

9. Bundesweite Arbeitstagung

**"Betriebliche Suchtprävention und Gesundheitsförderung
an Universitäten, Hochschulen und Universitätskliniken"**

**14.09.2005 - 16.09.2005
Universität Rostock**

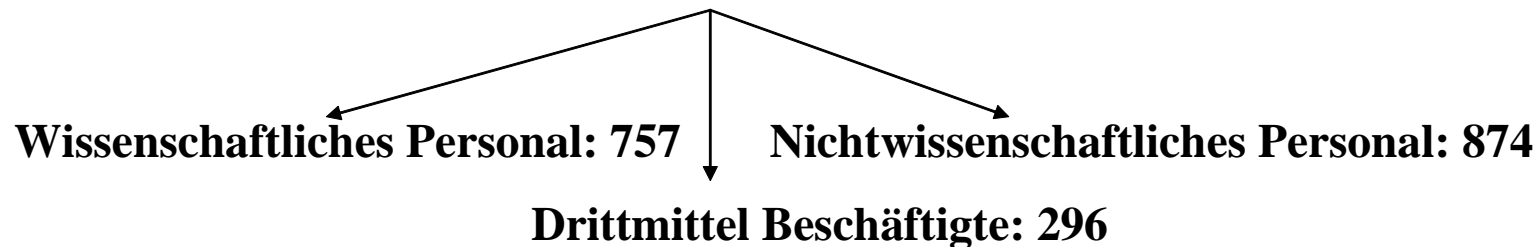
**Vortrag zum Thema:
Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement
an der Universität Rostock**

Andreas Tesche
Dezernent
Dezernat Personal- und Personalentwicklung
Universität Rostock

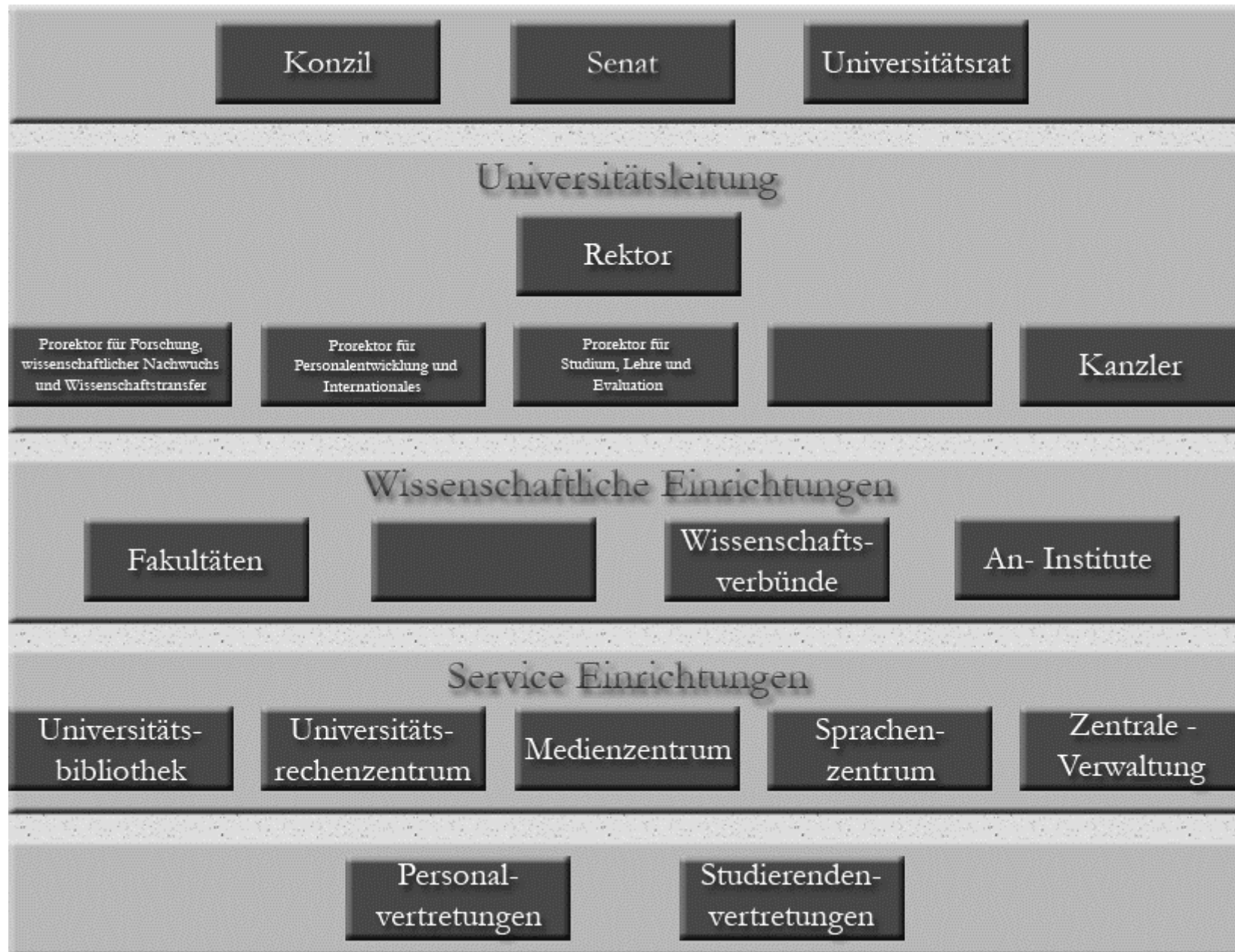


I. Universität Rostock

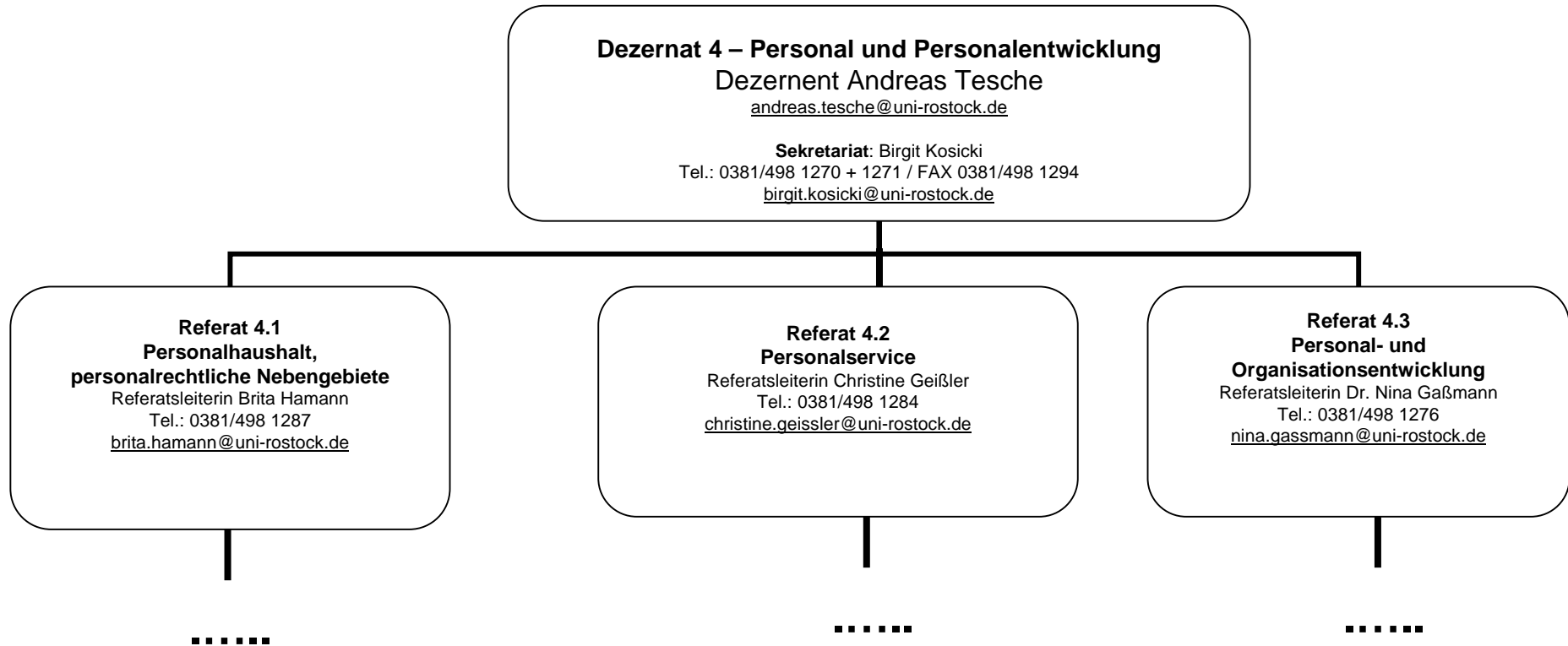
- **knapp 14.000 Studierende**
- **9 Fakultäten: Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät, Fakultät für Informatik und Elektrotechnik, Fakultät für Maschinenbau und Schiffstechnik, Philosophische Fakultät, Theologische Fakultät, Juristische Fakultät, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät, Medizinische Fakultät**
- **ca. 5000 Beschäftigte (davon ca. 3000 im Universitätsklinikum, 2000 in den übrigen Bereichen)**
- **Personalkostenvolumen: 70 Mio. €(ohne Klinikum und Drittmittel)**
- **Struktur des Personals (außer Kliniken)**



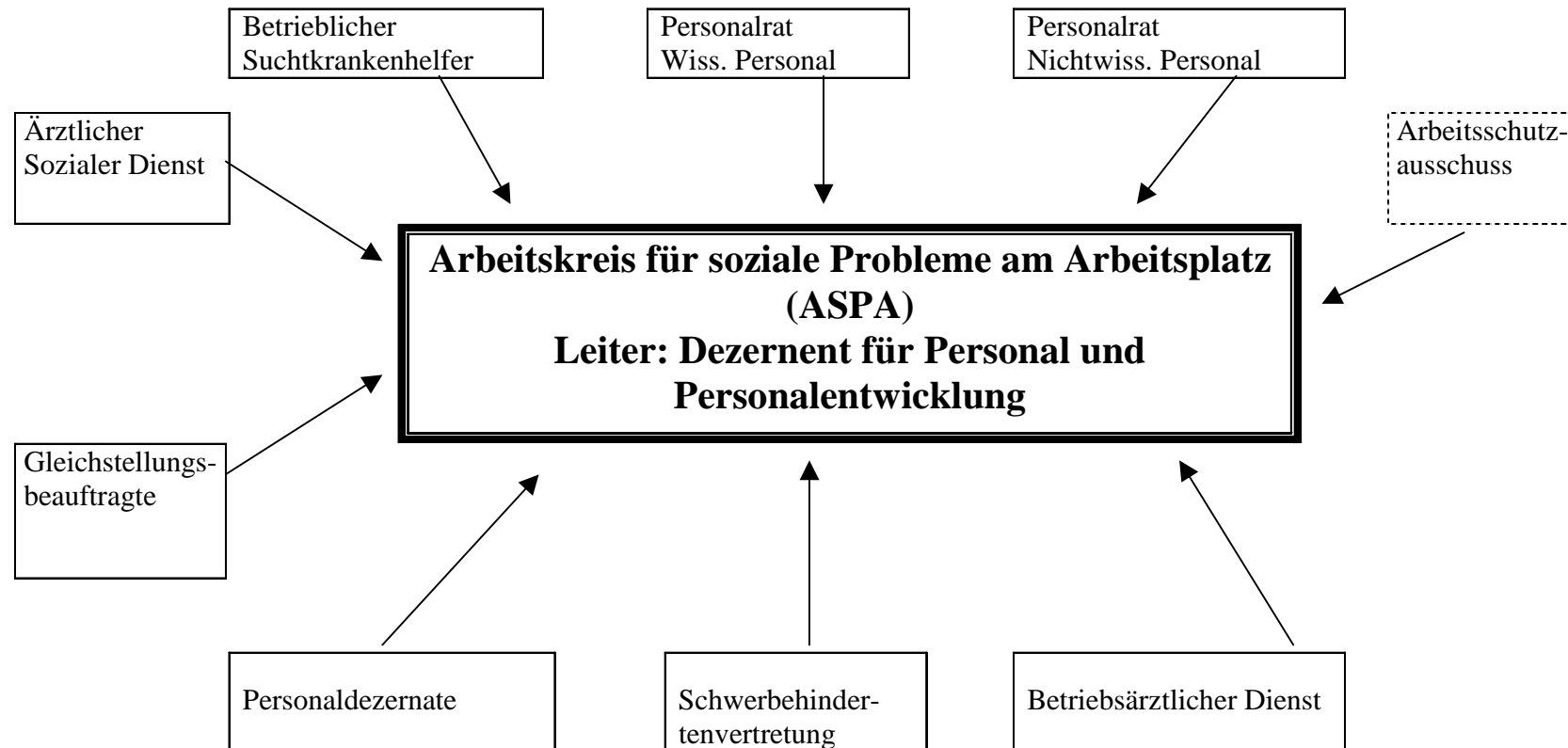
II. Organisationsplan der Universität Rostock



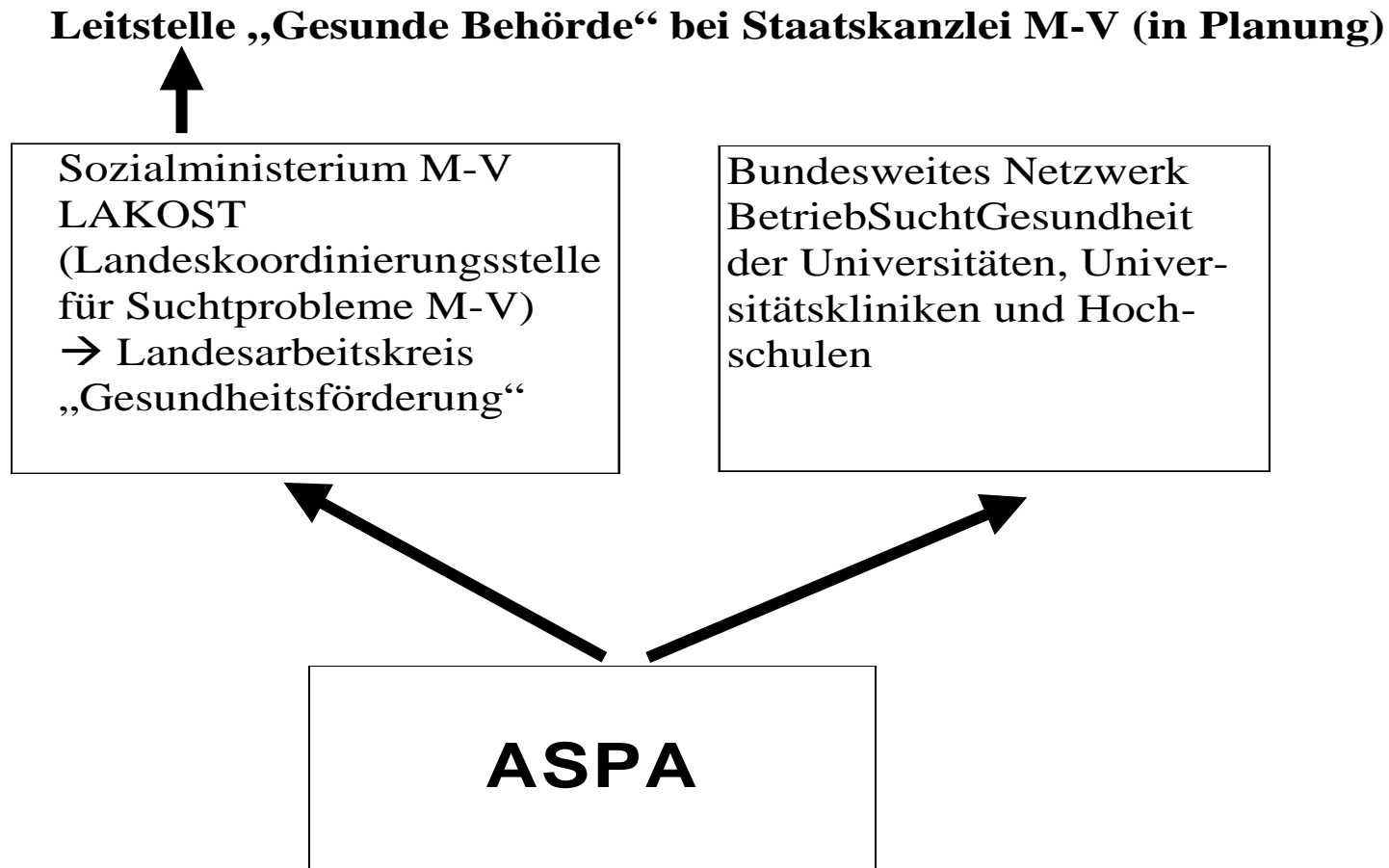
III. Struktur des Dezernates Personal und Personalentwicklung (Stand: September 2005)



IV. Struktur ASPA (gegründet 1994)



V. Einbindung ASPA in Landes- und Bundeseinrichtungen



VI. Aufgaben und Tätigkeiten ASPA

- Beratung und vermittelnde Unterstützung bei:
 - persönlicher Krisensituation, einschließlich wirtschaftlicher Schwierigkeiten
 - Schwierigkeiten unterschiedlichster Art am Arbeitsplatz (z. B. Mobbing)
 - Suchtproblemen (z. B. Alkohol, Medikamente, Drogen)
 - schwierig-langwierigen Krankheitsfällen, insbesondere bei ihrer psychischen Verarbeitung und der Reintegration in das Mitarbeiterkollektiv
- Leitfaden für Suchterkrankungen (1996), jetzt Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtgefährdeten und Suchterkrankungen und Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln (DV-Sucht 2005) in Entwurfsform
- Dienstvereinbarung für den partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz (DV-Mobbing 2005)
- Rahmendienstvereinbarung zur Gesundheitsförderung (in Vorbereitung)

VII. Gesundheitscontrolling/ Dezernat Personal- und Personalentwicklung

- Fehlzeitenanalyse/Krankenstandstatistik
- Erkenntnisse des betriebsärztlichen und sozialen Dienstes
- Unfallstatistik (→ Sicherheitsbeauftragter)
- Rückkehrgespräche (nur in besonderen Fällen, kein Automatismus)
- Initiierung von Mitarbeiter-/Personalgesprächen (→ Leitfaden) zwischen Fachvorgesetzten und Mitarbeitern ohne Teilnahme des Personaldezernates
- Mitarbeiterbefragung (noch nicht durchgeführt → Haltung der Universitätsleitung)

VIII. Fehlzeitenanalyse

- **Bereichsspezifisch** (Fakultäten und zentrale Einrichtungen)
- **Mitarbeiterspezifisch** (wissenschaftliches Personal sowie techn. und Verwaltungspersonal)
- **Altersspezifisch** (Personal/Demographischer Wandel)
- **Branchenspezifisch** (Vergleich mit der Branche Hochschule und Branche M-V)
- **Krankheitsspezifisch** (Zusammenarbeit mit Krankenkassen; insbesondere mit der AOK, DAK, Barmer Ersatzkasse, TK etc.)

IX. Universität Rostock

Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitsdaten 2000 - 2004

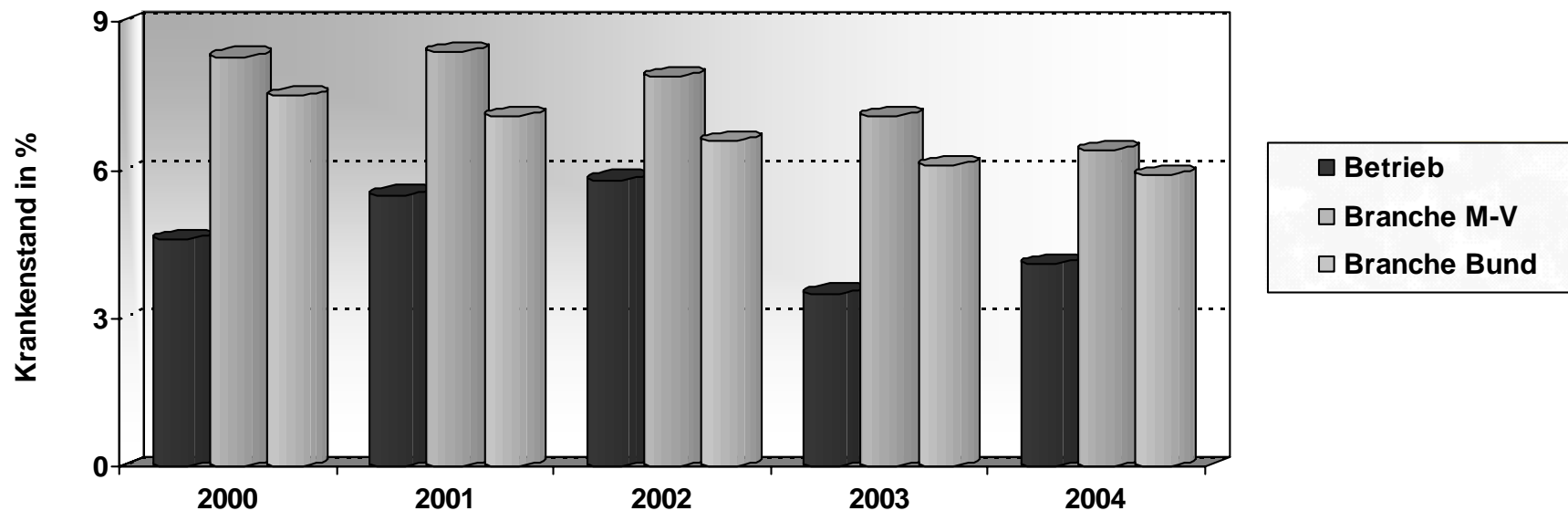


IX. Universität Rostock Arbeitsunfähigkeitsdaten 2000 - 2004

Entwicklung Krankenstand 2000-2004

	2000	2001	2002	2003	2004
Betrieb	4,6	5,5	5,8	3,5	4,1
Branche M-V	8,3	8,4	7,9	7,1	6,4
Branche Bund	7,5	7,1	6,6	6,1	5,9

Branche: Erziehung und Unterricht



X. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

- Fortbildungsangebote für Führungskräfte und Mitarbeiter (Konfliktbewältigung, Stressbewältigung, Suchtgefahren, Umgang mit Suchtkranken usw.)
- Regelmäßige Arbeitsplatzüberprüfungen (Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Erweiterung des Sportangebotes (Zusammenarbeit zwischen Krankenkassen, Hochschulsport und HSG Universität Rostock e.V.)
- Ernährungsphysiologisches Angebot der Mensen (Zusammenarbeit mit Studentenwerk)
- Erweiterung der Informationspolitik über gesundheitsfördernde Maßnahmen (Intranet, Rundschreiben, aktuelle Veranstaltungen) und Werbung für Personalführungsgespräche (siehe Leitfaden)
- Transparenz und sozialadäquate Durchführung von Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen als Zielvorgabe

Gesundheitsverhalten der Führungskräfte:

- Projekt Gesunde Manager/Perspektiven der Führung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements (Fachhochschule Neubrandenburg)
- altersgerechte Personalführung in Zeiten des demographischen Wandels als Zielvorgabe

XI. Arbeitsorganisatorische und arbeitsrechtliche Aspekte

- Gesundheitsmanagement als Teil einer strategischen Personalentwicklung (Einbindung der Hochschulleitung)
- Ehren-/nebenamtliche Tätigkeit der Vertreter im ASPA (Problem: Personalkapazität)
- Krankheitsstandanalysen in Zusammenarbeit mit Krankenkassen contra Datenschutz
- Rückkehrgespräche im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gemäß § 84 SGB IX (Beteiligung des Personalrates/ASPA)
- Wiedereinstellungszusagen bei personenbedingter (Alkoholismus oder sonstige Suchtkrankheit) Kündigung nach erfolgreicher Therapie

XII. Personalvertretungsrechtliche Aspekte

- ASPA im Spannungsfeld zwischen Personalräten und Hochschulleitung
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalräten und Personaldezernaten außerhalb des konkreten Gesundheitsmanagements
- Dienstvereinbarungen – Leitfäden – (unverbindliche) Richtlinien als Prioritätsproblem

Vielen Dank für IHRE Aufmerksamkeit!

**Vortrag zum Thema:
Fehlzeiten- und Gesundheitsmanagement
an der Universität Rostock**

Andreas Tesche
Dezernent
Dezernat Personal- und Personalentwicklung
Universität Rostock

