

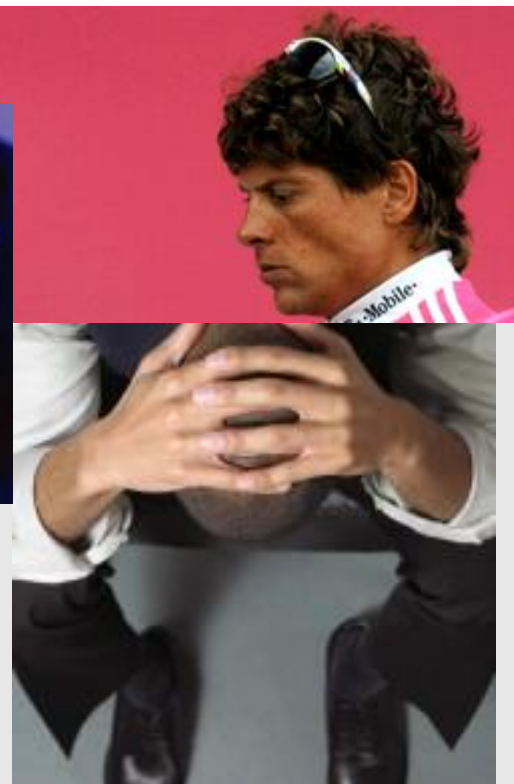
Organisations- und Personalentwicklung als Eckpfeiler der Gesundheitsförderung - ein Dialog

Fachtagung des AK gesundheitsfördernder
Hochschulen am 23. März 2012 in Bochum

Dr. Martina Schmohr (IFB) / Andrea Kaus (OEB)

Aktuell in den Medien...

...burn out



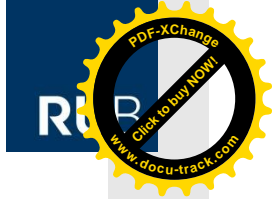
Der Spiegel

„Krank im Job - Ausgebrannt in den Ruhestand“

„Volksleiden Burnout“

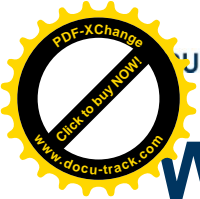
Die FR: Die erschöpfte Republik

Immer mehr Beschäftigte kommen mit der modernen Arbeitswelt nicht mehr zurecht - sie werden seelisch krank. Inzwischen viele ohne chemische Hilfsmittel im Alltag nicht mehr zurecht.



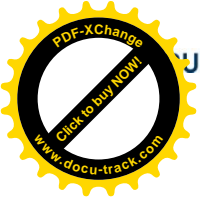
Belastende Faktoren...

- Veränderung der Arbeitswelt
 - Arbeitsplatzunsicherheit
 - befristete Arbeitsverträge
 - zunehmender Arbeitsdruck durch Verdichtung und Beschleunigung
- hohe Flexibilitätsanforderungen
 - kaum Routinen
 - ständig neue Anforderungen
 - Viele Strukturveränderungen
 - Umgang mit Kommunikationsmedien
- Arbeit wird als nicht sinnstiftend empfunden



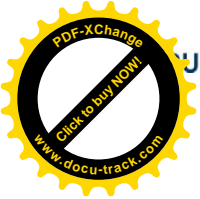
Was brauchen Organisationen um das Wohlergehen ihrer Beschäftigten zu unterstützen?

- Unterstützende soziale Beziehungen im Team
- FK als Gesundheitsfaktor
- Orientierung bzgl. Prozesse und Strukturen
- passende fachliche Anforderungen MA – Arbeitsplatz
- Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit
- Kultur der Wertschätzung und Anerkennung
- Bezug auf gemeinsame Werte und Überzeugungen
- Individuelles Gesundheitsverhalten
- Arbeitsergonomie
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsplatzsicherheit



Die Situation an Hochschulen

- Hochschulspezifika:
Veränderungsdruck hat in den letzten 10-15 Jahren durch Hochschulautonomie und wettbewerbliche Strukturen verbunden mit höherer Marktorientierung stark zugenommen.
- In diesem Zeitraum haben sich Strukturen für OE/PE und Gesundheitsförderung herausgebildet
- An der RUB:
PE (inkl. OE) und Gesundheitsförderung seit 2001
OE seit 2004



Wie ist es an der RUB ?

- Hohe Motivation und hoher Arbeitseinsatz
- Hoher Veränderungsgrad - Beispiele:
 - Campusmodernisierung
 - Beteiligung an der Exzellenz-Initiative
 - U.a. Einführung der Doppelte Buchführung
- Thema psychosoziale Belastungen deutlich im Vordergrund
- Erhöhte Arbeitsdichte und Arbeitsdruck



Welchen Beitrag leisten OE und PE für die Gesundheitsförderung an der RUB ?



gesundheitsförderliche Personalentwicklung

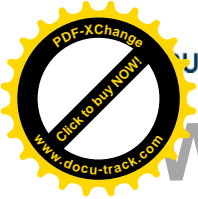
Selbstverständnis und Arbeitsweise der ifb

Aufgaben

- Mitarbeiter/innen darin unterstützen, ihre aktuellen und zukünftigen Aufgaben erfolgreich und effizient zu bewältigen
- Systematische Förderung der beruflichen Handlungskompetenzen der Beschäftigten
- Positiven Einfluss auf die Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit, das Leistungspotenzial, das Commitment an die Organisation
- Unterstützung in Veränderungsprozessen leisten
- Strategischer Erfolgsfaktor für die gesamte Organisation

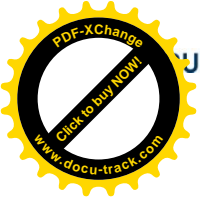
Arbeitsweise

Personalentwicklung aus einer Hand für Wissenschaft, Technik und Verwaltung mit einem breiten Fortbildungsprogramm ebenso wie mit maßgeschneiderten Maßnahmen und individuellen Coaching-, Mentoring- und Beratungsangeboten.



Was brauchen Organisationen und die in ihr Tätigen um der Erschöpfung entgegen zu wirken?

- Unterstützende soziale Beziehungen im Team
- FK als Gesundheitsfaktor
- Orientierung bzgl. Prozesse und Strukturen
- Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit
- passende fachliche Anforderungen MA – Arbeitsplatz
- Bezug auf gemeinsame Werte und Überzeugungen
- Kultur der Wertschätzung und Anerkennung
- Individuelles Gesundheitsverhalten
- Arbeitsergonomie
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsplatzsicherheit

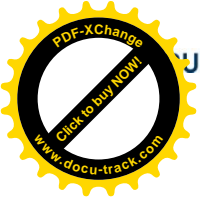


Gesundheitsfördernde Aktivitäten in der Personalentwicklung

- die Stärkung der Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten
(Angebote der Gesundheitsprävention)
- Stärkung der persönlichen, individuellen Ressourcen der Beschäftigten
(Fortbildung, Coaching, Beratung, Mentoring, kollegiale Beratung)
- die gesundheitsgerechte und menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen
 - FK-Entwicklung
 - MAG
- Erkenntnisse daraus: Organisationsdiagnostik



gesundheitsförderliche Organisationsentwicklung



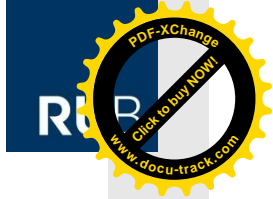
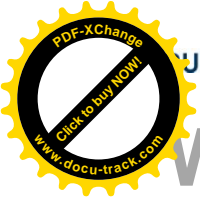
Selbstverständnis und Arbeitsweise der OEB

Aufgaben

- Beratung der RUB in strategischen Fragen nachhaltiger OE
- Beratung und Begleitung von übergreifende Veränderungsprozesse
- Unterstützung der Qualitätssicherung und -entwicklung in Verwaltungsprozessen
- Unterstützung bei der Umsetzung von Querschnittsaufgaben (Vereinbarkeit und Gesundheit) in Prozesse und Kultur

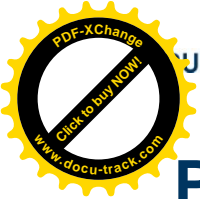
Arbeitsweise

- möglichst ganzheitliche Perspektive auf die Organisation
- Leistungsfähigkeit der RUB und der Entfaltung ihrer Beschäftigten mit ihren Kompetenzen und Potentialen in höchst möglichen Einklang bringen
- Unterstützung des organisationalen Lernens (Wissen der Beschäftigten nutzen)
- Transparenz, Information und Kommunikation im Fokus
- Ziel: „Humanisierung der Arbeit“



Was brauchen Organisationen und die in ihr Tätigen um der Erschöpfung entgegen zu wirken?

- Unterstützende soziale Beziehungen im Team
- FK als Gesundheitsfaktor
- Orientierung bzgl. Prozesse und Strukturen
- Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit
- passende fachliche Anforderungen MA - Arbeitsplatz
- Bezug auf gemeinsame Werte und Überzeugungen
- Kultur der Wertschätzung und Anerkennung
- Individuelles Gesundheitsverhalten
- Arbeitsergonomie
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsplatzsicherheit



Prozess- und Wissensmanagement als Elemente der gesundheitsförderlichen Organisationsdiagnostik

Vorhandenes Wissen und Kompetenzen für die Organisation nutzbar machen

Probleme durch

- ungeklärte Prozesse, ungeklärte Schnittstellen, unzufriedene „Kunden“
- Senkung der MA-Motivation und Verhinderung der eigenverantwortlichen Gestaltung
- Befristetes Personal (höherer Einarbeitungsaufwand)

Lösungsansätze

- Wissensmanagement -> Prozessmanagement, Wissenspools aufbauen
- Schulungen zum Umgang mit Kunden



Projektmonitoring als Element der gesundheitsförderlichen Organisationsdiagnostik

Wie viel Veränderung verträgt eine Organisation?

- Übersicht über alle zentralen Projekte: Auftrag, Laufzeit, Ressourcen
- Regelmäßiger Bericht gegenüber der Hochschulleitung
- Abgleich bei neuen Projektvorhaben bzgl. Prioritätensetzung (Frage der Machbarkeit -> Überbelastung: Wie viel Veränderung verträgt die Organisation)
- Beratung von Hochschulleitung und Projektleitungen
- AK Projektleitung
- Informationsportal im Internet



gesundheitsförderliche OE und PE

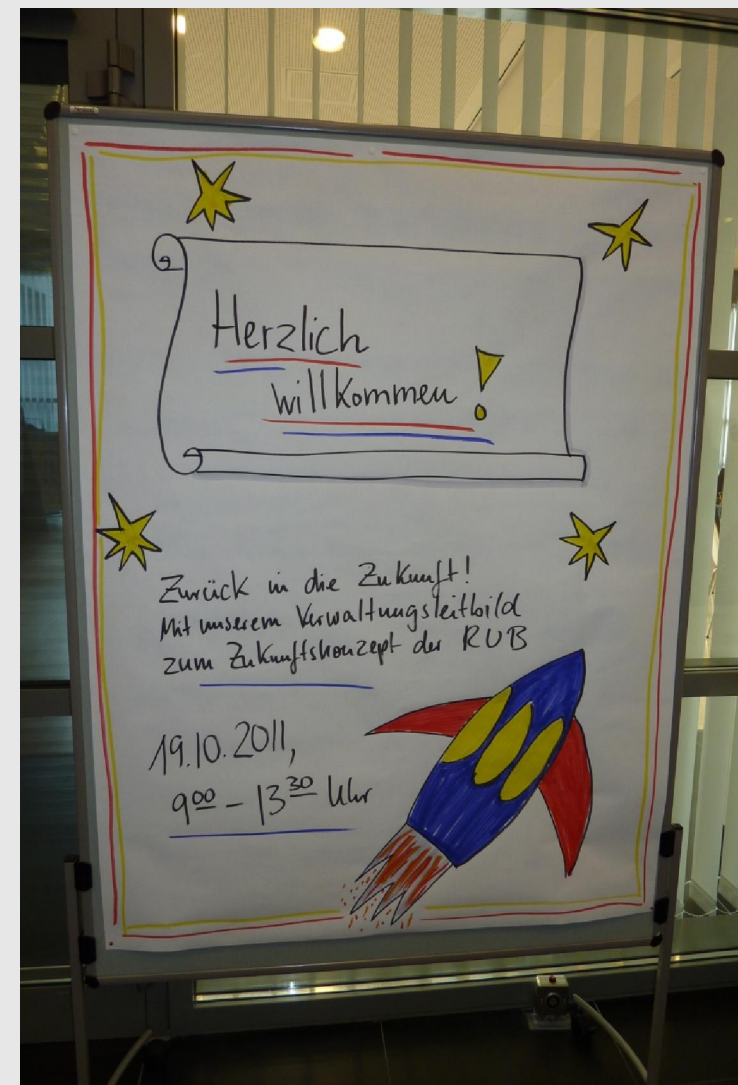


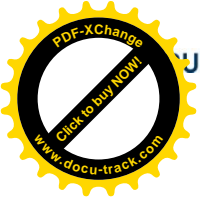
Was brauchen Organisationen und die in ihr Tätigen um der Erschöpfung entgegen zu wirken?

- Unterstützende soziale Beziehungen im Team
- FK als Gesundheitsfaktor
- Orientierung bzgl. Prozesse und Strukturen
- Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit
- passende fachliche Anforderungen MA - Arbeitsplatz
- Bezug auf gemeinsame Werte und Überzeugungen
- Kultur der Wertschätzung und Anerkennung
- Individuelles Gesundheitsverhalten
- Arbeitsergonomie
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsplatzsicherheit

Gesundheitsförderliche OE und PE

- Organisationsdiagnose aus den Erkenntnissen unserer Arbeit hat v.a. die in der Organisation arbeitenden Menschen und deren „Wohlergehen“ an ihren Arbeitsplätzen im Blick
- Kulturveränderung
Workshop „Zurück in die Zukunft“
 - Wertschätzungskultur
 - Stärkung der Gemeinschaft
 - Gestaltung einer partizipativen Organisationskultur





Besonders wertvoll und gesundheitsfördernd war dabei....

- hohe Partizipation mit zahlreichen Identifikationsmöglichkeiten
- Aufleben des WIR-Gefühls
- Bottom-up –Prozess
- Überleitung in selbstorganisierte Arbeitsgruppen

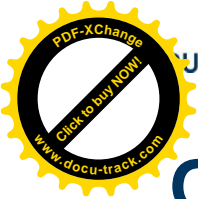
Dies alles zeigt und stützt die **Selbstwirksamkeitserwartung**

= Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können und damit angestrebte Ergebnisse zu erzielen.

Selbstwirksamkeitserwartung resultiert aus positiven Erfahrungen, Vorbildern und sozialer Unterstützung.

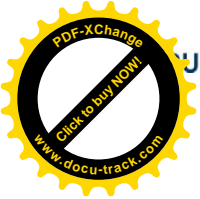
Konsequenz einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung:

- größerer Ausdauer bei der Bewältigung von Aufgaben,
- eine niedrigere Anfälligkeit für Angststörungen und Depression,
- mehr Zutrauen und Zuversicht, höhere Leistungsfähigkeit, mehr Erfolg



OE und PE: Eckpfeiler der Gesundheitsförderung? Ein Fazit ...

- OE und PE liegen quer zu „Fachgebieten“ der Gesundheitsförderung
 - Guter Ankerpunkt für strukturelle Verortung
 - Fokus auf Partizipation, Information und Kommunikation
 - Selbstverständnis, Arbeitsweise und Themen von OE und PE korrespondieren mit Aufgaben der Gesundheitsförderung
- OE/PE gewährleisten die Wahrnehmung der Gesundheitsförderung als Querschnittsaufgabe anstelle einer projektbasierten Struktur



OE und PE sind die nicht Einziges...! Gesundheitsnetzwerk an der RUB

Steuerkreis Gesundheit (seit 2003)

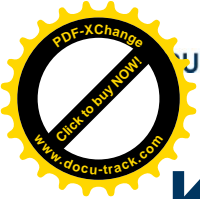
- Beteiligte:

Personalräte, Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragte, Arbeitsmedizinischer Dienst, Arbeitssicherheit, Personaldezernat, Organisations- und Personalentwicklung, Mitarbeiterberatung, Suchtberatung, Hochschulsport

- Koordination durch Organisationsentwicklung

- Aufgabe:

Seismograph für Themen, Strukturfragen, Öffentlichkeitsarbeit, Konzeption konkreter Maßnahmen, Durchführung der Gesundheitstage



Kontakt

Dr. Martina Schmohr

STABSSTELLE

INTERNE FORTBILDUNG UND BERATUNG (IFB)

Telefon: 0049 (0)234 / 32-28850

E-Mail: martina.schmohr@uv.rub.de

<http://www.uv.rub.de/ifb>

Andrea Kaus

STABSSTELLE

ORGANISATION - ENTWICKLUNG - BERATUNG (OEB)

Telefon: 0049 (0)234 / 32-25556

E-Mail: andrea.kaus@uv.rub.de

<http://www.uv.rub.de/oeb>



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**OE und PE als Eckpfeiler der
Gesundheitsförderung – die Diskussion**