

Qualitätsmanagement von Gesundheit und Nachhaltigkeit an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen?! Fachtagung an der FH Dortmund in Kooperation mit dem Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen am 27. Januar 2005

**„Arbeits- Gesundheits- und Umweltschutz längst integriert an Hochschulen als kaum beachtetes Mauerblümchen?“ von Joachim Müller und Dr. Friedrich Stratmann, Hochschul-Informationssystem GmbH, Hannover**

### **Positionierung der Gesundheitsförderung im Arbeitsfeld Arbeits- und Umweltschutz**

Der Arbeitsschutz ist in den Hochschulen schon seit langer Zeit als zentrale Aufgabe etabliert. Der Umweltschutz ist später als weitere Aufgabe dazugekommen. Daneben hat sich die Gesundheitsförderung in den Hochschulen entwickelt, jedoch entkoppelt von den Aufgaben im Arbeitsschutz und dem hier zuständigen zentralen Fachpersonal.

HIS hat die Gesundheitsförderung Ende der 90er Jahr verstärkt thematisiert. Dieses geschah u. a. durch die Mitarbeit im Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen ab 1999 sowie die Organisation von Seminaren und Veröffentlichungen zu diesem Thema in regelmäßigen Abständen. Parallel hierzu - teilweise unabhängig, teilweise auf Initiative von HIS - ist ein vielfältiges Spektrum von Maßnahmen in den deutschen Hochschulen entwickelt worden. Aktivitäten für die Gesundheitsförderung in Hochschulen entwickeln aber auch die Unfallkassen bzw. Landesunfallkassen sowie die Krankenkassen.

### **Erklärung der bisherigen Aktivitäten**

Eine Analyse der bisherigen Aktivitäten zeigt auf, dass Gesundheitsförderung in Hochschulen oft von wissenschaftlicher Seite (Fachbereich, Institut, z. B. Gesundheitswissenschaften) aus initiiert wird; die Aktivitäten haben daher häufig Projektcharakter.

Für die Ausprägung der genannten Aktivitäten in den Hochschulen sind folgende Thesen formulierbar:

These 1: Die Bearbeitung der Thematik ist abhängig von einem Fachbereich als Impulsgeber. Dieses sind oft einzelne Personen (Wissenschaftler aus dem Bereich Lehre und Forschung), die die eigene Hochschule als Forschungsgegenstand erkennen.

These 2: Die Bearbeitung der Thematik ist abhängig von weiteren Akteuren. Dieses sind Aktivisten, die per se an der Hochschule tätig sind und aus ihrer Funktion heraus Impulse geben (z. B. Hochschulsport) und praktische Gesundheitsförderung betreiben.

These 3: Die Bearbeitung der Thematik ist abhängig von Externen. Dieses sind die Unfallkassen bzw. Landesunfallkassen (angesichts des Präventionsauftrages auch Beratung zur Gesundheitsförderung) und Krankenkassen.

These 4: Die Bearbeitung der Thematik ist abhängig vom Zeitgeist; zurzeit ist der Nichtraucherschutz dominierendes Thema.

### **Erkennungen der einzelnen Handlungsebenen**

Für die vielfältigen Aktivitäten, die zu einer gesundheitsorientierten Organisationsstruktur führen sollen, sind unterschiedliche Handlungsebenen zu unterscheiden.

Dieses sind die strukturell-materielle Ebene (räumliche Gegebenheiten), die soziale Ebene (Freizeit-, Kultur-, Sportangebot) sowie die individuelle Ebene (gesunde Lebensstile fördern). Neben dieser Ebene des Lern- und Arbeitsumfeldes der Hochschulen steht aber auch noch die Ebene der Lehrmethoden und curricularen Inhalten. Dies ist jedoch ein Thema, das wegen der „Freiheit von Forschung und Lehre“ sehr kontrovers diskutiert wird.

Unterschiedliche Handlungsebenen ergeben sich speziell für Hochschulen aber auch durch die Trennung von praktischem Hochschulbetrieb und Lehre und Forschung mit seinen unterschiedlichen Arbeitsweisen und Arbeitsmethoden. Für die Beschäftigten im Bereich Lehre und Forschung wird dabei ein besonderes Konfliktpotential deutlich. Hier wird insbesondere das befristet angestellte wissenschaftliche Personal eigenes Verhalten und existierende Verhältnisse im Rahmen einer „Güterabwägung“ immer mit dem abzusehenden Erfolg (Diplom- oder Doktorarbeit) relativieren und nicht unbedingt gesundheitsfördernd agieren wollen. In diesem Zusammenhang sind Verhalten und Verhältnisse zu hinterfragen und Konflikte sind kaum zu vermeiden.

### **Beschreibung der erforderlichen Konsequenzen**

Aus den o. g. Aktivitäten und Handlungsfeldern sind verschiedene Konsequenzen für die weitere Bearbeitung der Gesundheitsförderung in Hochschulen zu ziehen.

Unter dem Motto „wir wollen als Betrieb etwas verändern“ sollte weiter gehandelt werden. Dieser Pragmatismus trägt dazu bei, mit weniger Widerständen die Arbeits- und Lebenswelt sukzessive weiter zu verbinden. Daneben sollte künftig aber auch stärker konkret bzw. gezielt an den Arbeitsbedingungen angesetzt werden, denn hier existiert der Nachholbedarf.

Die Abgrenzung zwischen Arbeitsschutz- und Gesundheitsförderung sollte aufgegeben werden. Erst die integrative Betrachtung zeigt die Synergien, wenn z. B. Maßnahmen des technischen Arbeitsschutzes verbunden mit Verhaltensänderungen gesundheitsfördernd wirken.

Um eine nachhaltige Organisation und Verankerung in der Hochschule zu erreichen ist die Verknüpfung von Gesundheitsförderung und Personalentwicklung erforderlich. Erst so bekommt die Gesundheitsförderung die strategische Bedeutung, die sie benötigt, um dem Anspruch, Prozesse und Verhalten ändern zu wollen, auch zu erfüllen. Wenn allerdings der Konflikt gescheut wird, bleibt nur die Alternative ein möglichst breit gestreutes Serviceangebot vorzuhalten, und die Gesundheitsförderung wird ein kaum beachtetes Mauerblümchen bleiben.

Der Beitrag erscheint in ausführlicher Fassung in der Reihe HIS Kurzinformation im April 2005  
<<http://www.his.de/Service/Publikationen/Kib/pdf/Kib/kib200501.pdf>>