



# **Konzept zur Gesundheitsförderung für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an der Universität Bielefeld**

Universität Bielefeld

Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Dipl.-Sozialarbeiterin Simone Tuschinske

Thementag an der RWTH Aachen am 02.02.2007



# Ausgangssituation



Schwerpunktlehrveranstaltung „Prävention und Gesundheitsförderung“ im WS 2005/06 bei Prof. Schnabel

## **Zwei Ziele:**

1. Ein funktionierendes Interventionsprogramm für eine Statusgruppe an der Universität Bielefeld auszuarbeiten.
2. Das Konzept dem Steuerkreis der Universität Bielefeld präsentieren.

## **Datengrundlage**

hektografisches Manuskript (Schnabel 2002) „Befragung der Hochschullehrenden und wissenschaftlich Beschäftigten zur gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz der Universität Bielefeld“

# Das Konzept



Die **Zielgruppe** sind studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/WHK), die an der Fakultät für Gesundheitswissenschaften beschäftigt sind.

## Problemstellung

- Schnittstellenproblematik
- geringe Arbeitsplatzsicherheit
- entgrenzte Arbeitsbedingungen
- vom Wohlwollen anderer Abhängig

# Methode



- Fragebogenentwicklung in Anlehnung an Schnabel (2003) umfasst 41 offene und geschlossene Fragen zu sechs Bereichen:
  1. Soziodemographische Daten
  2. Vertragliche Rahmenbedingungen
  3. Beschaffenheit des Arbeitsplatzes
  4. Arbeitssituation
  5. Information, Kommunikation und Kooperation
  6. Kontakt zum Vorgesetzten
- Fragebögen wurden über die Sekretariate der AGs verteilt
- Stichprobe: 43 SHKs und WHKs (36 Frauen, 7 Männer), die im Dezember 2005 einen festen Arbeitsvertrag hatten

# Ergebnisse



Response: 20 Fragebögen (46,5%) (85% Frauen und 15% Männer)

Alter: 26 - 30 Jahre

55% Arbeitsvertrag mit durchschnittlich 8-10 Stunden pro Woche

45% zeitliche Befristung zwischen drei und sechs Monaten

60% hatten mindestens eine Vertragsverlängerung

95% haben einen eigenen Arbeitsplatz, bei 30% wird er auch von anderen  
Mitarbeitern genutzt

55% haben feste Arbeitszeitregelung

30% unklarer Aufgabenbereichs

55% Arbeitsunterbrechungen

# Ergebnisse

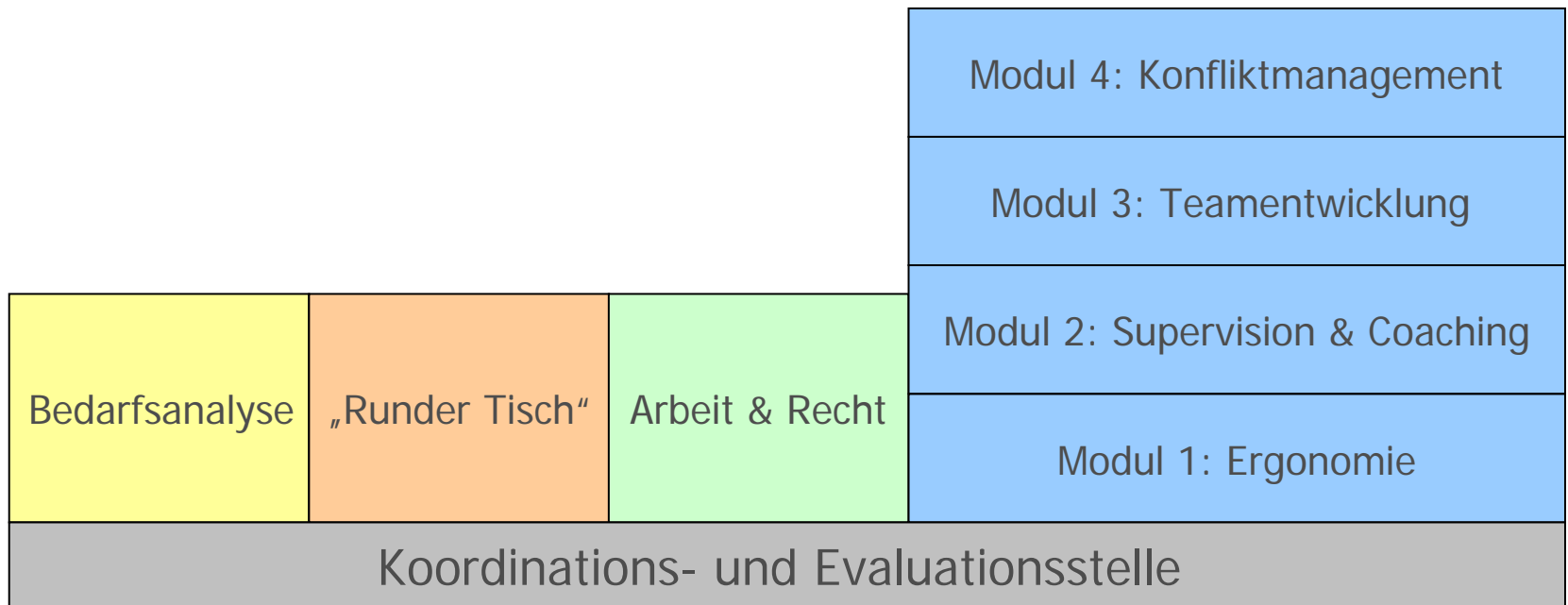


## Belastende Faktoren

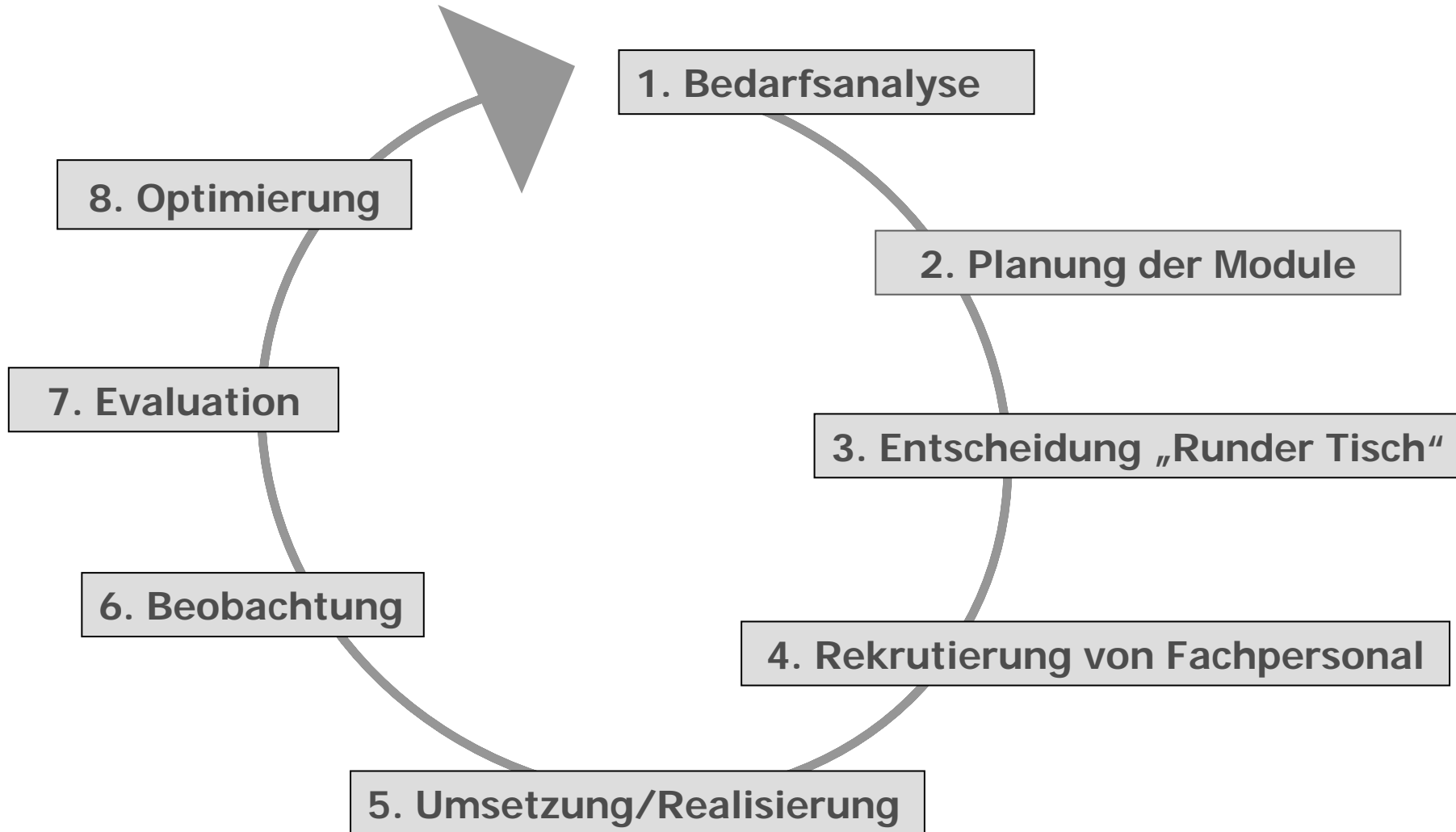
- kurze Vertragslaufzeit
- „schlechte Stühle“ sowie „langsame, laute Computer“
- geregelte Arbeitszeiten werden ambivalent bewertet
- „gleichzeitige Teilnehmerin in Veranstaltung der AG und Mitarbeiterin zu sein“
- Arbeitssituation ist komplett vom (guten) Verhältnis zum Vorgesetzten abhängig

# Das Konzept

Einführung und Umsetzung unter Berücksichtigung der Kriterien:  
Sachangemessenheit, Bedürfnisorientierung, Nachhaltig- und  
Wirtschaftlichkeit



# Qualitätssicherungszykel





# „Runder Tisch“



- Rektorat
- Koordinationsstelle
- Steuerkreis Gesundheit
- Koordinationsstelle/Vertreter der einzelnen AG

# Arbeit & Recht



**Ziele:** Beratung, Führung und Anleitung

## **Inhalt**

Entwicklung von Richtlinien für SHK und WHKs nach angloamerikanischem Vorbild

1. detaillierte Stellenbeschreibung
2. Verantwortlichkeit
3. Verantwortung und Gleichgewicht der Arbeit
4. formale Einführung (Handbuch/Info-Mappe)
5. Arbeitseinführung
6. Mitarbeiterführung/Supervision/Coaching
7. Skillförderprogramme und teamfördernde Aktivitäten
8. Sicherstellung des Studiums
9. Arbeitsrecht

# Modul 1: Ergonomie



**Ziele:** primäre und sekundäre Prophylaxe

## **Inhalt und Maßnahmen**

- klimatische Regulation
- verhaltensorientierte Beratung zum Umgang mit günstiger Arbeitshaltung
- arbeitsplatzbezogenes Übungsprogramm mit Mobilisations- und Entlastungsübungen

## **Durchführung**

Einzelberatung nach Bedarf durch den betriebsärztlichen Dienst bzw. einer Fachkraft für Ergonomie

# Modul 2: Supervision & Coaching



**Ziele:** Stressbewältigung, Psychohygiene, Organisationsentwicklung

## Maßnahmen

- fachlich und/oder persönlich
- Einzeln und/oder in Gruppen

## Durchführung

- Honorarkraft für etwa 3 Stunden pro Woche
- Einzelsupervision nach Bedarf und vorheriger Anmeldung
- Gruppen- und Teamsupervision alle 14 Tage für SHKs/WHKs und AGs

# Modul 3: Teamentwicklung



**Ziele:** Entstehung, Förderung und Erhaltung von Teamentwicklung

## **Inhalte**

- Führungsstile
- Dynamik (Synergien)
- gesundes Arbeitsklima
- Kooperation
- Mitarbeiterentwicklung

## **Maßnahmen und Methoden**

- Seminare und Workshops
- Teilnahme an Teambesprechungen in den AGs
- Erlebnispädagogische Aktivitäten im Indoor- und Outdoorbereich

# Modul 4: Konfliktmanagement



**Ziele:** Steigerung der sozialen Kompetenz, Vermittlung von Handwerkszeug

## **Inhalte**

- Konflikte erkennen, lösen und vorbeugen
- Verbale und non-verbale Kommunikation
- Aggressionen - Entstehung und Erscheinungsformen
- eigenes Konfliktpotenzial und Umgang mit Widerständen
- Standards zur Deeskalation
- Struktur für Konfliktgespräche

## **Methoden**

Einzel- und Gruppenarbeit, Rollenspiel, Diskussion, Videofeedback, etc.

## **Durchführung**

Zwei Trainer (Frau und Mann)

3-tägiger Workshop mit max. 10 Teilnehmer (1x pro Semester)

# Zusammenfassung und Ausblick



- Befragung ist nicht repräsentativ
- kritische Bewertung des Vorgehens und der Ergebnisse
- Einsatz qualitativer und quantitativer Methoden
- Forschungsbedarf zur Arbeitssituation von SHKs und WHKs
  
- Gesundheitsprojekt Sitzen-Gehen-Stehen am Arbeitsplatz (Broschüre)
- Beratungsstelle für MitarbeiterInnen und Führungskräfte vorhanden