

Universität Stuttgart

Gesundheitsmanagement

**1. Bericht des
Gesundheitsmanagements
12/2010 – 03/2014**

unigesund

1. Bericht des Gesundheitsmanagements 12/2010 – 03/2014



Vorwort aus dem Gesundheitsmanagement

Sie halten einen Gesundheitsbericht in Händen, der uns – das Team des Gesundheitsmanagements der Abteilung Personalentwicklung – durchaus mit Stolz erfüllt. Er zeigt kompakt, was in wenigen Jahren möglich geworden ist und in welchen Bereichen weitere Potenziale schlummern.

Es ist ein Bericht über eine Erfolgsgeschichte. Der Bericht zeigt aber auch, was wir noch nicht geschafft haben. Er benennt deutlich Lücken, die zu Aufgaben für die Zukunft werden können. Er skizziert etwa Möglichkeiten, Themen noch professioneller zu verankern und zu vernetzen, Kommunikationskanäle gezielter zu bedienen oder wie die Instrumente der Erfolgssicherung noch selbstverständlicher angewendet werden können.

Erfolge sind schön und dürfen auch benannt und gewürdigt werden, sie sind jedoch der Vergangenheit anzurechnen und ihre Nachwirkungen haben eine begrenzte Halbwertszeit. Misserfolge oder Versäumnisse sind die „weißen Flecken“ auf der Landkarte des Gesundheitsmanagements. Sie machen uns neugierig, wir möchten sie prüfen, aus ihnen lernen und sie im Sinne der Gesundheit „erobern“.

In den letzten Jahren gab es sehr viel motivierenden Zuspruch und Unterstützung. Sei es von Seiten der Universitätsleitung, von den Mitgliedern im Arbeitskreis Gesundheit und selbstverständlich von den wichtigsten Personen, um die es in diesem Bericht geht: von den Kolleginnen und Kollegen. Ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden ist unsere Aufgabe und bei aller anzustrebenden Professionalisierung des Gesundheitsmanagements bleiben die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Stuttgart stets handlungsleitend.

Wie geht es weiter?

Dieser Bericht ist die Grundlage dafür,

- die einzelnen Prozesse der Gesundheitsförderung klar und übersichtlich zusammenzufassen
- daraus (neue) Ziele für die nächsten Jahre abzuleiten und
- die Erreichung dieser Ziele durch die Etablierung eines Controllings zu prüfen und anschaulich für die Kolleginnen und Kollegen jederzeit transparent zu halten.

Wie auch immer sich die Aufgaben des Gesundheitsmanagements und das Team, das diese Aufgaben bearbeitet, zukünftig verändern mögen. Wir werden stets darauf achten, dass ein qualitativ hochwertiges Gesundheitsmanagement die Vielfalt an Akteuren und Ideen würdigt. Gemeinsam entwickeln wir uns weiter.



Pauline Vogel und Christoph Weiss



Impressum

Universität Stuttgart

Gesundheitsmanagement

Geschwister-Scholl-Str. 24 D
70174 Stuttgart

Tel.: +49(0)711/685-822 18 und 84108

E-Mail: gesundheitsmanagement@uni-stuttgart.de

www.uni-stuttgart.de/gesundheit

Herausgeber: Gesundheitsmanagement der Universität Stuttgart

Redaktion: Christoph Weiss und Pauline Vogel

Gestaltung: Corinna Gräble

Bildnachweis: © Grafix132 - Fotolia.com, © sunny studio - Fotolia.com, © A_Bruno - Fotolia.com, © koszivu - Fotolia.com, © Beboy - Fotolia.com, © olly - Fotolia.com, © Dreaming Andy - Fotolia.com, © Cifotart / fotolia.com, © Sergej Toporkov / fotolia.com, © style-photography.de - Fotolia.com, © JiSign - Fotolia.com, © PhotographyByMK - Fotolia.com, © contrastwerkstatt - Fotolia.com, © Olivier Le Moal - Fotolia.com, © Clemens Schüßler - Fotolia.com, © Maxim Pavlov - Fotolia.com

Inhaltsverzeichnis

- 1. Intro.....5
 - 1.1 Zeitreise 6
 - 1.2 Stimmen aus dem AK Gesundheit..... 7
- 2. Strukturen.....10
 - 2.1 Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung 11
 - 2.2 Arbeitskreis Gesundheit 12
 - 2.3 Weitere interne Verankerung..... 14
 - 2.4 Hochschulverbindende Netzwerke 15
 - 2.5 Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg..... 16
- 3. Kommunikationskanäle18
 - 3.1 Website unigesund..... 19
 - 3.2 Interne Gremien und Veranstaltungen..... 23
 - 3.3 Postsendungen 24
 - 3.4 Zusammenarbeit mit der Hochschulkommunikation 25
 - 3.5 Externe Öffentlichkeitsarbeit 26
- 4. Analysen27
 - 4.1 Soziodemografische Daten 28
 - 4.2 AU Daten der GKV 32
 - 4.3 Mitarbeiterbefragung quo vadis 51
 - 4.4 Kurzbefragung AK Mitglieder..... 52
 - 4.5 Explorationsgespräche..... 54
 - 4.6 Fortbildungsbedarfserhebung..... 55
- 5. Schwerpunktthemen58
 - 5.1 Überblick..... 59
 - 5.2 Fundament, Analysen, Prozessbegleitung..... 62
 - 5.3 Prävention: Bewegung, Entspannung, Ernährung 67
 - 5.4 Suchthilfe 83
 - 5.5 Medizinische Vorsorge 86
 - 5.6 Tag der Gesundheit..... 89
 - 5.7 Psychische Gesundheit..... 92
 - 5.8 BEM 94
- 6. Ziele96
 - 6.1 Ziele 2011 - wurden diese erreicht? 97
 - 6.2 Unigesund 2015 100
- 7. Externe Beurteilung.....101
 - 7.1 Benchmarking im Rahmen des Corporate Health Award 102
 - 7.2 Corporate Health Audit..... 108
- 8. Anhang110
 - 8.1 Die Ergebnisse des Corporate Health Audit111



1. Intro

- 1.1 Zeitreise
- 1.2 Stimmen aus dem AK Gesundheit



2. Strukturen

- 2.1 Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung
- 2.2 Arbeitskreis Gesundheit
- 2.3 Weitere interne Verankerung
- 2.4 Hochschulverbindende Netzwerke
- 2.5 Gesundheitsstrategie Baden-Württemberg

2.1 Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung

Das Gesundheitsmanagement an der Uni Stuttgart ist ein Aufgabengebiet der Abteilung Personalentwicklung unter der Leitung von Petra Pechbrenner. In der Personalentwicklung sind außerdem die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie der Dual Career Service verortet.

Die Verzahnung des Gesundheitsmanagements mit allgemeinen PE-Projekten und speziell der Aus- und Fortbildung gelingt aufgrund der räumlichen und inhaltlichen Nähe bisher gut, Potenzial für Verbesserung ist insbesondere bei der systematischen Zielgruppenansprache im Sinne einer langfristigen Qualifizierungsstrategie natürlich dennoch vorhanden.

In den Jahren 2011–2013 hat das GM einen starken inhaltlichen Wandel vollzogen. Von anfangs projekthaften Präventionsaktivitäten in den Bereichen der Bewegungsförderung und Stressprophylaxe verschob sich der Schwerpunkt hin zu Dauerthemen der Personal- und Organisationsentwicklung.

! Die Etablierung von Dauerthemen wie etwa Suchthilfe, Betriebliches Eingliederungsmanagement oder die Koordinierung der MFT-Beratung ist erfreulich, jedoch verringert sie die freien Kapazitäten in den Bereichen der Primärprävention. Die Ressourcenorientierung darf als Grundpfeiler der Gesundheitsförderung nicht vernachlässigt werden.

Im Jahr 2013 hat eine „Projektgruppe Personalentwicklung“ die Arbeit aufgenommen, der Vertreter/innen aller Beschäftigtengruppen der Universität sowie Vertreter/innen des Zentrums für Lehre und Weiterbildung, des Personalrats, des Gleichstellungsreferats sowie die Beauftragte für Chancengleichheit angehören. Die Projektgruppe hat den Auftrag, Vorschläge dazu auszuarbeiten, was unter Personalentwicklung an der Universität Stuttgart verstanden wird, an welchen

Leitlinien sich die Personalentwicklung auszurichten hat und welche Prioritäten in Bezug auf die Handlungsfelder, Maßnahmen und Instrumente in den kommenden 2–3 Jahren gesetzt werden sollten. Die Ergebnisse der Projekttreffen werden dann dem Rektorat in Form von Empfehlungen vorgelegt.

! Zum Zeitpunkt dieser Berichtserstellung war die Schwerpunktsetzung dieser Projektgruppe noch nicht abschliessend geklärt. Dass das Gesundheitsmanagement ein fester Bestandteil der zukünftigen Personalentwicklungsstrategie darstellt, scheint jedoch sichergestellt. Um die Vernetzung von GM-Themen im Sinne der allgemeinen PE-Ausrichtung weiter voranzutreiben, ist die frühzeitige Mitgestaltung bei der Umsetzung der Ergebnisse der Projektgruppe anzustreben.

Um sämtliche Gesundheitsaktivitäten unter ein „gemeinsames Dach“ zu bringen und den Wiedererkennungswert zu erhöhen, wurde die Marke „unigesund“ entwickelt. Das Logo zur Marke ist als Wort- und Bildzeichen im Einsatz:



Die Website von unigesund trägt den Namen „Gesundheitsportal“ (siehe Kapitel 3.1).

4.5 Explorationsgespräche

Vor dem Neustart des Arbeitskreises Gesundheit 2011 wurden mit unterschiedlichen Akteuren der Universität Stuttgart Explorationsgespräche geführt. Die „Weisheit der Vielen“ wurde damit gebündelt und ein handlungsfähiger Arbeitskreis Gesundheit gegründet.

Diese Gespräche zwischen Gesundheitsmanagement und Schlüsselakteuren der Uni fanden im Zeitraum Dezember 2010 – Mai 2011 statt und hatten zum Ziel, vorhandene Interessen, Werthaltungen, Einstellungen, Probleme, Ressourcen und Denkweisen der Personen bzw. der gesamten Organisation Uni Stuttgart sichtbar zu machen. Nachfolgend wurden gezielt Personen in den Arbeitskreis eingeladen (siehe Kapitel 2.2). Die Akteure im Arbeitskreis müssen dabei keineswegs stets gleicher Meinung sein, jedoch über ein gemeinsames Grundverständnis über die Notwendigkeit der Gesundheitsförderung verfügen.



! Diese Gespräche erfüllten im ersten Durchgang (Januar–Mai 2011) insbesondere den Zweck des Kennenlernens und der Vertrauensbildung, untergeordnet war ein klar strukturierter und standardisierter Informationsgewinn. In den nächsten Durchgängen sind die Gespräche als Experteninterviews anhand eines Leitfadens zu strukturieren und der Informationsgewinn steht im Vordergrund. Auch die Ausweitung des Expertenkreises ist anzustreben.

4.6 Fortbildungsbedarfserhebung

Im Juli 2011 wurde von der Abteilung Personalentwicklung eine flächendeckende Befragung aller Mitarbeiter/innen zum Fort- und Weiterbildungsbedarf durchgeführt. Hierbei ging es sowohl um die Nutzung der bisherigen Angebote des Dezernats Personal als auch um Schulungsbedarf und Wünsche für zukünftige Fortbildungsprogramme.

Die Erkenntnisse, insbesondere zu den Gesundheitsthemen, die aus den ausgewerteten Daten abgeleitet werden können, fließen in die Konzeption der Fort- und Weiterbildungsprogramme ein.

Die Befragung erfolgte als Online-Befragung. Alle Beschäftigten der Universität Stuttgart erhielten per E-Mail die Einladung zur Teilnahme, nähere Informationen zur Befragung sowie den Link zum Online-Fragebogen. Mitarbeiter/innen die nicht über einen Rechnerzugang verfügen, hatten die Möglichkeit, den Fragebogen in Papierform abzugeben. Mit 1.210 ausgefüllten Fragebögen wurde ausgehend von insgesamt 5.087 Beschäftigten (Stand 31.08.2011) eine Rücklaufquote von 23,8% erreicht.

- Der Großteil der Befragten arbeitet in Instituten (69 Prozent), 7 Prozent in Zentralen Einrichtungen sowie 11 Prozent in der Zentralen Verwaltung.
- Bei der Frage nach der Dienstart gaben 48 Prozent an, im wissenschaftlichen Dienst tätig zu sein, 14 Prozent im technischen Dienst und 25 Prozent im Verwaltungs-/Bibliotheksdienst.

Folgende Ergebnisse aus der Befragung sind für das Gesundheitsmanagement besonders relevant:

- Unter den Rückmeldungen waren 49 Prozent Männer und 39 Prozent Frauen, 12 Prozent haben keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht (vgl. Abbildung 1).
- Zudem waren 40 Prozent der Teilnehmer/innen unter 35 Jahren, 30 Prozent zwischen 35 und 50 Jahren und 18 Prozent älter als 50 Jahre.
- 34 Prozent waren kürzer als drei Jahre beschäftigt, 28 Prozent zwischen drei und zehn Jahren sowie 26 Prozent länger als zehn Jahre. Außerdem befinden sich 47 Prozent in einem befristeten und 40 Prozent in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.



5. Schwerpunktthemen

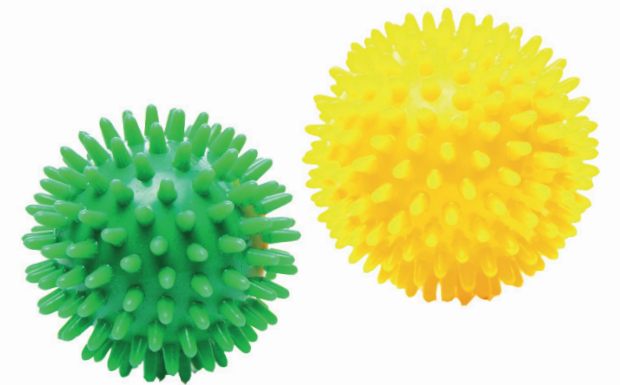
- 5.1 Überblick
- 5.2 Fundament, Analysen, Prozessbegleitung
- 5.3 Prävention: Bewegung, Entspannung, Ernährung
- 5.4 Suchthilfe
- 5.5 Medizinische Vorsorge
- 5.6 Tag der Gesundheit
- 5.7 Psychische Gesundheit
- 5.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement

5.1 Überblick

Die dargestellten Schwerpunktthemen und darunter subsummierte Teilprojekte sind das Resultat sämtlicher Analysen seit Beginn des Gesundheitsmanagements, von Diskussionen im Arbeitskreis Gesundheit und unzähligen wertvollen Anregungen von Kolleginnen und Kollegen.

Die gewählten Kategorien sind keineswegs starr voneinander abgegrenzt; sie sind dynamisch miteinander verwoben. Mitarbeiter-, Führungskräfte- und Teambberatung wäre ohne die Suchthilfe unvollständig, ein Tag der Gesundheit ohne Medizinische Vorsorge nur eine halbe Sache, Gesundheitsanalysen ohne die Ermittlung psychischer Belastungen rudimentär.

Die Kategorisierung hat sich dennoch bewährt, um mit geringem Aufwand einen Überblick davon zu erhalten, ob die Balance der Themen ausgewogen ist oder durch die momentane Bearbeitung eines bestimmten Projekts die Gefahr der Unausgewogenheit besteht.



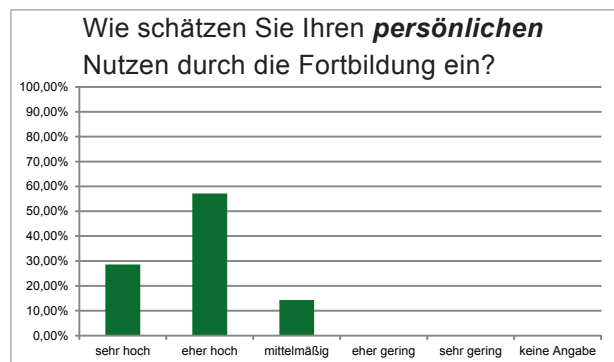
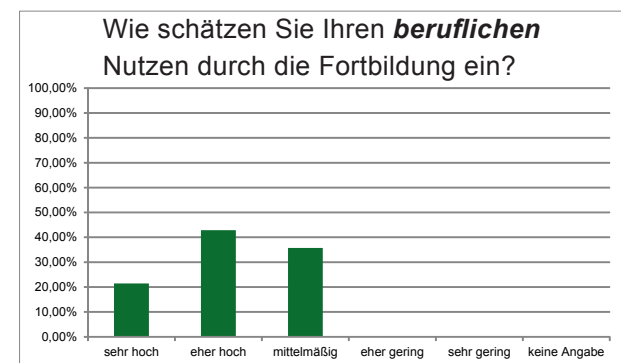
Schwerpunktthemen

Strukturaufbau / Gesundheitsanalysen
Prävention: Bewegung / Ernährung / Entspannung
Suchthilfe
Medizinische Vorsorge
Tag der Gesundheit
Psychische Gesundheit
Betriebliches Eingliederungsmanagement

Azubi-Gesundheit

Für das Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist die Zielgruppe der Auszubildenden von hoher Bedeutung. Um die Auszubildenden schon zu Beginn ihres Arbeitslebens darin zu unterstützen, einen eigenverantwortlichen und ressourcenorientierten Umgang mit der eigenen Gesundheit in den Arbeitsalltag zu integrieren, fanden 2013 zwei ganztägige Gesundheitsworkshops für Auszubildende der Universität im ersten Lehrjahr statt. Das Programm enthielt Themen wie Fitnesstraining, Ergonomie und Stressbewältigung. Um den Campus und die verschiedenen Angebote der Universität kennenzulernen, gab es zudem eine gemeinsame Campus-Rallye.

Auszug aus der Evaluation des 2. Workshops:



Einige Stimmen aus dem Kreis der Teilnehmer/innen:

„Der Gesundheitsworkshop hat sich auf jeden Fall gelohnt. Besonders gut fand ich, dass individuell auf Situationen, Probleme und Fragen einzelner Teilnehmer eingegangen wurde. Durch die entspannte und freundliche Atmosphäre habe ich mich wohl gefühlt und konnte vieles von dem was erzählt wurde auf- und mitnehmen. Durch die vielen verschiedenen Übungen konnte ich einiges auch gleich zu Hause und im Betrieb praktisch umsetzen.“ (Eine Teilnehmerin)

„Der Tag bot mir die Gelegenheit, einfache und schnelle Möglichkeiten kennen zu lernen, wie man auch im Berufsalltag fit und gesund bleibt. Das Programm war vielfältig und es wurde auf jeden individuell eingegangen. Das Beste am gesamten Workshop waren die Fitnessübungen und die Rücksprache über Probleme und Stress im Beruf.“ (Ein Teilnehmer)

! Bei den Auszubildenden der Uni Stuttgart sind nach den erfolgreichen Workshops ab 2014 der Gesundheitsworkshop (1. Lehrjahr) und der Suchtpräventionstag (3. Lehrjahr) verstetigt. Ähnliche Entwicklungen sind auch für andere Berufs- bzw. Statusgruppen anzustreben.

5.4 Suchthilfe

Statistisch gesehen weisen 18,3% (20,9% der Männer, 15,6% der Frauen) der 18- bis 64-jährigen Menschen in Deutschland einen riskanten Alkoholkonsum auf. Ein Missbrauch liegt bei 3,8% (6,4% der Männer, 1,2% der Frauen) vor, eine Alkoholabhängigkeit bei 2,4% der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung*. * (Datenquelle: Epidemiologischer Suchtsurvey 2006 / Basis Alter:18-64-Jährige / Basis Bevölkerung: 52.010.517 Personen (Stand: 31.12.2005, Statistisches Bundesamt).

Bezogen auf die Anzahl der Arbeitsplätze an der Uni Stuttgart wird durch diese Statistiken deutlich, dass es sich nicht um ganz wenige Einzelfälle handelt. Wir gehen von mehr als 100 Personen aus, die eine Alkohol- oder sonstige Suchterkrankung haben und konkrete Hilfe benötigen. Die Statistik ist jedoch nur ein Aspekt der Thematik. Hinter jedem/jeder Suchterkrankten steckt ein/e Kolleg/in mit einem individuellen Weg in die Abhängigkeit und einer Chance, aus der Sucht herauszufinden. Die Universität Stuttgart trägt eine große soziale Verantwortung für ihre Beschäftigten. Auf diesem Grundverständnis wurde im Juni 2011 die „Arbeitsgruppe Suchthilfe“ gebildet, eine aus dem Arbeitskreis Gesundheit entstandene Projektgruppe. Die Projektgruppe wurde nach Verabschiedung der Dienstvereinbarung zum ständigen „Arbeitskreis Suchthilfe“, diesem gehören an:

- Melanie Egerer (Personaldezernentin)
- Ralf Glodd (Leiter Sicherheitswesen)
- Dr. Gerhard Mayer (Arbeitsmediziner)
- Petra Pechbrenner (Leiterin PE)
- Dr. Karin Reindel (Arbeitsmedizinerin)
- Peter Salzmann (BASP)
- Martina Schultheiß (BASP)
- Edeltraud Walla (Beauftragte für Chancengleichheit)
- Christoph Weiss (Gesundheitsmanager)
- sowie ein Mitglied des Personalrates

Bedingungen für „lebendige“ Suchthilfe

Die Arbeitsgruppe hat in der Auftaktsitzung am 07.06.2011 Bedingungen für eine funktionierende und nachhaltige Suchthilfe herausgearbeitet.

Suchthilfe
=
Informierte und sensibilisierte Mitarbeiter/innen
+
Informierte und sensibilisierte Führungskräfte
+
Konkrete Hilfestellung intern / extern
+
Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarung

Nach dem Abschluss der Dienstvereinbarung im März 2013 wurden die Beschäftigten der Uni per Rundschreiben über deren Inhalt informiert.

Ziele der Dienstvereinbarung:

- Förderung eines verantwortungsbewussten Umgangs mit Alkohol/Suchtmitteln
- Frühe Ansprache von riskantem Konsum in Gesprächen mit Mitarbeitern/innen
- Motivation suchtgefährdeter und riskant konsumierender Mitarbeiter/innen zur frühzeitigen Inanspruchnahme von Hilfen bzw. zur Behandlung
- Verbesserung des Zugangs zum therapeutischen Hilfe- und Beratungssystem
- Einsatz von konkreten Hilfemaßnahmen durch das Vorhandensein suchtmittelspezifischer Richtlinien und Handlungsvorlagen
- Betonung der Fürsorgepflicht von Führungskräften im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich der UniversitätDie