



Gesundheitsfördernde Hochschulen

Modelle aus der Praxis



Editorial

3 Aktives Gesundheitsmanagement an Hochschulen | Von Thomas Holm

Leiter Gesundheitsmanagement bei der Techniker Krankenkasse

Einleitung

4 Alle Hochschulakteure in den Prozess einbeziehen

Gesundheit kann zu einem wichtigen Standortvorteil für eine Hochschule werden – vorausgesetzt, die Hochschulleitung schafft die richtigen Voraussetzungen dafür.

| Von Dr. Ute Sonntag und Dr. Brigitte Steinke

8 Den Menschen in den Mittelpunkt stellen

Studierende und Beschäftigte an Hochschulen leiden gesundheitlich unter den oft sehr stressigen und unwirtlichen Verhältnissen, die sie dort antreffen. | Von Dr. Ute Sonntag und Dr. Brigitte Steinke

Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen

10 „Gesundheitsmanagement sollte auf der Leitungsebene angesiedelt sein“

Der Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen wurde im Herbst 2010 vom Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen gemeinsam mit der Hochschule Magdeburg-Stendal und der Techniker Krankenkasse ausgeschrieben. Ein Interview über Hintergründe und Ziele mit Prof. Dr. Thomas Hartmann von der Hochschule Magdeburg-Stendal

12 Gesundheit konsequent in der gesamten Hochschule verankern

Die Universität Paderborn wurde mit ihrem Gesamtkonzept „Gesunde Hochschule“ gleich vier Mal ausgezeichnet. | Von Sandra Bischof

14 Gesundheit als Bestandteil des Leitbildes

Externe Expertise einholen und die eigenen Hochschulmitglieder einbinden – mit dieser Vorgehensweise ist es der Alice Salomon Hochschule in Berlin gelungen, sich zu einer gesundheitsförderlichen Einrichtung zu entwickeln. | Von Berthe Khayat

15 Gesundheit als Teil der universitären Organisationskultur

Damit Gesundheitsförderung hochschulweit greift, muss sie von der Hochschulleitung ernst genommen und moderiert werden. Die Universität Göttingen hat dies erfolgreich durchgezogen.

| Von Dr. Holger Epstein

17 Positive Effekte einer aktiven Pausengestaltung

Die Bergische Universität Wuppertal zeigt mit ihrem Konzept „Das Potential der Pause“, wie gesundheitsorientierte Aktivitäten sowohl in den Studien- als auch in den Arbeitsalltag integriert werden können.

| Von Gaby Maass

19 „PausenExpress“ – Erholung für zwischendurch

Im Verbund haben die Universitäten Potsdam, Wuppertal, Aachen und Paderborn das Konzept „PausenExpress“ entwickelt.

| Von Dr. Petra Bischoff-Krenzien



Hefmitte

Sonderteil zum Herausnehmen

I. Qualitätsmaßstäbe für eine gesunde Hochschule

Im Jahr 2005 verabschiedete der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen zehn Gütekriterien, um die Basis für gemeinsame Standards zu schaffen.

| Von Prof. Dr. Thomas Hartmann

II. Gütekriterien für eine gesundheitsfördernde Hochschule

Die zehn Gütekriterien – mit Erläuterungen



21 Lässig statt stressig durchs Studium

Studierende der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd haben ein Antistressmanual für sich und ihre Kommilitonen entwickelt. | Von Dr. Birte Dohnke

23 Gute Gestaltung und Präsentation

Mit dem Publikumspreis für das beste Poster wurden die Technische Universität Braunschweig und die Hochschule Coburg ausgezeichnet.

In eigener Sache

24 Die TK – starker Partner für Hochschulen

Hochschulen, die ihre Institution nachhaltig gesundheitsförderlich gestalten wollen, haben die Chance, sich von außen coachen zu lassen. Wie das gehen kann, beschreibt die TK. | Von Dr. Brigitte Steinke

25 Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen

Der AK will gesundheitsfördernde Lebens-, Lern- und Arbeitsbedingungen an Hochschulen initiieren und unterstützen.

| Von Dr. Ute Sonntag

Service-Tipps

26 Nützliche Publikationen, Websites und Veranstaltungen

28 Impressum

Aktives Gesundheitsmanagement an Hochschulen

Liebe Leserinnen und Leser,

Hochschulen waren in den letzten Jahren vielfältigen Veränderungsprozessen ausgesetzt. Der 1999 angestoßene Bologna-Prozess hat den Studierenden mehr Mobilität sowie internationale arbeitsmarktrelevante Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit versprochen.

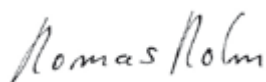
Tatsächlich haben die politischen und strukturellen Veränderungen eine enorme Verschulung des Studiums mit sich gebracht. Die Anzahl von Leistungsnachweisen und studienbegleitenden Prüfungen hat zugenommen. Für Dozentinnen und Dozenten wie auch Verwaltungskräfte in den Hochschulen hat sich der Betreuungs- und Administrationsaufwand erhöht. Festzustellen ist, dass auch an den Hochschulen psychische Erkrankungen zugenommen haben. Die Leistungsfähigkeit sinkt, obwohl sie mehr denn je gebraucht wird.

Gesundheitsmanagement hilft, mit Organisationseigenheiten und -veränderungen gesundheitsförderlich umzugehen. Und der zunehmende Wettbewerb zwischen den Hochschulen verstärkt auch bei der Hochschulleitung das Interesse, mit dem Label „Gesundheitsmanagement“ zu werben. Denn aktives Gesundheitsmanagement motiviert und stärkt nicht nur nachhaltig die Gesundheit der Studierenden und Hochschulangehörigen – es erhöht auch die Attraktivität der Hochschule nach außen.

Studierende erleben, dass die Studienzeit ihren individuellen Lebensstil stark verändert und weiter formt. Gerade diese Lebensphase bietet die Chance, die Entwicklung individueller Gesundheitskompetenz zielgerichtet und systematisch in die Studienplanung zu integrieren. Vor allem Studienbeginn und -abschluss stellen kritische Zeiträume dar, die zu einer hohen psychosozialen Belastung führen können. Hochschulen sind gut beraten, diesen Belastungen vorausschauend entgegenzusteuern – zum einen, indem sie persönliche Gesundheitskompetenz vermitteln und zum anderen durch eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Rahmenbedingungen, unter denen gelehrt, gearbeitet und studiert wird.

Seit mehr als zehn Jahren unterstützt die Techniker Krankenkasse (TK) deutsche Hochschulen mit fundierter Prozessberatungs- und Organisationsentwicklungskompetenz. Sie gibt Impulse und Anleitung, begleitet Konzeption und Umsetzung und leistet finanzielle Förderungen auf dem Weg zur Implementierung eines bedarfsgerechten Gesundheitsmanagements. Ziel muss sein, die kommende Generation von Leistungsträgern und Führungskräften als potentielle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für gesundheitsfördernde Strukturbildung in Wirtschaft und Gesellschaft vorzubereiten sowie deren Verständnis und Akzeptanz für ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren. Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind prädestiniert, ihre an der Hochschule entwickelte Gesundheitskompetenz in die Arbeitswelt von morgen zu übertragen. Auch hierbei ist die TK Ihr Partner!

Herzliche Grüße,



Thomas Holm



Thomas Holm
Leiter Gesundheitsmanagement
bei der Techniker Krankenkasse

Alle Hochschulakteure in den Prozess einbeziehen

Gesundheit kann zu einem wichtigen Standortvorteil für eine Hochschule werden. Was genau zeichnet eine gesundheitsfördernde Hochschule aus? Welche Voraussetzungen muss die Hochschulleitung schaffen und wen muss sie einbeziehen?

| Von Dr. Ute Sonntag und Dr. Brigitte Steinke

Dr. Ute Sonntag

ist Koordinatorin des bundesweiten Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen und stellvertretende Geschäftsführerin der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.

Dr. Brigitte Steinke

ist Referentin im Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse (TK) und dort unter anderem für den Hochschulbereich tätig. Sie ist Ansprechpartnerin für Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen, die gemeinsam mit der TK ein Projekt „Gesunde Hochschule“ an ihrer Hochschule durchführen möchten. Seit über zehn Jahren begleitet sie den bundesweiten Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen.

Seit der Ottawa-Charta von 1986, einem einflussreichen Dokument der Weltgesundheitsorganisation, gilt der Leitsatz: Gesundheit wird dort hergestellt, wo Menschen leben, arbeiten, wohnen, spielen, lieben, lernen, lehren. Gesundheitsförderung zielt dabei auf einen Prozess ab, Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zu befähigen, ihre Gesundheit zu stärken. Forschung und Erfahrung in den Gesundheitswissenschaften kommen zu dem Schluss, dass es erfolgreicher ist, eine ganze Organisation mit all ihren Rahmenbedingungen und den in ihr arbeitenden, lebenden, lernenden Menschen in den Fokus zu rücken, als nur einen Ausschnitt. Moderne und innovative Hochschulen gehen darüber noch hinaus und



öffnen sich in die Region hinein. Sie gehen Kooperationsbeziehungen ein, was Orientierung gibt und Praxiserfahrungen schafft.

Der Praxisbezug hat sich als besonders wichtig für das Wohlbefinden der Studierenden herausgestellt: Im „Gesundheitssurvey NRW für Studierende“ der Universität Bielefeld in Kooperation mit der TK und der Landesunfallkasse Nordrhein-Westfalen (Laufzeit 11/2005 – 12/2007) gaben, je nach befragter Hochschule, 39 bis 50 Prozent der Studierenden an, dass fehlender Praxisbezug im Studium ihr Wohlbefinden negativ beeinflusse. Befragt wurden die RWTH Aachen, die DSHS Köln, die Universitäten Bonn, Siegen, Düsseldorf, Duisburg-Essen, Wuppertal, Dortmund, Bochum, Bielefeld, Münster, Paderborn sowie die Fachhochschulen Köln, Bochum, Bielefeld und Münster.



Begriffserklärungen

Viele nutzen den Begriff „Gesunde Hochschule“. Da Hochschulen nicht gesund oder krank sind, sondern gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensbedingungen beeinflussen können, ist der Begriff der „gesundheitsfördernden oder gesundheitsförderlichen Hochschule“ dem Begriff „Gesunde Hochschule“ vorzuziehen. Er ist der exaktere Begriff.

„Gesundheitsförderung in Hochschulen“ weist auf Einzelaktivitäten hin wie gesundes Mensaessen oder Hochschulsport. Gesundheitsfördernde Hochschulen haben dies zwar auch, vernetzen die Aktivitäten aber zu einem Gesamtkonzept und unterfüttern dies mit Bedarfsanalysen.

In der Unterscheidung der Begriffe „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Gesundheitsmanagement“ sieht neuere Literatur Gesundheitsmanagement als den übergeordneten Begriff, der zusätzlich die Orientierung am Markt, die ökonomische Bedarfssicherung und strategische Betriebsziele in den Blick nimmt.

Hochschule zu werden, ist es notwendig, Personal dafür bereitzustellen, sodass eine Steuerungsgruppe eingerichtet werden kann und der Prozess, ein Konzept zu entwickeln, koordiniert wird. Dazu kann eine Person freigestellt werden, die schon in der Hochschule beschäftigt ist, oder die Hochschule kann auch eine neue Stelle einrichten.

Der bundesweite Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen hat zehn Gütekriterien (siehe Beihefter in der Heftmitte) erarbeitet, die Handlungsfelder und Mindeststandards für Hochschulen aufzeigen.

Aus der Vielfalt schöpfen

Immer mehr Hochschulen setzen sich mit dem Thema Gesundheit auseinander und integrieren es in ihre Strukturen (siehe auch Beiträge auf den Seiten 12–23). Häufig nutzen sie einen Gesundheitstag für alle Mitglieder, um das Thema in die Hochschulkultur einzuführen. Zudem gibt es viele Ansätze, die sich mit Bewegung beschäftigen, etwa am Arbeitsplatz, in der Pause oder auf dem Campus. Stressreduktion ist ein immer häufigeres Thema. Andere betreiben umfangreiche Organisationsentwicklungsprozesse, an deren Beginn Befragungen oder Diskussionsgruppen



Merkmale einer gesundheitsförderlichen Hochschule

In gesundheitsfördernden Hochschulen findet man gesundheitsförderliche Aktivitäten für alle Statusgruppen und Mitglieder der Hochschule: Leitung, Lehrende, Verwaltungspersonal, Auszubildende, technisches Personal, wissenschaftlich Beschäftigte und Studierende. Gemeinsame Motive, Motivationen, Interessen und Einstellungen müssen berücksichtigt und ein gemeinsamer Nenner muss ausgehandelt werden. Gleichfalls müssen auch die Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen, die räumliche Ausstattung und bestehende Hilfsangebote, die Anforderungen an Personal und Studierende, die gelebte Kultur und die Frage, wie Gesundheit dadurch hergestellt oder behindert wird, einbezogen werden. Macht eine Hochschule sich auf den Weg, gesundheitsförderliche

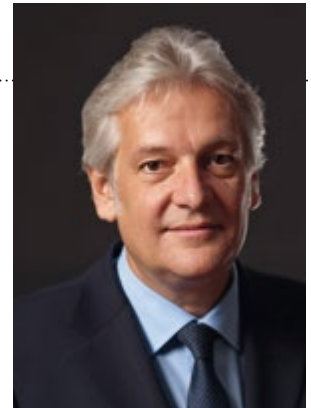


» Wichtige Bausteine für die Zukunftsfähigkeit«

„Die Hochschulen stehen in zunehmendem Wettbewerb untereinander – in Deutschland und weltweit. Sie sind bemüht, klare Profile und Schwerpunkte zu entwickeln und eine entsprechende Gesamtstrategie für ihre weitere Entwicklung zu erarbeiten. Das kann nur gelingen, wenn alle Mitgliedergruppen, von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern über die sonstigen Dienstkräfte bis hin zu den Studierenden, diese Entwicklung nach Kräften mittragen.“

Eine starke Identifikation mit *ihrer* Hochschule setzt ein gelebtes Verantwortungsbewusstsein der Hochschule für ihre Mitglieder voraus. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, zur Verbesserung der Arbeits- und Freizeitqualität oder zur Steigerung der Motivation. Das gilt gerade heutzutage angesichts enormer Herausforderungen durch die hohen Studierendenzahlen und den harten Wettbewerb in der Forschung.

Durch eine durchdachte und von der gesamten Hochschule getragene Organisation der Gesundheitsförderung können das Wohlbefinden, die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie die Kreativität der Hochschulmitglieder und damit der wichtigsten Ressource der Hochschulen bewahrt werden. Aspekte und Maßnahmen der Gesundheitsförderung sind somit zweifelsohne wichtige Bausteine für die Zukunftsfähigkeit einer Hochschule.“



Dr. Thomas Kathöfer
Generalsekretär der
Hochschulrektorenkonferenz

» *Gesundheitsfördernde Hochschulen vernetzen die einzelnen gesundheitsförderlichen Aktivitäten zu einem Gesamtkonzept und unterfüttern dies mit Bedarfsanalysen.* «



» stehen, an denen die Beschäftigten oder Studierenden beteiligt sind. Dabei werden Bedarfe erhoben, die gesundheitliche Situation der Menschen untersucht, Handlungsstrategien zur Veränderung entwickelt, Pläne umgesetzt und dies abschließend wieder bewertet. Dieser sogenannte policy-cycle beginnt dann wieder von Neuem.

Etablierte standardisierte Strukturen wie der Arbeitsschutz oder das Qualitätsmanagement integrieren sich idealerweise in Steuerungsgruppen zur

Gesundheitsförderung oder zum Gesundheitsmanagement. Dies kann vorteilhaft sein, weil die Mitglieder solcher interdisziplinären Steuerungsgruppen ihre Erfahrungen und Ressourcen einbringen und voneinander profitieren können. Mitunter kann es auch zu Missverständnissen und Reibungspunkten aufgrund unterschiedlicher Konzepte und Zielvorstellungen kommen.

Wenn die koordinierende Arbeit nicht finanziert oder niemand dafür freigestellt wird, wirkt sich dies problematisch auf die Umsetzung und die Nachhaltigkeit aus. Solche Investitionen lohnen und rechnen sich langfristig. So kann Gesundheit ein Standortvorteil für eine Hochschule werden, der qualitative und quantitative Output kann steigen, die Schnittstellenprobleme zwischen Verwaltung, Lehre und Forschung können identifiziert und bearbeitet werden. Ganz wichtig bei jeder Form der Aktivität ist es, kurzfristige Erfolge einzuplanen. Nur dann entwickelt sich die Motivation, auch auf langfristige Wirkungen hin zu arbeiten.

Zentrales Gremium sollte den Prozess steuern

Um Gesundheitsförderung in der Hochschule umzusetzen, übernimmt ein Arbeitskreis oder eine Steuerungsgruppe die Initiative und Verantwortung. Oft arbeiten die Gruppen zu Beginn mit fünf bis zehn Schlüsselakteurinnen und -akteuren. Dies sind



Fachleute, die inhaltliche Inputs geben, sowie Interessenvertreterinnen und -vertreter, die über das Vorhaben informiert sein wollen und müssen. Sie geben die Informationen an ihre Klientel weiter. Zudem ist ihre Aufgabe, die Interessen einer bestimmten Bezugsgruppe in dem Gremium zu vertreten und diese für ihre Vorhaben zu gewinnen. Später erweitert sich der Steuerkreis in der Regel. Schwerpunktmäßig erarbeitet dieser ein Konzept, legt Maßnahmen fest und evaluiert diese. Er nimmt aber auch organisatorische Aufgaben wahr, wirbt Finanzmittel ein und kommuniziert mit der Hochschulleitung und der Öffentlichkeit.

Erster Benchmarkingprozess stößt bei Hochschulen auf großes Interesse

Im Vergleich zu großen Wirtschaftsunternehmen haben Hochschulen eine schlechtere Ausgangssituation, um Gesundheitsförderung zu implementieren. Hochschulen können kurzfristig Gelder bereitstellen, aber eine langfristige Finanzierung einer gesundheitsförderlichen Hochschule stößt schnell an ihre Grenzen. Zu begrüßen sind daher Initiativen wie die des Landes Baden-Württemberg, die eine gezielte Förderung in diesem Bereich landesweit vorsehen.

Der bundesweite Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen wirbt aktiv für die Netzwerkarbeit und bietet Hochschulen Austausch- und Beratungsmöglichkeiten. Interessierte aus über 100 Hochschulen nutzen dies mittlerweile und wissen es sehr zu schätzen. Dies ist ein Beleg dafür, dass die deutschen Hochschulen auf einem guten Weg sind. Im Projekt Benchmarking „Gesundheitsförderung an deutschen Hochschulen“ der Techniker Krankenkasse und der HIS GmbH befassten sich sechs Hochschulen in Workshops und Arbeitsgruppen mit der qualitativen und quantitativen Erfassung und Bewertung von Maßnahmen in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es wurde ein Kriterienkatalog für Gesundheitsförderung in Hochschulen entwickelt, mit dem Hochschulen die Qualität ihrer Maßnahmen beurteilen können.



Den Menschen in den Mittelpunkt stellen



Studierende und Beschäftigte an Hochschulen haben eines gemeinsam: Sie leiden gesundheitlich unter den oft stressigen und unwirtschaftlichen Verhältnissen, die sie dort antreffen. Das belegt eine aktuelle Bestandsaufnahme der Techniker Krankenkasse. | **Von Dr. Ute Sonntag und Dr. Brigitte Steinke**

Hochschulen sind komplexe Bildungs- und Wissenschaftsorganisationen. Die Bereiche Lehre, Forschung und Verwaltung haben unterschiedliche Ziele und Anforderungen. Daraus folgt, dass deren Logiken nicht leicht zu vereinbaren sind. Zudem sind Hochschulen sehr unterschiedlich groß. Einige haben Universitätsklinika angeschlossen, Institute, An-Institute, Werkstätten und vieles mehr. Solche unübersichtlich wirkenden Strukturen üben einen Einfluss auf die Menschen aus, die dort arbeiten und studieren.

Das wissenschaftliche Personal des akademischen Mittelbaues leidet unter den Rahmenbedingungen der Beschäftigung. 2010 waren nur 1/8 der Stellen im Mittelbau unbefristete Stellen (Berechnungen der GEW auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes). Mittlerweile haben 53 Prozent der befristeten Arbeitsverträge eine Laufzeit von unter einem Jahr, 36 Prozent sind auf ein bis zwei Jahre ausgelegt und nur 11 Prozent laufen über zwei Jahre (Jongmanns, HIS, 2011). Ein Teil dieser Arbeitsverhältnisse kann als prekär bezeichnet werden. Angehörige des akademischen Mittelbaues sehen sich zudem in einer dreifachen Abhängigkeit: persönlich, in qualifikatorischer Hinsicht und in Hinblick auf Publikationen. Als gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen können allerdings auch Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume identifiziert werden sowie eine hohe Komplexität der Anforderungen.

» Über 50 Prozent der Studierenden fühlen sich beeinträchtigt durch unfreundliche Gebäude sowie Stress, Hektik und fehlende Rückzugsmöglichkeiten im Hochschulgebäude. «

Quelle: Gesundheitssurvey NRW, 2007

Gesundheit der Beschäftigten

Das Verwaltungspersonal, das technische Personal und das Reinigungspersonal weisen ihren speziellen Tätigkeiten nach entsprechende Belastungsmuster auf. So klagten beispielsweise Sekretärinnen über Nacken- und Rückenschmerzen sowie über die Belastung der Augen durch das ständige Arbeiten am Computer. Das Verwaltungspersonal leidet unter der hohen Komplexität der Organisation Hochschule. Dadurch werden Entscheidungen oftmals intransparent und nicht nachvollziehbar. Anweisungen scheinen nicht vollständig und somit unverständlich. Hochschulen genießen ein hohes Ansehen. Dies ist für die Beschäftigten – auch im Verwaltungsbereich – ein positiver Aspekt. In Teilen der Hochschule ist die Arbeitsplatzsicherheit hoch, was sich auch stabilisierend auf die Gesundheit auswirkt.

Die Situation der Professorinnen und Professoren hebt sich deutlich von der des Mittelbaues ab: Sie arbeiten selbstbestimmt, die Freiheit der Forschung und Lehre verschafft ihnen Spielräume. Jedoch gibt es auch den Druck, zu publizieren und Drittmittel zu beschaffen. In Fachhochschulen ist zudem das Lehrdeputat enorm hoch. Gerade bei Professorinnen und Professoren ohne didaktische Weiterbildungen bedeutet die Lehrsituation oft Stress und kann von Angst geprägt sein. Dies kann allerdings auch auf Angehörige des Mittelbaues zutreffen.

Gesundheit der Studierenden

Erste Ergebnisse der GRiPS-Studie der Universität Paderborn und der TK (2011) zeigen, dass der gesundheitliche Zustand der Studierenden zu wünschen übrig lässt. Die fast 2.000 teilnehmenden Studierenden offenbaren einen schlechteren subjektiven Gesundheitszustand im Vergleich zu Gleichaltrigen, die nicht studieren. Dies gilt vor allem für die Einschätzung des psychischen Gesundheitszustands. Beim näheren



Beim Gesundheitssurvey NRW wurde deutlich, dass sich Studierende in ihrem Wohlbefinden durch Zeitstress und Hektik im Hochschulgebäude, fehlende Rückzugsmöglichkeiten und unfreundlich wirkende Gebäude beeinträchtigt fühlen. Zwei Drittel der Studierenden gaben an, ganzjährig parallel zu arbeiten, was auf zusätzliche Belastungen und Zeitstress schließen lässt. Die meisten Studierenden haben dennoch Freude am Studium und erleben die Hochschule als anregendes Umfeld mit vielfältigen Lernpotentialen.

Betrachten zeigt sich, dass gerade Frauen und Nicht-Sportler ihr Studium und die damit verbundenen Situationen, etwa das Ablegen von Prüfungen, Referate und die Organisation des Studiums als stressreich empfinden. Weitere TK-Studien belegen, dass Studierende zwar im Vergleich mit gleichaltrigen erwerbstätigen Beschäftigten insgesamt weniger Arzneimittel verschrieben bekommen. Präparate für die Nerven werden jedoch häufiger Studierenden verschrieben. Zu differenzieren ist auch nach dem Alter der Studierenden. Ältere Studierende weisen ein anderes Gesundheits- und Krankheitserleben auf. Fachhochschulen stehen häufig vor anderen Herausforderungen als Universitäten, weil die Studierenden oftmals älter sind.

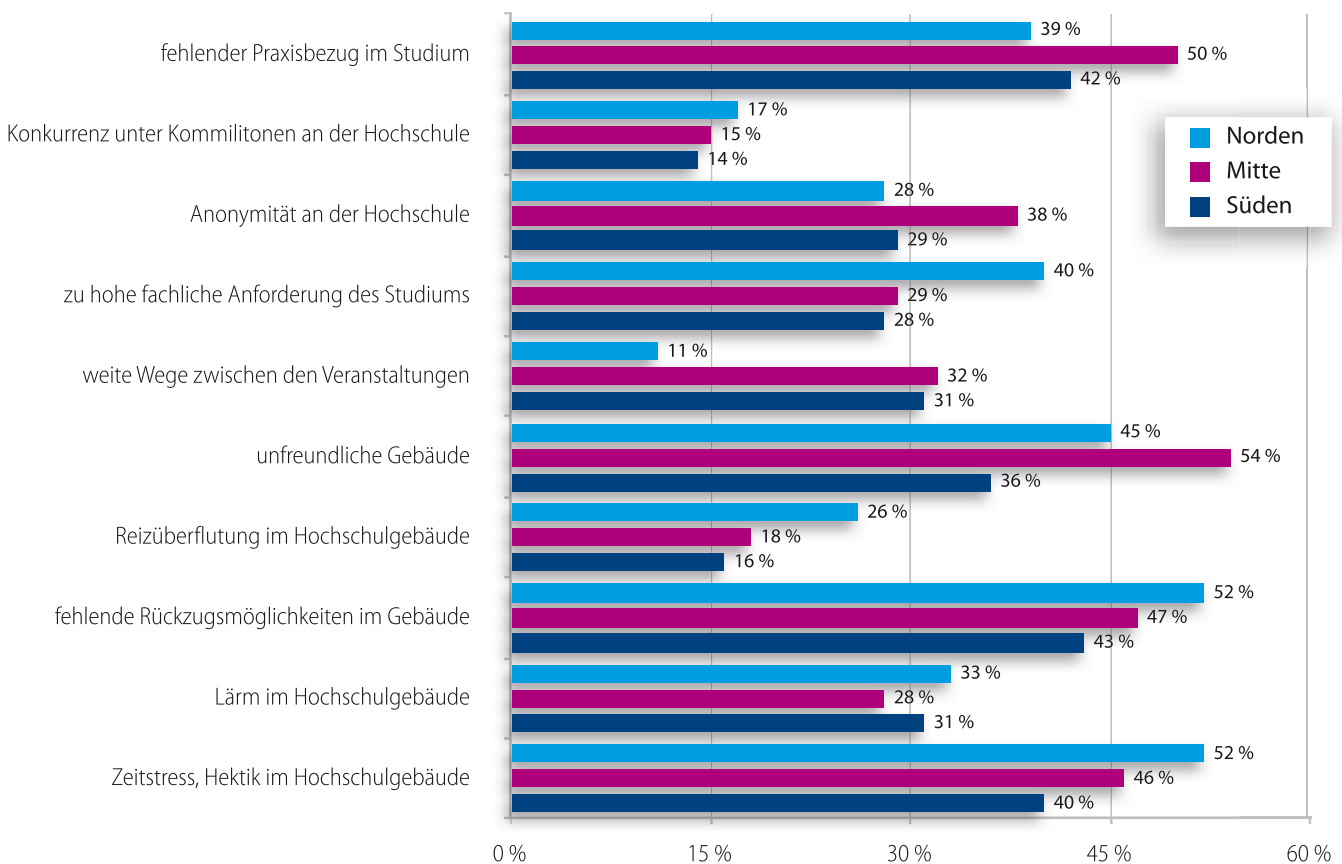
» Psychopharmaka machen ein Fünftel der Medikamente aus, die Studierende regelmäßig einnehmen.«

Quelle: TK-Gesundheitsreport, 2011



Wird Ihr Wohlbefinden von folgenden Aspekten beeinflusst?
 Antwortkategorien „eher mehr“ und „stark“

Quelle: Gesundheitssurvey für Studierende in NRW, 2007



Aspekte, die das Wohlbefinden an Hochschulen beeinflussen – nach Regionen

»Optatae doluptatem quis este voluptatae«

Cae volorat ea voloreic tet pa qui aut int verspidem
rent. Aborrum alit eum



Prof. Dr. Thomas Hartmann

Mitinitiator des Wettbewerbs guter Praxis:
Gesunde Hochschulen und Experte für
umweltbezogenen Gesundheitsschutz an
der Hochschule Magdeburg-Stendal

Warum beschäftigen sich Hochschulen jetzt auch noch mit Gesundheitsförderung und -management?

Die Hochschulen spiegeln heute im Wesentlichen gesamtgesellschaftliche Entwicklungen wider und somit auch das steigende Interesse an gesundheitsfördernden Maßnahmen. Dies trifft auf die Studierenden ebenso zu wie auf die Lehrenden und Beschäftigten der Hochschulen.

Wo sollte das Gesundheitsmanagement angesiedelt sein?

Es sollte auf der Leitungsebene angesiedelt sein, also beim Kanzler oder Rektorat bzw. der Personalverwaltung. Es ist wichtig, dass die Umsetzung von gesundheitsbezogenen Aktivitäten von allen Bereichen einer Hochschule mitgetragen wird. Wir beobachten in den letzten Jahren, dass an den Hochschulen zunehmend hauptamtliche Personen für das betriebliche Gesundheitsmanagement eingestellt werden.

Wie kann an den Hochschulen ein gesundheitsförderndes Konzept nachhaltig verankert werden?

Um ein Gesundheitsmanagement einzuführen, ist nicht nur Fachkompetenz vonnöten, es sollten auch Prozesse innerhalb der Organisation Hochschule angeregt werden können. Dies erfordert zusätzliches und entsprechend qualifiziertes Personal. Es reicht also nicht aus, diese Aufgaben an bereits Beschäftigte der Hochschule zu delegieren. Die Unterstützung der Führung einer Hochschule ist der Schlüssel für den Erfolg des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Zudem ist eine Koordinierungsstelle notwendig, die alle Aktivitäten bündelt. Davon ausgehend sollte ein Arbeitskreis Gesundheitsförderung initiiert werden, der die Interessen, Probleme und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, Lehrenden und möglichst auch Studierenden analysiert und passende Lösungen entwickelt.

Für wen sollten welche Angebote entwickelt werden?

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist traditionell stark auf die Beschäftigten der Hochschule ausgerichtet. Studierende in das betriebliche Gesundheitsmanagement mit einzubeziehen ist aus rechtlichen Gründen schwieriger, denn sie gelten nicht als geschützte Beschäftigte der Hochschule. Hier kommen zum Beispiel Initiativen zum Tragen, wie sie der Allgemeine Deutsche Hochschulsportverband bietet, der die Studierenden mit seinen Angeboten an den Hochschulen traditionell anspricht und in den letzten Jahren die Angebote zur Prävention und Gesundheitsförderung auch für die Beschäftigten ausbaut.

Warum haben Sie 2010 den „Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen“ initiiert?

Wir sahen in dem Wettbewerb eine gute Möglichkeit, Öffentlichkeit über die bisher stattgefundenen Aktivitäten zur gesunden Hochschule herzustellen und zu dokumentieren. Mit dem Wettbewerb wurden die Akteure und ihre Maßnahmen in der Öffentlichkeit, aber auch an ihrer eigenen Hochschule bewusster wahrgenommen. So motivieren wir auch andere Hochschulen, ähnliche Modelle auszuprobieren.

Am Wettbewerb nahmen 19 Hochschulen teil. Zeigt dies, wie wenig Platz das Thema in den Köpfen der Hochschulmanager einnimmt?

Das Thema Wettbewerb ist an den Hochschulen zurzeit ein rotes Tuch. Denn Wettbewerb wird meistens mit Konkurrenz der Hochschulen untereinander um Finanzmittel verbunden bei allerdings sehr unterschiedlichen Ausgangsbedingungen. Die Gruppe der Studierenden hatte deshalb starke Bedenken, in der Jury mitzuwirken. Aber unser Wettbewerb war eher ideeller Art. Wir wollten durch ihn eine Öffentlichkeit innerhalb und außerhalb der Hochschule herstellen, um über

Möglichkeiten des Gesundheitsmanagements und gesundheitsfördernde Maßnahmen zu informieren. Neben der Hürde des Bewerbungsaufwandes sollte auch nicht unterschätzt werden, dass das Thema Gesundheit mit vielen anderen, oft leichter zugänglichen Themen an der Hochschule konkurriert.

Was hat Sie bei den eingereichten Beiträgen besonders überrascht?
Überraschend war, wie unterschiedlich die Aktivitäten der Hochschulen sind. Um sie angemessen zu bewerten, hat die Jury die Beiträge in die Kategorien „Maßnahmen“, „Projekte“ und „Organisationsentwicklungsprozesse“ untergliedert. Die Organisationsentwicklung wurde als Königsdisziplin eingestuft, da sie ohne eine personelle Ausstattung und positive Positionierung durch die Hochschulleitung nicht möglich ist. Eine Wertigkeit zwischen den Kategorien wurde jedoch vermieden und in jeder Kategorie ein erster Preis vergeben. Für alle drei ersten Preise gab es die gleiche finanzielle Anerkennung, um auch deutlich zu machen, dass alle Aktivitäten eine hohe Wertschätzung erhalten.

Welche Schlussfolgerung ziehen Sie aus dem Wettbewerb? Wo besteht aus Ihrer Sicht der größte Handlungsbedarf?

Vieles läuft an den Hochschulen über das persönliche Engagement Einzelner. Es sollten daher möglichst schnell Koordinationsstellen geschaffen werden, um dieses Engagement in der Hochschule personell zu verankern. Eine gesetzliche Grundlage wie ein Bundespräventionsgesetz könnte diese Entwicklung auch an den Hochschulen unterstützen.

Wo erhalten Hochschulen, die ein betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen wollen, Unterstützung?

Ein erster wichtiger Ansprechpartner ist hier der bundesweite Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen, der als bundesweites Netzwerk agiert. Desweiteren gibt es regionale Netzwerke wie das Netzwerk Gesundheit, das beim Karlsruher Institut für Technologie (KIT) angesiedelt ist. Der Vorteil hier: Die Landesregierung Baden-Württemberg investiert für ihre Beschäftigten, auch die der Hochschulen, in das Gesundheitsmanagement. Zudem wird in Kürze die Präventionsstrategie der Bundesregierung umgesetzt werden, die höhere Finanzmittel durch die Krankenkassen für diesen Bereich vorsieht. Es ist aber bereits jetzt möglich, wie es die Techniker Krankenkasse seit über 10 Jahren zeigt, dass die Hochschulen sich bei den Sozialversicherungsträgern wie z. B. auch bei den Unfallkassen Unterstützung holen können. ■

Das Interview führte Veronika Renkes, Wissenschaftsjournalistin in Berlin.

Auf einen Blick

Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen

Der Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen wurde im Herbst 2010 vom Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen gemeinsam mit der Hochschule Magdeburg-Stendal und der Techniker Krankenkasse ausgeschrieben. Damit wollten die Initiatoren die Auseinandersetzung mit ganzheitlichen Maßnahmen und Organisationsentwicklungsprozessen auf dem Weg zu einer gesunden Hochschule fördern.

Neun Wettbewerbsbeiträge wurden am 29. Juni 2011 in Magdeburg in den drei Kategorien Maßnahmen, Projekte und Organisationsentwicklungsprozesse ausgezeichnet (siehe auch Beiträge auf den Seiten 12-23). Insgesamt bewarben sich 16 Hochschulen aus sieben Bundesländern mit 19 Beiträgen und Postern.

Die Preisträger

Kategorie Organisationsentwicklungsprozesse

1. Preis: Alice Salomon Hochschule Berlin, „alice gesund – Gesundheitsfördernde Hochschule“
2. Preis: Georg-August-Universität Göttingen, „Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gesundheit als Teil der universitären Organisationskultur“
3. Preis: Universität Paderborn, „Betriebliches Gesundheitsmanagement“

Kategorie Projekte

1. Preis: Universität Paderborn, „Gesund und erfolgreich in Paderborn studieren (GriPs)“
2. Preis: Bergische Universität Wuppertal, „Das Potential der Pause – Ressourcenaufbau durch gesundheitsorientierte individuelle Pausengestaltung“
3. Preis: Universität Paderborn, „Azubi-Fit – Gesundheitsbildung für Auszubildende an der Universität Paderborn“

Kategorie Maßnahmen

1. Preis: Verbundprojekt der Universitäten Paderborn, Potsdam, Wuppertal und der RWTH Aachen, „PausenExpress“
2. Preis: Pädagogische Hochschule Schwäbisch-Gmünd, „Lässig statt stressig durchs Studium: Ein Antistressmanual von Studierenden für Studierende“
3. Preis: Universität Paderborn, „Gesundheitspass für Mitarbeitende“

Publikumspreis für das beste Poster

Technische Universität Braunschweig und Hochschule Coburg

Mehr Infos unter: www.wettbewerb-guter-praxis.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de



Gesundheit konsequent in der gesamten Hochschule verankern

Die Universität Paderborn wurde mit ihrem Gesamtkonzept „Gesunde Hochschule“ beim Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen gleich vier Mal ausgezeichnet. | **Von Sandra Bischof**



Der Arbeitsschutz ist im Personalwesen, der Aktionstag Gesundheit von Frauen bei der Gleichstellungsbeauftragten, die Themenwoche „Stressfalle Studium“ beim Asta, die Rückenkurse sind im Hochschulsport verankert... so viele Ideen, so viele Projekte, so viele Personen. Wie soll man da den Überblick behalten? Bei uns an der Universität Paderborn ist das Thema Gesundheit nicht mehr wegzudenken. In fast allen Bereichen und Ebenen haben wir Maßnahmen und Projekte entwickelt, die die Basis für unser ganzheitliches Konzept „Gesunde Hochschule“ bilden.

Wir sind keine Denkmäler, sondern Menschen mit Hirn UND Herz! – Mit dieser Parole gab ein Projekt von Studierenden 1996 den Ausschlag für erste gesundheitsförderliche Aktivitäten an unserer Hochschule. Unzufrieden mit den Bedingungen ihres Studiums, erstellten die Studierenden einen Maßnahmenkatalog und legten diesen der Hochschulleitung vor. Eines war sofort klar: Es musste etwas passieren! So wurde Gesundheit bei uns zur Chefsache. In einem ersten Schritt schlossen sich Hochschulangehörige aus unterschiedlichsten

Bereichen zu einem Arbeitskreis „Gesunde Hochschule“ zusammen. Ein erster struktureller Schritt war getan. Doch wie sollten wir jetzt aktiv werden? Wir brauchten Ziele: Maßnahmen der Gesundheitsförderung sollten sich an alle Mitarbeitenden, Auszubildenden und Studierenden richten und ein betriebliches Gesundheitsmanagement sollte aufgebaut werden. Gesundheit sollte Teil unserer Leitkultur werden.

Integration und Partizipation als Basis

Unter dem Titel „Gesunde Hochschule“ lassen sich seitdem zahlreiche Maßnahmen und Projekte zusammenfassen. Die wichtigsten Leitprinzipien unseres Gesundheitsmanagements sind Integration und Partizipation. Zum einen integrieren wir die betrieblichen Aktivitäten zum Schutz unserer Mitarbeitenden bei der Arbeit und zur Förderung ihrer Ressourcen, damit sie Anforderungen ihres Arbeitsalltages besser bewältigen können. Zum anderen kann es nur erfolgreich sein, wenn alle Beschäftigtengruppen aktiv beteiligt werden. Eine

Schlüsselrolle nimmt in diesem Kontext die Arbeitsstelle für Betriebliches Gesundheitsmanagement an unserer Universität ein: Sie ist sehr gut vernetzt und sucht die Zusammenarbeit mit Partnern innerhalb und außerhalb der Hochschule.

Wir können durch diese starke Vernetzung auf viele eigene Ressourcen zurückgreifen, doch machte die finanzielle Unterstützung und systematische Beratung durch die Techniker Krankenkasse viele zielgruppenspezifische, aber auch gruppenübergreifende Projekte erst möglich. Doch jetzt genug von den Rahmenbedingungen. Wofür wurden wir eigentlich ausgezeichnet?

Gesundheitsbewusstes Verhalten wird belohnt

Unser Gesundheitspass ist inzwischen ein fest etabliertes Instrument der Gesunden Hochschule. Nehmen Mitarbeitende an gesundheitsförderlichen Angeboten teil, werden sie am Ende des Jahres mit Prämien für gesundheitsbewusstes Verhalten belohnt. Wichtig:

Auf einen Blick

Universität Paderborn

Gesunde Hochschule

Kontakt

Dipl.-Sportwiss. Sandra Bischof

Koordinatorin für Betriebliches

Gesundheitsmanagement

Warburger Straße 100 | 33098 Paderborn

bischof@zv.upb.de

www.upb.de/gesundheit

Anzahl der Hochschulmitglieder

Studierende: 18.500

Mitarbeitende: 2.010

Unsere Quintessenz

- Schaffe eine Stelle für die Koordination und nimm Gesundheit ins Leitbild auf, das stärkt die Außendarstellung enorm!
- Setze auf kontinuierliche Partnerschaft mit anderen Akteuren wie der Techniker Krankenkasse!
- Nutze die Möglichkeiten, die durch eine Förderung entstehen können!
- Nimm aktuelle Ereignisse und Themen als Anregung für gesundheitsförderliche Aktivitäten!
- Sei offen für Vorschläge aus allen Bereichen und Teilen deiner Hochschule!




Die Maßnahmen finden fast alle am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit statt. Unsere Auszubildenden sind nicht nur fit, wenn es um Fragen zu ihrer Ausbildung geht. Azubi Fit – Gesundheitsbildung für Auszubildende der Universität Paderborn macht sie auch zu Expertinnen und Experten bei Themen wie Bewegung, Ernährung, Entspannung, Stress, Sucht und Kommunikation. Ausbilderinnen und Ausbilder wirken hierbei als Multiplikatoren und Multiplikatoren.

Gesundheitsrisiko Studium? – Dieser Frage geht unsere Studierendenbefragung „Gesund und erfolgreich in Paderborn studieren“ (GriPs) nach. Regelmäßig werden Studierende zu ihren Lebensgewohnheiten, ihrem Gesundheitsverhalten und ihren potentiellen Gesundheitsrisiken befragt. Diese Daten liefern uns die Grundlage für gemeinsame Planungen und Umsetzungen von Maßnahmen mit den Zielgruppen. Aus GriPs ist inzwischen das Projekt beneFIT entstanden, in dessen Rahmen bestehende Angebote gebündelt und neue Angebote für Studierende entwickelt werden. Auch der „PausenExpress“ als

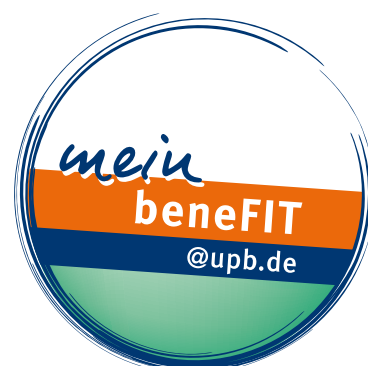
Gemeinschaftsprojekt mit den Universitäten Aachen, Potsdam und Wuppertal (siehe auch Beitrag S. 19) ist fester Bestandteil unseres Gesundheitsmanagements.

Wer aktiv ist, muss dies auch allen zeigen! Mit zahlreichen Aktionstagen zu Themen wie Suchtprävention, Frauengesundheit oder Ernährung bleiben wir im Gespräch über Gesundheit, erreichen neue Gruppen und steigern unseren Bekanntheitsgrad. Ohne gute Leitung keine gute Arbeit! Besonders unsere Aktivitäten im Rahmen von „Gesund führen“ (Schulungen, Workshops zu Stressmanagement, Motivation und persönlichem Chancenmanagement) geben Führungskräften Orientierung für ein Verhalten, das Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden fördert.

Haben wir unsere Ziele erreicht? Die Zahl der Teilnehmenden am Gesundheitspass steigt jährlich. GriPs hat zu einer höheren Zufriedenheit der Studierenden und einer geringeren Abbruchquote geführt. Insgesamt zeigen alle unsere evaluierten Maßnahmen gesteigertes Wohlbefinden und höhere Zufriedenheit mit

den universitären Bedingungen. Wichtige Voraussetzung dafür: Erfolgreiches Gesundheitsmanagement braucht strukturelle Veränderungen. Nur dadurch, dass wir eine Stelle für die Koordination geschaffen, Gesundheit in unser Leitbild eingeführt und die Angebote in den Alltag integriert haben, verändern wir auch die Verhältnisse der Hochschule in eine gesundheitsförderliche Richtung. 

Die Sportwissenschaftlerin **Sandra Bischof** ist zuständige Koordinatorin für Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität Paderborn.



Gesundheit als Bestandteil des Leitbildes

Externe Expertise einholen und die eigenen Hochschulmitglieder einbinden – mit dieser Vorgehensweise ist es der Alice Salomon Hochschule in Berlin gelungen, sich zu einer gesundheitsförderlichen Einrichtung zu entwickeln. | Von Berthe Khayat



Natürlich sollen Mitarbeitende und Studierende in gesundheitsförderlichen Verhältnissen an der Hochschule arbeiten und lernen. Doch wie kann eine Hochschule eine gesundheitsfördernde Hochschule werden? Mit Aktivitäten, die von Hochschulangehörigen entwickelt werden und diese auch erreichen? Und bitteschön evaluiert und qualitätsgesichert. Wie soll das denn nebenbei gelingen?

Um es vorwegzunehmen: Nebenbei gelingt das nicht. Bei uns heißt die Schlüsselperson für qualitätsgesichertes und erfolgreiches Gesundheitsmanagement Prof. Dr. Theda Borde. Durch ihren persönlichen Einsatz entwickelte sich die Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) zu einer gesunden Arbeits- und Lebenswelt. Prof. Borde war eine der ersten, denen bewusst wurde, dass der Aufbau neuer Studiengänge sowie die hohen Ansprüche an Qualität und Leistung eine Ursache für gesundheitliche Belastungen der Hochschulangehörigen sind. Eine Befragung zu gesundheitlichen Belastungen und Ressourcen bestätigte den Eindruck.

Was können wir dagegen tun? – Diese Frage stellten sich Prof. Borde und weitere engagierte Akteurinnen und Akteure aller Statusgruppen unserer Hochschule und holten finanzielle Unterstützung und externe Expertise für betriebliches Gesundheitsmanagement ins Haus. „alice gesund“ und eine Steuergruppe waren entstanden! Die Arbeits- und Studienbedingungen wurden systematisch unter die Lupe genommen, um Belastungen, aber auch Ressourcen der jeweiligen Gruppen zu erkennen und passgenaue gesundheitsfördernde Maßnahmen zu etablieren.

Wir setzten zunächst auf eine Vielzahl von „quick wins“. Alle sollten sehen: Wir bewegen etwas! Wir gestalteten zum Beispiel das Essensangebot um und richteten neue ansprechende Pausenräume, einen Bewegungsraum, neue Pausenregelungen sowie Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende ein. Wesentliche strukturelle Schritte waren die Einführung der Dienstvereinbarungen zum Beispiel zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Bei allen Aktivitäten waren Hochschulangehörige von der Planung bis zur

Auf einen Blick

Alice Salomon Hochschule Berlin

alice gesund

Kontakt

Dipl. Soz. Berthe Khayat
Referat Evaluation und Qualitätsmanagement

Alice-Salomon-Platz 5 | 12627 Berlin

khayat@ash-berlin.eu, alicesgesund@ash-berlin.eu

www.ash-berlin.eu/profil/alice-gesund/

Projektpartner

Techniker Krankenkasse, ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH

Anzahl der Hochschulmitglieder

Studierende: 3.036

Mitarbeitende: 115 Verwaltungsmitarbeitende und wissenschaftliche Angestellte, 61 Hochschullehrende, zuzüglich 186 Lehrbeauftragte und 130 studentische Beschäftigte (WS 2012/2013)

Umsetzung und Bewertung der Maßnahme aktiv mit dabei.

Und wer viel arbeitet, sollte das auch feiern! Wir feiern unsere Erfolge rund um „alice gesund“ jedes Jahr mit einem Sportfest, zu dem die gesamte Hochschule, Nachbarn, Freundinnen und Freunde sowie Interessierte eingeladen werden. So öffnen wir unsere Hochschule nach außen und präsentieren uns und unsere Erfolge. Mit dem Fokus auf die Qualifizierung für Gesundheitsförderung und betriebliches Gesundheitsmanagement wirkt die ASH über die Hochschule hinaus in die Arbeitsfelder Soziale Arbeit, Gesundheit und Bildung.

Die verschiedenen Statusgruppen einbeziehen

Um die Qualität unserer Aktivitäten zu sichern, haben wir das Gesundheitsmanagement im Referat „Evaluation und Qualitätsmanagement“ angesiedelt. Die Qualitätssicherung der Lehre und des Gesundheitsmanagements sind so in einem wichtigen Querschnittbereich angesiedelt, der alle Statusgruppen im Blick hat. Ein wesentlicher Schritt für die strukturelle Einarbeitung des Gesundheitsmanagements war die Verankerung der Gesundheitsförderung in das Leitbild der ASH.



Qualitätsmaßstäbe für eine gesunde Hochschule



Im Jahr 2005 verabschiedete der bundesweite Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (AGH) zehn Gütekriterien, um die Basis für gemeinsame Standards zu schaffen. Auf dieser Grundlage entwickelt der AGH zurzeit ein Gütesiegel, mit dem er die Qualitätsentwicklung im Bereich der Gesundheitsförderung an den Hochschulen stärken will.

| Von Prof. Dr. Thomas Hartmann

Prof. Dr. Thomas Hartmann lehrte umweltbezogenen Gesundheitsschutz an der Hochschule Magdeburg-Stendal, Standort Magdeburg. Er hat gemeinsam mit Studierenden des Studienbereichs Gesundheitswissenschaften und mit Unterstützung der Techniker Krankenkasse die Internetpräsenz des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen aufgebaut.

Was ist eine gesundheitsfördernde beziehungsweise gesunde Hochschule? Diese Frage hat der bundesweite Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (AGH) im Jahr 2005 mit zehn Gütekriterien beantwortet. Die Verabschiedung erfolgte zum zehnjährigen Bestehen des Arbeitskreises und nach einem über zweijährigen Diskussionsprozess. Die „Zehn Gebote“ (siehe auch duz Magazin 10/2009) sind jeweils mit Erläuterungen unterlegt und ein wichtiger Meilenstein für die Arbeit in einem Netzwerk nach dem Setting-Ansatz.

Die Ottawa-Charta von 1986 hat den Setting-Ansatz als Handlungsebene und Kernstrategie der Gesundheitsförderung identifiziert. In Deutschland gibt es weitere auf die Lebenswelt bezogene Netzwerke, wie das Gesunde-Städte-Netzwerk oder die Gesundheitsfördernden Krankenhäuser. Für eine Mitarbeit in diesen settingorientierten Netzwerken ist die Umsetzung der jeweiligen Leitlinien Voraussetzung, um in das Netzwerk aufgenommen zu werden. Im AGH, der weniger formalisiert ist, gibt es keine Aufnahmekriterien, um sich aktiv daran zu beteiligen. Die Gütekriterien dienen lediglich der Orientierung und stellen bisher Handlungsempfehlungen dar.

Auftrieb für das betriebliche Gesundheitsmanagement an Hochschulen

Die Entwicklung der zehn Gütekriterien war notwendig geworden, um der Vielfalt der Hochschulen und Aufgaben der Arbeitskreismitglieder eine gemeinsame Basis zu geben. Die Gütekriterien sollen sowohl die bereits gesetzlich vorgegebenen

gesundheitsbezogenen Rahmenbedingungen abdecken, als auch die Schnittstellen einer gesundheitsfördernden Hochschule thematisieren, wie z. B. Umweltschutz, Familienfreundlichkeit, Ernährung oder die Einbindung in regionale gesundheitsbezogene Netzwerke. Interessanterweise werden durch die Gütekriterien bereits Aspekte wie „Diversität“ an Hochschulen vorweggenommen, die seit der Einführung von Bachelor- und Master-Abschlüssen die aktuelle hochschulbezogene Diskussion und Forschung bestimmen.

In den letzten Jahren sind die Hochschulen mit sehr unterschiedlichen Motiven verstärkt darum bemüht, sich ein eigenes Profil mit weichen, nicht vom Gesetzgeber bereits vorgeschriebenen Standards zu geben. Das Profil einer gesundheitsfördernden Hochschule ist vor allem für diejenigen Einrichtungen interessant, die eine überproportionale Anzahl sozial- bzw. gesundheitsbezogener Studiengänge und Studierender aufweisen. Dies lässt sich am Beispiel der Alice Salomon Hochschule (siehe auch Beitrag im duz Special-Hauptheft auf den Seiten 14–15) und der Hochschule Ostfalia in Niedersachsen besonders gut nachvollziehen.

Dreh- und Angelpunkt dieser Entwicklung sind die Implementierung und personelle Ausstattung des betrieblichen Gesundheitsmanagements an Hochschulen. Diese auf die Führungsebene und die Organisationsentwicklung einer Hochschule abzielende Strategie befindet sich zurzeit in einer rasanten Entwicklung. Obwohl es gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, werden zumindest an personalstarken Universitäten entsprechende Profile beziehungsweise Stellen geschaffen und besetzt. Die Techniker Krankenkasse

Ich bedanke mich bei Herrn Marco Noelle und den Kollegen Prof. Dr. Klaus Stegmüller sowie Frau Angela Reichelt von der Hochschule Fulda, die mir die Master-Thesis „Zertifizierung Gesundheitsfördernder Hochschulen – Operationalisierung der Gütekriterien und Handlungsempfehlungen“ für diesen Artikel zur Verfügung gestellt haben.



» unterstützt bundesweit seit über zehn Jahren die Implementierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements an Hochschulen. Prozessberaterinnen und -berater bieten bei Eigenleistungen der Hochschule sowohl fachliche Expertise als auch finanzielle Unterstützung an. Desweiteren verändert sich die Rolle des klassischen, risikoorientierten Arbeitsschutzes. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit wendet sich verstärkt der ressourcenorientierten Perspektive von Sicherheit und Gesundheit zu.

Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass zurzeit ein Gütesiegel für gesundheitsfördernde Hochschulen in der Diskussion ist. Ursprünglich sind die

sehr umfassenden Gütekriterien nicht unter der Maßgabe einer Operationalisierung entstanden. Ein so abgeleitetes Gütesiegel soll das „Produkt“ Hochschule für die Gewährleistung gesundheitsfördernder Rahmenbedingungen nachprüfbar auszeichnen. Das Beispiel der familienfördernden Hochschulen hat gezeigt, dass ein Qualitätssiegel und das damit einhergehende Zertifizierungsverfahren unter bestimmten Rahmenbedingungen bei den Hochschulen Akzeptanz finden. Das Ziel besteht darin, mit der Verleihung des Gütesiegels für Gesundheit den Prozess der Qualitätsentwicklung an Hochschulen zu befördern.

Mehr Informationen:

Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen

www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de

Gütekriterien für eine gesundheitsfördernde Hochschule

Die zehn Gütekriterien und ihre Erläuterungen. Aus Platzgründen wurden im Folgenden die Erläuterungen 2, 5, 8, 9 und 10 leicht gekürzt. Die komplette Fassung können Sie nachlesen unter www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de.

1. Eine gesundheitsfördernde Hochschule arbeitet nach dem Setting-Ansatz.

Die Hochschule wird als Lebens- und Arbeitswelt begriffen. Die Hochschule bezieht sich mit der Gesundheitsförderung auf die Dokumente der Weltgesundheitsorganisation (WHO), das heißt die Ottawa-Charta (1986) und die Jakarta-Deklaration (1997) sind orientierende Grundsatzdokumente.

Setting-Ansatz heißt:

- dass die Organisation als Ganzes betrachtet wird und die einzelnen Maßnahmen nicht isoliert erfolgen, sondern in ein Gesamtkonzept eingebettet sind,
- dass Gesundheitsförderung Teil der gelebten Organisationskultur ist,
- dass alle an der Hochschule vertretenen Gruppen einbezogen werden (MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Studierende) und
- dass die Arbeits- und Lernwelt gleichzeitig auch Lebenswelt ist. Das heißt zum Beispiel, dass Gesundheitsförderung auch die sozialen Bezüge in den Blick nimmt.

Hauptinterventionsfelder im gesundheitsförderlichen Setting sind:

- das physische Umfeld (etwa Campusgestaltung, Gebäudeausstattung, Lärm, Klima),
- das Arbeits- und Lernumfeld (z. B. Arbeitszeit- und Studienzeitmodelle, Arbeits- und Lernabläufe, Teamentwicklung, Führung),
- das soziale Umfeld (etwa Kommunikationskultur),

- der Dienstleistungssektor (z. B. Beratungsangebote, Verpflegung, kulturelle und Sportangebote, Kinderbetreuung) und
- das Individuum (etwa Kompetenzentwicklung im Bereich der Gesundheit oder Kommunikation).

2. Eine gesundheitsfördernde Hochschule orientiert sich am Konzept der Salutogenese und nimmt Bedingungen und Ressourcen für Gesundheit in den Blick.

[...] Die Salutogenese [...] folgt konsequent der Frage nach den Entstehungs- und Erhaltungsbedingungen von Gesundheit. Der Ansatz steht damit der pathogenetischen [...] Perspektive, die sich in erster Linie an krankmachenden Faktoren bzw. Risikofaktoren orientiert und Kernelement der biomedizinischen Sichtweise ist, gegenüber. Gesundheit und Krankheit werden in einer salutogenetischen Sichtweise nicht als einander ausschließende Zustände, sondern als Pole eines Gesundheits-Krankheits-Kontinuums betrachtet, wobei sich der individuelle Gesundheitszustand eines Menschen aus der dynamischen Wechselwirkung zwischen Gesundheitsrisiken und Gesundheitsressourcen der Person und ihrer Umwelt ergibt.

Salutogenetisch zu arbeiten bedeutet, gesundheitsförderliche Bedingungen und Gesundheitspotentiale auf folgenden Ebenen zu erhalten bzw. zu erschließen:

- Personenebene: z. B. soziale Kompetenzen, Gesundheitskompetenz im Bereich Ernährung, Bewegung, Umgang mit Suchtmitteln;

- Gruppenebene: wie Möglichkeiten zur Reflektion von Lernen und Arbeiten;
- Organisationsebene: Schaffung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Rahmenbedingungen zur Förderung;
- Qualitätssicherung im Führungsverhalten (Schulung, Aufwärtsbeurteilung durch MitarbeiterInnen) und in der Lehre (Evaluation);
- einer konstruktiven Kommunikationskultur der gesundheitsförderlichen Gestaltung des physischen Umfelds.

3. Eine gesundheitsfördernde Hochschule integriert das Konzept der Gesundheitsförderung in ihre Hochschulpolitik (z. B. Leitbild, Führungsleitlinien, Zielvereinbarungen, Dienstvereinbarungen oder andere Vereinbarungen).

Leitbild, Führungsleitlinien, Zielvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen sind geeignete Orte, um Gesundheitsförderung festzuschreiben. Ein Leitbild ist die Beschreibung der gelebten oder angestrebten Werte einer Organisation. Es dient der Identitätsbildung und gibt Orientierung für Kommunikation und Verhalten der Mitglieder. Führungsleitlinien beschreiben das Selbstverständnis von Leitung und Mitarbeiterorientierung und die Umsetzung in Führungsverhalten.

Zielvereinbarungen sind verbindliche Absprachen zwischen zwei Ebenen (z. B. zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, zwischen Organisationen oder Organisationseinheiten), welche Ergebnisse in einem definierten Zeitraum erreicht und überprüft werden sollen und welche Ressourcen dafür zur Verfügung stehen.

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind Vereinbarungen zwischen der Leitung und der Personalvertretung, die eine rechtliche Norm für alle Arbeitnehmer und Bediensteten der Organisation oder Teile davon begründen. Bestimmte Anliegen (z. B. die Ordnung des Betriebes/der Dienststelle betreffend: generelles Rauchverbot) unterliegen nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen der Mitbestimmung und sind in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu regeln.

4. Eine gesundheitsfördernde Hochschule berücksichtigt Gesundheitsförderung als Querschnittsaufgabe bei allen hochschulinternen Prozessen und Entscheidungen sowie in Lehre und Forschung.

Die gesundheitsfördernde Hochschule richtet sich an alle Mitglieder und Statusgruppen der Hochschule und bezieht dabei sämtliche Entscheidungsstrukturen und -ebenen ein. Darüber hinaus ist Gesundheitsförderung in Lehre und Forschung zu implementieren. Aus der großen und heterogenen Zielgruppe einer gesundheitsfördernden Hochschule (Studierende, Lehrende, Beschäftigte) ergeben sich eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Maßnahmen und Aktivitäten wie zum Beispiel:

- klassische Bewegungs- und Ernährungsprogramme,
- gesundheitsförderliche Gestaltung von Lehrangeboten,
- Bereitstellung von Beratung sowie psychosozialer Dienste,
- ergonomische und sichere Arbeitsplatzgestaltung,
- gesundheitsförderliche Gestaltung von Lehrräumen, Gebäuden und Freizeitbereichen sowie
- gesundheitsfördernde Kommunikations- und Informationsstrukturen etc.

Die Umsetzung dieser Angebote und Maßnahmen erfordert die koordinierte Zusammenarbeit vieler verschiedener Professionen und Akteure (etwa BetriebsärztInnen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sozial- und Suchtberatungen, VertreterInnen der Studierenden, Personalräte, Personaldezernate, VertreterInnen des Hochschulsports, Gesundheitsbeauftragte, Studienservice, Umweltbeauftragte und viele mehr) und kann nur dann nachhaltig wirksam sein, wenn Gesundheitsförderung als Querschnittsaufgabe verstanden und in alle hochschulinternen Prozesse und Strukturen implementiert wird. Bei allen Entscheidungen in der Hochschule wird der Gesundheitsaspekt berücksichtigt wie zum Beispiel:

- Bei Baumaßnahmen wird darauf geachtet, dass die Lebensqualität gefördert wird, Begegnungsräume entstehen und die NutzerInnen an den Planungen beteiligt werden.
- Im Rahmen von Ressourcenverteilung und Arbeitsorganisation wird darauf geachtet, dass keine Überlastung oder Unterforderung Einzelner entsteht.

5. Eine gesundheitsfördernde Hochschule beauftragt eine hochschulweit zuständige Steuerungsgruppe mit der Entwicklung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Prozessen, in der die relevanten Bereiche der Hochschule vertreten sind.

Eine Steuerungsgruppe plant und steuert den auf Dauer angelegten Gesamtprozess, Gesundheitsförderung in der Organisation in Verbindung mit dem Gesundheitsmanagement umzusetzen. Mit der Einrichtung einer Steuerungsgruppe entscheidet sich die Organisation, sich längerfristig in der Gesundheitsförderung zu engagieren. Voraussetzungen sind eine neutrale Moderation zur Überwindung von disziplinären Sprachbarrieren und eine offene Kommunikation über die gegenseitigen Interessen.

Als sinnvolle Zusammensetzung wird empfohlen: VertreterInnen aller Statusgruppen, Hochschulleitung, Personalräte bzw. Betriebsräte, Fachkraft für Arbeitssicherheit (Arbeits- und Umweltschutz), VertreterIn der Gleichstellungsstelle, betriebsärztlicher Dienst, Fachkompetenz aus den wissenschaftlichen Einrichtungen oder Fachbereichen, Suchtbeauftragte, Studentenwerk, Hochschulsport, VertreterInnen der Personalentwicklung und/oder Organisationsentwicklung, Schwerbehindertenbeauftragte, Beratungseinrichtungen. Die Steuerungsgruppe kann auch Arbeitskreis oder Steuerkreis oder ähnlich heißen. Sie bereitet Entscheidungen für die Hochschulleitung vor [...].

6. Eine gesundheitsfördernde Hochschule betreibt ein transparentes Informationsmanagement und formuliert Ziele und Maßnahmen auf der Grundlage einer regelmäßigen Gesundheitsberichterstattung in Form von verständlichen, transparenten und zugänglichen Informationen und Daten. Die gesundheitsfördernden Maßnahmen werden während und nach der Umsetzung im Sinne einer Qualitätssicherung evaluiert.

Eine regelmäßige Gesundheitsberichterstattung ist ein Instrument zur Planung, Steuerung und Qualitätssicherung von Maßnahmen und Initiativen zur Prävention und Gesundheitsförderung. Sie dient durch die Identifikation von Handlungsbedarfen und einer kontinuierlichen Verlaufskontrolle der gesundheitspolitischen Entscheidungshilfe und Handlungsorientierung. Sie liefert Informationen zu gesundheitlichen Belastungen und Ressourcen und deren Umfang, Art und Verteilung sowie zu Hintergründen,

Verläufen und Ergebnissen von Projekten und Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung.

Um zu erfahren, inwieweit eine Maßnahme wirksam war und wie groß der Erfolgsfaktor gemessen an den gesetzten Zielen ist, muss sie evaluiert werden. Eine Evaluation (Erfolgskontrolle) sollte während des Prozesses (Prozessevaluation) und nach Abschluss der Maßnahme (Ergebnisevaluation) erfolgen.

Gegenstand von Gesundheitsberichterstattung können neben Arbeitsunfähigkeits- und Unfalldaten auch gesundheitsrelevante persönliche Daten sowie Aktivitäten aus den Interventionsfeldern sein (siehe ad 1). Geeignete Instrumente können Fragebogenerhebungen, qualitative Interviews, Gesundheitszirkel, Focusgruppen und Berichte sein.

7. Eine gesundheitsfördernde Hochschule führt gesundheitsfördernde Maßnahmen durch, die sich sowohl an einer Verhaltens- als auch Verhältnisdimension orientieren und partizipativ ausgerichtet sind.

Verhaltensorientierte Maßnahmen sind personenbezogen (etwa Entspannungsübungen, Yoga, Sport, Rückentraining). Durch sie kann die allgemeine Leistungs- und Widerstandsfähigkeit gestärkt werden. Verhältnisbezogene Maßnahmen dagegen sind strukturorientiert. Durch sie werden Verhältnisse gesundheitsförderlich gestaltet (z. B. Umsetzung von gesundheitsförderlichen Führungsleitlinien, Optimierung der Arbeitsbedingungen durch höhere Tätigkeitsspielräume). Verhaltensprävention und Verhältnisprävention sind nicht unabhängig voneinander zu sehen, sondern bedingen einander und müssen sich gegenseitig ergänzen und gelegentlich kompensieren.

Das Prinzip der Partizipation, das heißt alle Beteiligten und Betroffenen werden in die Planung und Umsetzung der Maßnahmen frühzeitig miteinbezogen, ist wesentlicher Bestandteil des Gesundheitsförderungskonzepts und ein Kriterium für den Erfolg von Gesundheitsförderung.

Dies geschieht z. B. über die Einbeziehung von Personalräten und Studierendenvertretungen oder von einzelnen Beschäftigten und Studierenden in themenbezogene Arbeits- und Projektgruppen. Außerdem können Studierende oder Beschäftigte z. B. in Form von Gesundheitszirkeln direkt auf die Entwicklung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen für ihren Bereich Einfluss nehmen.

8. Eine gesundheitsfördernde Hochschule verpflichtet sich dem Prinzip der Nachhaltigkeit. Dies bedeutet, dass bei der Gesundheitsförderung gleichermaßen soziale, ökologische, ökonomische und kulturelle Aspekte einschließlich der globalen Perspektive zu berücksichtigen sind.

Auf der Konferenz für Umwelt und Entwicklung 1992 in Rio de Janeiro wurde die Idee einer nachhaltigen Entwicklung zum Leitbild für die zukünftige globale Entwicklung erklärt [...]. Viele Hochschulen haben das Leitbild der Nachhaltigkeit bereits in ihre Arbeit einbezogen. Gesundheitsförderung in einer Hochschule kann nur wirksam werden, wenn sie die komplexe Situation in der „Lebenswelt“ Hochschule und – über die eigene Institution hinausgehend – auch regionale, nationale und globale Herausforderungen berücksichtigt.

Ein Konzept der Gesundheitsförderung sollte sich daher am Konzept der Nachhaltigkeit orientieren und gleichermaßen soziale, ökologische, ökonomische und kulturelle Aspekte in den Blick nehmen – so sind das Klima zwischen den KollegInnen, Schadstoffbelastungen, Fragen der angemessenen Entlohnung oder interkulturelle Differenzen nur einige der Themen- und Gestaltungsfelder, die eine Bedeutung für die Gesundheitsförderung haben können.

Eine nachhaltige Gesundheitsförderung kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass die Hochschule ein Ort wird, der die Gesundheit fördert sowie Wohlbefinden und Lebensqualität steigert.

Ein Beispiel für Nachhaltigkeit wäre, begleitend zu Energiesparprogrammen der Hochschule den Energieverbrauch regelmäßig als Projektion von Verbrauchszahlen zu visualisieren.

9. Eine gesundheitsfördernde Hochschule integriert Gender Mainstreaming, Cultural Mainstreaming sowie die Gleichbehandlung von Menschen mit chronischen Erkrankungen und Menschen mit Behinderungen als wesentliche Teile in das gesundheitsfördernde Konzept.

Nach der Ottawa-Charta von 1986 richtet sich Gesundheitsförderung an alle Menschen in allen Lebenslagen, also zum Beispiel auch an Menschen mit chronischen Erkrankungen oder an Menschen mit Behinderungen. [...] Die WHO fordert, dass die Gesundheitspolitik eine geschlechterspezifische und kulturspezifische Perspektive einnehmen muss, bei der die existierenden biologischen und kulturellen Differenzen und damit die unterschiedlichen Gesundheitsbedürfnisse von Personen und Gruppen berücksichtigt werden. Gesundheitsförderung verbindet sich hier eng mit dem Diversity Management, das in der Personalpolitik von Organisationen zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Dies kann etwa bedeuten, dass Gesundheits- oder Personalentwicklungsprogramme auf die einzelnen Zielgruppen abgestimmt sind beziehungsweise durch sie Gender- und kulturelle Kompetenzen bei den Zielgruppen entwickelt werden.

10. Eine gesundheitsfördernde Hochschule vernetzt sich sowohl mit anderen Hochschulen als auch mit der Kommune/Region.

Hochschulen sind in vielfältiger Weise auf regionaler und überregionaler Ebene vernetzt. Jedoch existieren über den Hochschulbereich hinaus im Rahmen des Setting-Ansatzes weder auf regionaler noch überregionaler Ebene nachhaltige Vernetzungsstrukturen. Potentielle Netzwerk-Partner für gesundheitsfördernde Hochschulen im Rahmen des Setting-Ansatzes sind beispielsweise das Regions for Health Network oder das Gesunde-Städte-Netzwerk. Universitätskliniken böte sich die Mitgliedschaft im Deutschen Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser an.

Das Gesunde-Städte-Netzwerk in Deutschland versteht sich als Teil der „Gesunde-Städte“-Bewegung der WHO. Das Netzwerk ist ein freiwilliger Zusammenschluss der beteiligten Kommunen. Es verstärkt seit 2004 als Mitglied das „Deutsche Forum Prävention und Gesundheitsförderung“. In diesem haben sich verschiedene bundesweite Organisationen, Institutionen und Kompetenzen zusammengefunden und einem gemeinsamen Ziel verpflichtet: der Stärkung von Prävention und Gesundheitsförderung in Deutschland. [...] Für die Akteure an gesundheitsförderlichen Hochschulen eröffnet das Netzwerk den Zugang zu einem großen Potential an Kooperationspartnern. Diese ermöglichen die Anbindung der Hochschule an die Region, die Öffentlichkeitswirksamkeit von Maßnahmen und bringen nicht zuletzt eine reiche Erfahrung mit in die Projektumsetzung in den Hochschulen ein. So ist die Einbindung regionaler Netzwerke als Qualitätsmerkmal von Gesundheitsförderung an Hochschulen zu bewerten. Vernetzung auf regionaler Ebene bedeutet, sich in bestehenden Netzwerken zu engagieren oder diese zu initiieren. So kann man Veranstaltungen wie den Gesundheitstag für die Region öffnen.





Weitere wichtige Meilensteine für die Akzeptanz von „alice gesund“ sind die Auszeichnung als Good-Practice-Beispiel im Kompendium des Bundesgesundheitsministeriums zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der Preis für den besten Organisationsentwicklungsprozess im bundesweiten Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen.

Doch nicht alles lief und läuft reibungslos. Wir haben gelernt, dass Studierende immer wieder neu mobilisiert werden müssen. Auch die mittlere Leitungsebene wollen wir noch als neue Zielgruppe gewinnen, da sie

eine wichtige Vermittlungsposition hat. Fragen, ernst nehmen, einbeziehen und zusammen aktiv werden sind hier unsere nächsten Schritte.

Nebenbei geht es einfach nicht. Die Umsetzung von Maßnahmen vor allem in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung braucht ihre Zeit. Doch sobald Maßnahmen angekündigt sind, ist eine schnelle Umsetzung geboten. Denn wer wartet schon gerne lange auf etwas, was man unbedingt will?



Gesundheit als Teil der universitären Organisationskultur

Damit Gesundheitsförderung hochschulweit greift, muss sie von der Hochschulleitung ernst genommen und moderiert werden. Die Universität Göttingen hat dies erfolgreich durchgezogen.

| Von Dr. Holger Epstein

Betriebliches Gesundheitsmanagement? Da geht es doch um bessere Stühle und Tische, Lärmschutz und Maßnahmen, die von teuren Beratern angepriesen werden, oder? Das können sich ja eh nur große Wirtschaftsunternehmen leisten. Wie soll man das noch bei der vielen Arbeit unterbringen?

Wenig Zeit? Kein Geld? Das sind keine Ausreden, um sich gegen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu entscheiden. Natürlich wurden diese Gründe auch

vorgebracht, als wir in der Universität Göttingen begannen, uns mit dem Thema auseinanderzusetzen. Unser Personalrat und unser Präsidium hatten schon vor einigen Jahren festgestellt, dass die immer höheren und komplexeren Anforderungen an die Institution Hochschule sich besonders auf die Beschäftigten auswirken. 2009 war es dann soweit: Der Entschluss, für „Gesunde Arbeit“ einzutreten, wurde getroffen. Ein interdisziplinärer Steuerkreis wurde gegründet. Doch wie sollten wir starten?

Unsere Quintessenz

- Gib dem Thema Gesundheit eine Projektstruktur mit klaren Zielen und Meilensteinen!
- Nimm das Thema Gesundheit in Verbindung mit anderen Bereichen auf! Am besten mit Querschnittsbereichen wie Personalentwicklung und Qualitätsmanagement!
- Lass die Hochschulleitung aktiv sein!
- Hol dir Unterstützung von außen zum Beispiel durch externe Moderatorinnen und Moderatoren!
- Feiere deine Erfolge mit allen Beteiligten und dem Umfeld deiner Hochschule!

Berthe Khayat, Diplom-Soziologin, ist verantwortliche Koordinatorin für das Projekt „Gesunde Hochschule“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin.

Auf einen Blick

Georg-August-Universität Göttingen

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Kontakt

Dr. Holger Epstein

Teamleiter Veränderungsprozesse und BGM-Koordination

Heinrich-Düker-Weg 5 | 37073 Göttingen

holger.epstein@zvw.uni-goettingen.de

www.uni-goettingen.de/de/304931.html

Projektpartner

extern: Techniker Krankenkasse

intern: Personalabteilung, Bereich Personalentwicklung, Betriebsärztlicher Dienst, Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulsport, Personalrat, Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz, betriebliche Suchtberatung, Schwerbehindertenvertretung

Anzahl der Hochschulmitglieder

Studierende: 26.300

Mitarbeitende: 5.031



» Durch das MAB-KOM-Tool konnte ich mich zeitlich unabhängig einbringen. Als Teilzeitkraft wäre es mir sonst nicht möglich gewesen, mich an einer langwierigen Sitzung zu beteiligen. «

Mitarbeiterin der Universität Göttingen

» Eine externe Begleitung war notwendig. Mit der Unterstützung von externen Moderatorinnen und Moderatoren beschlossen wir, nicht noch zusätzliche Aktivitäten zu planen, sondern vorhandene Ressourcen zu nutzen und

diese flexibel und situativ für unsere Beschäftigten nutzbar zu machen. „Gesunde Arbeit“ sollte an unserer Hochschule Teil der Führungs- und Partizipationskultur sein. Eine Befragung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigte uns in unserem Vorhaben.



Ergonomische Tische und Stühle, Lärmschutz? Wir wollten mehr. Die Suchtberatung, der betriebsärztliche Dienst, die Personalentwicklung, das Sicherheitswesen und der Hochschulsport bündelten ihre Ressourcen und Angebote und erstellten sogenannte Kompetenzprofile. Trainings zu Zeitmanagement oder Stressbewältigung, Angebote zu den Themenbereichen Gesundheit, Sicherheitsberatung, Arbeitsplatzberatung und Ähnliches stehen nun allen Abteilungen je nach Bedarf zur Verfügung.

Eine gesunde Arbeitskultur in der Universität zielt auf Veränderungen in Haltung und Verhalten vor Ort ab und muss daher langfristig angelegt werden. Die Hochschulleitung unterstützt uns nachhaltig und hat uns für diesen Weg dauerhaft mit Sach- und Personalmitteln ausgestattet. Ein Steuerkreis führt das betriebliche Gesundheitsmanagement strategisch in Abstimmung mit dem Präsidium. In themenspezifischen Arbeitsgruppen – beispielsweise zu gesunder Arbeit, gesunder Führung und betrieblichem Eingliederungsmanagement – planen, organisieren und koordinieren wir die konkreten Aktivitäten des BGM. So können sich alle Beschäftigten als Expertinnen und Experten in eigener Sache in die Weiterentwicklung der Universität einbringen. Über 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das schon getan – das zeigt, welche Bedeutung das Gesundheitsmanagement als Teil unserer Arbeits- und Führungskultur hat. Eine geplante systematische Evaluation unserer Maßnahmen soll diese Entwicklung jetzt noch qualitativ begleiten.



Ein wichtiger Schritt war außerdem die Einführung einer Rahmendienstvereinbarung zum BGM. Darüber hinaus zeigt die Gründung eines Netzwerkes Betriebliches Gesundheitsmanagement, dass wir nicht nur die Situation unserer Beschäftigten, sondern auch die größeren Verhältnisse im Blick haben.

Mit Flexibilität, Engagement, Ideenreichtum und Mut sind wir in unserer Universität weit gekommen. Wer bekommt da nicht Lust, sich auch auf den Weg zu gesünderen Arbeitsverhältnissen zu machen?

Unsere Quintessenz

- Ohne Moos und Unterstützung der Hochschulleitung nix los!
- Sichere das Gesundheitsmanagement durch eine Rahmendienstvereinbarung!
- Lass möglichst viele mitgestalten! Eine breite Unterstützung fördert das Vorhaben!
- Nimm eine Haltung ein, die Partizipation zulässt!
- Nutze deine Ressourcen! Das Rad muss nicht immer neu erfunden werden.

Dr. Holger Epstein ist Teamleiter Veränderungsprozesse und Koordinator für Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität Göttingen.

Positive Effekte einer aktiven Pausengestaltung

Die Bergische Universität Wuppertal zeigt mit ihrem Konzept „Das Potential der Pause“, wie gesundheitsorientierte Aktivitäten sowohl in den Studien- als auch in den Arbeitsalltag integriert werden können. | **Von Gaby Maass**

Pausen gibt es doch in jeder Organisation. Was soll man da noch optimieren? Für die Gestaltung der Pause sind doch alle selbst verantwortlich. Und außerdem können ja nicht alle in der Nähe eines Naherholungsgebietes arbeiten und so die Pause im Grünen verbringen. Und wenn man es einem recht gemacht hat, dann kommt der nächste und will etwas ganz anderes ... und dann? Die vielfältigen Aktivitäten an der Bergischen Universität Wuppertal zeigen, dass es auch anders geht.

Als einer der größten Sportanbieter der Region bietet der Wuppertaler Hochschulsport pro Semester ein trend- und bedürfnisorientiertes Sport- und Bewegungsangebot in über 70 Sportarten und 150 Kursen pro Woche für circa 16.000 Studierende und rund 1.500 Beschäftigte der Bergischen Universität an. Seit mehr

als zehn Jahren agiert der Hochschulsport als wichtiger Impulsgeber und strukturgebende Hand im interdisziplinären Arbeitskreis Gesunde Hochschule und spielt eine wichtige Rolle bezüglich der Konzeption und Durchführung gesundheitsfördernder Angebote innerhalb der Hochschule; im Jahr 2008 wurde ihm die offizielle Führungs- und Lenkungsposition des Arbeitskreises zugesprochen.

In den letzten Jahren konnte sich der Hochschulsport durch den erfolgreichen Abschluss des vom Bundesministerium für Gesundheit geförderten Projektes „Gesundheitsförderung von Studierenden und Beschäftigten durch Sport und Bewegung“ sowie durch Angebote wie den „Hochschulsport Pausen-Express“ und die Einrichtung eines Hängemattenparks

Auf einen Blick

Bergische Universität Wuppertal

Das Potential der Pause

Kontakt

Gaby Maass

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle Hochschulsport und Leiterin des Hochschul-Fitnesszentrums BergWerk

Fuhlrottstrasse 10 | 42119 Wuppertal

maass@uni-wuppertal.de

www.hochschulsport.uni-wuppertal.de

Projektpartner

keine externen Projektpartner

Anzahl der Hochschulmitglieder

Studierende: 16.500

Mitarbeitende: 1.300

als maßgeblicher Motor der Gesundheitsförderung etablieren. In einer speziell für Gesundheitsbelange der Hochschulangehörigen eingerichteten Service- und Beratungsstelle „BUWbewegt!“ können seit 2012 an fünf Tagen pro Woche neben Bewegungs-, Entspannungs- und Ernährungskursen individuelle Beratungen wahrgenommen werden.

Dem Einzelnen helfen, seine Ressourcen individuell aufzubauen

Aktive Kurzpausen und leichte Bewegungsformen können sich positiv auf die Leistungsfähigkeit, die Konzentration, die Kreativität und das subjektive Wohlbefinden auswirken. Der AK Gesunde Hochschule ist bestrebt, aktive Pausen zu fördern und initiiert sowohl attraktive Mittagsangebote und moderne Pausengestaltungsideen als auch Entspannungsareale wie den Hochschulsport-Hängemattenpark direkt auf dem Campus. Kernziel aller Maßnahmen ist der individuelle Ressourcenaufbau für mehr Wohlbefinden, Produktivität und Leistung am Arbeits- und Studienplatz.

Die mobilen Personaltrainerinnen und -trainer des „Hochschulsport Pausen-Express“ kommen direkt in die Büros der Beschäftigten und führen eine angeleitete aktive Bewegungspause unter Verwendung mitgebrachter Kleingeräte mit Übungen zu Dehnung, Mobilisation und Entspannung der im sitzlastigen





»» Hochschulalltag stark beanspruchten Rücken-, Schulter-, und Nackenmuskulatur durch. Für diese Art der Pause ist kein Kleidungswechsel erforderlich. Auf Wunsch der Beschäftigten wird dieses Angebot individuell an die Bedürfnisse und die momentane Befindlichkeit angepasst.

Angelehnt an das Modell für Beschäftigte ziehen die Trainer und Trainerinnen des „Hochschulsport Studi-Pausen-Express“ durch die Hörsäle und Seminarräume der Bergischen Universität und erfrischen Studierende durch eine fünfminütige aktive Lernpause. Dozentinnen und Dozenten können den Hochschulsport Studi-Pausen-Express in die zeitliche

Mitte der Lehrveranstaltung buchen. Das Gruppenerlebnis lockert die angespannte Lernatmosphäre auf und trägt zum besseren Arbeitsklima bei.

Neben diesen beiden Angeboten haben halbstündige Kurse am Mittag Einzug in die arbeitsplatz- und studienplatznahe Gesundheitsförderung gehalten. 30 Minuten Auszeit für den Körper, Entspannung für den Geist: Die Kurse „Yoga am Mittag“, „Rückenfit am Mittag“ und „Entspannung am Mittag“ bieten allen Hochschulmitgliedern direkt auf dem Campus die Möglichkeit der kurzen Ganzkörpererholung nach der ersten Hälfte des Tages.



Unsere Quintessenz

- Mache aus dem Thema Gesundheit eine Marke!
- Lade Aktivitäten mit Emotionen auf, denn aus Emotionen entstehen Bindungen!
- Verleihe Gesundheit einen Wert!
- Biete ein Gutschriftenmodell an, das zu gesundheitsförderlichen Aktivitäten motiviert!
- Hole jede und jeden individuell ab!

Aktiv sein wird belohnt

„BeActive!“ – ist das Motto des Arbeitszeitgutschriftenmodells für Beschäftigte der Universität. In dem Gesundheitspass „BeActive!“ werden regelmäßige Teilnahmen an gesundheitsorientierten Bewegungsangeboten des Hochschulsports und des AKs Gesunde Hochschule vermerkt. Die regelmäßige Teilnahme wird durch eine Arbeitszeitgutschrift belohnt.

Erfolgreich zeigte sich auch die Kopplung von Kursen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten. Das Ziel der Kombinationen bestand darin, dass das Thema Gesundheit dosiert und nicht dominant in den jeweiligen Kursen herrscht und auf erlebnisorientierte sowie gruppenspezifische und stark motivierende Inhalte nicht verzichtet werden muss. Kurskombinationen wie „Rückenfitness und Cycle“ und „Pilates und Massage“ wurden am Standort zu regelrechten Rennern mit viel Zulauf. Als besonders zeitgemäße und innovative Kurshighlights stellten sich in Wuppertal die Kurse „Bock auf Wok“ und „Qigong und die chinesische Kochkunst“ heraus, in denen die Vermittlung und Anwendung von Gesundheitslehren anderer Kulturen und Lebensstile in nur einem Kursformat vereint wurden.

Das Ziel des Projektes „Das Potential der Pause“ besteht darin, die positiven Effekte einer aktiven Pausengestaltung zu erleben und dauerhaft in der Lehre und Forschung zu verankern sowie in andere Lebensbereiche und Handlungsfelder zu transportieren und besonders den Studierenden als Führungskräften von morgen die positive Wirkung und den Wert von Pausen zu vermitteln. ■

Gaby Maass leitet den Arbeitskreis Gesunde Hochschule der Bergischen Universität Wuppertal und ist Leiterin der Geschäftsstelle Gesunde Hochschule.

„PausenExpress“ – Erholung für zwischen durch

Im Verbund haben die Universitäten Potsdam, Wuppertal, Aachen und Paderborn das Konzept „PausenExpress“ entwickelt. | Von Dr. Petra Bischoff-Krenzien

Auf einen Blick

Universität Potsdam

Der „PausenExpress“

Kontakt

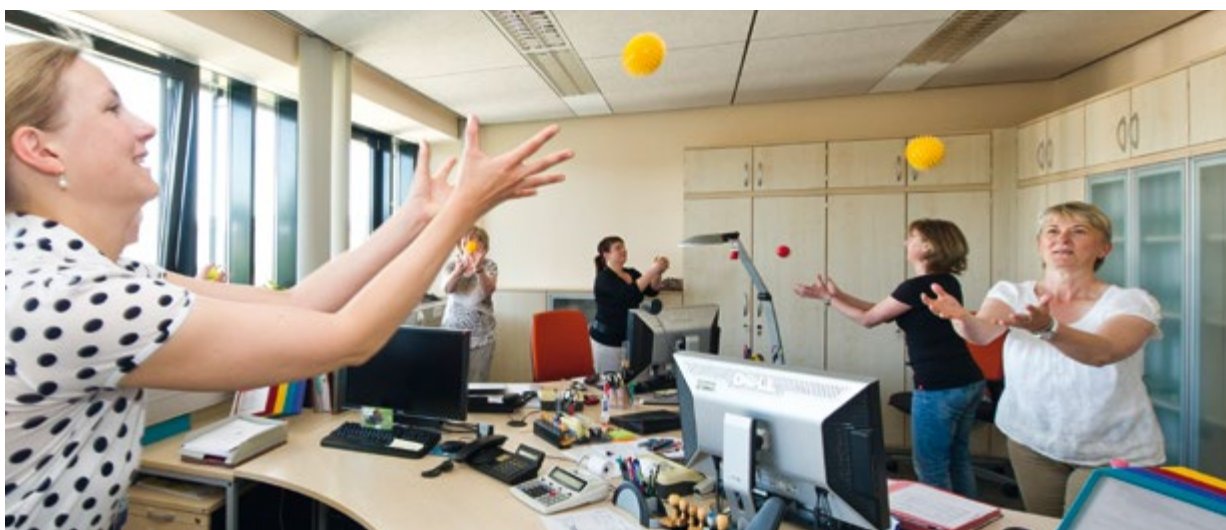
Dr. Petra Bischoff-Krenzien
Leiterin des Zentrums für Hochschulsport
Am Neuen Palais 10, Haus 13 | 14469 Potsdam
petra.bischoff-krenzien@uni-potsdam.de
www.hochschulsport-potsdam.de

Partner

Kooperationsprojekt der Universitäten Paderborn, Wuppertal, Aachen und Potsdam

Anzahl der Hochschulmitglieder

Studierende: circa 23.000
(inklusive FH und HFF Potsdam)
Mitarbeitende: hauptberufliches Personal rund 2.500,
nebenberufliches Personal rund 1.900



» *Endlich haben wir in unserem Studium die Möglichkeit, aktiv zu werden und das theoretisch erlernte Wissen anzuwenden. Der „PausenExpress“ bietet uns einen guten Einstieg in das Berufsleben. Für mich bedeutet der „PausenExpress“ eine Win-win-Situation. Einerseits lernen die Teilnehmenden von mir, wie sie sich fit halten können. Andererseits lerne ich, wie man sich richtig als Kursleiterin zu verhalten hat.* «

Jenny Reissner, Sportstudentin an der Universität Potsdam, die im Rahmen der Schlüsselqualifikationen als Trainerin beim „PausenExpress“ gearbeitet hat und bis heute als bezahlte Trainerin aktiv ist.

„Pause“ und „Express“? Passt das überhaupt zusammen? Soll man sich in Pausen nicht erholen, geht das per Express? An 20 Hochschulen in Deutschland ist das Regenerieren per Express möglich. Wie das funktioniert, zeigen die Universitäten Potsdam, Wuppertal, Aachen und Paderborn.

Wir möchten, dass unsere Beschäftigten lange, gerne und vor allem gesund für unsere Hochschulen arbeiten. Wie Mitarbeitende sich das vorstellen, haben sie uns, den Vertreterinnen und Vertretern des Hochschulsports, in Befragungen deutlich mitgeteilt: „Aktive Pausen, aus denen wir wieder motiviert zur Tat schreiten können. Aber bitte nicht zu umständlich.“ Wir nahmen diese Bedürfnisse ernst und entwickelten daraus an den vier Hochschulen den „PausenExpress“. Ohne Kleidungswechsel können unsere Mitarbeitenden jetzt direkt am Arbeitsplatz Mobilisations-, Kräftigungs- und Entspannungsübungen unter qualifizierter Anleitung durchführen.





Unsere Quintessenz

- Analysiere die Barrieren!
- Frage nach den Bedürfnissen und nimm sie ernst!
- Gib dem Kind einen unverwechselbaren Namen!
- Nutze, wenn möglich, übergeordnete Strukturen, um das Projekt zu verbreiten!
- Gewinne und motiviere deine Studierenden für das Thema Gesundheit, indem sie sich auf diesem Gebiet Schlüsselqualifikationen aneignen und Punkte erwerben können!

»» Diese erholsame Unterbrechung des Arbeitstages zeigt positive Auswirkungen:

1. 85,6 Prozent der Teilnehmenden integrierten problemlos das Programm in ihren Arbeitstag. Es konnten zu einem Drittel Sportabstinente und Personen mit gesundheitlichen Defiziten zu einer Teilnahme motiviert werden.
2. Die wahrgenommenen gesundheitlichen Effekte sprechen für sich:
 - 77,6 Prozent geben eine Verbesserung des allgemeinen Wohlbefindens an,
 - 82,7 Prozent erfahren eine Vitalisierung und eine Reduktion der Müdigkeit,
 - 57,7 Prozent konnten durch die Teilnahme Nacken- und Rückenschmerzen lindern,
 - 70,9 Prozent attestierten dem Programm einen positiven Einfluss auf das Arbeitsklima.
3. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden lag bei allen erfragten Merkmalen deutlich über 90 Prozent.

Kooperation mit dem Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverband

So viel Erfolg wird belohnt. Die hohe Nachfrage und die positiven Evaluationsergebnisse haben dazu geführt, dass der „PausenExpress“ Ende des Jahres 2010 von uns an den Allgemeinen Deutschen Hochschulsportverband (adh) übergeben wurde. Seitdem haben rund 20 Hochschulen unseren „PausenExpress“ erfolgreich in ihr eigenes Sportprogramm integriert.

Sie fragen sich sicher, wie da noch die Qualität gesichert werden kann.

Nun: Zunächst haben wir mit Hilfe des DOSB-Innovationsfonds ein standardisiertes Konzept entwickelt, das von den adh-Mitgliedshochschulen genutzt werden kann. Zusätzlich haben wir eine Kommunikationsplattform im Internet erstellt, die dem Austausch und der Qualitätssicherung dient. Wenn Sie den „PausenExpress“ an Ihrer Hochschule einsetzen

wollen, müssen Sie dem adh zudem ein individuelles Umsetzungskonzept vorlegen, das dann nach Qualitätskriterien geprüft wird. Für die Schulung der Trainerinnen und Trainer ist jede Hochschule selbst verantwortlich. Wenn Sie Unterstützung bei der Ausbildung der Trainerinnen und Trainer benötigen, wenden Sie sich an den adh, der Ihnen qualifiziertes Übungsleiterpersonal zur Seite stellt.

Obwohl die Umsetzung des „PausenExpress“ viel Arbeit und Geduld erfordert, haben wir gesehen, dass der „PausenExpress“ eine Win-win-Situation für Mitarbeitende, Studierende und Hochschule bedeutet.

Dr. Petra Bischoff-Krenzien ist Leiterin des Zentrums für Hochschulsport an der Universität Potsdam.

Eine Koordinierungsstelle der jeweiligen Hochschulsporteinrichtung kümmert sich an jeder Hochschule um die Verwaltung der Teilnehmenden, die Akquise und Betreuung der Trainerinnen und Trainer. Zudem hat sich bei uns ein Promotion-Team aus zwei bis drei Personen als erfolgreich erwiesen, das jeweils am Anfang des Jahres den Beschäftigten den „PausenExpress“ persönlich vorstellt. An der Universität Potsdam können die Studierenden zudem als Trainerinnen und Trainer des „PausenExpress“ im Rahmen der Schlüsselqualifikationen von Studium-Plus Leistungspunkte erwerben, die sie sich für ihr Studium anrechnen lassen können.



Lässig statt stressig durchs Studium

Studierende der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd haben ein Antistressmanual für sich und ihre Mitstudierenden entwickelt. | **Von Dr. Birte Dohnke**



Stressfalle Studium?! Wie soll man nur in Zeiten von Bachelor- und Master-Studiengängen Studierende zu kreativen, engagierten und motivierten Menschen ausbilden? Versulte Studiengänge und enorme Mengen an Prüfungsleistungen führen zu immer mehr Belastungen und lassen keine Zeit für Freiheiten. Wie soll man da das Potential der Studierenden nutzen?

Wir an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd haben hierfür über den deutschen Tellerrand geschaut und eine Gastprofessorin aus Österreich an unsere Hochschule geholt. Dr. Mag. Eva Mir führte mit 32 Studierenden des Bachelor-Studienganges Gesundheitsförderung ein Lehr- und Lernprojekt zum Thema Stress und Stressbewältigung durch. Denn wer, wenn nicht die Betroffenen selbst,

sind die Expertinnen und Experten? Nicht nur den Studierenden selbst, auch unserem Studiengangsleiter Prof. Dr. Carl-Walter Kohlmann war bewusst, dass der Bologna-Prozess die Gesundheit der Studierenden enorm beeinflusst. Subjektiv empfundene Belastungen und Stress ließen die Studierenden unzufriedener werden. Eine Befragung von Studierenden durch Studierende bestätigte diesen Eindruck. Es war klar: Wir mussten handeln!

Die Studierenden von Dr. Mir entwickelten daraufhin ein Manual, das all unseren Studierenden hilft, mit Belastungen des eigenen Hochschulstudiums besser umzugehen. Außerdem lernen sie, ihre Ressourcen, die ihnen bei belastenden Situationen helfen, zu erkennen und dann auch gezielt zu nutzen. Hierfür wurden von den Studierenden bedeutsame

Auf einen Blick

Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd

Lässig statt stressig durchs Studium: Ein Antistressmanual von Studierenden für Studierende

Kontakt

Jun.-Prof. Dr. Birte Dohnke
Ansprechpartnerin für die Betriebliche Gesundheitsförderung
Abteilung Pädagogische Psychologie und Gesundheitspsychologie
Oberbettringer Str. 200 | 73525 Schwäbisch Gmünd
birte.dohnke@ph-gmuend.de
www.ph-gmuend.de

Anzahl der Hochschulmitglieder

Studierende: rund 2.700 (davon 117 im Bachelor- und 58 im Master-Studiengang Gesundheitsförderung)
Mitarbeitende: rund 270

Themen wie etwa Prüfungsvorbereitung, Teamarbeit oder auch Orientierung im System Hochschule aufgegriffen und Übungen, Checklisten oder Selbsttests dazu entwickelt.

Das Manual hat dazu beigetragen, das Bewusstsein für Gesundheit an der Hochschule zu stärken

Projekte von Studierenden für Studierende haben Sie vielleicht auch schon an Ihrer Hochschule durchgeführt. Doch was passiert mit ihnen nach Ablauf des Semesters oder wenn die Dozentin oder der Dozent die Hochschule verlässt? An unserer Hochschule finden seit Entwicklung des Manuals für die Erstsemester Workshops zur selbstständigen Nutzung statt. Jeder und jedem Studierenden der Hochschule ist es somit bekannt und jeder und jede kann es nutzen. Das Manual ist zudem online für alle Studierenden zugänglich. Eine Erhebung zeigte, dass 92 Prozent der befragten Studierenden das jeweilige Modul an andere Kommilitoninnen und Kommilitonen weiterempfehlen. Eine besondere Anerkennung für die Studierenden, die das Manual entwickelten, war die Auszeichnung mit dem Sonderpreis für beispielhaftes studentisches Engagement. Große Anerkennung erfuhr das Projekt auch durch die positive Resonanz aus anderen Hochschulen und das mediale Interesse.



» Wir haben durch dieses Projekt vor Augen geführt bekommen, welches Potential in den eigenen Studiengängen und Studierenden für die Hochschule steckt. Die erfolgreiche und nachhaltige Einführung des Manuals hat uns bestärkt, den kreativen Ansatz der Lehr- und Lernprojekte kontinuierlich zu verfolgen.

Zeitgleich mit dem Wettbewerb „Gesundheitsfördernde Hochschule“ 2011 wurde die Initiative „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ in Baden-Württemberg eingeführt. Unsere Teilnahme am Wettbewerb des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschule hat das Bewusstsein für das Thema Gesundheit an der Hochschule und für Maßnahmen deutlich gestärkt. Unser Kanzler

hat daraufhin einen Arbeitskreis eingerichtet, der sich kontinuierlich mit Betrieblichem Gesundheitsmanagement an der Hochschule beschäftigt. Um die Nachhaltigkeit der Maßnahmen und Projekte sicherzustellen und das Thema Gesundheit noch breiter in der Hochschule zu verankern, war dies ein enorm wichtiger Schritt. Unglaublich, was ein Projekt von Studierenden für Studierende alles in Bewegung setzen kann, wenn es von Leitung und Lehrpersonal unterstützt wird! ▶

Jun.-Prof. Dr. Birte Dohnke ist Ansprechpartnerin für den Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd.

Unsere Quintessenz

- Beteilige dich mit deinen Aktivitäten an Wettbewerben und Ausschreibungen, weil das Thema so verbreitet wird und Ressourcen erweitert werden!
- Hebe und wertschätze das Potential, indem du die Zielgruppen aktiv in alle Schritte einbeziehst!
- Sorge dafür, dass das Erarbeitete zugänglich und lange nutzbar bleibt!
- Passe die Produkte und Angebote an die Kultur der Zielgruppe an! Mit Einheits-Texten und -ansprachen erreichst du niemanden.
- Nutze kleine Einstiegsprojekte für den großen Wurf!



» Ich habe erkannt, dass Studierende für die Entwicklung gesundheitsförderlicher Maßnahmen für Studierende enorme Potentiale haben. Einerseits aufgrund der eigenen Erfahrungen als Studierende, andererseits aufgrund des fachlichen Know-how, wie es in diesem Falle durch die Bachelor-Studierenden der Gesundheitsförderung gewährleistet war. «

Dr. Mag. Eva Mir, ehemalige Gastprofessorin



Gute Gestaltung und Präsentation

Die Preisträgerinnen und Preisträger der **Kategorie „Poster“** des Wettbewerbs guter Praxis: Gesunde Hochschule wurden vom Publikum der Preisverleihung am 29. Juni 2011 in Magdeburg ausgewählt. Diesen Publikumspreis für das beste Poster teilten sich die Technische Universität Braunschweig und die Hochschule Coburg. Entscheidende Auswahlkriterien waren Gestaltung und Präsentation der Poster.

» Der Publikumspreis sollte die Teilnehmer motivieren, sich die Poster und deren Inhalte genauer anzusehen. Zudem sollten diejenigen, die nicht am Wettbewerb teilgenommen hatten, die Möglichkeit haben, ihre Projekte auf der Tagung mit dem Poster einem breiten Publikum zu präsentieren. « Prof. Dr. Thomas Hartmann

„Wettbewerb guter Praxis: Gesunde Hochschulen“ des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen

Das „Gesundheitscafé“ - Entwicklung eines qualitativen Erhebungsinstrumentes für Studierende im Rahmen des Hochschulprojektes „Gesunde Hochschule“
Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg
Thema S, Each T

Hintergrund

- Ergebnisse einer Online-Umfrage zur gesundheitlichen Situation der Mitarbeiterinnen und Studierenden der Hochschule Coburg aus dem Jahr 2007 zeigen Handlungsbedarf in verschiedenen Feldern in quantitativer Weise auf
- Vertiefung und Ergänzung der Ergebnisse von 2007 durch eine qualitative Befragung der Studierenden gewünscht
- Ziel: „Sorgen und Nöten einen Raum geben, den Studierenden ein Gehör schenken.“
- Entscheidung der Steuerungsgruppe „Gesunde Hochschule“: Durchführung eines Gesundheitscafés auf thesengestützter Basis an allen drei Standorten der Hochschule

Marketing-Instrumente

Vorgehen

1. Planung und Zielsetzung (September 2010) → 2. Durchführung Gesundheitscafé (25.11.2010) → 3. Evaluation einer Erhebung in der Hochschullandschaft (Dezember 2010) → 4. Ende der Auswertungsphase/ Abfertigung von Mitarbeitern (März 2011)

Eingesetzte Thesen

- „Beck auf Currywurst? Geht's auch lecker UND fettarm?“
- „Hast du Zeit? Nie, sorry ich studier!“
- „Ab wie viel Kaffee bist du glücklich?“
- „11 Prüfungen in 3 Wochen! Klar geht ich neherher noch arbeiten!“
- „Aktiv entspannen? Ich schlaf doch regelmäßig 5 Stunden!“

Das Projekt „Gesunde Hochschule“

Projektbeginn: Mai 2010
Kooperationspartner: Techniker Krankenkasse
Zielgruppen: nicht-wissenschaftliches und wissenschaftliches Personal sowie alle Studierenden
Definiertes Oberziel: Gesunde Hochschule werden, sein und gemeinsam leben

Kontakt: Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg, Projektstellung „Gesunde Hochschule“, Stefanie Thees, Friedrich-Schöck-Strasse 2, 96040 Coburg, thees@ho-coburg.de, www.ho-coburg.de/gesundheit

www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de 09.12.2010

AUF DEM WEG ZU EINER GESUNDEN HOCHSCHULE

Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Ziel dieses Leitfadens ist die Unterstützung der Hochschulen bei der Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) im Rahmen des Hochschulprojektes „Gesunde Hochschule“.

WICHTIGE SACHVERHÄLTNISSE:

- BGM ist ein Prozess, der die betriebliche Strukturen und Arbeitsbedingungen umfasst, die die Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Situation der Beschäftigten mit Ziel haben, eine gesunde Hochschule zu schaffen.
- BGM ist ein Prozess, der die betriebliche Strukturen und Arbeitsbedingungen umfasst, die die Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Situation der Beschäftigten mit Ziel haben, eine gesunde Hochschule zu schaffen.

Implementierung

Die Implementierung des BGM erfolgt in drei Schritten: 1. Zielsetzung, 2. Umsetzung, 3. Evaluation.

STRUKTURELLE VERFAHREN:

- Einbindung der Beschäftigten in die Entscheidungsfindung.
- Regelmäßige Kommunikation und Berichterstattung.
- Einbindung der Beschäftigten in die Entscheidungsfindung.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Die BGF dient der Förderung der Gesundheit der Beschäftigten durch die Bereitstellung von Ressourcen und die Unterstützung der Beschäftigten bei der Bewältigung von Belastungen.

BEWERTUNG:

Indikator	Erwartungswert	Ergebniswert
1. Arbeitsplatz
2. Arbeitszeiten
3. Arbeitsinhalte
4. Arbeitsmittel
5. Arbeitsumgebung
6. Arbeitsorganisation
7. Arbeitskultur
8. Arbeitsentwicklung
9. Arbeitsgestaltung
10. Arbeitsgestaltung

Die TK – starker Partner für Hochschulen



Hochschulen, die ihre Organisation nachhaltig gesundheitsförderlich gestalten wollen, haben die Chance, sich von außen coachen zu lassen. Wie das gehen kann, beschreibt die TK. | **Von Dr. Brigitte Steinke**

Dr. Brigitte Steinke ist Referentin im Gesundheitsmanagement der Techniker Krankenkasse (TK).

Die Techniker Krankenkasse (TK) bietet Hochschulen Projekte an, die ganz auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sind. Speziell ausgebildete Beraterinnen und Berater, die über langjährige Erfahrung insbesondere im Hochschulbereich verfügen, sind bei uns für das betriebliche Gesundheitsmanagement zuständig. Mit einer fundierten gesundheitswissenschaftlichen Ausbildung und regelmäßigen Schulungen sind sie darauf spezialisiert, rund um das Thema Gesundheitsmanagement zu beraten.

Die Beraterinnen und Berater unterstützen Hochschulen dabei, Gesundheitsprojekte einzurichten, umzusetzen und zu bewerten und in die Verstetigung zu überführen. Darüber hinaus leisten sie direkte Hilfe beim Projektmanagement. Bei einem solchen Gesundheitsprojekt wird häufig zunächst eine Zielgruppe ausgewählt, deren gesundheitliche Situation analysiert und es werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

» Die TK sieht ihren Auftrag darin, Handlungsimpulse zu geben, indem sie mit Know-how die Veränderung von Prozessen und Maßnahmen unterstützt. «

Die TK begleitet diesen Prozess von Anfang an und bringt spezifisches Wissen vor allem über die gesundheitliche Situation der unterschiedlichen Gruppen einer Hochschule in die Projekte ein. Dazu gehört der jährlich erscheinende TK-Gesundheitsreport, der sich schon mehrfach schwerpunktmäßig mit Gesundheit in Hochschulen beschäftigt hat, etwa mit dem Thema Gesundheit und Arzneimittelkonsum der Studierenden. 2011 wurde beispielsweise aufgezeigt, dass eine Zunahme an Verordnungen von Antidepressiva unter Studierenden zu verzeichnen ist.

Vor wenigen Jahren hat Frau Dr. Claudia Seibold (damals: Universität Bayreuth) in Kooperation mit

der TK untersucht, welche Faktoren ein erfolgreiches und nachhaltiges Gesundheitsmanagement in Hochschulen ermöglichen. Die Studie ist veröffentlicht unter dem Titel „AnSPoRN – Analyse von Strukturen und Prozessen im Sinne der Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeit für Gesundheitsförderung an Hochschulen“. Die wichtigsten Ergebnisse daraus sind:

- In der Regel gibt es eine oder mehrere Personen, die sich für das Thema Gesundheitsförderung/-management an der Hochschule besonders einsetzen und mit ihrer Energie ein Projekt ins Rollen bringen.
- Für eine Projektumsetzung sind klassische Projektstrukturen und eine angemessene Budgetausstattung notwendig.
- Je mehr Hochschulangehörige in den Prozess aktiv miteinbezogen werden, desto erfolgreicher ist das Projekt, zum Beispiel durch Beschäftigten- und/oder Studierendenbefragungen, Gesundheitszirkel oder die TK-Gesundheitswerkstatt.

Die TK sieht ihren Auftrag darin, Handlungsimpulse zu geben, indem sie mit Know-how die Veränderung der Prozesse und Maßnahmen unterstützt. Letztlich haben es die Hochschulen selbst in der Hand, wie sie Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements einsetzen und durchführen.

Zusätzlich zur Beratung stellt die TK für die Durchführung eines gesundheitsbezogenen Projektes auch ein finanzielles Budget zur Verfügung. Ein echtes, nachhaltiges Interesse am Gesundheitsmanagement vermittelt sich, wenn die Hochschule selbst in das Thema investiert.

Grundsätzlich gilt, dass Gesundheitsförderung nur dann nachhaltig wirken kann, wenn sie in bestehende Prozesse integriert wird und nicht in „Parallelstrukturen“ stattfindet. ■

Info-Tipp

Sie können den TK-Gesundheitsreport bestellen unter team-bgm@tk.de oder direkt von der TK-Website downloaden unter: www.tk.de/tk/online-filiale/117686 (Broschüren und mehr).

Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen



Der AK will gesundheitsfördernde Lebens-, Lern- und Arbeitsbedingungen an Hochschulen initiieren und unterstützen. | **Von Dr. Ute Sonntag**

Dr. Ute Sonntag ist
Kordinatorin des Arbeitskreises
Gesundheitsfördernde
Hochschulen.

Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen besteht seit 1995. Er ist ein Zusammenschluss von Interessierten aus Hochschulen und den Hochschulen nahestehenden Institutionen. Zurzeit sind über 350 Personen aus mehr als 100 Hochschulen und 30 weiteren Organisationen in diesem Netzwerk verbunden.

Personen aller Statusgruppen arbeiten mit sowie Schlüsselpersonen wie etwa hauptamtliche Koordinatorinnen und Koordinatoren von Steuerungsgruppen zu Gesundheitsfördernden Hochschulen, Personalratsmitglieder, Betriebsärzte und -ärztinnen, Beschäftigte des Hochschulportes, der psychosozialen Beratungsstellen und des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit.

Warum gesundheitsfördernde Hochschulen?

Die Hochschule ist Lebens- und Arbeitswelt für über 500.000 Beschäftigte und circa 2,5 Millionen Studierende in Deutschland. Als wichtige bildungspolitische Institution übernimmt die Hochschule die Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, potentiellen Führungskräften und Entscheidungsträgern. Daher kommt der Gesundheitsförderung an den Hochschulen eine Vorbildfunktion zu, um andere gesellschaftliche Bereiche voranzubringen.

Die Hochschulen haben als tertiäre Sozialisationsinstanzen mit ihrer gelebten Kultur einen prägenden Einfluss auf die Studierenden. Das Studium ist die Lebenszeit, in der junge Erwachsene, oft bedingt durch einen Ortswechsel, zum ersten Mal unabhängig vom Elternhaus über ihr Gesundheitsverhalten selbstständig entscheiden. In der Hochschule entscheidet sich, welcher Arbeitsstil entwickelt, wie mit Stress umgegangen und ob Work Life Balance gelernt wird.

Was wollen wir?

Der Arbeitskreis verfolgt das Ziel, an den Hochschulen gesundheitsfördernde Lebens-, Lern- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Wichtige Zielsetzung ist die Beteiligung aller Gruppen, die in der Hochschule arbeiten, lernen, forschen und lehren.

Am salutogenen Paradigma ausgerichtet, beschäftigt sich der Arbeitskreis mit folgenden zentralen Fragestellungen:

- Welches sind die gesundheitsrelevanten Bedingungen an der Hochschule?

- Wie wird Gesundheit im Setting Hochschule beeinflusst, gefördert und aufrechterhalten?

Unter diesem Blickwinkel werden Fachtagungen und Thementage durchgeführt, um gesundheitsförderliche Entwicklungen an Hochschulen und beteiligten Institutionen zu initiieren und zu unterstützen. Der AK organisiert Arbeitskreistreffen zum Erfahrungsaustausch. Dabei sollen Impulse entstehen, die dazu geeignet sind, eine strukturelle sowie individuelle Förderung von Gesundheit in der Lebenswelt Hochschule zu ermöglichen.

Die Aktivitäten des Arbeitskreises werden durch die Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. koordiniert und durch die Techniker Krankenkasse gefördert.

Der Arbeitskreis orientiert sich an der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung und versteht sich als Netzwerk zur Förderung des Setting-Ansatzes. Zur Orientierung und Qualitätssicherung hat der Arbeitskreis zehn Gütekriterien für gesundheitsfördernde Hochschulen entwickelt (siehe auch Beihefter in der Mitte dieser Publikation).

Mehr Infos

www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de

Wer arbeitet zum Thema Gesundheitsfördernde Hochschule? Bereichern Sie unsere Erfahrungen!

Der Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen interessiert sich für akademische Abschlussarbeiten (Bachelor/Master), Praxis- und Forschungsprojekte zum Thema „Gesundheit und Hochschule“. Wir bieten Ihnen an, den Arbeitskreis über ihre Arbeiten zu informieren und ausgewählte Ergebnisse auf der Website des Arbeitskreises aufzunehmen. Grundlage für die Auswahl von Arbeiten und Projekten sind die vom Arbeitskreis entwickelten Gütekriterien (siehe Beihefter).

Kontakt: Dr. Ute Sonntag, Koordinatorin des AKs,
ute.sonntag@gesundheit-nds.de

Nützliche Publikationen, Websites und Veranstaltungen

Veranstaltung

Jahrestagung der Hochschulkanzlerinnen und -kanzler in Berlin

Vom 18. bis 20. September 2013 treffen sich 120 Hochschulkanzlerinnen und -kanzler zu ihrer 29. Jahrestagung in Berlin. Im Zentrum der Konferenz wird die Frage stehen, wie sich Hochschulen bei zunehmenden Studierendenzahlen gesundheitsorientiert organisieren und führen lassen. Ausrichter und Themengeber aufgrund ihrer Vorreiterrolle in der betrieblichen Gesundheitsförderung sind die Alice Salomon Hochschule und die Katholische Hochschule für Sozialwesen in Berlin. Andreas Flegl, Kanzler der ASH: „Dabei werden auch die künftigen Anforderungen an die veränderten Arbeitsumgebungen an den Hochschulen eine entscheidende Rolle spielen.“

Literaturempfehlung

Gesundheitsreport

Der *Gesundheitsreport 2011. Gesundheitliche Veränderungen bei jungen Erwerbspersonen und Studierenden* zeigt, dass die gesundheitlichen Belastungen unter den Hochschülerinnen und Hochschülern seit der letzten TK-Studie von 2008 weiter zugenommen haben. Besonders besorgniserregend: Immer mehr Studierende greifen zu Psychopharmaka, um ihre Belastungen in den Griff zu bekommen. Auffällig ist zudem, dass neben den psychischen Belastungen Zivilisationskrankheiten wie Bluthochdruck, Diabetes und Stoffwechselstörungen bei jungen Leuten immer häufiger auftreten.

Herausgeber: Techniker Krankenkasse, 2011, Hamburg

Download: www.tk.de/tk/broschueren-und-mehr/studien-und-auswertungen/gesundheitsreport-2011/281904



Literaturhinweise

Allgöwer, A. (Hg.) (2000): *Gesundheitsförderung an der Universität. Zur gesundheitlichen Lage von Studierenden*. Leske + Budrich, Opladen

Bachmann, N.; Berta, D.; Eggli, P.; Hornung, R. (Hg.) (1999): *Macht Studieren krank? Die Bedeutung von Belastungen und Ressourcen für die Gesundheit der Studierenden*. Hans Huber, Bern

Baric, L.; Conrad, G. (Hg.) (1999): *Gesundheitsförderung in Settings. Konzept, Methodik und Rechenschaftspflichtigkeit zur praktischen Anwendung des Settingansatzes in der Gesundheitsförderung*. Conrad Verlag für Gesundheitsförderung, Wien

Belschner, W.; Gräser, S. (Hg.) (2001): *Leitbild Gesundheit als Standortvorteil. Bibliotheks- und Informationssystem (bis) der Universität Oldenburg, Oldenburg*

Brunner, E. (Hg.) (2011): *Lässig statt stressig durchs Studium. Ein Antistress-Manual von Studierenden für Studierende (Teil 1 und 2)*. Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd, Schwäbisch Gmünd. **Download:** www.ph-gmuend.de/deutsch/studium/studium.php?navanchor=1010004



Burrows, E.; Keil, U.; Technische Universität Darmstadt (Hg.) (2005): *Erster Gesundheitsbericht für die Technische Universität Darmstadt*

Duriska, M.; Ebner-Priemer, U.; Stolle, M. (Hg.) (2011): *Rückenwind. Was Studis gegen Stress tun können. Ein Ratgeber mit informativen Texten und hilfreichen Tipps zum Umgang mit Stress für Studierende und Hochschulen*. Karlsruher Institut für Technologie, Karlsruhe

Faller, G. (2005): *Qualitätsaspekte hochschulbezogener Gesundheitsförderung. Empfehlungen auf Grundlage eines deutsch-anglo-amerikanischen Vergleichs*. Europäische Hochschulschriften. Band 407, Reihe XXII: Soziologie. Peter Lang – Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt a. M.

Faller, G.; Schnabel, P.-E. (Hg.) (2006): *Wege zur gesunden Hochschule: Ein Leitfadens für die Praxis*. edition sigma, Berlin

Gräser, S. (2003): *Hochschule und Gesundheit: Salutogenese am Arbeitsplatz Universität*. Pabst Science Publishers, Lengerich

Gusy, B. (2008): *Gesundheit und Gesundheitsverhalten von Erstsemestern*. Dissertation. Berlin

Hartmann, T.; Sonntag, U. (2011): *Gesundheitsförderung und Hochschule*. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hg.): *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden in der Gesundheitsförderung*. 5. Aufl., Verlag für Gesundheitsförderung, Werbach-Gamburg, S. 242-245

Hochschul-Informationssystem (HIS) (Hg.) (2005): *Gesundheitsförderung in Hochschulen. Kurzinformation Bau und Technik*. B1. Hochschul-Informationssystem, Hannover

Sonderpreis

2013 wird beim Corporate Health Award ein Sonderpreis für Gesundheitsmanagement in Hochschulen vergeben.

Mehr dazu:

www.corporate-health-award.de

Hartmann, T.; Sonntag, U. (Hg.) (2010): *Setting Gesundheitsfördernde Hochschule*. Schwerpunkttheft der Zeitschrift Prävention und Gesundheitsförderung. Band 5, Heft 3. Springer-Verlag, Heidelberg

Krämer, A.; Sonntag, U.; Steinke, B.; Meier, S.; Hildebrand, C. (Hg.) (2007): *Gesundheitsförderung im Setting Hochschule. Wissenschaftliche Instrumente, Praxisbeispiele und Perspektiven*. Juventa, Weinheim/München

Meier, S. (2008): *Gesundheitsfördernde Hochschulen. Neue Wege der Gesundheitsförderung im Setting Hochschule am Beispiel des Modellprojektes „Gesundheitszirkel für Studierende“*. Dissertation. Bielefeld

Paulus, P.; Stoltenberg, U. (Hg.) (2002): *Agenda 21 und Universität – auch eine Frage der Gesundheit? VAS – Verlag für Akademische Schriften, Frankfurt a. M.*

Pauly, A. (2004): *Lustig ist das Studentenleben – Suchtverhalten im Studium*. Dissertationsschrift der Heilpädagogischen Fakultät der Universität zu Köln. <http://kups.ub.uni-koeln.de/1352/>

Pelikan, J. M.; Demmer, H.; Hurrelmann, K. (Hg.) (1993): *Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung. Konzepte, Strategien und Projekte für Betriebe, Krankenhäuser und Schulen*. Juventa, Weinheim/München

Seibold, C. (2011): *Gesundheitsförderung durch Organisationsentwicklung im Setting Hochschule. Identifikation von Erfolgsfaktoren mittels Fallstudien*. Schriften zur Gesundheitsökonomie, Band 71. P. C. O., Bayreuth

Seibold, C.; Loss, J.; Nagel, E. (2010): *Gesunde Lebenswelt Hochschule. Ein Praxishandbuch für den Weg zur Gesunden Hochschule*. Veröffentlichungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement der TK. Band 23. Techniker Krankenkasse (Hg.), Hamburg

Siebert, D. (2006): *Stand und Perspektiven der settingbezogenen Netzwerkarbeit in der Gesundheitsförderung in Deutschland*. Diplomarbeit. Blauer Punkt Verlag, Magdeburg

Siebert, D.; Hartmann, T. (2010): *Netzwerke settingorientierter Gesundheitsförderung*. In: Göpel, E. (Hg.): *Nachhaltige Gesundheitsförderung – Gesundheit gemeinsam gestalten*, Band 4, Mabuse, Frankfurt a. M., S. 306-320

Sonntag, U.; Gräser, S.; Stock, C.; Krämer, A. (Hg.) (2000): *Gesundheitsfördernde Hochschulen. Konzepte, Strategien und Praxisbeispiele*. Juventa, Weinheim/München

Statistisches Bundesamt (2012): *Publikationen im Bereich Hochschulen*. www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html

Techniker Krankenkasse (Hg.) (2006): *Grundlagenwissen zur Gesundheitsförderung an Hochschulen*. Hochschule Magdeburg-Stendal, Magdeburg

Tsouros, A. D.; Dowding, G.; Thompson, J.; Dooris, M. (1998) (Hg.): *Health Promoting Universities. Concept, experience and framework for action*. World Health Organization. Regional Office for Europe, Copenhagen

Verband Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI) (Hg.) (2002): *Gesundheitsförderung an der Hochschule*. Schriftenreihe VDSI Band 21. Schubert-Verlag, Leipzig

**Beilage zur duz – Unabhängige Deutsche Universitätszeitung/
Magazin für Forscher und Wissenschaftsmanager, 22. März 2013.
Das duz SPECIAL erscheint im RAABE Fachverlag für
Wissenschaftsinformation (Klett-Gruppe).**

Verantwortlich für diese Ausgabe:

Techniker Krankenkasse
Hauptverwaltung
Gesundheitsmanagement
Bramfelder Str. 140 | 22305 Hamburg
www.tk.de
und
Landesvereinigung für Gesundheit
und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V.
Fenskeweg 2 | 30165 Hannover
www.gesundheit-nds.de

Konzeption und Redaktion:

Dr. Brigitte Steinke, Techniker Krankenkasse
Brigitte.Steinke@tk.de
Dr. Ute Sonntag, Landesvereinigung für Gesundheit
und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.
ute.sonntag@gesundheit-nds.de
in Zusammenarbeit mit
Stephanie Schluck, Landesvereinigung für Gesundheit
und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e.V.
Sabine König, Bianca Dahlke, Techniker Krankenkasse

RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation, Berlin
Corporate Publishing-Redaktion
Angelika Fritsche, a.fritsche@raabe.de
Veronika Renkes, v.renkes@raabe.de
www.redaktion-recherche.de

Gestaltung und Satz:

axeptDESIGN, Berlin, www.axeptdesign.de

Fotos:

Zoe-Fotolia.com, Cover, S. 5 unten, S. 6–9, U4 | Techniker Krankenkasse, S. 3, S. 16
oben | SFC-Fotolia, S. 4 Mitte | HRK/Lichtenscheidt, S. 6 oben | Fotolia365-Fotolia.
com, Coverillustration, S. 4 | Microstockfish-Fotolia.com, S. 7 | STM phptocas, S. 4
unten, S. 11 | privat, S. 10 oben | Universität Paderborn, S. 12–13 | Alice Salomon
Hochschule Berlin, S. 14–15 | Universität Göttingen, S. 16 unten | Bergische
Universität Wuppertal, S. 17–18 | Universität Potsdam, S. 2 Mitte rechts und unten
rechts, S. 19–20 | Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd, S. 2 oben links,
S. 21–22

Korrektorat:

Dr. Sonja Hilzinger, Berlin, www.sonjahilzinger.de

Druck:

KESSLER Druck + Medien GmbH & Co. KG, Bobingen

Verlag:

Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
Fachverlag für Wissenschaftsinformation
Kaiser-Friedrich-Str. 90, 10585 Berlin
Tel.: (030) 21 29 87-0, Fax: (030) 21 29 87-20
www.raabe.de, www.duz.de

Dr. Wolfgang Heuser (Verlagsleitung), w.heuser@raabe.de
Michaela Thele (Koordination und Marketing), m.thele@raabe.de

Redaktionsschluss:

März 2013

© Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH