

## **Anregungen zur Integration von Gesundheitsförderung als Element des Hochschulprofils und als Marketinginstrument:**

### **1. Aufnahme in das Leitbild der Hochschule**

Bisher haben die Hochschulen zwar Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWFT abgeschlossen, für sich selbst aber noch keine Leitbilder definiert. Die Definition von Leitbildern gehört jedoch zu einer modernen Hochschulverwaltung. Hier könnte die Gesundheitsförderung ihren Platz haben und ein zeitgemäßes, beschäftigten- und studierendenorientiertes Profil der Hochschule demonstrieren.

### **2. Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Hochschulleitung**

Durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Hochschulleitung gewinnt die Gesundheitsförderung an Verbindlichkeit. In einer Dienstvereinbarung könnte z.B. niedergelegt werden, in welchem Umfang die Hochschulleitung die Gesundheitsförderung unterstützt (also Projekte fördert, Personalmaßnahmen vorsieht oder Räumlichkeiten und Sachmittel zur Verfügung stellt).

### **3. Implementierung von gesundheitsfördernden Strukturen (Arbeitskreis, Koordinatoren, Steuerkreis, Runder Tisch)**

Um eine möglichst breite und nachhaltige Unterstützung an der Hochschule zu erhalten, empfiehlt es sich, geeignete kooperative Strukturen wie z.B. einen Arbeitskreis, Koordinatoren, einen Steuerkreis oder einen Runden Tisch zu nutzen. Partner in diesen Strukturen können alle von der Gesundheitsförderung Betroffenen sein, wie die Mitglieder der Hochschule, Studierende, der Personalrat, der Betriebsarzt, die Studentenwerke und die Beschäftigten im Arbeitsschutz. Selbstverständlich bietet sich – je nach dem zu bearbeitenden Thema – die Kontaktaufnahme zum Bundes- oder Landesarbeitskreis an.

### **4. Zertifizierung nach Öko-Audit (Universität Lüneburg)**

Ein Öko-Audit ist zum Beispiel möglich, wenn der Arbeits- und Gesundheitsschutz in das Umweltmanagement einer Hochschule integriert wird und damit inzidenter Bestandteil von Planungen und Aktivitäten wird. Die Universität Lüneburg ist in diesem Bereich beispielgebend. Nähere Informationen zum Umweltmanagement der Universität Lüneburg können sie hier erhalten: <http://www.uni-lueneburg.de/einricht/umwelt/>

### **5. Projekte**

Einzelne Projekte können in allen Bereichen, in denen sie sinnvoll oder notwendig erscheinen, durchgeführt werden. Um eine größere Breitenwirkung zu erzielen, empfiehlt es sich, sie in Dienstvereinbarungen, Arbeitskreisen, Runden Tischen etc. zu verankern. Welche Projekte umgesetzt werden, ist eine Einzelfallentscheidung. Diese muss vor Ort unter Einbindung der Betroffenen getätigt werden.

### **6. Verankerung der Gesundheitsförderung innerhalb der Hochschulstruktur**

Hinsichtlich der Frage, in welcher Form die Gesundheitsförderung innerhalb der Hochschule strukturell verankert werden kann, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

#### *a. Aufbau eines eigenen Dezernates/Referates*

Ein eigenes Dezernat/Referat würde der Gesundheitsförderung sicherlich das stärkste Gewicht verleihen. Angesichts knapper Ressourcen muss die Umsetzung einer entsprechenden Struktur sicherlich einer genauen Kosten – Wirksamkeits – Analyse unterzogen werden.

*b. Wahrnehmung durch den Bereich Arbeits- und Umweltschutz*

Eine solche Lösung bietet den Vorteil, dass auf vorhandene Strukturen und Netzwerke zurückgegriffen werden kann. Allerdings ist der Arbeits- und Umweltschutz bereits jetzt oft stark mit eigenen Aufgaben ausgelastet., so dass eine Verankerung der Gesundheitsförderung im Arbeits- und Gesundheitsschutz von den jeweiligen Gegebenheiten an der Hochschule abhängig gemacht werden sollte.

*c. Gemeinsamer Aufgabenbereich in Kooperation mit dem Arbeits- und Umweltschutz oder dem Personalwesen*

Ein gemeinsamer Bereich mit dem Arbeits- und Umweltschutz, vor allem aber dem Personalwesen kann zu einer gleichberechtigten Stellung und Anerkennung der Gesundheitsförderung führen. Besondere Vorteile können auch darin liegen, dass die Gesundheitsförderung schneller in das Hochschulprofil aufgenommen wird, eine prozessbezogene Betrachtung möglich ist, mehr Nachhaltigkeit erzielbar ist, die Vernetzung und Kommunikation optimaler gestaltet werden kann und die Integration in laufende Aktivitäten der Hochschulverwaltung (Globalsteuerung, Personalentwicklung) besser gesichert werden kann.

## **7. Informationsmanagement**

Wichtig für alle Elemente und Strukturen der Gesundheitsförderung ist die Verbreitung von Informationen über die Medien und die Nutzung des Internet als Informationsplattform, und zwar sowohl für die Beschäftigten als auch für die Studierenden.