

M.A. Claudia Hildebrand, Prof. Dr. Sigrid Michel, Prof. Dr. Peter Surkemper

# Die Gesundheit der Statusgruppen

- Eine Synopse -

Karlsruhe, 30.09.2004

# Ziele der Synopse

- **Überblick über den bisherigen Forschungsstand an den Hochschulen.**
- **Gibt es allgemeine Trends zur gesundheitlichen Situation an Hochschulen?**
- **Gibt es allgemeine Trends für die einzelnen Statusgruppen?**
- **Überblick über die Umsetzung von Maßnahmen.**

# Übersicht über die Studien

- **Alle Statusgruppen**
  - Fachhochschule Magdeburg/Stendal, 2001; Quelle: Institutsbericht.  
N= 665 + 41
- **Studierende**
  - Universität Bielefeld, 1995/96; Quelle: Publikation. N= 650 + 166
  - Universität Bielefeld, 1997/98; Quelle: Publikation. N= 398
  - Universität Oldenburg, ? (vor oder in 1998); Quelle: Publikation. N= 66
  - Universität Bielefeld, Navarra (E), Kaunas (LV), 1995-2000; Quelle: Publikation, Internet. N= 2343
  - Deutsches Studentenwerk, 1997; Quelle: Publikation. N= 20533
  - Deutsches Studentenwerk, 2000; Quelle: Publikation. N= 13031
  - Universität + ETH Zürich, 1994/95; Quelle: zwei Publikationen. N= 4682
  - Fachhochschule Dortmund, 2004; Quelle: unveröffentl. Bericht. N= 114

# Übersicht über die Studien

- **Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen**
  - Universität Köln, 1992; Quelle: unveröffentl. Bericht. N= 1447
  - Technische Universität München, 2001; Quelle: Internet. N= 1911
  - Universität Oldenburg, 2001; Quelle: Publikation. N= 370
  - Universität Karlsruhe (TH), 2002; Quelle: unveröffentl. Bericht. N= 488
  - Fachhochschule Dortmund, 2002/03; Quelle: unveröffentl. Bericht. N=116
  - Universität Mainz, 2003; Quelle: Internet. N= 1544
  - Universität Würzburg, 200?, Quelle: unveröffentl. Bericht. N= ?
- **Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und \*Professoren/innen**
  - Technische Universität München, 2001; Quelle: Internet. N= 1915
  - Fachhochschule Dortmund, 2002/2003; Quelle: unveröffentl. Bericht N=116
  - Universität Mainz, 2003; Quelle: Internet. N= 1544
  - Universität Würzburg, 200?; Quelle: unveröffentl. Bericht. N= ?
  - \*Universität Münster, 1996; Quelle: Publikation. N= 50

# Untersuchungsraster

- **Fundstelle**
- **Erkenntnisinteresse**
  - Anlass, Theoretischer Hintergrund
  - Ziele
  - Finanzierung
- **Methoden/Gütekriterien**
  - Erhebungstechniken
  - Art der Erhebung
  - Gütekriterien
- **Fragenkomplexe**
- **Auswertung und Ergebnisse**
- **Empfehlungen der Verfasser/innen**

# Erkenntnisinteresse

- **Theoretischer Ansatz**
  - a) **Statusgruppe Mitarbeiter**
    - Theoretischer Ansatz häufig nicht ersichtlich
    - Bezüge zu Setting-Ansatz, Salutogenese, EFQM-Modell,
    - 4-Faktoren-Modell der Führung
  - b) **Statusgruppe Studierende**
    - Explizit keine geschlossenen Modelle, aber Bezüge zu verschiedenen Theorien und Konzepten:
      - Setting- Ansatz, Salutogenese, Belastungs- Ressourcenmodell,
      - Stresstheorie, Migrationstheorie

# Erkenntnisinteresse

- **Anlass**
  - a) **Statusgruppe Mitarbeiter**
    - Betriebliches Gesundheitsmanagement
    - Gesundheitsförderungs-Projekt
    - Neues Steuerungsmodell-Projekt
    - Einrichtung eines Dezernats für Personalentwicklung/-controlling
    - Bayernweite Befragung im Sinne eines New Public Managements
    - Promotion
  - b) **Statusgruppe Studierende**
    - Allgemeine gesundheitspolitische Diskussion (AK Gesundheitsförderung, WHO-Projekt)
    - Studentische Proteste gegen erschwerenden Studienbedingungen
    - Anregungen der Studierendenberatung
    - Keiner (regelmäßige Berichte)
    - Promotion

# Erkenntnisinteresse

- **Kooperationspartner/Finanzierung**
  - a) Statusgruppe Mitarbeiter**
    - Betriebsärztlicher Dienst, Krankenkasse,
    - Staatsministerium, Innenministerium
    - Universitätsleitung, Frauenbüro
  - b) Statusgruppe Studierende**
    - Teilweise unklar,
    - teilweise weder noch.
    - Bundesbildungsministerium
    - FA. Merck & Co sowie Gesundheitsbehörde Navarra



# Erkenntnisinteresse

- **Ziele der Untersuchungen**
  - a) Statusgruppe Mitarbeiter**
    - Ermittlung und Analyse der Gesundheits- und Arbeitssituation als Ausgangspunkt für gesundheitsfördernde Interventionen
    - Analyse der Gesundheits- und Arbeitssituation zur Ermittlung salutogener und pathogener Strukturen in der Hochschule
    - Ermittlung der Arbeitssituation (Zufriedenheit, soziale, strukturelle und organisationale Aspekte) für Maßnahmen des Personal-/ Organisationsmanagements
  - b) Statusgruppe Studierende**
    - Von: Voraussetzungen für die Optimierung spezifisch gesundheitsförderlicher Programme schaffen (Verhaltensprävention) bis
    - Überprüfung vorhandener Strukturen und Angebote (zugespitzt: Verhältnisprävention)
    - Auch: Anpassung der Leistungen der Hochschulen an tatsächliche (unterschiedliche) Bedarfe der Studierenden

# Methoden und Gütekriterien

- **Erhebungstechniken**
  - Überwiegend standardisierte Befragungen, zum Teil angereichert mit standardisierten Messinstrumenten (z. B. Stressverarbeitungsbogen, Test zur Erfassung der Alkoholabhängigkeit) und Skalen
  - einmal Leitfaden gestützte Interviews
  - einmal Gruppendiskussionen (Fokusgroups)
- **Art der Erhebungen**
  - überwiegend Querschnittsstudien,
  - zweimal mit Längsschnittstudien gekoppelt,
  - dreimal Wiederholungsbefragung geplant.

# Methoden und Gütekriterien

- **Gütekriterien**
  - Zumeist angestrebte Vollerhebungen bestimmter Kohorten überwiegend nicht repräsentativ
  - Repräsentative Samples bei Längsschnittuntersuchungen bestenfalls anfangs aussagekräftig
  - Messung vieler relevanter Variablen
  - streng genommen nur bei der DSW-Erhebung abgesichert.
  - Validität zumeist nicht überprüfbar, gelegentlich zweifelhaft.
  - Auswertungsverfahren der größeren Studien durchaus anspruchsvoll

# Fragenkomplexe

- **Statusgruppe Mitarbeiter**
  - Gesundheit(sverhalten)/Beschwerden/Erkrankungen/Fehlzeiten
  - Risikoverhalten
  - Arbeitsumgebung, Arbeitsmaterial, -platz
  - Arbeitsorganisation, Information, Kommunikation, Weiterbildung
  - Betriebsklima, Zusammenarbeit, Vorgesetztenverhalten
  - Berufl. Entwicklung, Anerkennung/Vergütung
  - Zusammenhang zwischen Arbeitsfaktoren und Arbeitszufriedenheit, Beschwerden und Gesundheit.

# Fragenkomplexe

## b) Statusgruppe Studierende

Breite Palette von Fragen zu

- Gesundheitszustand im Bezug auf gesundheitsrelevante und -schädigende Verhaltensweisen der Studenten über
- die Untersuchung möglicher Belastungsquellen innerhalb und außerhalb der Hochschule bis zu
- Psychisch-physische Gesundheitsaspekten im Spannungsverhältnis von sozialen und personalen Ressourcen, Belastungen im Studium und der Belastungsbewältigung.

Daneben Spezialfragestellungen (zumeist als Sekundärstudien) z.B. zu

- Psychosozialen Belastungsfaktoren und psychosomatischen Folgen,
- Verbreitung und Ursachen von Rückenschmerzen,
- ausländischen oder behinderten/chronisch kranken Studierenden
- Genderaspekten.

# Ergebnisse (1): Studierende

- 15 % sind behindert oder chronisch krank (Allergien, Atemwegserkrankungen und Schädigungen des Bewegungs- u. Stützapparates)
- Trotz hohem Gesundheitsbewusstsein, mehr Sport und weniger Rauchen als gleichaltrige NichtstudentInnen mehr gesundheitliche Beschwerden:
  - Kreuz- und Nackenbeschwerden (40-50%),
  - Kopfschmerzen,
  - Unruhe,
  - Magen-Darmstörungen und
  - Konzentrationsstörungen.
- Beschwerden nehmen im Studienverlauf zu.
- Weibliche und ausländische Studierende fühlen sich weniger gesund.
- Beschwerdewerte variieren fachspezifisch.

## Ergebnisse (2): Studierende

- **Ursachen:** psychosozialer Stress, bedingt durch
  - (allgemein) geringe Lebensqualität, Orientierungslosigkeit im Studium und geringe soziale Unterstützung;
  - (im einzelnen):
    - Schlechte Qualität u. fehlender Praxisbezug der Lehre,
    - Schlechte u. intransparente Studienorganisation,
    - Ausstattungsmängel (Bibliothek, Bestuhlung, Räume),
    - Hohe bzw. unklare Studienanforderungen,
    - Fehlende Partizipation im Studium,
    - Fehlende Rückzugsmöglichkeiten,
    - Reizüberflutung und Lärm.

## Ergebnisse (3): Studierende

- **Viele Belastungen nehmen im Studienverlauf zu.**
- **Die Wirksamkeit obiger Stressoren wird moderiert durch:**
  - personale Ressourcen (z.B. persönliches Interesse, Sinnfindung, Studienkompetenzen) und
  - soziale Ressourcen (z.B. Umfang u. Qualität von Beziehungsnetzen).
- **Die Hochschulsituation steht der Förderung dieser Ressourcen für Frauen, Teilzeitstudierende, chronisch Kranken (und AusländerInnen?) eher entgegen.**



# Empfehlungen der VerfasserInnen

- Gezielte Verhaltensänderungen identifizierter Problemgruppen (durch Beratung, Kurse) herbeiführen;
- die ermittelten Belastungsquellen durch strukturelle und räumliche Veränderungen reduzieren;
- neben bewusster Förderung personaler und sozialer Ressourcen Kunden- (Zielgruppen-) orientierte organisatorische und qualifikatorische Verbesserungen.

# Fragenkomplexe

## **Gemeinsame Schnittmenge - Nichtwissenschaftl. MA**

- Belastende Arbeitsplatz-/Arbeitsorganisationsfaktoren
- Betriebsklima
- Weiterbildung
- Qualitative und quantitative Über-/Unterforderung
- Abwechslung
- Arbeitszeitregelung
- Vorgesetztenverhalten/-führung

# Ergebnisse (1) – NW Mitarbeiter

- Allgemeiner Gesundheitszustand**

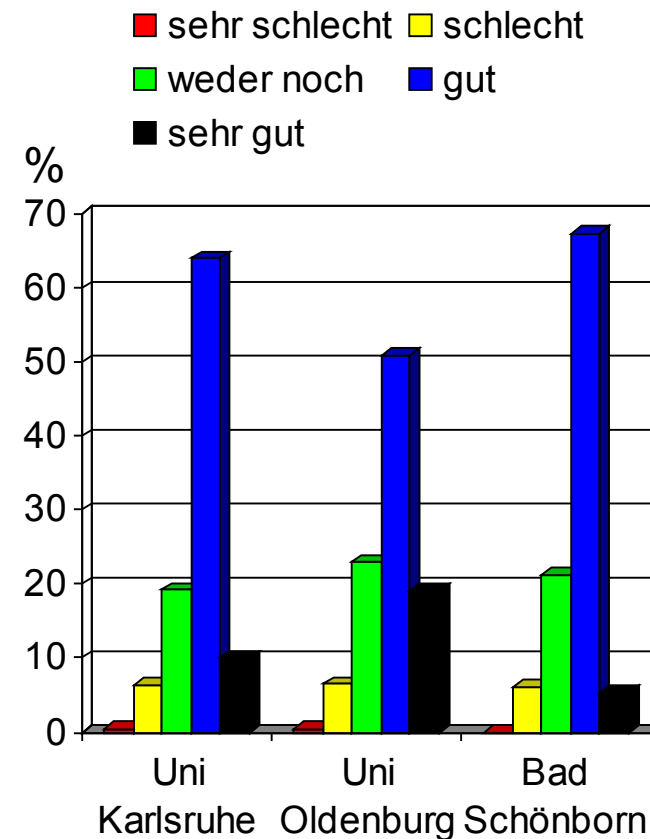
Der Gesundheitszustand an den Hochschulen (MW= 3,8) ist geringfügig besser als der in der Durchschnittsbevölkerung (MW= 3,7).

- Gender**

Frauen beurteilen Gesundheitszustand leicht, aber nicht signifikant besser.

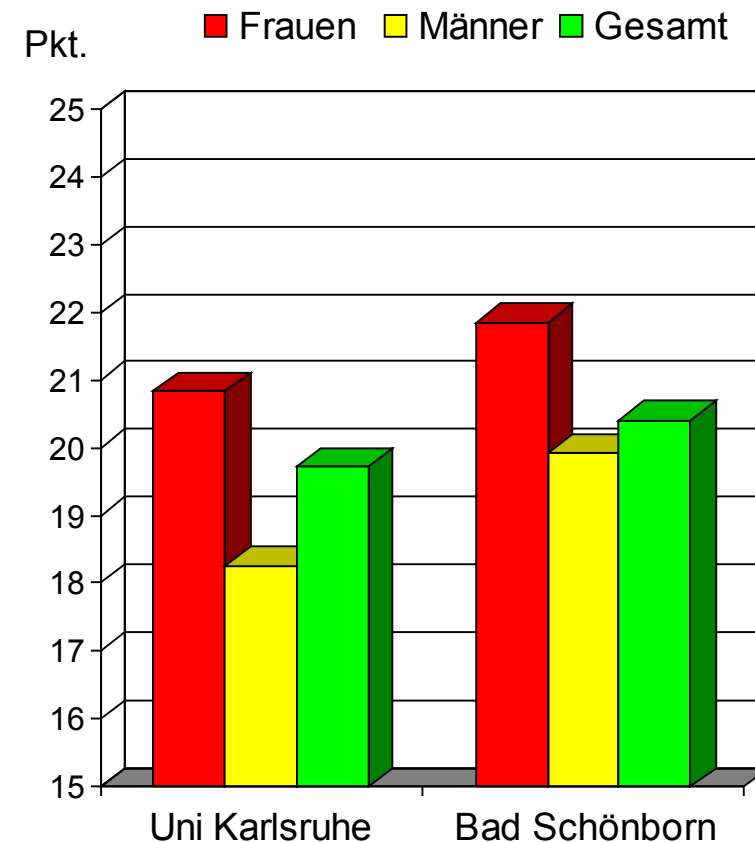
- Alter und Status**

Keine signifikanten Abweichungen.



## Ergebnisse (2) – NW Mitarbeiter

- **Beschwerden-Liste (Zerssen)**  
Mitarbeiter klagen am häufigsten über Nacken- und Rückenschmerzen. Verwaltung/Büro leidet häufiger unter Nackenschmerzen, technischer Dienst verstärkt unter Rückenschmerz.
- **Gender**  
Frauen sind signifikant stärker von Beschwerden betroffen.
- **Alter und Status**  
*Uni KA:* Status hat signifikanten Einfluss.



## Ergebnisse (3) – NW Mitarbeiter

**Folgende Merkmalsausprägungen treffen auf die untersuchten Hochschulen zu:**

- **Über-/Unterforderung**
  - Zeitdruck, Überstunden und qualitative Überforderung spielen geringe Rolle.
  - MA fühlen sich teilweise qualitativ unterfordert.
- **Abwechslung/Aufgabenvielfalt**
  - Wird positiv von MA bewertet
  - Wichtiger Aspekt aus Sicht der MA für die Tätigkeitzufriedenheit.

## Ergebnisse (4) – NW Mitarbeiter

- **Vorgesetztenverhalten/-führung**
  - Belastendes Vorgesetztenverhalten spielt geringe Rolle
  - Unterstützend und teilw. mitarbeiterorientiert
  - Feedback über Leistung, Einbindung in Entscheidungen sowie Anerkennung wird unterdurchschnittlich bewertet.
- **Weiterbildung**
  - MA haben großes Interesse an WB.
  - Die Einschätzung der WB-Möglichkeiten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht befriedigend (34-50% eher/sehr zufrieden)
  - Inhalte sind nicht genügend arbeitsbezogen.
  - Vorgesetzte kümmern sich kaum gezielt um die WB ihrer MA.

# Ergebnisse (5) – NW Mitarbeiter

- **Betriebsklima**
  - Kollegenunterstützung und positives Sozialklima werden überdurchschnittlich positiv beschrieben.
  - Belastendes Sozialklima wird teilweise wahrgenommen.
  - Verhältnis zw. MA der Verwaltung und den Dozenten/innen problematisch.

## Ergebnisse (6) – NW Mitarbeiter

- **In mehreren Studien benannte Arbeitsstressoren**
  - Mangelnde Partizipation (Frauen sign. schlechter)
  - Monotone Arbeitshaltung
  - Unangenehme Temperatur, Lärm
  - Ungünstige Räumliche Bedingungen: Ausstattung in/Fehlen von Sozialräumen, Mensa, Sporteinrichtungen, sanitäre Einrichtungen
  - Mangelnde Information/Kommunikation, Zuständigkeiten/Verantwortlichkeiten unklar.
- **Der Tätigkeits-/Entscheidungsspielraum sowie der Verantwortungsspielraum werden unterschiedlich bewertet.**



## Ergebnisse (7) – NW Mitarbeiter

- **Folgende Arbeitsaspekte korrelieren mit Beschwerden und Gesundheitszustand.**
  - Belastendes Sozialklima
  - Belastendes Vorgesetztenverhalten
  - Umgebungsbelastungen
  - Stress/Zeitdruck
  - Angst vor Umstrukturierungsmaßnahmen.
  - Tätigkeitsspielraum
  - Positives Sozialklima
  - Unterstützung d. Kollegen
  - Arbeitszufriedenheit

## Ergebnisse (8) – NW Mitarbeiter

**Für die Arbeitszufriedenheit sind folgende Bedingungen wesentlich:**

- Umgebungsbelastungen
  - Tätigkeitsmerkmale: Stress/Zeitdruck, Möglichkeit Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen, Arbeitsumfang, Inhalte/Ganzheitlichkeit, Entscheidungsspielraum, Unterforderung.
  - Partizipation
  - Soziales Klima: Zusammenarbeit im Arbeitsbereich, Vorgesetztenverhalten.
  - Ausreichende Information
- >> Tätigkeitsfernere Merkmale, wie Entlohnung und Arbeitszeiten spielen eine geringere Rolle.**
- >> Weiterbildungsmöglichkeiten werden unterschiedlich bewertet.**

# Empfehlungen der Verfasser/innen

- **Transparenz/Information verstärken, z.B. Mitarbeiterzeitung, Homepage**
- **Vertiefende Analysen in Arbeitsgruppen**
- **Verbesserung der Partizipation**
- **Verbesserung der Ablauforganisation, Entspannungsmaßnahmen zur Reduktion von Stress/Zeitdruck**
- **Weiterbildungsangebot überprüfen und erweitern**
- **Öffnung des Hochschulsports für Mitarbeiter**

# Empfehlungen der Verfasser/innen

- **Verbesserung der Zusammenarbeit (Teamsitzungen)**
- **Frühzeitige Intervention bei Störung des Sozialklimas**
- **Schaffung von Infrastrukturen, Verkaufsstelle zur Essensversorgung, Pausenräume**
- **Ergonomie-Schulungen/Beratungen**
- **Wartungshäufigkeit raumluftechn. Anlagen verbessern**
- **Mehr finanzielle Ressourcen für die Sauberkeit/Hygiene**
- **Lärminderungsmaßnahmen**

# Fragenkomplexe

## Wissenschaftliche Mitarbeiter

**Gemeinsame Schnittmenge der Fragenkomplexe kaum vorhanden:**

- Vorgesetztenverhalten
- Arbeitsstressoren

**Keine Fragen zur Gesundheit.**

# Ergebnisse (1) – W. Mitarbeiter

- **Vorgesetztenverhalten**
  - Mangelnde Einbindung in Entscheidungen
  - Fehlendes Feedback
  - Sorgt kaum für reibungslose Zusammenarbeit
- **Arbeitsstressoren**
  - Verwaltung als zu langwierig, langsam und uneinsehbar, insb. Beschaffung
  - Bürokratie
  - Fehlende Kommunikation/Informationsfluss, Zuständigkeiten/ Verantwortlichkeiten unklar
  - Fehlende Pausenräume
  - Zu häufige Arbeitsunterbrechungen
  - Überstunden

## Ergebnisse (2) – W. Mitarbeiter

- **Arbeitsstressoren (Forts.)**
  - Mangelnde Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
  - Mangelnde Einarbeitung
  - Mangelnde Partizipation
  - Hochschulleitung schafft kaum Voraussetzungen, so dass das Beste gegeben werden kann
- **Positive Arbeitsfaktoren**
  - Abwechslung/Herausforderung der Arbeitsaufgabe
  - Kollegenunterstützung
  - Vorgesetztenunterstützung
  - Anerkennung

# Empfehlungen der Verfasser/innen

- **Abbau störender Arbeitsorganisatorischer Abläufe/  
Strukturen**
- **Neben Bereitstellung von Informationen sind kooperative  
Kommunikationsstrukturen wichtig**
- **Vertiefende Analysen**



# Zusammenfassung

- **Trotz des allgemein guten Gesundheitszustands haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Beschwerden, vor allem Rücken- und Nackenschmerzen.**
- **Bestimmte Arbeitsfaktoren stehen im Zusammenhang mit der Gesundheit und den Beschwerden.**
- **Kritisiert wird an den Hochschulen:**
  - Mangelnde Partizipation
  - Mangelnde Information und Kommunikation
  - Feedback über Leistung
  - Mangelnde Einarbeitung
  - (sanitäre) Hygiene
  - Umgebungsbedingungen

# Fazit

- **Verstärkt wissenschaftliche Studien mit validen und reliablen Instrumenten einsetzen, um Aussagen über die salutogenen und pathogenen Strukturen an Hochschulen zu treffen.**
- ....
- ....