

KURZINFORMATION

BAU UND TECHNIK

HIS

HOCHSCHUL-INFORMATION-SYSTEM, GOSERIEDE 9, 30159 HANNOVER

Juni 2001

B 3 / 2001

Gesundheitsförderung in der Hochschule

HIS-Abteilung III
Friedrich Stratmann, Joachim Müller
Tel.: (0511) 1220-256 / -269
Fax: (0511) 1220-250
E-Mail: stratmann@his.de / jmueller@his.de

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH
Goseriede 9, 30159 Hannover

Juni 2001

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Rahmenbedingungen und thematische Relevanz

1	Arbeitsplatz Hochschule: Gesundheitsförderung - ein Beitrag zur Organisationsentwicklung und zum Arbeitsschutz <i>(Reiner Schmutnig)</i>	1
2	Die Fehlzeitenquote - Aussagekraft und Beeinflussbarkeit von Arbeitsunfähigkeitsdaten <i>(Michael Kentner)</i>	3
3	Von der betrieblichen Gesundheitsförderung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement <i>(Hans-Joachim Görres)</i>	11
4	Gesundheitsmanagement in öffentlichen Verwaltungen <i>(Thomas Altgeld)</i>	15
5	Ansatz und Ziele einer gesundheitsfördernden Hochschule <i>(Silke Gräser, Wilfried Belschner)</i>	23

Praxisberichte

Erfahrungsberichte aus der Hochschulpraxis und Sichtweisen der beteiligten Akteure

6	Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz <i>(Friedrich Stratmann, Joachim Müller)</i>	31
7	Das Magdeburger Projekt „Gesunde Hochschule“ <i>(Georg Köhler)</i>	37
8	Die Oldenburger Charta der Gesundheitsförderung - das Projekt gesundheitsfördernde Universität Oldenburg <i>(Wilfried Belschner, Silke Gräser)</i>	49
9	Gesundheitslabor für Studierende an der Universität Bielefeld <i>(Sabine Meier)</i>	53
10	Gesundheitsförderung aus der Sicht einer Sicherheitsfachkraft am Beispiel der Universität Potsdam <i>(Helga Krieger)</i>	55
11	Organisations- und Personalentwicklung: Handlungsspielräume für Personaldezernenten und Personalräte <i>(Kristin Unnold)</i>	59

Der außeruniversitäre Bereich

12	Gesundheitsmanagement im Rahmen eines integrierten Systems <i>(Stefan Bacmeister, Hagen Wieneke)</i>	63
13	Erfahrungen aus der öffentlichen Verwaltung bei der Durchführung von Gesundheitsmanagement-Projekten <i>(Volker Kirschbaum)</i>	71

Helga Krieger, Universität Potsdam

Gesundheitsförderung aus der Sicht einer Sicherheitsfachkraft am Beispiel der Universität Potsdam

1 Rahmenbedingungen der Gesundheitsförderung

Für die Realisierung eines Gesundheitsprojektes an der Universität Potsdam haben sich erstmalig im Januar 1996 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Arbeitspsychologie, der Sportwissenschaften sowie Vertreterinnen des Sicherheitswesens und des betriebsärztlichen Dienstes ein gemeinsames Vorgehen beschlossen.

Die Vorbereitung des Projekts Gesundheitsförderung an der Universität Potsdam war verbunden mit einem langwierigen und nicht immer einfachen Diskussionsprozess.

Auch nachdem ein Konsens in der grundsätzlichen Frage gefunden war, bedurfte es geduldiger und nachdrücklicher Detailarbeit, bis eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen und die Infrastruktur gefunden war.

2 Position der Sicherheitsfachkraft bei der Gesundheitsförderung

Für die attraktive Aufgabe „Gesundheitsprojekt an der Universität Potsdam“ sind eine aktive Beteiligung und Kreativität aller Mitarbeiter und Führungskräfte sowie des Personalrates gefragt.

Als Sicherheitsfachkraft bewegten mich in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

- Was kann ich als Sicherheitsfachkraft zur Gesundheitsförderung beitragen?
- Wie konkret und wo ist der Einstieg in die Praxis oder kann ich mich in das Projekt Gesundheitsförderung / Gesundheitsmanagement integrieren?

Obwohl ich anfangs meine Position nicht finden konnte, begann mit diesen Überlegungen die eigentliche Arbeit. Mit der Findung der eigenen Position und Aufgaben wurde dann aber die Positionierung der Sicherheitsfachkraft geebnet:

Die Sicherheitsfachkraft ist

- Praktiker,
- Kontaktperson und
- Ansprechpartner mit Insider-Wissen

im Prozess der universitären Gesundheitsförderung.

In Verbindung mit bestehenden Arbeitsschutzdokumentationen, wie Gefährdungsbeurteilungen und Beurteilungen von Bildschirmarbeitsplätzen u. a. erfolgte schließlich ein konkreter Einstieg in die Gesundheitsförderung.

3 Charakterisierung betrieblicher Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung bedeutet den flächendeckenden Ausbau von Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung für alle Universitätskomplexe. Darüber hinaus stellt sie einen besonders wichtigen Faktor bei der Steigerung des Problembewusstseins bei Führungskräften und ausführenden Kräften sowie der Steigerung der Arbeitszufriedenheit dar und mindert die betrieblichen Gesundheitsbelastungen. Insgesamt erfolgt die Förderung einer aktiven und gesundheitsbewussten Lebensweise und die Verbesserung der Kommunikation und Kooperation innerhalb der Einrichtung.

Zu den Leitmerkmalen betrieblicher Gesundheitsförderung zählt Folgendes:

- Gesundheitsförderung betrifft alle Beschäftigten und nicht nur Risikogruppen
- Gesundheitsförderung ist sowohl situations- wie personenorientiert (Integration verhältnis- und verhaltensbezogener Maßnahmen)
- Gesundheitsförderung ist ein langfristig angelegter Prozess
- Gesundheitsförderung wird von vielen Akteuren – auch und vor allem den Beschäftigten – getragen
- Gesundheitsförderung setzt Mitbestimmung voraus

4 Projekt zur Gesundheitsförderung

An der Universität Potsdam wurde in den letzten Jahren ein integratives und interdisziplinäres Projekt zur Gesundheitsförderung installiert. Es verfügt über eine geeignete Infrastruktur zur Kommunikation. Das Projekt zur Gesundheitsförderung ist außerdem durch eine Betriebsvereinbarung abgesichert.

Für die weitere Unterstützung des Projekts zur Gesundheitsförderung wurde am 17.12.1998 die o.g. Betriebsvereinbarung zur Gesundheitsförderung an der Universität Potsdam verabschiedet und ein Steuerkreis gebildet. Dieser hat die Aufgabe der Förderung und Koordination aller Maßnahmen für die Verbesserung des physischen und psychischen Denkvermögens.

Zum Steuerkreis gehören ein Vertreter des Kanzlers, ein Vertreter des Personalrates sowie ein Projektmanager. Der Steuerkreis wird unterstützt und beraten durch den Arbeitskreis Gesundheit. An diesem Arbeitskreis beteiligen sich die nachfolgend aufgeführte Personengruppen:

- wissenschaftliche Mitarbeiter der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie
- die Gleichstellungsbeauftragte
- wissenschaftliche Mitarbeiter der Sportwissenschaft
- wissenschaftliche Mitarbeiter der Sportmedizin
- wissenschaftliche Mitarbeiter der Humanbiologie
- Gesamtpersonalrat
- Schwerbehindertenbeauftragte
- Vertreter der Studierenden
- Vertreter des Kanzlers
- die Sicherheitsingenieurin
- die Betriebsärztin

5 Erfassung der Ist-Situation

Zur Erfassung der Ist-Situation des Gesundheitsschutzes an der Universität Potsdam wurden unterschiedliche Aktivitäten entwickelt. Exemplarisch sein hier folgende genannt:

- Als Analyseinstrument wurde eine Fragebogenaktion für die Verwaltungsbereiche durchgeführt, welches den Gesundheitszustand und die Arbeitssituation betraf.
- Für funktionsdiagnostische Untersuchungen entwickelten die Sportwissenschaftler einen speziellen Untersuchungsbogen.

- Durch die Sicherheitsfachkraft wurden zusammen mit Studenten des Diplomstudienganges Prävention und Rehabilitation Arbeitsplatzbesichtigungen und Gefährdungsanalysen vorgenommen.
- Weiterhin erfolgte eine computergestützte Untersuchung der Raumaufteilung und Möblierung in Anlehnung an Sollwerte, mit dem Ergebnis von alternativen Einrichtungsvorschlägen unter ergonomischen Gesichtspunkten.
- Durch den Arbeitsbereich Arbeitspsychologie des Instituts für Psychologie erfolgten vertiefende Analysen. Gegenstand der Untersuchung waren die arbeitsbedingten psychischen Belastungen von Sekretärinnen, die mehreren Arbeitsplätzen zugeordnet sind.
- Eine weitere Untersuchung war den psychischen Beanspruchungen der Studierenden durch die Doppelbelastung von Studium und Job gewidmet.
- Ein berufsfeld bezogener Einsatz von Studierenden wurde für Interventionsmaßnahmen von Mitarbeitern initiiert. Dazu gehören:
 - Pausengymnastik
 - Rückenschule
 - Funktionsgymnastik
 - Herz-Kreislauftraining
 - Kurs zur Stressbewältigung
 - Sportangebot Gesundheitsförderung (speziell gekennzeichnet im Sportprogramm der Universität)

Begleitend wurde während der Phase der Analyse des Ausgangszustandes versucht, die Mitarbeiter in der Universitätszeitung, durch Gesundheitstage und spezielle Workshops zu sensibilisieren. Ergänzend zu den bestehenden Programmen wird außerdem die Ernährungsberatung in unser Projekt integriert.

6 Vorteile für die Universität

Durch die aktive Gesundheitsförderung ergeben sich für Betriebe auf verschiedenen Ebenen Vorteile. Diese lassen sich als Vorteile für die Beschäftigten und Vorteile für die Universität wie folgt zusammenfassen.

Vorteile für den Beschäftigten

- Reduktion von Arbeitsbelastungen
- Besserer Umgang mit Belastungen
- Verbesserung des Gesundheitszustandes
- Zunahme der Leistungsfähigkeit
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Steigerung des Wohlbefindens

Vorteile für die Universität

- Erhöhung der Personalverfügbarkeit
- Senkung des Krankenstandes
- Stärkung der Position
- Verbesserung des Images der Universität
- Abbau von Konfliktpotentialen
- Erhöhung der Arbeitsmotivation

7 Schlussfolgerungen

Aus den Erfahrungen des Gesundheitsprojektes an der Universität Potsdam lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- Das integrative Vorgehen hat sich an der Universität Potsdam bewährt.
- Der Einbezug aller Angehörigen an der Universität ist ein entscheidendes Erfolgskriterium.
- Aufbauend auf der Analyse sollten Interventionen (bedingungs- und personenbezogene) zügig umgesetzt werden.
- Die personelle Absicherung eines Projektmanagers muss langfristig im Stellenpool integriert werden.
- Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Verbesserung der Gesundheit der Arbeitnehmer durch das Arbeitsschutzgesetz 1996 ist ein lange fälliger Paradigmenwechsel in der Arbeitsschutzpolitik auch in Deutschland eingeleitet worden.
- Diese ganzheitliche Sichtweise geht über die klassische Unfallverhütung hinaus und lenkt den Fokus auch auf den präventiven Schutz und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten.

4 Ausblick

Moderner Arbeitsschutz als Antrieb zur weiteren Gestaltung der Gesundheitsförderung

In der Vergangenheit gingen die innovativen Impulse von der betrieblichen Gesundheitsförderung aus. Das Arbeitsschutzgesetz veränderte diese Situation. Viele methodische Standards der Gesundheitsförderung fließen in den Arbeitsschutz ein. Es erfolgt eine stärkere Gewichtung bei der Beteiligung der Beschäftigten. Durch die Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilungen an Arbeitsplätzen kam es zu einer systematischen Erfassung von Gesundheitsgefährdungen an der Universität Potsdam.

Wenn der Arbeitsschutz diese Vorgaben nicht nur formalistisch abarbeitet, sondern ernsthaft umsetzt, verdrängt er die betriebliche Gesundheitsförderung aus ihrem angestammten Feld.

Die Autorin

Dipl.-Ing. Helga Krieger ist Fachingenieurin für Arbeitsschutz und Leitende Sicherheitsingenieurin an der Universität Potsdam.

Kontakt: krieger@rz.uni-potsdam.de