigenen Gesundheit und U-SOC-L (Mittelwerte)

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen



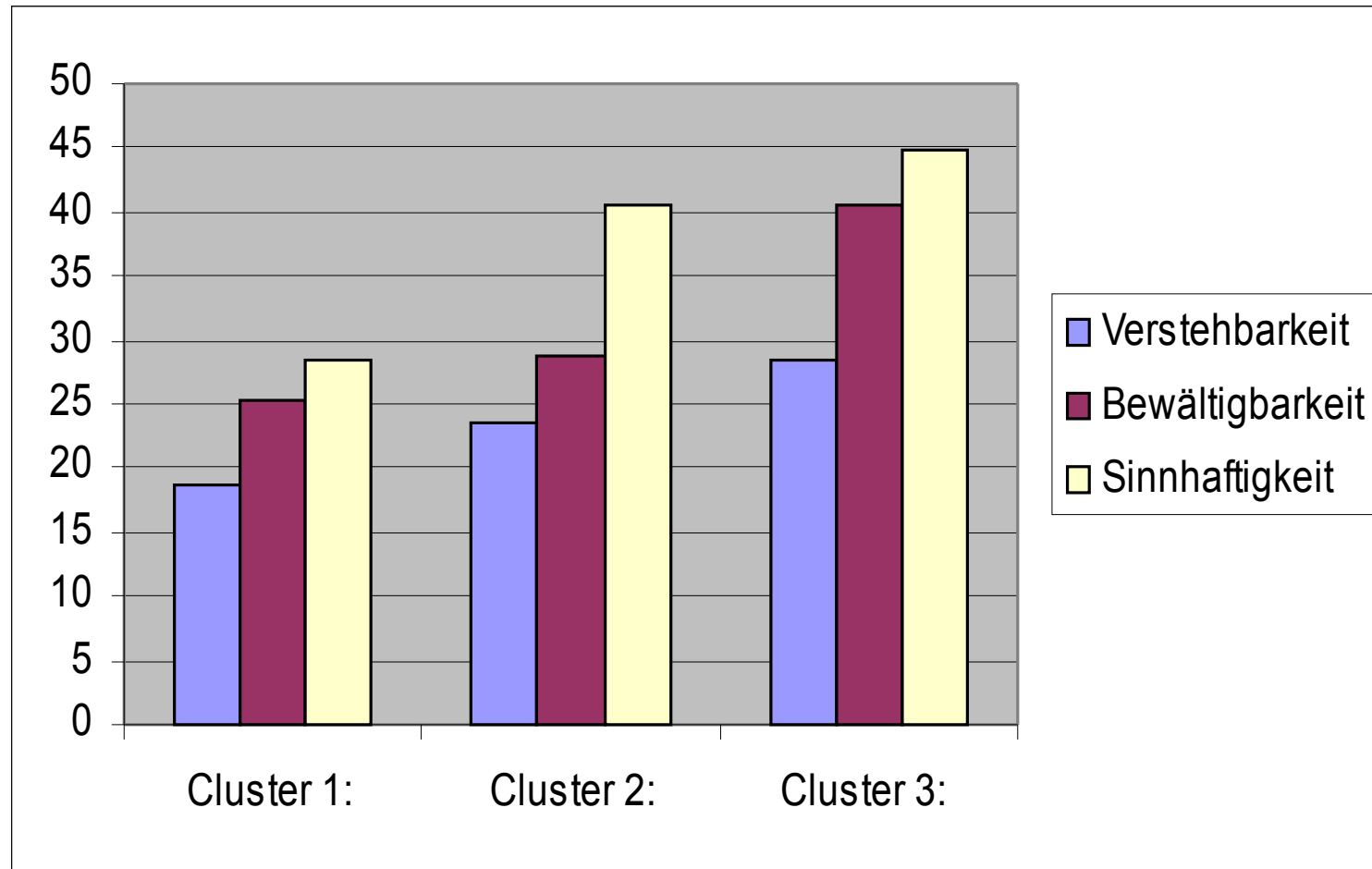
Körperliches Wohlbefinden und U-SOC-L (Mittelwerte)

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen



Seelisches Wohlbefinden und U-SOC-L (Mittelwerte)

Beschreibung der Cluster (U-SOC)

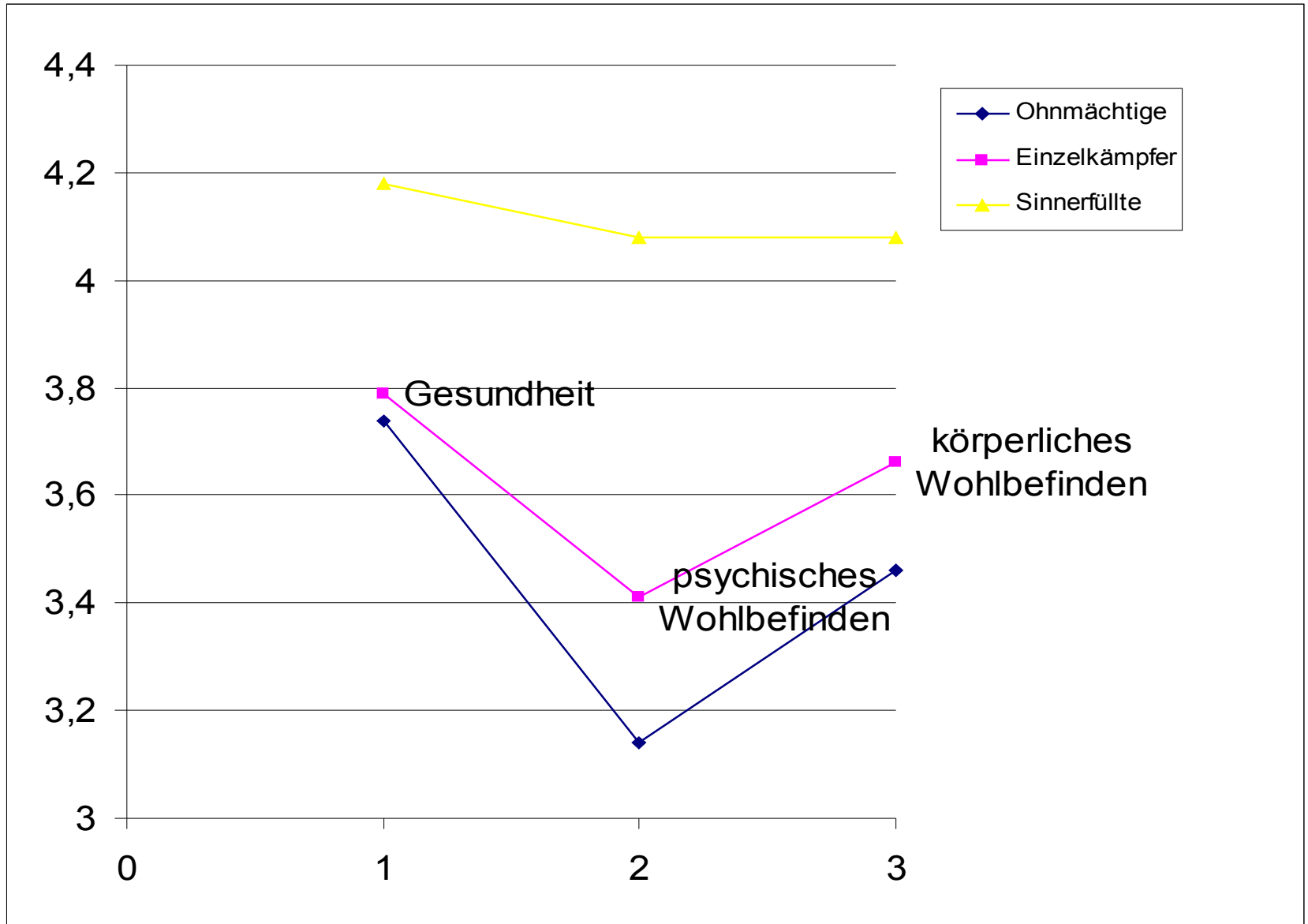


Cluster 1: Die Ohnmächtigen

Cluster 2: Die intrinsisch motivierten Einzelkämpfer

Cluster 3: Die Sinnerfüllten mit Ressourcen

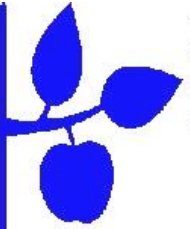
Cluster Analysis U-SOC-L



Zusammenfassung

- Beschäftigte mit einem hohen U-SOC Wert zeigen eine bessere Einschätzung ihrer gesundheitlichen Lage im allgemeinen und des psychischen und körperlichen Wohlbefindens.
- Beschäftigte mit einem niedrigeren U-SOC Wert zeigen eine schlechtere Einschätzung ihrer allgemeinen Gesundheit und ihres körperlichen und psychischen Wohlbefindens.

- Es zeigen sich signifikante negative Korrelationen zwischen dem Wert auf der U-SOC Skala und den berichteten Beschwerden aus dem psychosomatischen Sektor.
- Die U-SOC Skala zeigt sich als ein reliables und valides Instrument. Z.B. zeigt die Clusteranalyse, dass die U-SOC Skala zwischen Gruppen differenziert.

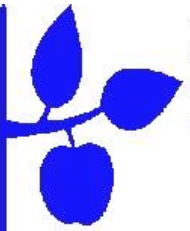


Schlußfolgerungen für eine Gesundheitsfördernde Hochschule

Das Setting beeinflusst Gesundheit nicht nur auf Ebene lebensstilspezifischer Bedingungen, sondern auch auf transaktionaler Ebene als dynamisches Geschehen zwischen Individuum und Setting.



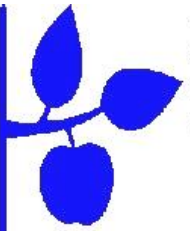
Settingbasierte Gesundheitsförderung in einem umfassenden Sinne hat daher die Strukturen des Settings, seine organisatorische Struktur und seine spezifischen Bedingungen zu integrieren und zu fokussieren.



Corporate Identity

Corporate Identity ist die strategisch geplante und operativ eingesetzte Selbstdarstellung und *Verhaltensweise einer Gemeinschaft oder Institution nach innen und außen* auf der Basis einer *festgelegten Unternehmensphilosophie, einer langfristigen Unternehmenszielsetzung* und eines *definierten (Soll-) Images*, mit dem Willen alle Handlungsinstrumente des Unternehmens in einheitlichem Rahmen nach innen und nach außen zur Darstellung zu bringen.





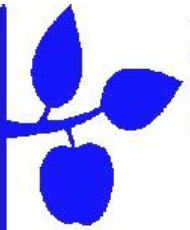
- Corporate Behaviour: Verhalten
- Corporate Attitude: Einstellung
- Corporate Communication: Kommunikation

- Kommunikationsstrategie
- Führungsstrategie
- Managementansatz
- Sozialtechnik der Institution



Inhaltlich:

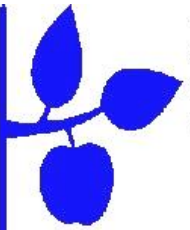
- Organisationskultur: definierte Werte, Normen und Grundannahmen der Hochschule
- Leitbild
- Leitlinien



Corporate Identity

- Corporate Identity: Identität einer Organisation oder einer Gemeinschaft bzw. das Management von Identitätsprozessen
- Kollektives Selbstverständnis einer Institution
- Gruppenidentität
- Wir-Gefühl
- Interaktionsbeziehungen zwischen Individuen und Institution (Transaktionalität)
- Identität ist das Ergebnis von Entwicklung und basiert auf Erfahrungen
- Eine Identität kann nicht beliebig konstruiert werden, sondern muss auf den vorhandenen Werten und Normen aufbauen

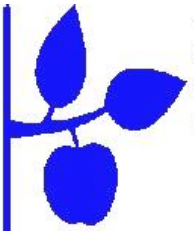




Corporate Identity einer Gesundheitsfördernden Hochschule

- Integration einer gesundheitsbezogenen "Corporate Identity" (Gesundheit als definierter Wert)
- Erstellung eines Leitbildes Gesundheit
- Erstellung von Leitlinien einer gesundheitsfördernden Hochschule
- Integration einer gesundheitsbezogenen Organisationskultur für alle beteiligten Parteien an der Hochschule
- Durchgängigkeit in Einstellung, Verhalten und Kommunikation (Konsistenz)

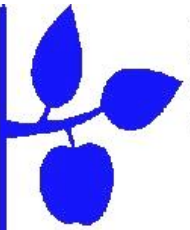




Vorteile einer salutogenen Corporate Identity



- Klare Orientierung bei Werten und Normen für die Mitarbeiter (Verstehbarkeit)
- Optimale Handlungsbedingungen durch Ressourcen (Bewältigbarkeit)
- Durch Ansatz an Werten und Normen Beitrag zur Sinnhaftigkeit

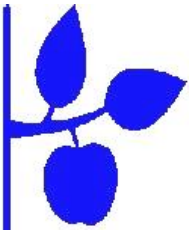


Setting-Ansatz

Prinzipien der Gesundheitsförderung:

- Partizipation, Empowerment
- holistischer Ansatz: strukturell und individuell, verhalten- und verhältnisbezogen
- Integration aller beteiligten Akteure an der Hochschule (Top-down, Bottom-up)
- Arbeitsorganisation, Führungsverhalten, Arbeitsprozesse, Lehr- und Lernprozesse
- Leitbild Gesundheit, Gesundheit als relevantes Kriterium für alle Entscheidungen und Maßnahmen





Publikationen

Gräser, Silke (2003). Hochschule und Gesundheit: Salutogenese am Arbeitsplatz Hochschule. Lengerich: Pabst Science Publishers.



Belschner, W., Gräser, S., Hellmann, A., Meis, M., Scheibler, P. & Schmitt, A. (2002). Arbeitsplatz Universität – Die Oldenburger Studie zum Gesundheitsmanagement. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.

Belschner, W. & Gräser, S. (2001). Leitbild Gesundheit als Standortvorteil. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.