

# **Forum Nachhaltigkeit**

**17. – 19. September 2012  
an der TU Clausthal**

**Chancenreiche Vielfalt: Nachhaltigkeit leben  
- Gesundheitsförderung -**

**Martin Krüssel**

**Leiter Personalentwicklung**

**Projektleiter Betriebliches Gesundheitsmanagement**

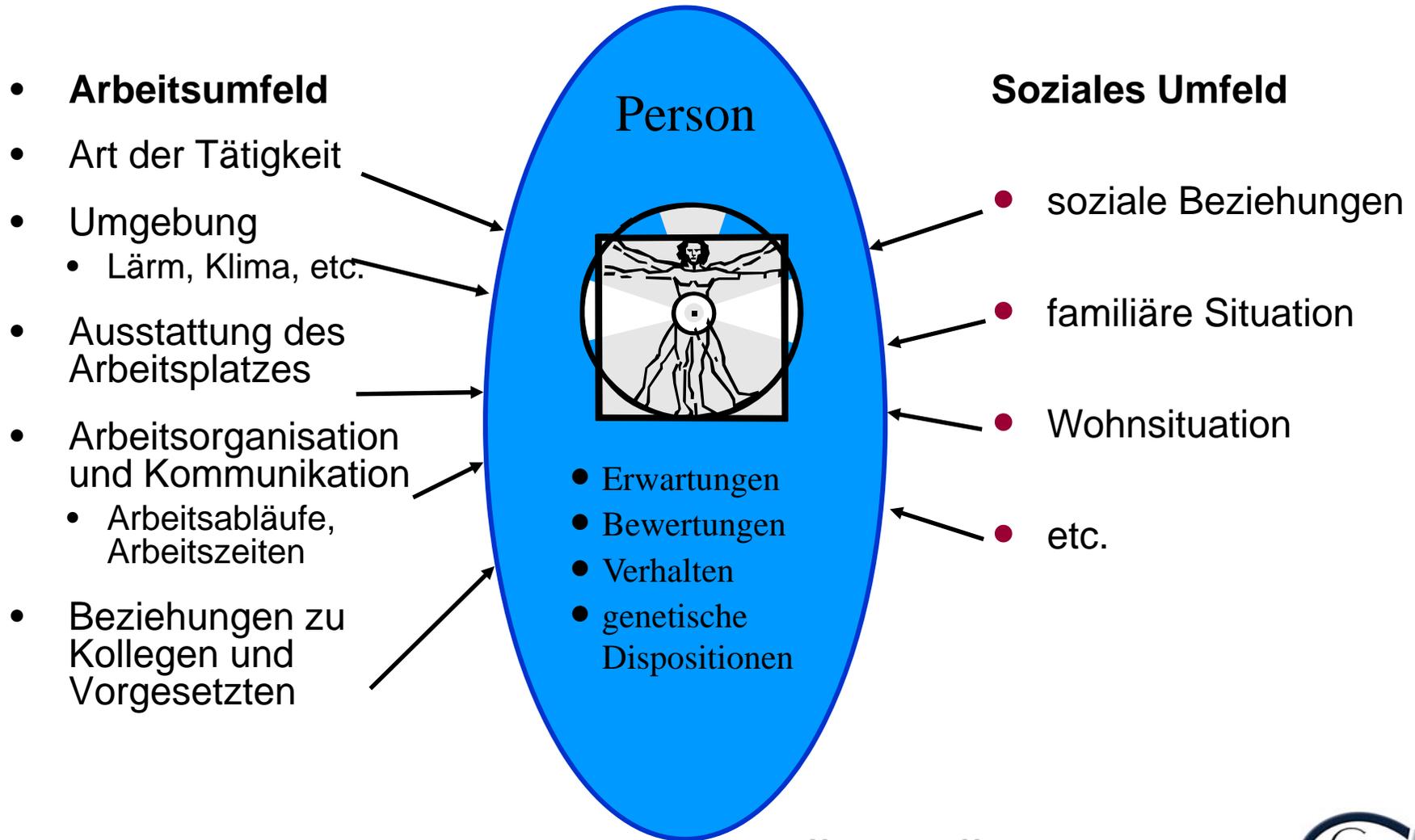
GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



## Inhalt

- Zur Gesundheit und der Universität als (gesunde) Organisation...!?
- Gesundheitsförderung als Prozess
  - Das Projekt Mitarbeiterbefragung
    - Der DGB-Index für Gute Arbeit
  - Prozessgestaltung
    - Beispiel Personalabteilung
- Sicherstellung von Nachhaltigkeit

## Zur Gesundheit: Einflussfaktoren auf die Gesundheit



## Zur Gesundheit: Verhältnis- und Verhaltensprävention

- Verhältnisorientierte Maßnahmen setzen bei den Verhältnissen an, in denen Mitarbeiter arbeiten.
- Sie zielen auf die Gestaltung von Strukturen und Rahmenbedingungen z.B. von Arbeitsplatz, Arbeitsmitteln, Arbeitsablauf, Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld ab.
- Verhaltensorientierte Maßnahmen setzen bei dem Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters an.
- Sie beinhalten sowohl Information und Aufklärung als auch das Einüben von neuen Verhaltensweisen. Beispiele sind Beratung am Arbeitsplatz, Seminare, Gesundheitskurse, Workshops und Informationsveranstaltungen.

## **und der Universität als (gesunde) Organisation...!?**

- lose gekoppeltes System
- Konformität (Verwaltung) vs. Individualität (Wissenschaft)
- „multiple Realitäten“
- ....

## Das Projekt Mitarbeiterbefragung

### Gesamtprozess

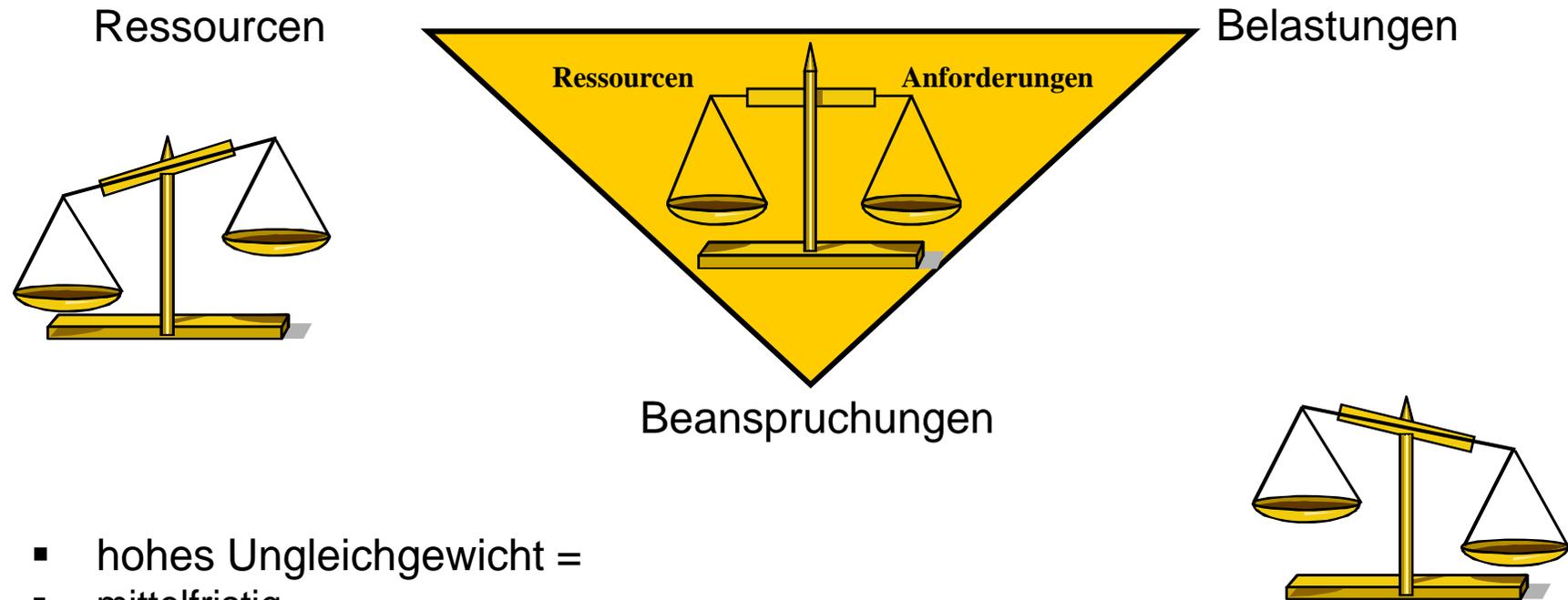
- 2010 Start der Mitarbeiterbefragung in der Zentralverwaltung
- 2012 Fortsetzung der Mitarbeiterbefragung in 5 Fakultäten
- 2014/2015 Fortsetzung der Mitarbeiterbefragung in weiteren Fakultäten (geplant)
- 2014/2015 Wiederholung der Mitarbeiterbefragung in der Zentralverwaltung (geplant)

## Der DGB-Index für Gute Arbeit

1. Informationsfluss
2. Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten
3. Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten
4. Betriebskultur
5. Arbeitszeitgestaltung
6. Führungsstil
7. Kollegialität
8. Möglichkeiten für Kreativität
9. Aufstiegsmöglichkeiten
10. Sinngehalt der Arbeit
11. Arbeitsintensität
12. Gestaltung der emotionalen Anforderungen
13. Gestaltung der körperlichen Anforderungen
14. Berufliche Zukunftsaussichten /  
Arbeitsplatzsicherheit
15. Einkommen

**DGB-Index für Gute Arbeit  
erfasst 15 Arbeitsdimensionen  
durch 31 indexbildende Fragen**

## Das Belastungs-/Beanspruchungskonzept



- hohes Ungleichgewicht =
- mittelfristig
  - Beeinträchtigung des Wohlbefindens, physisch & psychisch
- langfristig
  - körperliche & psychomatische Beschwerden
  - Verminderung der Leistungsfähigkeit
  - Arbeitsunfähigkeit

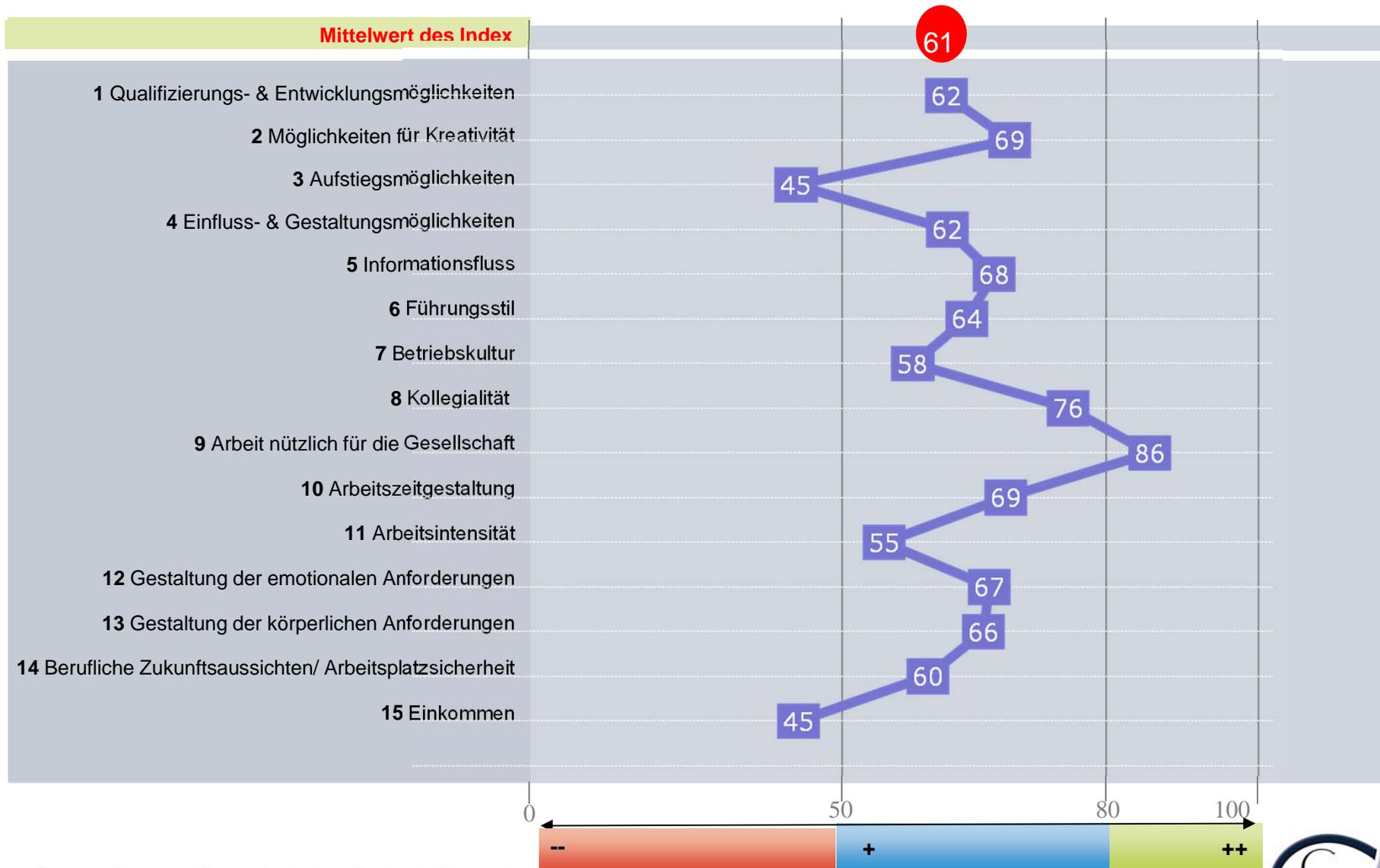
## Grundlage der Index-Konstruktion

### Skalierung der Items

	Ressource vorhanden..				Ressource nicht/in geringem Maß vorhanden. Dies belastet...			
<b>Beispiel Ressource</b>	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	in geringem Maß (ohne neg. Beansp.)	gar nicht (ohne neg. Beansp.)	gar nicht	mäßig	stark	sehr stark
Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?	100	83,3	66,7	50	50	33,3	16,7	0

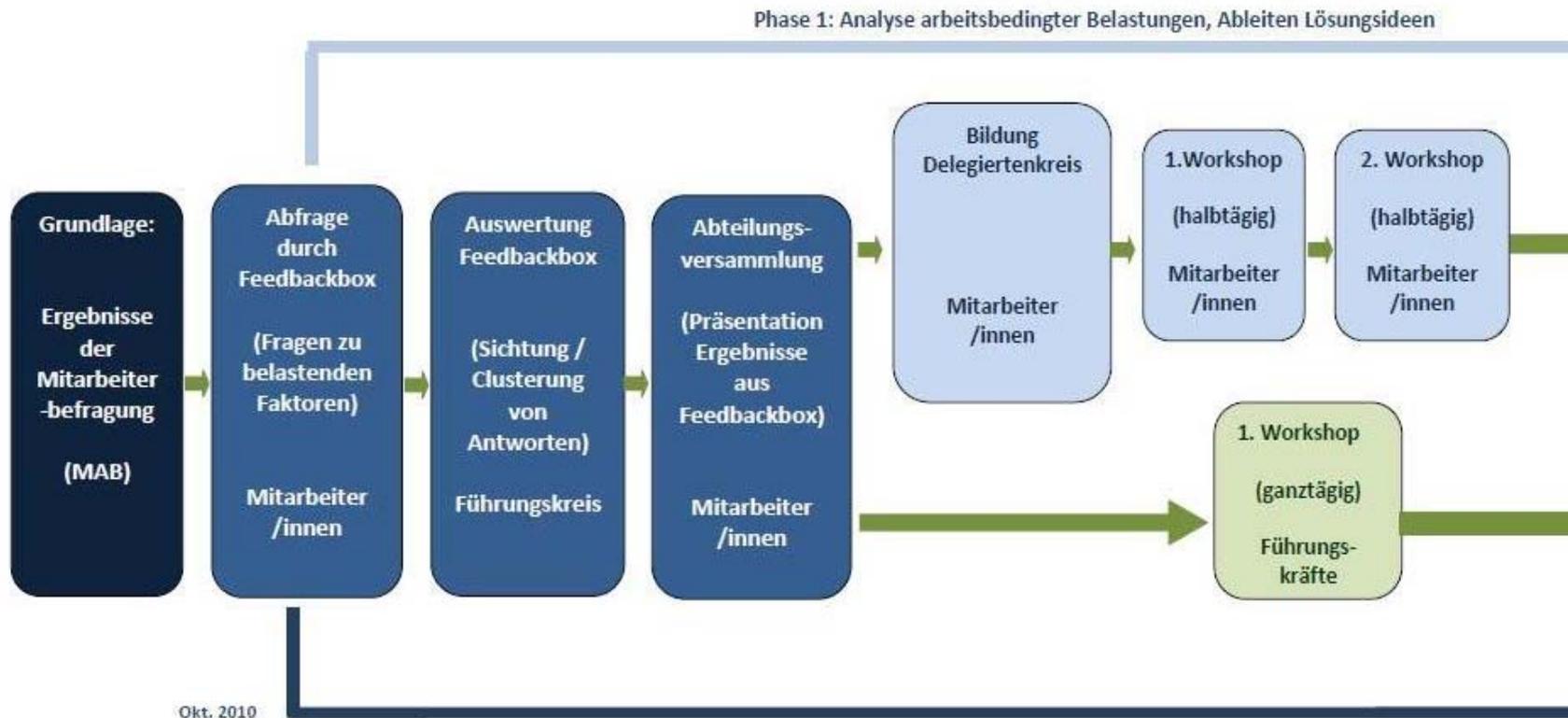
	Belastung vorhanden..				Belastung in geringem, hohem oder sehr hohem Maß vorhanden. Dies belastet...			
<b>Beispiel Belastung</b>	Nie	in geringem Maß (ohne neg. Beansp.)	in hohem Maß (ohne neg. Beansp.)	in sehr hohem Maß (ohne neg. Beansp.)	gar nicht	mäßig	stark	sehr stark
Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet?	100	83,3	66,7	50	50	33,3	16,7	0

# Der DGB-Index für Gute Arbeit

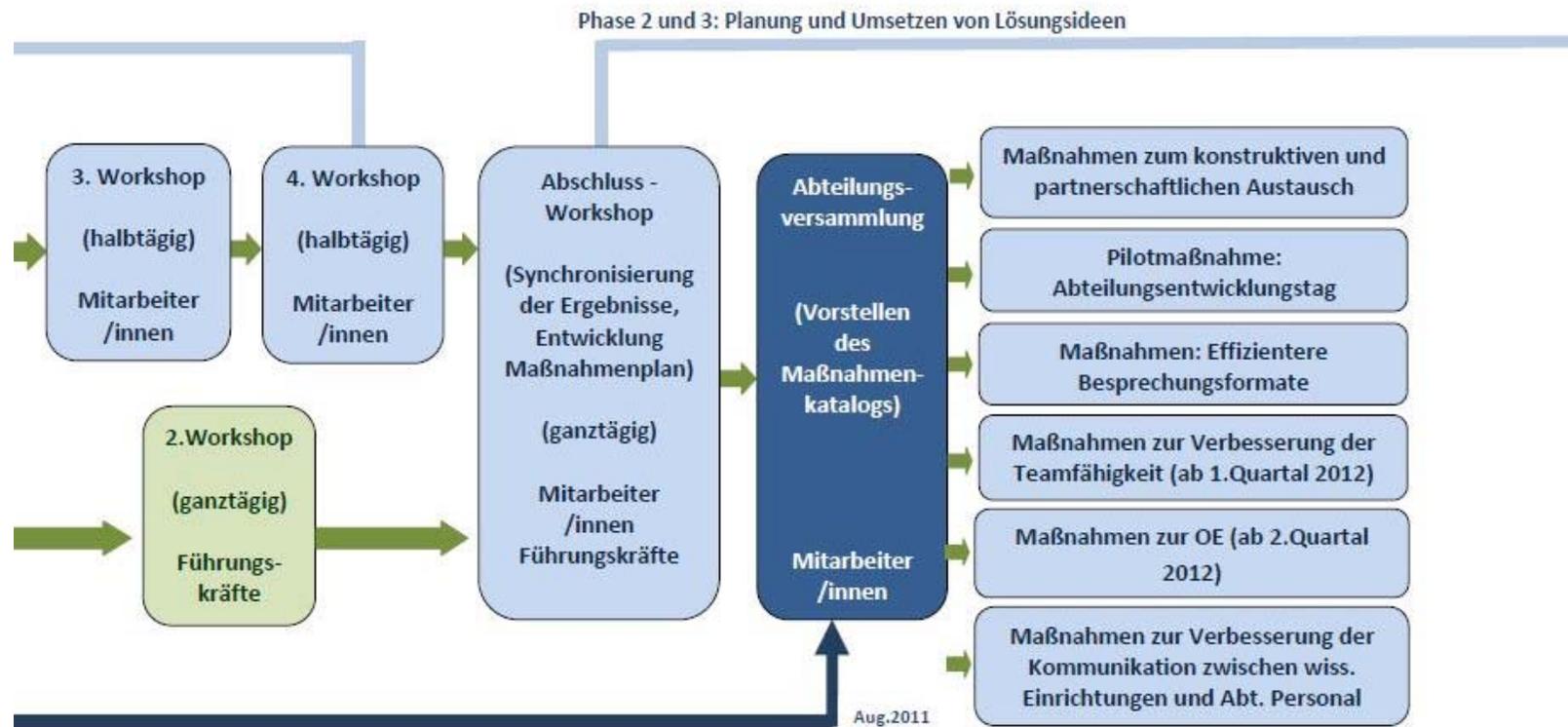


## Gestaltung von gesundheitsfördernden Prozessen – Beispiel Personalabteilung

rd. 70 Mitarbeitende  
8 Führungskräfte  
3 Führungsebenen



## Gestaltung von gesundheitsfördernden Prozessen – Beispiel Personalabteilung



## Prozessgestaltung

- Eingeführte Vorgehensweisen an einer Universität sollte unmittelbar zur Weiterentwicklung einladen!
- Unterschiedliche Vorgehensweisen fördern

## **Sicherstellung von Nachhaltigkeit**

- Dienstvereinbarung
- Integration in Zielvereinbarungen
- Integration in Entwicklungsplanungen
- Integration in zentrale Prozesse der Mittelverteilung

*Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!*



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

