

Universität Karlsruhe (TH)
Forschungsuniversität • gegründet 1825



Projekt „Gesunde Universität“

2. Gesundheitsbericht der Universität Karlsruhe (TH)



Karlsruhe, Oktober 2007

In Zusammenarbeit mit



Impressum

Herausgeber

Dr. Dietmar Ertmann, Kanzler der Universität Karlsruhe (TH)

Prof. Dr. Klaus Bös, Leiter des Instituts für Sport und Sportwissenschaft, Universität Karlsruhe (TH)

Autorinnen und Autoren

Claudia Hildebrand, Institut für Sport und Sportwissenschaft

Susanne Heinichen, Institut für Sport und Sportwissenschaft

Dr. Michael Bestler, Betriebsarzt, BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH

Heike Burckhardt, Abt. Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Klaus Eisold, Abt. Personal und Soziales

Elke Franz, Abt. kww – Wissenschaftliche Weiterbildung

Julia Fritz; Abt. Personal und Soziales

Dr. Ferdinand Gröben, Institut für Sport und Sportwissenschaft

Kooperationspartner

BAD Gesundheitsvorsorge und
Sicherheitstechnik GmbH

Dr. Michael Bestler, Dr. Isolde Brod-Rickmann

Techniker Krankenkasse

Petra Dann

Unfallkasse Baden-Württemberg

Dr. Joachim Schäfer

Kontakt

Universität Karlsruhe (TH)

Institut für Sport und Sportwissenschaft

Claudia Hildebrand

M.A. Sportwissenschaft/Sozialpsychologie

Kaiserstr. 12

76131 Karlsruhe

Tel.: 0721/608-7955

Fax: 0721/608-4841

E-Mail: gesunde-uni@sport.uka.de

www.sport.uni-karlsruhe.de/gesunde-uni

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Kanzlers	4
Vorwort des Institutsleiters Sport und Sportwissenschaft	5
I Kurzbericht.....	6
II Gesundheitsbericht	11
1 Einleitung	11
2 Arbeitskreis Gesunde Uni.....	12
2.1 Analysen	14
2.1.1 Schriftliche Befragung	14
2.1.2 Gesundheitswerkstatt.....	36
2.1.3 Arbeitssituationsanalyse.....	38
2.2 Seminare, Kurse und Events	39
2.2.1 Führungskräfteseminar.....	39
2.2.2 Seminar für Ausbilder/innen	39
2.2.3 Verwaltungsseminar	40
2.2.4 Bewegungskurs für das Reinigungspersonal	40
2.2.5 Aktionstage 2006 und 2007.....	41
2.2.6 Beratung am Bildschirmarbeitsplatz	42
2.2.7 Leitbild	43
2.3 Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung.....	44
3 Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	45
3.1 Unfallstatistik.....	45
3.2 Jahresbericht der arbeitsmedizinischen Betreuung.....	49
4 Weitere gesundheitsfördernde Angebote	52
4.1 Weiterbildung.....	52
4.2 Sportangebote	53
5 Anhang	54

Vorwort des Kanzlers

Unter dem Leitbild „*Gesundheitsbewusste Fridericiana: Ort des gesunden Lebens, Lernens, Arbeitens!*“ wurde im Jahr 2001 das Projekt „Gesunde Uni“ u. a. mit dem Ziel gestartet, Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Vor Ihnen liegt der zweite Gesundheitsbericht. Er gibt eine Rückschau auf die Aktivitäten zur Gesundheitsförderung an der ‚Fridericiana‘ in den Jahren 2004 bis 2006 sowie einen Einblick, was seit Januar 2007 an Neuem angelaufen ist.

Nach Ablauf der Projektphase im Dezember 2006 richtete die Universität Karlsruhe im Januar 2007 eine Personalstelle für Gesundheitsförderung ein. Wir bewahren damit unsere lange Tradition der Gesundheitsförderung und verleihen unserer besonderen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ausdruck.

In diesem Zusammenhang möchte ich die herausragenden Verdienste unseres im letzten Jahr zu unser aller Bedauern verstorbenen stellvertretenden Kanzlers und Kollegen, Roland Jock, würdigen, der mit seinem persönlichen Engagement einen wesentlichen Beitrag zur Förderung des Projektes geleistet hat. Meinem Dank für seinen Einsatz möchte ich an dieser Stelle noch einmal Ausdruck verleihen.

Die Entstehung und Durchführung des Projekts haben die Techniker Krankenkasse, die BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH und die Unfallkasse Baden-Württemberg sowohl finanziell als auch mit ihrem Know-how unterstützt, denen ich an dieser Stelle ebenfalls meinen Dank aussprechen möchte.

Mit der positiven Entscheidung für unsere Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative im Oktober letzten Jahres stehen wir vor großen Herausforderungen, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen intensiven persönlichen Einsatz erforderlich machen. Vor diesem Hintergrund kommt der Gesundheitsförderung ein wichtiger Stellenwert zu.

Auch zukünftig wollen wir Maßnahmen und Angebote der Gesundheitsförderung auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin ausrichten und fordern sie auf, sich aktiv zu beteiligen, in dem sie Ihre Anregungen äußern. Darüber hinaus sind wir bereit unser Know-how an andere Organisationen weiter zu geben, um das Thema Gesundheit gesamtgesellschaftlich zu fördern.



Dr. Dietmar Ertmann

Vorwort des Institutsleiters Sport und Sportwissenschaft

Die gesellschaftlichen Entwicklungen in den letzten Jahren sind geprägt von zunehmender Digitalisierung und Globalisierung sowie vom demographischen Wandel. Letztere erzeugen unter anderem einen erhöhten Wettbewerbsdruck, den auch die Hochschulen zu spüren bekommen. Um im Wettbewerb bestehen zu können, bedarf es neben hoch entwickelter Technik und fachlicher Kompetenz, auch leistungsfähiger und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gesundheit und Wohlbefinden tragen wesentlich zur Leistungsfähigkeit und Motivation der Beschäftigten bei.



Hier setzt die Gesundheitsförderung an! Die Gesundheitsförderung stellt den Menschen und das Zwischenmenschliche in den Vordergrund. Aus diversen arbeitswissenschaftlichen und -psychologischen Studien sind die Arbeitsmerkmale bekannt, die Wohlbefinden, Gesundheit und letztendlich Arbeitsverhalten positiv bzw. negativ beeinflussen. Faktoren wie z.B. hoher Handlungsspielraum und soziale Unterstützung sind als Ressourcen bekannt. Als Risiken gelten beispielsweise unfaires Vorgesetzten- und Kollegenverhalten.

Die Hochschulen - als Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte - sind herausgefordert, ihre Arbeits- und Organisationsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten optimale Voraussetzungen erhalten, um zum Erfolg der Hochschule beizutragen. Die Voraussetzungen hierfür - eine breite Infrastruktur im strukturellen und personellen Bereich - sind gegeben.

Die Universität Karlsruhe unternimmt seit Anfang der 1990er Jahre Bemühungen, Gesundheitsförderung in Struktur und Ablauf der Universität zu integrieren. Die Erfolge des von 2002 bis 2006 durchgeführte Modell-Projekts Gesunde Uni konnten das Steuerungsgremium sowie die Universitätsleitung von der Wichtigkeit und Notwendigkeit überzeugen. Es wurde mit der Schaffung einer halben Personalstelle eine tragfähige Grundlage zur dauerhaften Fortführung der Gesundheitsförderung gelegt. Mit dem Projekt sind natürlich nicht alle Probleme und Missstände beseitigt, insbesondere in Bereichen wie soziale Kompetenzen, Kommunikation, Transparenz von Universitätszielen und Beteiligung der Beschäftigten herrscht Optimierungsbedarf. Hier ist der AK Gesunde Uni zukünftig gefragt, tragfähige Konzepte zu entwickeln und umzusetzen.

Gut aufgestellt ist die Universität, wie man dem vorliegenden Bericht entnehmen kann, in dem Bereich Arbeitsschutz und Weiterbildungsangebote. Auch bietet sie ihren Beschäftigten und ihren Studierenden vielfältige Möglichkeiten ihre Fitness zu erhalten und zu steigern. Möglich ist dies durch ein breites Angebot durch den Betriebssport, den Hochschulsport und dem Zentrum für Fitness, Gesundheit und Diagnostik.

Prof. Dr. Klaus Bös

I Kurzbericht

Der zweite Gesundheitsbericht schreibt den ersten Bericht aus dem Jahr 2004 fort. Er basiert auf den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung (N= 467) aus dem Jahre 2004. Inhalte der Befragung waren zum einen Ressourcen und Risiken, die aus der Arbeitstätigkeit, den Organisationsbedingungen und der Arbeitsplatzumgebung resultieren. Zum anderen wurden die Beschäftigten nach ihrem Gesundheitsverhalten, wie z.B. sportliche Aktivität, Rauchen, Fehlzeiten, psychosomatische Beschwerden befragt.

Diese Art der Erfassung von Gesundheitsdaten wurde gewählt, weil seitens der gesetzlichen Krankenkassen keine verwertbaren Auswertungen über das Krankheitsgeschehen an der Universität Karlsruhe vorliegen. Die Mitarbeiterbefragung wird ergänzt von Arbeitsplatzanalysen, Gesundheitswerkstätten, Unfallstatistiken und den Jahresberichten der Arbeitsmedizin.

Soziodemographische Struktur der Universität Karlsruhe

Von den knapp 4000 Mitarbeiter/-innen der Universität sind ca. 1800 in der Verwaltung und dem Technischen Dienst beschäftigt, wovon 30% der Zentralen Verwaltung/den zentralen Einrichtungen angehören und 70% den Instituten. Auffällig ist der hohe Anteil an älteren Beschäftigten (39% sind älter als 49 Jahre). Dieser ist für Hochschulen typisch (vgl. Gesundheitsbericht TU Darmstadt 2004). Im Vergleich zum allgemeinen Bundesdurchschnitt sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist das Alter der Beschäftigten an der Universität höher (Quelle Statistisches Bundesamt 2006).

Männer arbeiten überwiegend Vollzeit und im technischen Dienst, Frauen im Verwaltungsdienst und verstärkt Teilzeit (40%).

Tab. 2.1: Soziodemographische Daten

Struktur	Verteilung (N= 1736)	Struktur	Verteilung (N= 1736)
<i>Gender:</i> Frauen Männer	51,0% 49,0%	<i>Beschäftigungsverhältnis:</i> Vollzeit Teilzeit	77,2% 22,8%
Behinderte Beschäftigte Schwerbehinderte Beschäftigte	4,5% 5,6%	<i>Dienstbereich:</i> Verwaltung/Bibliothek Technik/Pflege/Wartung	39,4% 60,6%
<i>Alter:</i> < 40 Jahre 40-49 Jahre > 49 Jahre	29,9% 30,8% 39,3%	<i>Zugehörigkeit zur Uni:</i> < 6 Jahre 6-10 Jahre 11-20 Jahre > 20 Jahre	33,2% 11,9% 28,4% 26,5%

Ergebnisse zur Gesundheitssituation der Beschäftigten

Befragt zu ihrer gesundheitlichen Situation geben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Dienstbereichen Verwaltung, Pflege, Technik und Wartung an, dass ihr allgemeiner Gesundheitszustand eher gut sei. Dies deckt sich mit repräsentativen Aussagen. Unter den Befragten äußern jedoch 12,3%, dass der Gesundheitszustand sich negativ/sehr negativ auf die berufliche Leistungsfähigkeit auswirke. Das Alter der Befragten spielt hierbei keine Rolle. Signifikant häufiger wird der Gesundheitszustand von den Männern negativ eingeschätzt.

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten betragen laut der befragten Mitarbeiter/innen durchschnittlich acht Arbeitstage. Diese Zahl lässt sich nicht verifizieren – dies ist kritisch zu hinterfragen. Aus anderen Erhebungen ist bekannt, dass die Fehlzeiten im öffentlichen Dienst deutlich darüber liegen. Laut AOK Fehlzeiten-Report 2004 betragen diese beispielsweise 13 Tage in Öffentlichen Verwaltungen und 14 Tage im Baugewerbe.

Trotz allgemein guter Gesundheit liegen gesundheitliche - vor allem psychische - Beschwerden vor. Gerade psychische Belastungen haben gegenüber 2002 auffallend stark zugenommen. 2/3 der Befragten sind betroffen, darunter 1/3 sogar stark. Es handelt sich u.a. um die Beschwerdebilder Reizbarkeit, Innere Unruhe und Grübelei. Die Zunahme psychischer Beschwerden an der Universität spiegelt einen verstärkt in den letzten Jahren auftretenden gesamtgesellschaftlichen Trend wider, der sich in vergleichbaren anderen Studien wieder findet. Vor diesem Hintergrund werden in der Folge vom AK Gesunde Uni vermehrt psychische Belastungen in den Fokus gesundheitsförderlicher Bemühungen genommen.

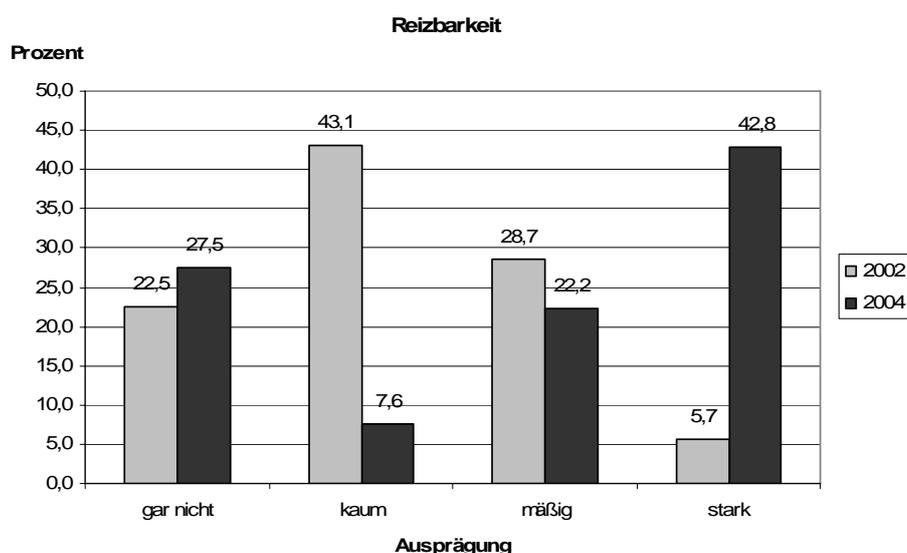


Abb. 2.1: Entwicklung der Ausprägung von Reizbarkeit

Beschwerden durch Kreuz- und Rückenschmerzen sind auf ähnlich hohem Niveau wie 2002. Insgesamt sind nahezu 90% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen davon ein Viertel stark. Erfreulicherweise haben Schulter- und Nackenschmerzen abgenommen.

Ergebnisse zur Arbeitssituation der Beschäftigten

Arbeits- und Organisationsbedingungen nehmen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, das Wohlbefinden und die Gesundheit von Arbeitnehmern/-innen. Die eigens eingerichtete Abteilung für Arbeitssicherheit und Umweltschutz, die die Universität bei der Einhaltung und Umsetzung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen berät, erhebt u. a. regelmäßig eine Unfallstatistik. Diese zeigt auf, dass im Vergleich zum Öffentlichen Dienst (36 meldepflichtige Unfälle/1000 Vollzeitäquivalente laut Bundesverband der Unfallkassen 2004) die Unfallquote an der Universität Karlsruhe niedrig ausfällt (6 meldepflichtige Unfälle/1000 VZÄ). Die Unfallquoten an baden-württembergischen Universitäten liegen zwischen 6 und 10. Insgesamt haben die meldepflichtigen Unfälle zu einem Ausfall von insgesamt 703 Arbeitstagen geführt. Von denen gehen laut Unfallprotokolle 40% auf (überwiegend fremd verschuldete) Wegeunfälle zurück.

In der Gruppe der Frauen gab es einen unerklärlichen sprunghaften Anstieg zum Vorjahr. Diese Gruppe wird zukünftig genauer analysiert, um heraus zu finden, ob es ein statistischer „Ausreißer“ war oder ob es sich um einen Aufwärtstrend handelt.

Befragt nach ihrer Zufriedenheit mit der allgemeinen Arbeitssituation geben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein „eher zufrieden“ an. Es zeichnet sich jedoch ab, dass - wie schon im Bereich Gesundheit - die Mitarbeiter gegenüber den Mitarbeiterinnen eine tendenziell geringere Zufriedenheit äußern insbesondere im Technischen Dienst.

Die Entwicklung einzelner Arbeitsmerkmale gestaltet sich recht unterschiedlich. Erfreulicherweise werden mehr Partizipationsmöglichkeiten (Mitwirkungsmöglichkeiten) gesehen seit der ersten Befragung. Sie ist auf einem zufrieden stellenden Niveau (MW: 2,8). Die Befähigung zur Partizipation sowie die Schaffung von entsprechenden Rahmenbedingungen sind laut Luxemburger Deklaration ein wesentliches Ziel von betrieblicher Gesundheitsförderung.

Wesentliche, d.h. die psychische Gesundheit beeinflussende, Arbeitsmerkmale, die im Jahr 2002 im Vergleich zur Normstichprobe noch überdurchschnittlich gut bewer-

tet wurden, schnitten 2004 signifikant schlechter ab. Die Entwicklung stellt sich wie folgt dar:

Tab. 2.2: Entwicklung ausgewählter Arbeitsmerkmale

Merkmal	Entwicklung	Beispielitems
Ganzheitlichkeit der Aufgabe	Abnahme MW 2002: 3,6 MW 2004: 3,2	1) Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes. 2) Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder einen Auftrag von A bis Z herstellen bzw. ausführen
Vielfalt der Aufgaben	Abnahme MW 2002: 3,5 MW 2004: 3,1	1) Es gibt fast jeden Tag etwas anderes zu tun 2) Diese Arbeit ist abwechslungsreich
Tätigkeitsspielraum	Abnahme MW 2002: 3,5 MW 2004: 3,2	1) Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss 2) Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen 3) Man kann sich seine Arbeit selbständig einteilen
Qualifikationspotentials der Arbeitstätigkeit	Abnahme MW 2002: 3,2 MW 2004: 2,7	1) Bei dieser Arbeit verliert man viele Fähigkeiten, die man früher hatte 2) Man kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen

Um zu beurteilen, ob es sich um einen Trend handelt, sind Folgeuntersuchungen nötig.

Wie in der ersten Befragung wird das Vorgesetztenverhalten überwiegend nicht als belastend bezeichnet, jedoch wird mitarbeiterorientiertes Verhalten sowie Unterstützung durch Vorgesetzte überwiegend vermisst. Kritisiert wird von den Befragten, dass sie über Veränderungen nicht rechtzeitig informiert werden. Der mangelnde Informationsfluss wurde auch in den im Rahmen der Gesundheitsförderung an der Universität durchgeführten Gesundheitswerkstätten immer wieder als problematischer Aspekt zur Sprache gebracht. Durch die Gesundheitswerkstätten haben sich jedoch in den betroffenen Abteilungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spürbare Verbesserungen ergeben.

Nach Auswertung der vorliegenden Ergebnisse kann vorsichtig vermutet werden – auch wenn kein Kausalzusammenhang hergestellt werden kann –, dass der Anstieg der Belastungen in der Arbeitssituation mitverantwortlich ist für den Anstieg der psychischen Beschwerden. Um aufzuzeigen, ob es sich wirklich um einen Trend handelt, sind fortlaufende sowie vertiefende Untersuchungen geplant. Ferner sind verstärkt arbeitssituationsbezogene Maßnahmen notwendig, die einen Anstieg der Belastungen und Beschwerden verhindern.

Der AK Gesunde Uni hält weitere abteilungs-/gruppenbezogene Interventionen wie beispielsweise Gesundheitswerkstätten für sinnvoll. Neben diesem punktuellen Ansatz wird eine psychologisch betreute Anlaufstelle befürwortet, die jedem/r Mitarbeiter/in bei arbeitsbezogenen Problemen zur Verfügung steht.

Umsetzung der Ergebnisse in Maßnahmen

- ✓ Seit 2004 werden jährlich Führungskräfte der Universität in dem Themengebiet „Führung & Gesundheit“ mittels Seminaren geschult, um den in den Befragungen bemängelten Aspekten bspw. der fehlenden Unterstützung und Mitarbeiterorientiertheit Rechnung zu tragen.
- ✓ Um die aus Bildschirmarbeit resultierenden Beschwerden zu bekämpfen, werden seit 2005 Bildschirmarbeitsplatzberatungen verbunden mit praktischen Übungen und Begehung des Arbeitsplatzes durchgeführt.
- ✓ Seit Mai wird ein Bewegungs- und Ergonomieprogramm für Mitarbeiter in Werkstätten durchgeführt, welches geplant ist, auf weitere Arbeitsgruppen auszudehnen.
- ✓ Diverse Seminare, Kurse und Workshops aus den Themenbereichen Gesundheit, Fitness, Stressbewältigung, Konfliktbewältigung etc. werden stetig angeboten.
- ✓ Einmal jährlich finden Gesundheitstage zu einem Schwerpunktthema statt.
- ✓ Das Bewegungs- und Sportangebot ist primär durch den Betriebs-, Hochschulsport und das Walk In abgedeckt. Zielgruppenorientierte Angebote werden zusätzlich angeboten, z.B. für Reinigungskräfte, für „Sport-Anfänger/innen“.
- ✓ Darüber hinaus werden regelmäßig Maßnahmen zur Gesundheitsförderung u.a. von der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz, der Abt. kww - Die Wissenschaftliche Weiterbildung, der Beauftragten für Chancengleichheit sowie den Betriebsärzten durchgeführt.

II Gesundheitsbericht

1 Einleitung

An der Universität Karlsruhe studieren und arbeiten ca. 20.000 Personen. Hier sind sie Zielgruppe gesundheitsfördernder Maßnahmen. Um Effektivität und Effizienz des Projektes und der Interventionen zu gewährleisten, wurde mit einer ausgewählten Zielgruppe begonnen: dem Personal in der Verwaltung und dem Technischen Dienst.

Das Modellprojekt „Gesunde Uni“ wurde 2001 vom Institut für Sport und Sportwissenschaft initiiert und 2006 abgeschlossen. Ziele des Projekts waren einerseits die systematische Erfassung und Stärkung von gesundheitsfördernden Ressourcen und andererseits die Aufdeckung und Behebung von Risikofaktoren in der Lebens- und Arbeitswelt der Universität Karlsruhe. Orientierung für das Handeln des Arbeitskreises Gesunde Uni geben das Modell der Salutogenese von A. Antonovsky, die Ottawa-Charta, die Jakarta-Erklärung und die Luxemburg-Deklaration.

An Interventionen hervorzuheben sind die Mitarbeiterbefragungen in den Jahren 2002 und 2004, der 1. Gesundheitsbericht einer deutschen Hochschule (2004), Seminare zum Thema „Führung & Gesundheit“, Gesundheitswerkstätten in ausgewählten Bereichen, die Ausrichtung einer nationalen Tagung im September 2004, Aktionstage rund um das Thema Gesundheit sowie die Mitwirkung an der Veröffentlichung des Buches „Gesundheitsförderung im Setting Hochschule“ (erschienen 2007).

Nach Abschluss und Auswertung des Modellprojekts hat die Universität Karlsruhe eine halbe Personalstelle für die Koordination und Weiterführung der Gesundheitsförderung eingerichtet.

In dem vorliegenden Bericht wird an den letzten Gesundheitsbericht, der im Herbst 2004 erschienen ist, angeknüpft. Er gibt einerseits Auskunft über die Gesundheits- und Arbeitssituation bei den Beschäftigten in Verwaltung und Technik (inkl. Pflege und Wartung). Die Ergebnisse beruhen auf Befragungen und Analysen. Andererseits berichtet er über ergriffene Interventionen. In Kapitel 2 sind die wesentlichen Ergebnisse in einem Kurzbericht vorangestellt. Ausführlich wird über die Arbeit des Arbeitskreises Gesunde Uni im dritten Kapitel berichtet. Zum einen werden Analyseergebnisse vorgestellt (Mitarbeiterbefragung, Gesundheitswerkstätten und Arbeitssituationsanalyse), zum anderen daraus abgeleitete Interventionsmaßnahmen.

Ferner werden die Ergebnisse der Abteilungen Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie der Arbeitsmedizin (BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) angeführt (Kap. 4). Abschließend in Kapitel 5 werden weitere universitätsinterne Anbieter und deren z. T. stetig angebotenen gesundheitsfördernden Maßnahmen vorgestellt.

2 Arbeitskreis Gesunde Uni

Der Arbeitskreis „Gesunde Uni“ (AK Gesunde Uni) konstituierte sich Ende 2001 auf Initiative des Instituts für Sport und Sportwissenschaft (Leiter Prof. Dr. K. Bös) und nahm 2002 unter der Leitung von Herrn Dr. F. Gröben seine Arbeit auf. Zunächst auf drei Jahre angelegt, war schnell ersichtlich, dass dieser Zeitraum für das Projekt „Gesunde Uni“ zu knapp bemessen ist. Eine Verlängerung um weitere zwei Jahre, d.h. bis Ende 2006, erfolgte.

Ermöglicht wurde das Projekt durch die Unterstützung der Techniker Krankenkasse, der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH und der Unfallkasse Baden-Württemberg. Auf Seiten der Universität Karlsruhe (TH) erfuhr das Projekt Unterstützung durch den Kanzler der Universität, Dr. D. Ertmann, den Leiter des Instituts für Sport und Sportwissenschaft, Prof. Dr. K. Bös, und dem damaligen Stellvertreter des Kanzlers und Leiter der Hauptabteilung Personal und Soziales, R. Jock.

Der AK Gesunde Uni setzte sich in den letzten fünf Jahren aus folgenden Mitgliedern/Vertretern zusammen:

- Abt. Personal und Soziales
- Abt. Arbeitssicherheit und Umweltschutz
- Abt. Arbeitswissenschaft des Instituts für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion
- Abt. kww – Die Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Karlsruhe (TH)
- Beauftragte für Chancengleichheit
- Betriebsarzt (BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH)
- Institut für Sport und Sportwissenschaft
- Personalrat
- Techniker Krankenkasse
- Unfallkasse Baden-Württemberg.

Die übergeordneten Bausteine des Handels sind – wie in Abbildung 3.1 entnehmbar - Informieren über „gesundes“ Arbeiten, Entwicklung und Durchführung von bedarfsorientierten, zielgruppenspezifischen verhältnis- und verhaltensbezogenen Maßnahmen, Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften hinsichtlich der Bedeutung von „Führung & Gesundheit“ und die Schaffung von Transparenz, in dem eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit betrieben wird. Diese Bausteine unterliegen einer kontinuierlichen Evaluation, die vor allem durch Analysen wie Befragungen, Diskussionsverfahren, Feedbackbögen/-workshops etc. gewährleistet wird.

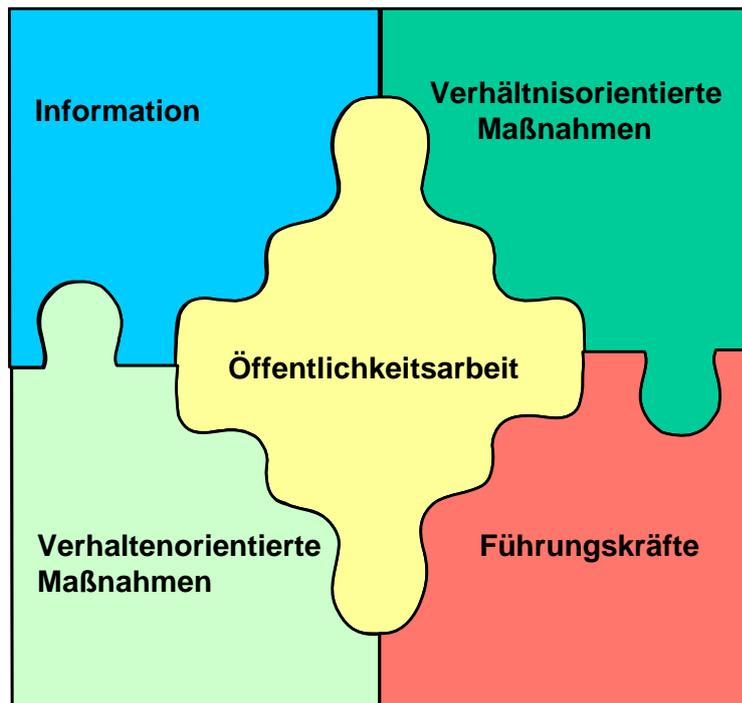


Abb. 3.1: Elemente der Projektarbeit „Gesunde Uni“

Nach Abschluss der Projektphase wurde Frau C. Hildebrand im Januar 2007 mit der Weiterentwicklung der Gesundheitsförderung betraut. Die Mitglieder des AK Gesunde Uni erklärten sich bereit, auch zukünftig die Gesundheitsförderung als Querschnittsaufgabe zu betrachten und dem entsprechend zu fördern. Von den externen Unterstützern beendete die Techniker Krankenkasse ihre Arbeit, bot jedoch die Aussicht auf eine erneute Kooperation.

Im Folgenden sind die Maßnahmen aufgeführt, die seit dem letzten Gesundheitsbericht durchgeführt wurden.

2.1 Analysen

Analysen in der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen der Bedarfsermittlung geeigneter Maßnahmen und ermöglichen ein zielgruppenspezifisches Vorgehen. Darüber hinaus fördern sie die Aktivierung von Beschäftigten. Durch Befragungen, Gruppendiskussionen o.ä. werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeregt, über Zusammenhänge zwischen ihrer Gesundheit und dem Geschehen in der Universität nachzudenken und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Das Thema Gesundheit gewinnt an Stellenwert.

Der Arbeitskreis hat seit dem Erscheinen des 1. Gesundheitsberichts 2004 eine weitere schriftliche Befragung der Universitätsbeschäftigten in Verwaltung und Technik vorgenommen sowie Gruppendiskussionsverfahren (Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitswerkstätten) eingesetzt, um die erhobenen Befragungsergebnisse zu spezifizieren. Ausgewählte Ergebnisse werden in Kap. 3.1.1, 3.1.2 und 3.1.3 dargestellt.

2.1.1 Schriftliche Befragung

Im Dezember 2004 wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen Dienst der Universität Karlsruhe (TH) zum zweiten Mal zu ihrer Gesundheits- und Arbeitssituation befragt (Im September 2002 fand die erste umfassende Befragung im Rahmen des Projektes Gesunde Uni statt). Für die Befragung wurde der ursprüngliche Fragebogen - etwas verkürzt - eingesetzt. Nähere Angaben befinden sich im 1. Gesundheitsbericht, der als Download auf der Homepage www.sport.uni-karlsruhe.de/gesunde-uni zur Verfügung steht.

Neben den in Tabelle 3.1 dargestellten Aspekten wurden soziodemographische Daten, die Zufriedenheit mit der universitätsinternen Kommunikation und Weiterbildung, krankheitsbedingte Fehlzeiten, der Handlungsbedarf sowie die Teilnahme an Angeboten des Projektes Gesunde Uni erfasst.

Tab. 3.1: Dimensionen des Fragebogens

Benennung	Inhalt	Operationalisierung
Arbeitsbedingungen	Aufgabencharakteristika, Arbeitsbelastungen, Organisationale Ressourcen im Betrieb, Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich, Soziale Unterstützung im Betrieb	Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse. Udris, I., Rimmann, M. (1999)
Arbeitszufriedenheit	Zufriedenheit über Arbeitsplatzbedingungen, Aufgaben und Tätigkeiten, Arbeitgeber	Borg (leicht modifiziert, 1995)
Beschwerden	Subjektive psychosomatische Beschwerden (24 Items)	Zerssen-Beschwerdeliste (1971)
Subjektive Gesundheit	Psychische Befinden, körperliche Verfassung, soziale Beziehungen, funktionale Kompetenz	Woll, A. (1997) (leicht modifiziert)
Sportliche Aktivität	Häufigkeit, Dauer und Intensität von sportlicher Aktivität	Woll, A. (1997)

Angeschrieben wurden insgesamt 1736 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Bibliothek, Verwaltung, Technik, Pflege und Wartung. 525 Beschäftigte sind der Zentralen Verwaltung und den Zentralen Einrichtungen zugehörig, 1211 den Instituten.

Die Daten in der Tabelle 3.2 gewähren einen Überblick über die Struktur innerhalb der Zielgruppe im Vergleich zu dem Zeitpunkt der ersten Befragung im Jahr 2002.

Insgesamt betrachtet hat sich die Struktur im Vergleich zum Jahr 2002 kaum verändert. Es herrscht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an der Universität Karlsruhe, wobei im Bereich Verwaltung/Bibliothek mehr als drei Viertel der Beschäftigten Frauen sind, im Technischen Dienst dem gegenüber weniger als ein Drittel.

Mehr als drei Viertel der Personalstellen sind Vollzeitstellen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass diese überwiegend Männer innehaben (95%). Frauen nutzen verstärkt die Teilzeitarbeit (40%). Weitere typische Strukturmerkmalsausprägungen sind das hohe Durchschnittsalter der Beschäftigten und analog dazu die lange Universitätszugehörigkeit. Insgesamt liegt die Altersstruktur höher als der bundesdeutsche Durchschnitt sozialversicherungspflichtig Beschäftigter.

Gemäß dem Statistischen Bundesamt Deutschlands (2005) verteilen sich die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (N= 26.178.266; davon 45,4% Frauen) wie folgt auf die einzelnen Altersgruppen:

- bis 40 Jahre: 49%
- 40 - 50 Jahre: 29%
- ab 50 Jahre: 22%.

Die Struktur an der Universität zu beiden Erhebungszeitpunkten lässt sich der Tabelle 3.2 entnehmen.

Tab. 3.2: Stichprobenbeschreibung 2002 und 2004

Struktur	2004 (N= 1736)	2002 (N= 1660)
<i>Gender:</i>		
Frauen	51,0%	50,9%
Männer	49,0%	49,1%
<i>Behinderte Beschäftigte</i>		
Schwerbehinderte Beschäftigte	4,5%	4,7%
	5,6%	5,5%
<i>Alter:</i>		
< 40Jahre	29,9%	31,1%
40-49 Jahre	30,8%	29,5%
> 49 Jahre	39,3%	39,4%
<i>Zugehörigkeit:</i>		
< 6 Jahre	33,2%	31,1%
6-10 Jahre	11,9%	14,2%
11-20 Jahre	28,4%	26,4%
> 20 Jahre	26,5%	28,3%
<i>Dienstbereich:</i>		
Verwaltung/Bibliothek	39,4%	39,9%
Technik/Pflege/Wartung	60,6%	60,1%
<i>Beschäftigungsverhältnis:</i>		
Vollzeit	77,2%	77,7%
Teilzeit	22,8%	22,3%
<i>Organisationsbereich:</i>		
Zentrale Einrichtungen/Verwaltung	30,2%	30,8%
Institute	69,8%	69,2%

Rücklaufquote und -struktur

An der anonymen schriftlichen Befragung haben im Dezember 2004 27,0% der Zielgruppe teilgenommen (September 2002 waren es 29,4%).

Primär teilgenommen an der Befragung haben Frauen und Personen der Altersgruppe 40-49 Jahre sowie Teilzeitbeschäftigte.

Männer, der Dienstbereich Technik/Pflege/Wartung und Vollzeitbeschäftigte sind unterrepräsentiert. Dies bedingt eine gewisse Selektivität der Ergebnisse.

Generell sind Männer schwerer für Gesundheitsthemen zu motivieren. Jedoch offenbart der Rückblick auf die bisher durchgeführten gesundheitsfördernden Angebote, dass diese zwischen 2002 und 2004 weniger auf die oben erwähnte Gruppe ausgerichtet waren. Dem wird nun mit speziellen Angeboten Rechnung getragen.

Tab. 3.3: Zusammensetzung des Rücklaufs unter soziodemographischen Aspekten aus den Jahren 2002 und 2004

Struktur	2004 (N= 468)	2002 (N= 488)
<i>Gender:</i>		
Frauen	60,6%	57,5%
Männer	39,4%	42,5%
<i>Alter:</i>		
< 40Jahre	28,5%	28,5%
40-49 Jahre	36,8%	34,9%
> 49 Jahre	34,7%	36,6%
<i>Zugehörigkeit zur Uni:</i>		
< 6 Jahre	33,2%	26,4%
6-10 Jahre	9,3%	15,3%
11-20 Jahre	29,3%	31,5%
> 20 Jahre	28,2%	26,8%
<i>Dienstbereich:</i>		
Verwaltung/Bibliothek	54,6%	54,0%
Technik/Pflege/Wartung	45,4%	46,0%
<i>Beschäftigungsverhältnis:</i>		
Vollzeit	67,7%	71,1%
Teilzeit	32,3%	28,8%
<i>Organisationsbereich</i>		
Zentrale Einrichtungen/Verwaltung	24,5%	nicht gefragt
Institut	75,5%	
<i>Beschäftigte</i>		
mit leitender Funktion	14,0%	19,9%*
ohne leitende Funktion	86,0%	80,1%*
<i>Status:</i>		
Auszubildende	5,1%	nicht gefragt
Arbeiter	11,4%	12,5%
Angestellte	76,2%	79,8%
Beamte mittlerer Dienst	1,7%	1,7%
Beamte geh./höherer Dienst	5,5%	6,0%

* bezieht sich nur auf Angestellte.

Gesundheit

Der Gesundheitszustand wurde mit dem von Woll et al. (2001) entwickelten Fragebogen erfasst. Die subjektive Einschätzung wurde mittels einer 5er Likert-Skala erfasst.

Befragt nach ihrem allgemeinen Gesundheitszustand (Frage 1; Tab. 3.4) gaben die Befragten insgesamt an, er sei eher gut (MW = 3,8). In Prozent bedeutet dies, dass 15% sagen ihre allgemeine Gesundheit sei sehr gut und 58% er sei gut. Das Ergebnis ist vergleichbar mit dem der Universität Oldenburg (MW= 3,8) und der Gemeinde Bad Schönborn (MW= 3,7). Im Vergleich zur ersten Befragung 2002 hat es keine nennenswerte Veränderung gegeben.

Die Fragen 2 und 3 beziehen die Auswirkungen des Gesundheitszustands auf die berufliche Leistungsfähigkeit und die Freizeitaktivitäten mit ein. Die Befragten bemerken eine eher positive Wirkung ihres Gesundheitszustands auf Beruf- und Freizeitaktivitäten (Mittelwerte liegen zwischen 3,4 und 3,5). Darunter sind 12%, die äußern, ihr gesundheitlicher Zustand übe eine negative Wirkung auf ihre berufliche Leistungsfähigkeit aus. Gegenüber 2002 haben keine Veränderungen in der Einschätzung stattgefunden.

Tab. 3.4: Mittelwertvergleich nach Personengruppen (1= sehr schlecht bzw. sehr negativ; 5= sehr gut bzw. sehr positiv)

		1) Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben	2) Wie wirkt sich Ihr derzeitiger Gesundheitszustand auf Ihre berufliche Leistungsfähigkeit aus	3) Wie wirkt sich Ihr derzeitiger Gesundheitszustand auf Ihre Freizeitaktivitäten aus	Gesundheit Gesamtindex
Gesamt	\bar{x} N	3,80 464	3,51 463	3,41 461	3,58 460
Frauen	\bar{x} N	3,88 278	3,62 277	3,51 275	3,67 274
Männer	\bar{x} N	3,68 183	3,37 183	3,27 183	3,44 183
Verwaltung	\bar{x} N	3,89 250	3,63 249	3,53 247	3,69 246
Technik	\bar{x} N	3,68 211	3,37 211	3,26 211	3,44 211
Arbeiter	\bar{x} N	3,51 53	3,25 53	3,09 53	3,28 53
Angestellte	\bar{x} N	3,84 353	3,58 352	3,49 350	3,64 349
Beamte	\bar{x} N	3,70 33	3,48 33	3,24 33	3,47 33
Vergleichs- stichprobe	\bar{x} N	3,72 456	3,62 456	3,58 456	3,64 456

Frauen schätzen ihren Gesundheitszustand (in allen drei Aspekten und im Gesamtindex) signifikant positiver ein als Männer. Die Unterschiede sind signifikant ($F_{\text{Gesamtin-}}$

$d_{\text{ex}}=9,000$; $p<,01$). Dieser Unterschied tritt auch beim Merkmal Dienstbereich auf. Die Beschäftigten im Verwaltungsbereich (überwiegend Frauen) weisen signifikant höhere Mittelwerte auf ($MW_{\text{Verw.}}= 3,7$; $MW_{\text{Technik}}= 3,4$; $F=11,791$; $p<,01$). Unterdurchschnittlich bewertet die Gruppe „Arbeiter“ ihren Gesundheitszustand.

Das Alter wirkt sich zwar tendenziell auf die Gesundheit aus, jedoch bezüglich Auswirkungen auf die berufliche Leistungsfähigkeit gibt es keine Unterschiede zwischen den Altersgruppen.

Die o.g. Ergebnisse entsprechen zum Teil einschlägigen Forschungsbefunden, und zwar dass Geschlecht, Tätigkeit und sozialer Status Einfluss auf die Gesundheit nehmen.

Das gesundheitsförderliche Handeln sollte zukünftig verstärkt die Personenkreise „Männer“ und „Technischer Dienst“ berücksichtigen.

Gesundheitliche Beschwerden

Das Auftreten von Beschwerden wurde mittels der 4stufigen Likert-Skala von Zerssen erfasst (0= gar nicht; 1= kaum; 2= mäßig; 3= stark). Es werden ausgewählte Ergebnisse dargestellt.

Trotz allgemein gutem gesundheitlichen Zustands werden verstärkt psychosomatische Beschwerden geäußert. Die hier abgefragten Beschwerdebilder sind Frühindikatoren, es handelt sich nicht um Krankheitsbilder. Die Gefahr besteht beim Anhalten der Beschwerden, dass sich Spätfolgen in Form von Krankheitsbildern manifestieren. Insgesamt haben die Beschwerden (Summenscore) innerhalb der zwei Erhebungszeiträume von 19,7 auf 28,9 Punkte zugenommen (Tab. 3.5). Dies entspricht einem Anstieg von 47%, was negativ zu bewerten ist.

Bei denjenigen, die an beiden Befragungen (2002 und 2004) teilgenommen haben, stieg der Summenscore um 10 Punkte (53%) von 18,6 auf 28,5. Es handelt sich um eine signifikante Zunahme der Beschwerden ($T = 8,448$; $df = 111$; $p<,01$). Zu einem geringen Anteil fließt der Alterungseffekt der Beschäftigten mit ein.

Besonders stark von einem Beschwerdenanstieg betroffen sind die Mitarbeiter. Hatten Männer im Jahr 2002 einen signifikant geringeren Summenscore als die Frauen ($F= 5,334$; $p= ,021$), lag dieser im Jahr 2004 signifikant höher ($F= 9,096$; $p= ,003$).

Primär in der Personengruppe Arbeiter kam es zu einem überdurchschnittlich starken Anstieg bei den Beschwerden.

In Tabellen 3.6 und 3.7 wird detailliert aufgeführt, um welche Beschwerden es sich in erster Linie handelt.

Tab. 3.5: Häufigkeiten nach Personengruppen

		2004	2002
<i>Gender</i>			
Weiblich	\bar{x}	27,12	20,84
	N	268	242
Männlich	\bar{x}	31,60	18,26
	N	167	184
<i>Dienstbereich</i>			
Verwaltung	\bar{x}	26,66	19,78
	N	243	226
Technik	\bar{x}	31,78	19,73
	N	194	191
<i>Alter</i>			
< 40 Jahre	\bar{x}	26,87	20,13
	N	131	124
40-49 Jahre	\bar{x}	28,91	19,60
	N	161	153
> 49 Jahre	\bar{x}	30,66	19,45
	N	145	146
<i>Berufsgruppe</i>			
Arbeiter	\bar{x}	34,55	19,84
	N	49	51
Angestellte/r	\bar{x}	28,14	19,69
	N	331	335
Beamte/r	\bar{x}	27,09	18,18
	N	34	34
GESAMT	\bar{x}	28,87	19,73
	N	438	426

Erwartungsgemäß werden am häufigsten Kreuz- und Rückenschmerzen (MW= 1,84) geäußert. Sie sind seit 2002 unverändert an erster Position. Gegenüber 2002 haben psychische Beschwerden an Bedeutung gewonnen. Die den psychischen Beschwerden zuzuordnenden Symptome „Innere Unruhe“ und „Reizbarkeit“ erreichen einen fast identischen Mittelwert wie Kreuz- und Rückenschmerzen.

Tab. 3.6: Mittelwerte der fünf von 24 abgefragten Beschwerden (2002 N= 426; 2004 N=438)

Inwieweit treten bei Ihnen ... auf	2004			2002		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Summenscore Beschwerden	27,12	31,60	28,87	21,14	18,82	19,73
Kreuz- oder Rückenschmerzen	1,81	1,89	1,84	1,80	1,78	1,79
Innere Unruhe	1,79	1,90	1,83	1,36	1,27	1,32
Reizbarkeit	1,75	1,86	1,79	1,25	1,07	1,18
Mattigkeit	1,74	1,85	1,78	1,41	1,17	1,31
Nacken- oder Schulter-schmerzen	1,56	1,74	1,62*	1,90	1,50	1,73

Die Qualität der psychischen Beschwerdebilder unterscheidet sich von dem der Rücken- und Kreuzschmerzen. In den Abbildungen 3.4 bis 3.6 ist dies graphisch aufbereitet.

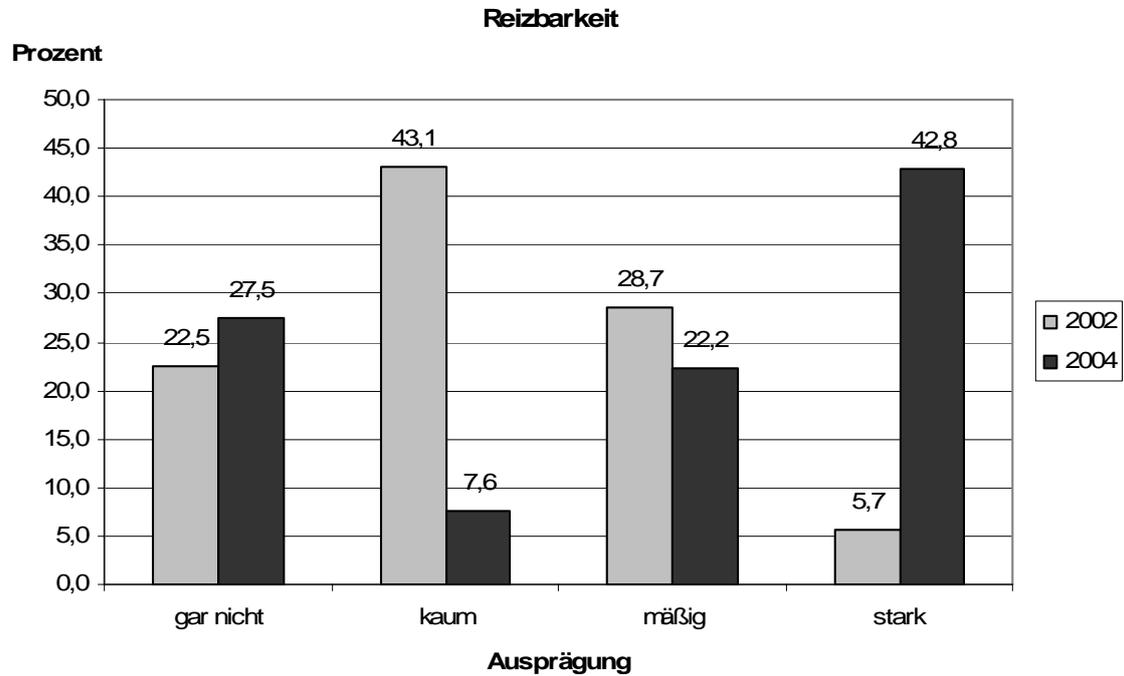


Abb. 3.4: Entwicklung der Ausprägung von Reizbarkeit

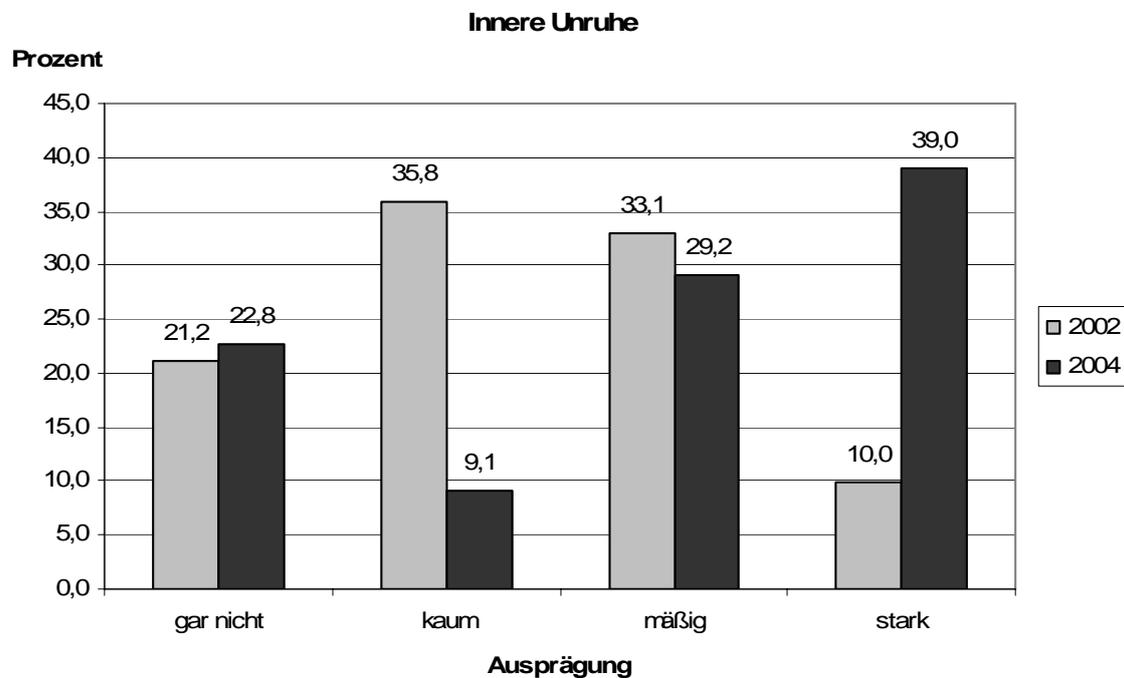


Abb. 3.5: Entwicklung der Ausprägung von Innerer Unruhe

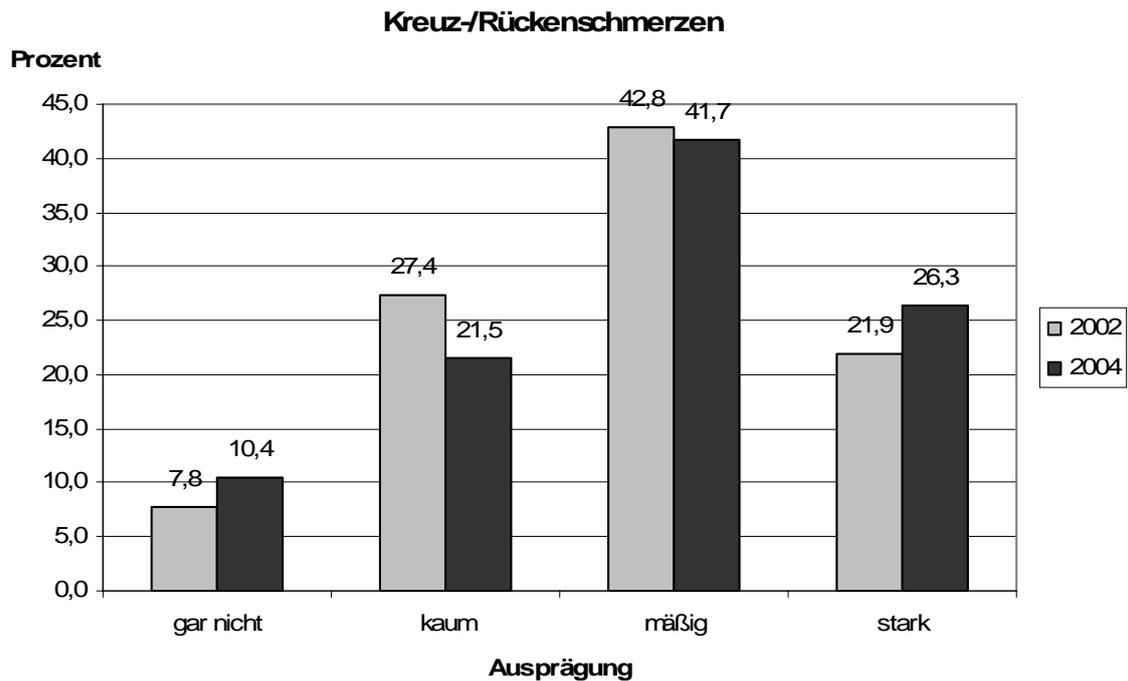


Abb. 3.6: Entwicklung der Ausprägung von Kreuz-/Rückenschmerzen

Die Verteilung der Kreuz-/Rückenschmerzen blieb innerhalb der vier Kategorien ähnlich. Die häufigste Ausprägung ist „mäßig“ (41,7%). Insgesamt sind mehr als zwei Drittel von mäßigen bis starken Schmerzen betroffen.

Bei den psychischen Beschwerdebildern kam es zu einem enormen Anstieg der Ausprägungskategorie „stark“ zu Lasten der Kategorie „kaum“. Auch hier sind zwei Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen, jedoch brisanterweise stark.

Seit 2002 hat eine Verschiebung der Beschwerden von der Ausprägung „kaum“ nach „stark“ stattgefunden. Folgende, in Tabelle 3.7 dargestellte Beschwerden sind bei mindestens 30% der Befragten „stark“ ausgeprägt. Im Jahr 2002 gab es starke Ausprägungen bei maximal 10% der Befragten.

Tab. 3.7: Häufigkeit der Symptomausprägung „stark“

Stark ausgeprägte Beschwerden	Prozent
Reizbarkeit	42,9
Innere Unruhe	39,0
Mattigkeit	36,9
Grübeleien	34,9
Schweregefühl/Müdigkeit in den Beinen	33,6
Druck- und Völlegefühl	32,6
Übermäßiges Schlafbedürfnis	32,1
Schlaflosigkeit	30,5

Die Zunahme psychischer Beschwerden an der Universität spiegelt einen verstärkt in den letzten Jahren auftretenden gesamtgesellschaftlichen Trend wider. Beispielsweise ist laut Gesundheitsreport 2006 der Techniker Krankenkasse der Anteil an der Arbeitsunfähigkeit von psychischen und Verhaltensstörungen im Zeitraum 2000 bis 2005 um 20% zugenommen (gemäß BKK Gesundheitsreport 2005 um 28% innerhalb des Zeitraums 1991 bis 2004). Der Anteil von Krankheiten des Herzkreislaufsystems, der Verdauungsorgane und des Muskel-Skelett-Systems haben im gleichen Zeitraum abgenommen. Neben einer verbesserten medizinischen Diagnostik im Bereich psychischer Störungen kann auch die tatsächliche Zunahme psychischer Fehlbelastungen als Ursache für diesen enormen Anstieg angenommen werden (Quelle: IGA Report 5 des BKK Bundesverbands und der HVBG 2004).

Psychischen Belastungen an der Universität Karlsruhe wird verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt werden müssen. Neben Maßnahmen, die am individuellen Verhalten ansetzen, werden zukünftig vermehrt die Verhältnisse in den Fokus genommen werden, um Fehlbelastungen abzubauen und zu vermeiden.

Krankheitsbedingte Fehltage

Befragt danach, wie viele Tage die Beschäftigten im Jahr vor der Befragung in etwa krankheitsbedingt fehlten, gaben sie 2004 durchschnittlich acht Tage an. Dies bedeutet gegenüber 2002 eine Zunahme um einen Tag. Die geschlechts-, alters- und bereichsspezifischen Unterschiede, die auftreten sind nicht überzufällig.

Tab. 3.8: Häufigkeiten nach Personengruppen

		2004	2002
<i>Gender</i>			
Weiblich	\bar{x} N	7,4 246	7,3 255
Männlich	\bar{x} N	9,3 143	6,6 191
<i>Dienstbereich</i>			
Verwaltung	\bar{x} N	7,1 222	7,0 235
Technik	\bar{x} N	9,6 186	7,1 203
<i>Alter</i>			
< 40 Jahre	\bar{x} N	7,2 131	6,2 124
40-49 Jahre	\bar{x} N	6,2 171	6,7 150
> 49 Jahre	\bar{x} N	11,4 158	8,0 169
GESAMT	\bar{x} N	8,2 411	7,0 446

Insgesamt geben 26% der Befragten keine Fehltage an, 55% haben bis zu 10 Fehltage und 4% haben mehr als 30. Diese 4% verursachen 1211 Tage der insgesamt 3347 Kalendertage Ausfall.

Vor dem Hintergrund, dass die Beschwerden, und wie später noch ausgeführt wird, die psychischen Belastungen in der Arbeitswelt zugenommen haben, besteht das Risiko, dass die Fehlzeiten ansteigen.

Sportliche Aktivität

Die sportliche Aktivität wurde nach Woll et al. (2001) erfasst. Es liegen Werte einer repräsentativen Umfrage in der Gemeinde Bad Schönborn (N= 456; Alter 33-61 Jahre) vor.

Die Daten der gesetzlichen Krankenkassen zeigen auf, dass 75% der Zivilisationskrankheiten u.a. auf Bewegungsmangel zurück zuführen sind. In der Befragung interessierte nun, wie es die Beschäftigten der Universität Karlsruhe mit der sportlichen Aktivität halten.

An der Universität Karlsruhe gibt es ein umfassendes Sportangebot, welches überwiegend vom Hochschulsport und Betriebssport abgedeckt wird. Spezielle Kurse werden zusätzlich nach Bedarf angeboten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können diese kostenlos oder gegen ein geringes Entgelt nutzen.

Die Ergebnisse in Tab. 3.8 zeigen, dass die Beschäftigten insgesamt überdurchschnittlich sportlich aktiv sind. Im Vergleich zu repräsentativen Umfragen (z.B. vom Institut für Demoskopie Allensbach 2003, Opaschowski 1996, Woll et al. 2001) liegen die Werte deutlich höher. Dies ist positiv zu bewerten.

Der Umfang pro Woche beträgt durchschnittlich 152 Minuten pro Woche. Die Intensität wird überwiegend mit „flott und zügig“ angegeben. Vor dem Hintergrund, dass Gesundheits- und Sportwissenschaftler mindestens 120 Minuten moderates Sporttreiben empfehlen, fördern die Beschäftigten überwiegend optimal ihre Gesundheit.

Tab. 3.9: Frage „Treiben Sie regelmäßig mindestens 1x in der Woche Sport, Gymnastik- und/ oder Fitnessübungen (Krankheit und Urlaub nicht mit eingerechnet)?“

	2004			2002			Vergleichsgruppe (N=456)
	Gesamt (N=464)	Frauen (N=281)	Männer (N=180)	Gesamt (N=477)	Frauen (N=275)	Männer (N=202)	
Ja	72,6%	75,1%	69,3%	72,7%	73,5%	71,8%	61,7%
Nein	27,4%	24,9%	31,7%	27,3%	26,5%	28,2%	38,3%

Rauchverhalten

Rauchen stellt unbestritten eines der gravierendsten Gesundheitsrisiken in den Industrieländern dar. Es verursacht einen erheblichen Teil der Herz-Kreislauf-Erkrankungen und den größten Teil der Lungenkrebsfälle. Jährlich sterben in Deutschland mehr als 100.000 Menschen daran vorzeitig (Kuhn 2006, S. 25¹).

Vor diesem Hintergrund sollte auch das Rauchverhalten erhoben werden, um je nach Bedarf Maßnahmen abzuleiten. Die Analyse der Antworten offenbart, dass 4/5 der Befragten erfreulicherweise nicht oder nicht mehr rauchen und knapp 10% rauchen ab und zu bzw. täglich wenig. Die Nichtraucherquote liegt leicht höher als die vom Statistischen Bundesamt (2004) ermittelten 73% Nichtraucher/innen.

Die Tabelle 3.9 gibt einen Überblick darüber, wie sich das Rauchverhalten in den einzelnen Personengruppen darstellt.

Der Anteil an Rauchern unter den Männern ist etwas größer als unter den Frauen, zudem greifen Männer häufiger zur Zigarette. Nach Dienstbereichen betrachtet zeigt sich, dass der Anteil in der Verwaltung leicht über dem Durchschnitt liegt.

Tab. 3.10: Rauchverhalten 2004 nach Personengruppen (Skalierung von 0= „nein/nicht mehr“ bis 4= „ja, täglich stark“)

		nein/nicht mehr	ja, ab und zu	ja, täglich wenig	ja, täglich mittelmäßig	ja, täg- lich stark
Gesamt	%	79,6	5,0	4,6	7,4	3,5
$\bar{x}= 0,50$	N	367	23	21	34	16
Frauen	%	80,6	5,7	4,3	6,5	2,9
$\bar{x}= 0,45$	N	225	16	12	18	8
Männer	%	77,9	3,9	5,0	8,8	4,4
$\bar{x}= 0,58$	N	141	7	9	16	8
Verwaltung	%	78,5	6,8	4,4	6,4	4,0
$\bar{x}= 0,51$	N	197	17	11	16	10
Technik	%	81,6	2,4	4,8	8,2	2,9
$\bar{x}= 0,48$	N	169	5	10	17	6
Arbeiter	%	76,5	3,9	5,9	13,7	0
$\bar{x}= 0,57$	N	39	2	3	7	0
Angestellte	%	82,3	4,6	4,0	5,4	3,7
$\bar{x}= 0,44$	N	289	16	14	19	13
Beamte	%	70,6	11,8	2,9	8,8	5,9
$\bar{x}= 0,68$	N	24	4	1	3	2

¹ J. Kuhn (2006). Taten ohne Daten? Ein Kommentar zur Rolle der Gesundheitsberichtserstattung in der Prävention. In Essers et al. (Hrsg.): Prävention. S. 25-39. Hamburg: Argument-Verlag

Die Universität Karlsruhe hat seit 2002 den Nichtraucherschutz ausgedehnt, da in der ersten Befragung sich in diesem Bereich ein Handlungsbedarf herauskristallisierte. Primär in von Studierenden stark frequentierten Gebäuden wurde ein Rauchverbot ausgesprochen und entsprechende Aschenbecher vor den Gebäuden platziert und innerhalb von Räumen abmontiert. Bisherige Bemühungen einen Kurs zur Raucherentwöhnung für Beschäftigte durchzuführen, scheiterten mangels Nachfrage. Im September wird ein erneuter Versuch unternommen. Anlass bietet die sich verändernde Gesetzeslage bezüglich des Rauchverbots ab September 2007. Der AK Gesunde Uni möchte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Versuch „vom Glimmstängel loszukommen“ unterstützen.

Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Angelehnt an die Borg-Skala erhielten die Beschäftigten die Möglichkeit ihre Zufriedenheit zu den Aspekten Arbeitsplatzbedingungen, Tätigkeit, Arbeitgeber Universität und dem Arbeitsklima auf einer 5er-Likert-Skala (1= trifft überhaupt nicht zu bis 5= trifft völlig zu) zu äußern.

Insgesamt herrscht Zufriedenheit über die verschiedenen Aspekte der Arbeit, mit dem Arbeitgeber Universität Karlsruhe und dem Arbeitsklima. Die Mittelwerte liegen zwischen 3,8 und 3,9.

Tab. 3.11: Mittelwertvergleich nach Personengruppen (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu)

Alles in allem bin ich zufrieden mit...		1) ... meinen Arbeitsplatzbedingungen		2) ... meinen Aufgaben und meiner Arbeitstätigkeit		3) ... der Universität Karlsruhe (als Arbeitgeber)		4) ... dem Arbeitsklima
		2004	2002	2004	2002	2004	2002	2004
Gesamt	\bar{x} N	3,86 466	3,79 477	3,84 466	3,89 475	3,89 464	3,86 476	3,80 466
Frauen	\bar{x} N	4,00 281	3,86 274	3,91 280	3,87 272	3,95 279	3,88 273	3,94 281
Männer	\bar{x} N	3,67* 182	3,69 203	3,74 183	3,93 203	3,84 182	3,82 203	3,64* 182
Verwaltung	\bar{x} N	4,03 253	3,87 253	3,95 252	3,90 252	3,95 253	3,90 252	4,02 253
Technik	\bar{x} N	3,65* 210	3,69 216	3,71* 211	3,89 215	3,81* 208	3,80 216	3,55* 210
Arbeiter	\bar{x} N	3,49 53	3,61 57	3,66 53	3,88 57	3,71 52	3,89 57	3,51 53
Angestellte	\bar{x} N	3,90 354	3,83 377	3,88 354	3,92 375	3,90 353	3,85 375	3,82 354
Beamte	\bar{x} N	4,00 34	3,68 37	3,79 34	3,81 37	3,91 34	3,89 37	3,88 34

* signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen

Bei näherer Analyse zeigen sich in einzelnen Gruppen u.a. signifikante Unterschiede im Antwortverhalten. Deutlich negativer fällt das Antwortverhalten in den Gruppen Männer, Technischer Dienst und Arbeiter aus. Deren Mittelwerte liegen bezüglich Arbeitsplatzbedingungen, -tätigkeit und Arbeitsklima zwischen 3,5 und 3,7. Diese Einschätzung zeigte sich schon im Jahr 2002, fiel 2004 signifikant aus. Über die Universität Karlsruhe als Arbeitgeber wird überwiegend Zufriedenheit geäußert.

In den folgenden Abbildungen wird das prozentuale Verhältnis unter dem Genderaspekt betrachtet. In allen Aspekten äußern prozentual betrachtet häufiger Männer ihre Unzufriedenheit.

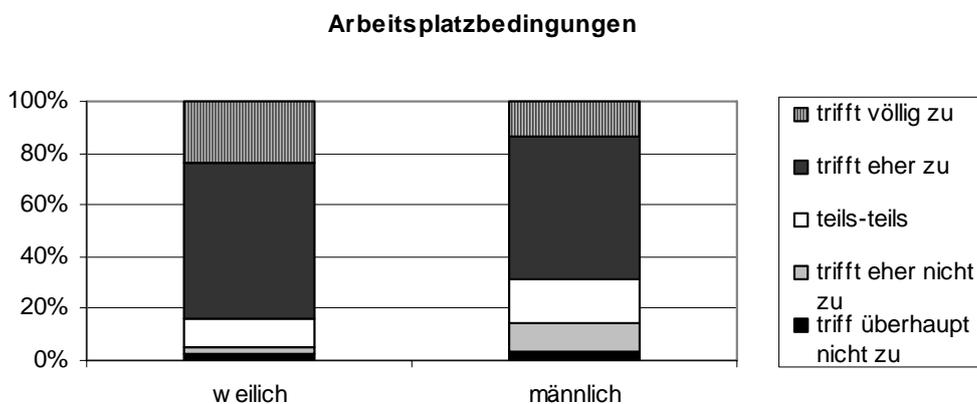


Abb. 3.10: Frage „Alles in allem bin ich zufrieden mit meinen Arbeitsplatzbedingungen“

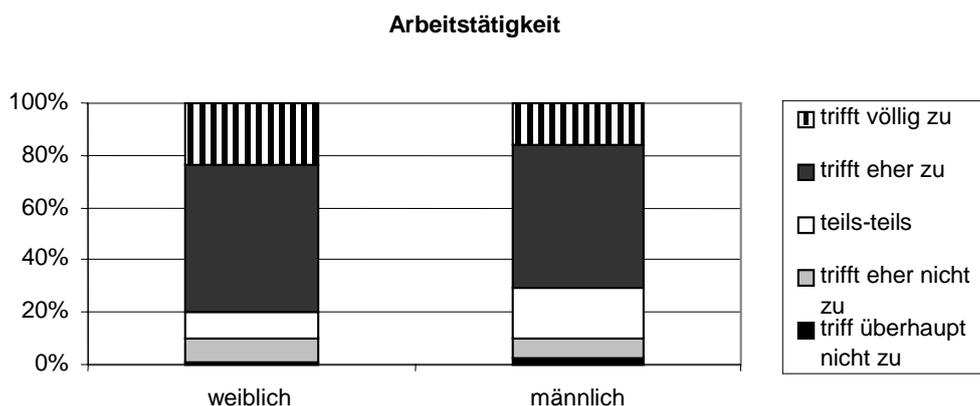


Abb. 3.11: Frage „Alles in allem bin ich zufrieden mit meinen Aufgaben und meiner Arbeitstätigkeit“

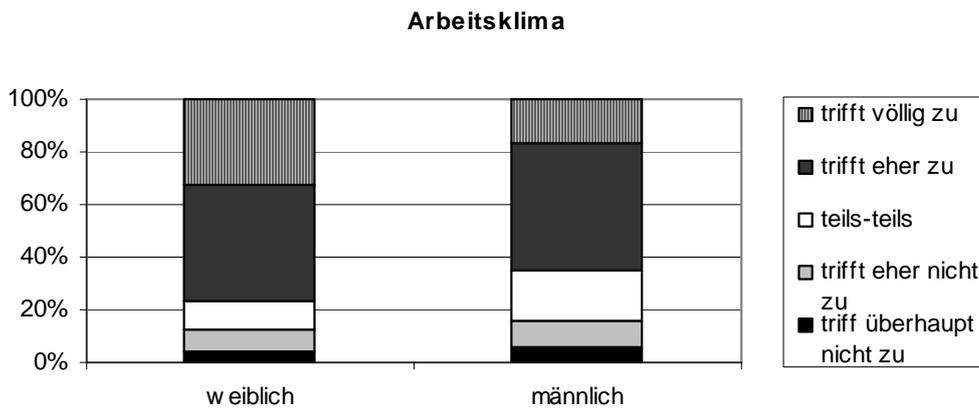


Abb. 3.12: Frage „Alles in allem bin ich zufrieden mit dem Arbeitsklima“

Im Folgenden wird auf einzelne Arbeitsaspekte vertieft eingegangen, um genauer bestimmen zu können, wo Optimierungspotentiale liegen.

Aspekt Information/Kommunikation

Insgesamt fühlen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut über ihre Arbeitstätigkeit/ihren Arbeitsplatz informiert. Gegenüber 2002 hat keine signifikante Verschlechterung stattgefunden. Zu der Aussage, dass Änderungen/Neuerungen rechtzeitig mitgeteilt werden, geben die Beschäftigten eher teils-teils an.

Tab. 3.12: Mittelwertvergleich nach Personengruppen (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu)

		Ich fühle mich gut über meine Arbeitstätigkeit/meinen Arbeitsplatz informiert		Änderungen/Neuerungen werden rechtzeitig mitgeteilt	
		2004	2002	2004	2002
Gesamt	\bar{x} N	3,74 462	3,80 475	3,29 465	3,39 478
Frauen	\bar{x} N	3,84 277	3,82 275	3,36 2,79	3,43 277
Männer	\bar{x} N	3,62 182	3,77 199	3,22 183	3,34 200
Verwaltung	\bar{x} N	3,85 250	3,92 251	3,35 252	3,52 253
Technik	\bar{x} N	3,60 209	3,65 214	3,21 210	3,24 215
Zentrale Verwaltung/ Einrichtungen	\bar{x} N	3,71 114	n.g.	3,31 114	n.g.
Institute	\bar{x} N	3,76 345	n.g.	3,30 348	n.g.

n.g.= nicht im Jahr 2002 gefragt

Der Aspekt Kommunikation/Informationsfluss ist immer wieder ein Aspekt, der auch in den Gesundheitswerkstätten und Arbeitssituationsanalysen zu Sprache gebracht wird. Dort sehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Optimierungsbedarf.

Zufriedenheit mit Fort- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen spielt heutzutage eine gewichtige Rolle, daher wurde in dieser Befragung auch die Weiterbildung thematisiert. Die Beschäftigten sollten ihre Einschätzung auf einer 5er-Likert-Skala (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu) zu folgenden Stellungnahmen abgeben:

- Ich bin mit der Fort- und Weiterbildung zufrieden.
- Die Arbeitsbelastung ist so hoch, dass ich freiwillig auf die Teilnahme an Weiterbildungen verzichte.
- Die zeitliche/finanzielle Förderung der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung durch die Universität ist mir wichtig.

Von nahezu allen Gruppen wird eine gewisse Unzufriedenheit mit der Fort- und Weiterbildung geäußert. Deutlich zeigt sich, dass die männlichen Mitarbeiter (und auch das technische Personal, das überwiegend aus Männern sich zusammensetzt) signifikant weniger zufrieden sind mit dem Weiterbildungsangebot als Frauen.

Der freiwillige Verzicht auf Teilnahme auf Grund einer hohen Arbeitsbelastung scheint allgemein nicht zu zutreffen. Es zeichnet sich jedoch ab, dass je älter der Mitarbeiter ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass er aus jenem Grund auf die Teilnahme verzichtet. Die zeitliche und finanzielle Förderung der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung durch die Universität ist allen wichtig.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass kaum Veränderungen in der Bewertung im Jahr 2004 gegenüber 2002 stattgefunden haben. Dies ist hauptsächlich damit zu erklären, dass wesentliche Veränderungen im Weiterbildungsangebot erst nach 2004 vorgenommen wurden.

Die ersten Angebote wurden im Frühjahr 2006 unterbreitet (CAD-Seminar). Im Oktober schloss sich eine Informationsveranstaltung für die Ausbilder im Metallbereich und eine Führungskräfte-seminar zum Thema „Gesund durch die Ausbildung“ an.

Organisations- und Arbeitsbedingungen

Um die Ressourcen und Belastungen, die aus den Organisations- und Arbeitsbedingungen resultieren, zu erfassen, wurde der Fragebogen „Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse“ (SALSA) von Udris & Rimann (1999) eingesetzt. Auf einer 5er Likert-Skala konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Zustimmung äußern (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu). Der Vorteil von SALSA liegt darin, dass dieses Instrument validiert ist und Werte einer Vergleichsstichprobe aus den Bereichen Dienstleistung und Produktion vorliegen.

Wie die Arbeit organisiert ist und unter welchen Bedingungen gearbeitet wird, hat entscheidenden Einfluss auf Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit der Beschäftigten und somit auch auf das Arbeitsergebnis. Die folgenden Tabellen enthalten die Mittelwerte ausgewählter Arbeitsmerkmale, und zwar diejenigen, die eine deutliche Abweichung zur Normstichprobe oder zum Jahr 2002 aufzeigen. Die Mittelwerte aller Aspekte sind im Anhang einsehbar.

Die Befragten im Dienstbereich Verwaltung geben an, dass selten ein belastendes Sozialklima und Vorgesetztenverhalten auftreten. Vielmehr wird ein unterstützendes Verhalten sowohl von den Kollegen als auch dem/der Vorgesetzten wahrgenommen. Dies ist konstant seit 2002 (Tab. 3.14).

Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten werden wahrgenommen (MW= 4,22), sie liegen deutlich über dem Wert der Vergleichsstichprobe (MW= 2,82), auch der Mittelwert des Aspekts „Partizipation“ liegt im Jahr 2004 über dem der Vergleichsstichprobe (2002 lag er noch darunter). Dies ist positiv zu bewerten.

Tab. 3.14: Ressourcen und Belastungen in der Verwaltung (Mittelwerte)

Arbeitsmerkmale	Vergleichs- stichprobe	Uni	
		Verwaltung 2004	Verwaltung 2002
<i>Arbeitsbelastungen</i>			
Belastendes Sozialklima	3,00	2,16	2,16
Belastendes Vorgesetz- tenverhalten	2,30	1,93	1,92
<i>Organisationale Ressourcen</i>			
Persönliche Gestaltungs- möglichkeiten	2,82	4,22	4,11
Partizipation	2,54	2,79	2,48
<i>Soziale Unterstützung</i>			
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3,38	3,57	3,49
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3,46	3,68	3,67

Auch im Dienstbereich Technik (inkl. Wartung/Pflege) tritt selten belastendes Vorgesetztenverhalten auf. Im Vergleich zu den Beschäftigten im Verwaltungsbereich nehmen die im Technikbereich Beschäftigten jedoch seltener unterstützendes Verhalten sei es durch Kollegen oder Vorgesetzte wahr. Die Mittelwerte sind zudem geringer als die der Vergleichsstichprobe.

Tab. 3.15: Ressourcen und Belastungen im Technischen Dienst (Mittelwerte)

Arbeitsmerkmale	Vergleichs- stichprobe	Uni	
		Technik 2004	Technik 2002
<i>Arbeitsbelastungen</i>			
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2,40	2,25	2,02
<i>Organisationale Ressourcen</i>			
Partizipation	2,87	2,83	2,66
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten	3,29	3,95	3,83
<i>Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich</i>			
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3,58	3,04	3,20
<i>Soziale Unterstützung</i>			
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3,76	3,23	3,39
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3,66	3,52	3,69

Tab. 3.16: Mittelwerte der Arbeitsmerkmale in der Verwaltung

Arbeitsmerkmale	Vergleichs- stichprobe	Uni	
		Verwaltung 2004	Verwaltung 2002
<i>Aufgabencharakteristika</i>			
Ganzheitlichkeit der Aufgabe	3,56	3,13	3,54
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	4,11	3,52	3,76
<i>Arbeitsbelastungen</i>			
Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	2,36	2,52	2,32
<i>Organisationale Ressourcen</i>			
Aufgabenvielfalt	3,25	3,06	3,36
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	3,26	2,65	3,09
Tätigkeitsspielraum	3,05	3,18	3,43

Die Überprüfung der Beziehungen zwischen der Einschätzung des Allgemeinen Arbeitsklimas und der oben erwähnten Aspekte der Unterstützung, zeigen, dass diese in einem direkten Verhältnis stehen (Spearman rho zwischen 0.5 und 0.7 bei einer Signifikanz auf dem Niveau $p < 0.01$).

Über beide Dienstbereiche hinweg werden die in den folgenden zwei Tabellen dargestellten tätigkeitsbezogenen Merkmale deutlich schlechter gegenüber dem Jahr 2002 und/oder unter dem Wert der Vergleichsstichprobe bewertet. Ob die negativere Bewertung auf eine höhere Sensibilisierung zurückgeht, einmalig ist oder einen Trend widerspiegelt ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht festlegbar.

Tab. 3.17: Mittelwerte der Arbeitsmerkmale im Technischen Dienst (inkl. Pflege/Wartung)

Arbeitsmerkmale	Vergleichs- stichprobe	Uni	
		Technik 2004	Technik 2002
<i>Aufgabencharakteristika</i>			
Ganzheitlichkeit der Aufgabe	3,49	3,25	3,59
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	3,85	3,77	4,05
<i>Organisationale Ressourcen</i>			
Aufgabenvielfalt	3,57	3,08	3,62
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	3,25	2,85	3,32
Tätigkeitsspielraum	3,27	3,23	3,69

Die statistische Überprüfung² erbrachte im Zeitraum 2002 bis 2004 eine signifikante Abnahme bei den Merkmalen Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Qualifikationsanforderungen und Verantwortung, Aufgabenvielfalt, Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit sowie Tätigkeitsspielraum und eine signifikante Zunahme der Partizipation und der Überforderung.

² Gepaarter T-Test (SPSS)

Umgebungsbelastungen

Die Erfassung der Umgebungsbelastungen erfolgte mit dem SALSA-Fragebogen von Udris & Rimann (1999). Die Frage lautete: „Wie stark ist an Ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge?“ Zum Antworten standen 6 Kategorien zur Verfügung (0= kommt nicht vor, 1= sehr gering, 2= ziemlich gering, 3= mittel, 4= ziemlich stark, 5= sehr stark). In den unten dargestellten Mittelwerten ist die Kategorie „kommt nicht vor“ nicht mit eingerechnet.

Wie auch im Jahr 2002 liegen die Hauptbelastungen 2004 in der lang andauernden Bildschirmarbeit, der Arbeitshaltung, beim Zeitdruck und der unangenehmen Temperatur. Insgesamt betrachtet liegen sie im mittleren Bereich. Im technischen Dienst stellt Lärm einen zusätzlichen Stressor dar. Anderen Umgebungsbelastungen sind an der Universität Karlsruhe vernachlässigbar gering. Starke Belastungen treten bei 1/3 der Befragten bezüglich langandauernder Bildschirmarbeit und der Arbeitshaltung auf.

Tab. 3.18: Mittelwerte ausgewählter Umgebungsbelastungen 2002 und 2004

Belastung durch...		2004			2002		
		Gesamt	Verwalt.	Technik	Gesamt	Verwalt.	Technik
lang andauernde Bildschirmarbeit	\bar{x} N	3,02** 402	3,34 244	2,51 156	2,86** 420	3,05 245	2,58 170
Arbeitshaltung	\bar{x} N	2,92 427	2,99 227	2,85 197	2,90** 440	3,06 232	2,71 203
Zeitdruck der Arbeit	\bar{x} N	2,74 449	2,80 240	2,66 207	2,69 455	2,77 243	2,60 205
unangenehme Temperatur	\bar{x} N	2,54 403	2,57 207	2,51 193	2,64 435	2,58 226	2,70 201
Lärm	\bar{x} N	2,39** 401	2,05 217	2,76 201	2,49** 432	2,28 221	2,68 203
ungünstige Beleuchtung	\bar{x} N	2,13 370	2,04 185	2,24 182	2,25 394	2,17 199	2,31 188
mangelhafte technische Geräte	\bar{x} N	1,98** 342	1,75 162	2,19 178	2,09** 393	1,87 193	2,30 195

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$

Die Überprüfung mittels gepaarten T-Test zeigte keine signifikanten Veränderungen im Längsschnitt der Stichprobe.

Fragen zum Projekt

Abschließend wurden die Beschäftigten befragt, in wie weit sie Angebote des Projekt Gesunde Uni genutzt und ob sie die Entwicklungen regelmäßig verfolgt haben.

Die Entwicklungen im Projekt wurden von 48,3% der Befragten „ab und zu“ sowie von 14,2% „regelmäßig“ verfolgt haben.

Tab. 3.19: Angaben in Prozent

	Ja, regelmäßig	Ja, ab und zu	Nein
Haben Sie die Entwicklung/die Veröffentlichungen des Projektes verfolgt (z.B. über die Homepage, Personalrat Aktuell, Unikath etc.)?	14,2	48,3	37,5

Von den 468 Antwortenden haben 374 Personen (79,9%) wie folgt dargestellt am Projekt partizipiert (Mehrfachnennung war möglich):

- a) 66,2% haben sich an der ersten Mitarbeiterbefragung im Jahr 2002 beteiligt
- b) 20,7% für eine Weiterbildungsmaßnahme angemeldet
- c) 19,2% Vorsorgeuntersuchung/Beratung beim Betriebsarzt wahrgenommen
- d) 18,4% haben ergonomische Veränderungen am Arbeitsplatz vorgenommen
- e) 15,8% haben an gesundheitsorientierten Bewegungs- und/oder Entspannungskursen teilgenommen
- f) 14,1% haben an den Aktionstagen teilgenommen
- g) 12,4% haben ergonomische Beratungen in Anspruch genommen

Aus den neun Fragen zum Projekt wurde ein Summenscore gebildet, um herauszufiltern, wie viele Angebote von Einzelnen wahrgenommen wurden. Durchschnittlich haben die Befragten 2,5 Angebote genutzt.

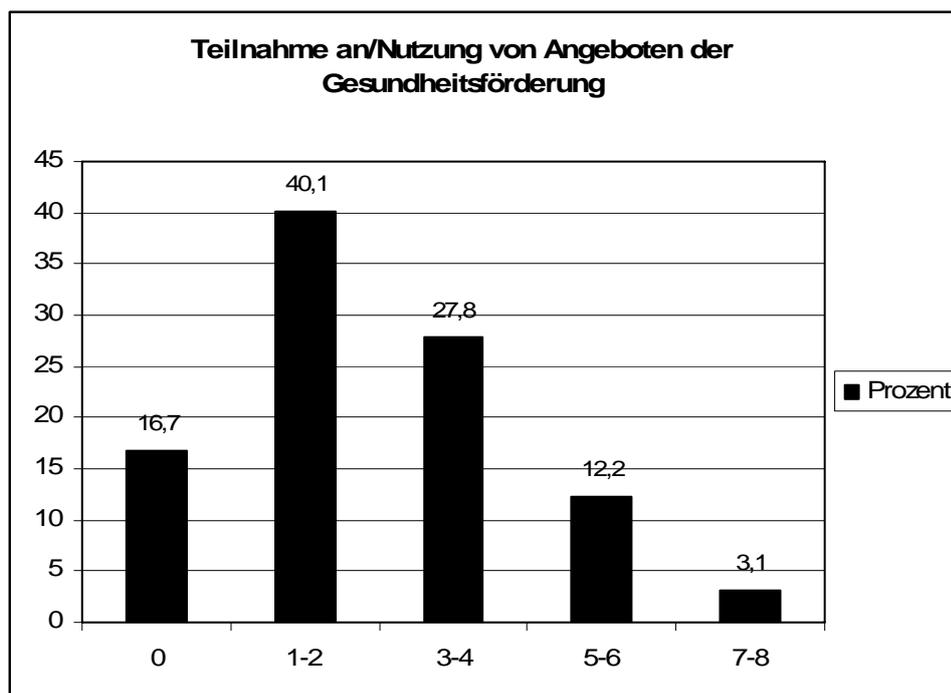


Abb. 3.13: Nutzung gesundheitsfördernder Angebote der Universität Karlsruhe

Die Befragten hatten zu dem die Möglichkeit, Angaben zu ihren Aktivitäten zu machen, die durch Teilnahme an Projektmaßnahmen initiiert wurden. (Tab. 3.20)

Tab. 3.20: Sonstige Veränderungen vorgenommen?

Aktivitäten	Nennungen
Sportlich aktiv geworden	7
Entspannungsübungen für die Augen	2
Bewusster Sitzen	1
Arbeitsplatzwechsel/Stehpult eingerichtet	2
entrümpelt und Jalousien innen anstatt Tüllgardine	1
versuche, trotz viel Arbeit höchstens 1 Überstunde/Tag zu machen	1
mehr Kontakt zum Chef, neue, abwechslungsreichere Tätigkeit	1
Insgesamt	15

Es zeigt sich, dass Anregungen, die das Projekt und seine Maßnahmen gibt, in den Arbeitsalltag und den Freizeitbereich integriert werden können. Sieben Personen sind sportlich aktiv geworden, acht Personen veränderten den Arbeitsplatz oder ihre Arbeitsorganisation. Für das Projekt Gesunde Uni kann dies als Erfolg bewertet werden.

2.1.2 Gesundheitswerkstatt

Eine Gesundheitswerkstatt ist ein qualitatives Befragungsinstrument. Im Fokus dieses Befragungsinstrumentes steht die subjektive Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie dient der Ermittlung von gesundheitsförderlichen und -belastenden Aspekten im Arbeitsalltag sowie der Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen und Umsetzungsplänen zur Verminderung belastender Aspekte.

Gesundheitswerkstätten sind ein Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und gehören, hinsichtlich der Einordnung in den Ablauf eines Gesundheitsförderungsprojekts, sowohl in die Analyse- als auch in die Planungs- und Umsetzungsphase. Sie beansprucht insgesamt 1,5 Tage. Davon findet unter Anleitung einer/s Moderators/-in an einem Tag die Gruppendiskussion statt und ein halbes Jahr später erfolgt der halbtägige Feedbackworkshop. Eine genaue Beschreibung des Instruments Gesundheitswerkstatt befindet sich im 1. Gesundheitsbericht (Download unter: www.sport.uni-karlsruhe.de/gesunde-uni).

In sechs Abteilungen der Universität Karlsruhe wurden bisher Gesundheitswerkstätten durchgeführt.

2004:

- Rechenzentrum (12 Personen)
- Arbeitswissenschaften des Instituts für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion (7 Personen)

2005:

- kww - Die Wissenschaftliche Weiterbildung (6 Personen)
- Presse und Kommunikation (5 Personen)

2006:

- Gebäudebetriebsdienst (2 GW, insgesamt 18 Personen)

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Gesundheitswerkstätten zusammengefasst dargestellt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer halten Veränderungen in der Arbeitssituation überwiegend für wichtig bis sehr wichtig.

Zufriedenheit herrscht durchweg mit den Kollegen und der Tätigkeit, insbesondere die Selbständigkeit im eigenen Arbeitsbereich und die Arbeitsatmosphäre werden positiv bewertet. Auch über den/die Vorgesetzten wird sich eher positiv geäußert.

In den Bereichen „Ausstattung des Arbeitsplatzes“ und „Arbeitsorganisation“ sind aus Sicht der Teilnehmer und Teilnehmerinnen Optimierungen notwendig. Der Handlungsbedarf liegt vor allem in der Verbesserung des Informationsflusses und den räumlichen Gegebenheiten.

Im zweiten Schritt überlegten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wie ihr „optimaler“ Arbeitsplatz bzw. Arbeitssituation gestaltet wäre und erarbeiteten in Kleingruppen Verbesserungsvorschläge. Diese wurden hinsichtlich des Aufwands überprüft, in kurz-, mittel- und langfristige Ziele eingeteilt sowie Verantwortliche festgelegt. Im zweieinhalb stündigen Feedbackworkshop, der sechs bis 15 Monate später stattfand, wurde mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie dem/der Vorgesetzten gemeinsam reflektiert, was bisher erledigt wurde und was noch offen geblieben ist.

Das Fazit im Feedbackworkshop nach ca. einem halben Jahr fällt höchst unterschiedlich aus. Prinzipiell sind Dinge, die die Raumsituation betrafen, kaum bis lediglich ansatzweise gelöst worden. Dem gegenüber hat sich in allen Abteilungen der Informationsfluss und die Kommunikation verbessert. Die offen gebliebenen Aufgaben wurden erneut in eine „To-do-Liste“ aufgenommen, Verantwortliche benannt sowie neu aufgetretene und offene Themen in einem Ergebnisprotokoll gesichert.

Ein Resümee, das die Teilnehmenden zogen, war u.a., dass die Gesundheitswerkstatt ein sehr geeignetes Verfahren ist, mittels dem Themen angesprochen werden, die zunächst unerörtert geblieben wären. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind sowohl mit dem Ergebnis des Workshops als auch mit den Moderatorinnen und Moderatoren sehr zufrieden.

2.1.3 Arbeitssituationsanalyse

Mit einer Gruppe von technischen Beschäftigten eines Instituts wurde im September 2006 eine Arbeitssituationsanalyse (ASA) durchgeführt. Es nahmen fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Der Workshop dauerte 3,5 Stunden.

Für zwei der Teilnehmenden ist eine Veränderung der Arbeitssituation nicht wichtig, für zwei weitere wichtig und für eine/n sehr wichtig.

Zufriedenheit wurde geäußert über die Tätigkeit und die Vorgesetzten. Verbesserungen sind vor allem in den Bereichen Team/Kollegen und Arbeitsorganisation wichtig. Während des Workshops wurde spontan auf einen schwelenden Konflikt eingegangen sowie Theoretisches zum Thema Stress erläutert, was ursprünglich im Workshopverlauf nicht vorgesehen war.

Bei der ein Vierteljahr später stattfindenden Besprechung, bei der dem direkten Vorgesetzten die Ergebnisse der Arbeitssituationsanalyse präsentiert wurden, konnten einige „Störfaktoren“, die in der ASA benannt wurden, sofort beseitigt werden. Andere Faktoren werden laut Aussage von Vorgesetzten mittelfristig gelöst. Die Beschäftigten bewerten auf Grund der Ergebnisse, die die Arbeitssituationsanalyse hervorbrachte als sehr sinnvoll, effektiv und erfolgreich.



Abb. 3.14: Priorisierung von Handlungsfeldern

2.2 Seminare, Kurse und Events

2.2.1 Führungskräfteseminar

Im Herbst 2005 fand zum zweiten Mal das Führungskräfteseminar „Führung und Gesundheit“ statt. Es richtete sich an Haupt- und Abteilungsleiter/innen der Verwaltung sowie an Institutsleiterinnen und Institutsleiter. Folgende theoretische und praktische Themen sind Bestandteil des Ganztagsseminars:

- Einführung in das Thema „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“
- Bearbeitung von Fallbeispielen, Erarbeitung von Maßnahmen und Lösungsansätzen
- Perspektiven für die Universität Karlsruhe.

Insgesamt nahmen elf Teilnehmerinnen und Teilnehmer teil. Das Feedback war durchwachsen. Primärer Kritikpunkt war aus Sicht der Teilnehmenden der mangelnde Transfer der Theorie auf die Organisation Universität. Das Thema „Führung & Gesundheit“ wird insgesamt als wichtig angesehen. Der AK Gesunde Uni wird dem entsprechend weitere Angebote machen.

2.2.2 Seminar für Ausbilder/innen

In unterschiedlichen Befragungen innerhalb der Universität hat sich heraus kristallisiert, dass es eines speziellen Angebots für das technische Personal bedarf. Eine Zielgruppe bilden die Ausbilderinnen und -bilder in den Werkstätten. Im Dezember 2006 wurde daher erstmals ein halbtätiges Pilotseminar „Gesund *durch* die Ausbildung“ durchgeführt. Es setzt die Veranstaltungsreihe „Führung & Gesundheit“ fort.

Folgende Inhalte wurden thematisiert:

- Gesundes Führen von Auszubildenden
- Was hat Führungsverhalten mit Gesundheit der Auszubildenden bzw. meiner eigenen Gesundheit zu tun?
- Wie erkenne ich Belastungssituationen und wie gehe ich damit um? Der Ausbilder als „Belastungs-Melder“.
- Wie kann Gesundheit gefördert werden?

Teilgenommen haben acht Personen, die dieses Seminar positiv bewerteten und weiter empfehlen würden. Zudem wünschen sie sich weitere (ganztägige) Angebote.

Ein inhaltliches Ergebnis war u.a., dass die Ausbilder sich Unterstützung in der Vermittlung von gesundheitsbezogenen Themen gegenüber den Auszubildenden wünschen.

Darauf hin hat der Arbeitskreis Gesunde Universität Anfang März 2007 Kontakt mit der Personalabteilung sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung aufgenommen, um das Ergebnis zu diskutieren. Ein dringender Bedarf wird im Bereich der Schuldenprävention gesehen. Daher werden zukünftig Seminare zum Umgang mit Geld angeboten.

2.2.3 Verwaltungsseminar

In der jährlichen Veranstaltungsreihe „Verwaltungsseminar“ für die neuen Beschäftigten im Bereich Verwaltung wurde im Sommer 2004 erstmals der Baustein „Gesundes Arbeiten“ angeboten. Seit dem konnte das Seminar regelmäßig jährlich stattfinden. Inhalte waren theoretischer und praktischer Natur:

- Informationen zu den Themen Stress, Arbeit, Rückenschmerzen und deren Zusammenhang
- Gestaltung eines PC-Arbeitsplatzes
- Dynamisches Sitzen
- Was muss beim Kauf eines neuen Bürostuhls beachtet werden.
- Übungen zur Körperwahrnehmung.

Insgesamt dauert die Einheit 2,5 Stunden. Die Evaluation ergab, dass die Teilnehmenden das Seminar als sehr gut hinsichtlich des praktischen Nutzens bewerteten. Der Baustein wird weiterhin angeboten.

2.2.4 Bewegungskurs für das Reinigungspersonal

Der Kurs „Bewusst bewegen“ richtete sich an das Reinigungspersonal der Universität Karlsruhe. Im Zeitraum von Mai bis Juli 2006 hatte das Reinigungspersonal die Möglichkeit, an einem Bewegungskurs mit 10 Einheiten teilzunehmen. Aufgrund der hohen Nachfrage wurden zwei Kurse angeboten. Die Inhalte des Bewegungskurses orientierten sich an dem evaluierten Konzept „Bewusst bewegen“ von Frau Prof. Elke Huth, Fachhochschule Hamburg, welches speziell für das Personal in Reinigungsberufen entwickelt wurde. Die einzelnen Kurseinheiten beinhalteten folgende theoretische und praktische Themen:

- Übungen zur Körperwahrnehmung und „richtiger“ Haltung
- Mobilisation-, Dehn- und Kräftigungsübungen

- Entspannungsübungen
- Bau und Funktion der Wirbelsäule
- Körpergerechte Arbeitstechniken.

Das Besondere des Kurses war unter anderem die integrierte Gesundheitswerkstatt in der störende und positive Faktoren der Arbeit ermittelt, sowie Verbesserungsvorschläge erarbeitet wurden. Diese Aspekte wurden in einem gesonderten Gespräch der Leitung präsentiert. Unter anderem wurde bemängelt, dass die Reinigungsgeräte für den Boden keinen Teleskopstab haben und somit nicht auf die individuelle Körpergröße einstellbar seien. Diese wurde daraufhin angeschafft.

Die Durchführung des Bewegungskurses fand bei den teilnehmenden Reinigungskräften und auch der Leitung eine sehr positive Resonanz. Für Ende April 2007 ist vorgesehen, mit einem erneuten Anfängerkurs und einem Fortgeschrittenenkurs zu starten.

2.2.5 Aktionstage 2006 und 2007

Das Motto der zwei Aktionstage im Mai 2006 war „Sicherheit auf dem Arbeitsweg – Gesund Leben und Arbeiten an unserer Universität“. Insgesamt nahmen ca. 180 Beschäftigte an den Aktionstagen teil.

Der erste Aktionstag fand im Chemiegebäude, der zweite im Audimax statt. Für Gespräche und Beratung standen zum einen die Mitglieder des Arbeitskreises „Gesunde Uni“ zur Verfügung. Zum anderen gab es von weiteren Akteuren Informationen und Mitmachangebote.

Diverse Angebote wie ein Schnupperkurs „Entspannung“ von der Abt. kww sowie der Fahrradsimulator des Automobilclubs Europa konnten ausprobiert werden. Bei der Unfallkasse Baden-Württemberg und dem Betriebsarzt konnten sich die Besucher und Besucherinnen einer Lärmmessung sowie einem Hörtest unterziehen. Die Rumpfmuskulatur konnte beim Team vom Walk-In mittels Back-Check getestet werden.

Universität Karlsruhe (TH)
Forschungsuniversität · gegründet 1825

Aktionstage

- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter -

„Sicherheit auf dem Arbeitsweg –
Gesund Leben und Arbeiten
an unserer Universität“

Dienstag, 09.05.06	Mittwoch, 10.05.06
10.30 – 15.00 Uhr	10.30 – 15.00 Uhr
Chemiegeb. 30.45 (Eingang)	Audimax, Geb. 30.95

WORKSHOPS zu
▪ „sprintsparend Autofahren“
- AUSGEBUCHT -

▪ Entspannung Di: 12.30 Uhr & 13.30 Uhr, Mi: 12.30 Uhr
▪ Leistungsfähig, motiviert & gesund bleiben Mi: 13.30 Uhr & 14.00 Uhr

VORTRÄGE & INFOS

- Reisemedizin vortrag Mi: 12.00 & 13.00 Uhr
- Lärmmessung und Hörtest
- Ausstellung „Rauchfrei am Arbeitsplatz“
- Arbeitsgestaltung/Pausengestaltung
- Rücken-Check, Test zu Stressresistenz
- Kohlenmonoxidmessung
- Ausstellung „Verkehrssicheres Fahrrad“ nur Di
- Codierung des eigenen Fahrrads nur Mi ab 11.30 Uhr (€5,-)

G E W I N N S P I E L mit tollen PREISEN !!!

Unterstützt durch: ACE, Ford AG, Thermanium Bad Schönborn, Verkehrserziehung der Polizei
Mehr Infos unter www.sport.uni-karlsruhe.de/gesunde-uni oder Tel: -7955

Techniker Krankenkasse
Gesund in die Zukunft.

UKBW
Unfallkasse Baden-Württemberg

BAD
GESUNDHEITSVORSORGE UND
SICHERHEITSTECHNIK GMBH

Abb. 3.15: Plakat der Aktionstage 2006

Die FORD AG stellte an den zwei Aktionstagen jeweils zwei Autos zur Verfügung mit denen das Fahrverhalten erprobt und geschult werden konnte. Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Trainings wurde ein Fahrsicherheitstraining verlost, und zwar an denjenigen/diejenige, der/die am Sprit sparendsten fuhr.

Außerdem konnten sich die Besucher und Besucherinnen über die Themen „Reise-medicin“, „Rauchfrei am Arbeitsplatz“, „Arbeitszeitgestaltung“ sowie „Rund ums Fahrrad“ informieren und bei der Verkehrserziehung der Polizei ihr Fahrrad kodieren lassen.

Im Jahr 2007 widmeten sich die Aktionstage dem Thema „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“. Im März und im Juni hatten die Beschäftigten die Gelegenheit innerhalb ihrer Arbeitszeit eine ärztliche Untersuchung inkl. Beratung in Anspruch zu nehmen. Insgesamt nutzten dies 200 Personen. Im Juni wurde die ärztliche Untersuchung um weitere Angebote, wie Vorträge und Workshops aus den Themengebieten Sport, Medizin und Stressbewältigung ergänzt, um die Nachhaltigkeit zu unterstützen.

2.2.6 Beratung am Bildschirmarbeitsplatz

Seit Juni 2005 führt die Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz verstärkt Bildschirmarbeitsplatzbegehungen durch. Die Beratungen werden ein bis zwei Mal im Monat vor Ort, d.h. in den Abteilungen der Institute, durchgeführt. Je Termin erscheinen zwischen 5 und 20 Personen.

Der Ablauf gestaltet sich wie folgt. Nach einem kurzen Impulsreferat zu Aspekten des richtigen Sitzens, Gestaltung eines Bildschirmarbeitsplatzes, häufigste Beschwerden und deren Quelle, folgen Informationen zu Softwareergonomie und Datenschutz bei der Arbeit. Nach dem Theorieteil werden die Beschäftigten in einem praktischen Teil mit Lockerungs-, Dehn- und Entspannungsübungen vertraut gemacht. Im Anschluss daran findet die Begehung der einzelnen Arbeitsplätze statt.

Die häufigsten Mängel, die seit Oktober 2006 festgestellt wurden, sind:

- ungünstige Anordnung des Bildschirms bezüglich der Lichtquelle (Blendungen treten auf)
- nicht auf die Körpergröße abgestimmt eingestellte Tischhöhe; häufig sitzen große Personen an zu niedrigen Schreibtischen, da alle Schreibtische auf eine Höhe eingestellt wurden
- keine höhenverstellbare Armlehnen, so dass diese nicht genutzt werden können bzw. ein Fehlhaltung provozieren.

Die Mängel jeden einzelnen Arbeitsplatzes werden dokumentiert und an den zuständigen Vorgesetzten ausgehändigt. Je nach Art des Mangels sind Beschäftigte/r oder

Vorgesetzte/r aufgefordert diesen zu beseitigen. Zukünftig ist geplant anhand einer Checkliste, in die die/der Vorgesetzte/Beschäftigte dokumentiert, was behoben wurde, die Nachhaltigkeit der Maßnahme verstärkt zu sichern.

Auf Grund des hohen Bedarfs und des positiven Feedbacks der Beschäftigten werden die Beratungstermine auf 4-6 pro Monat erhöht.

2.2.7 Leitbild

Ziel des Arbeitskreises „Gesunde Uni“ war es im Laufe der Projektzeit ein Leitbild zu entwerfen und in der Universität Karlsruhe zu verankern. Am 21.09.2006 hat die Arbeitsgruppe ein Leitbild für Gesundheitsförderung an der Universität Karlsruhe verabschiedet (siehe Anhang). Dieses wird auf der Projekthomepage kommuniziert. Es orientiert sich an den Gütekriterien, die im Arbeitskreis Gesundheitsfördernder Hochschulen diskutiert und verabschiedet wurden.

2.3 Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung

Transparenz und Wissenstransfer haben einen hohen Stellenwert in der Arbeit des Arbeitskreises. Stetig informieren können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über gesundheitsförderliche Aktivitäten über das Medium Internet, und zwar über die eigens eingerichtete Projekthomepage (www.sport.uni-karlsruhe.de/gesunde-uni). Darüber hinaus werden die Beschäftigten persönlich informiert. Je nach Anlass wird zudem die örtliche Presse mit einbezogen.

Eine regelmäßige Berichterstattung über die Arbeit des AK Gesunde Uni und das Fortschreiten der Gesundheitsförderung an der Universität ist über den in drei Jahresabständen zu erstellenden Gesundheitsbericht vorgesehen.

Einen Beitrag zum Wissenstransfer und zur Vernetzung leistet der Arbeitskreis, indem er in verschiedenen Hochschulen (z.B. Universität Landau, Universität Konstanz), im bundesweiten Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen sowie auf Tagungen und Kongressen sein Vorgehen und seine Ergebnisse vorstellt.

Über den bundesweiten AK Gesundheitsfördernde Hochschulen wird ein gegenseitiger Austausch über aktuelle Themen und Probleme hochschulbezogener Gesundheitsförderung gesichert. Da die süddeutschen Hochschulen in dem überwiegend in Hannover tagenden Arbeitskreis unterrepräsentiert sind, wurde es zu einem Anliegen, die Vernetzung im Süddeutschen Raum voranzutreiben. Unter maßgeblicher Initiative durch den hiesigen Arbeitskreis gründete sich am 1.3.2007 der Arbeitskreis „Gesundheitsfördernde Hochschulen Südwest“, in dem fünf Universitäten vertreten sind. Die Ziele sind primär die Förderung des Erfahrungsaustausches, der Aufbau der Vernetzung innerhalb des Arbeitskreises sowie die aktive Nutzung von Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

In der Zeitschrift *Bewegungstherapie & Gesundheitssport* (4, Jg. 22, S. 138-141) erschien 2006 der Artikel „*Betriebliches Gesundheitsmanagement an Hochschulen: Das Modell der Universität Karlsruhe (TH)*“ von C. Hildebrand und Dr. F. Gröben. Ferner erschien 2007 das Buch „*Gesundheitsförderung im Setting Hochschule – Wissenschaftliche Instrumente, Praxisbeispiele und Perspektiven*“ (Hrsg.: Krämer Alexander, Sonntag Ute, Steinke Brigitte, Meier Sabine, Hildebrand Claudia).

3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

In diesem Kapitel werden vornehmlich die Ergebnisse der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz und der arbeitsmedizinischen Abteilung dargestellt. Quellen sind zum einen die Unfallstatistiken der Jahre 2004 bis 2006 sowie die Jahresberichte 2004 und 2005 der Abteilung Arbeitsmedizin (BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH).

3.1 Unfallstatistik

Die Universität Karlsruhe gehört zu den wenigen Hochschulen in Baden-Württemberg, die eine ausführliche Unfallstatistik führt. Die Unfallstatistik wird von der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz erstellt. Sie gibt Aufschluss über die Anzahl der Unfälle aufgeschlüsselt nach: Dienstverhältnis, Unfallort, Geschlecht, Art der Verletzung, verletzten Körperteile und Unfallgegenstände. Tabelle 4.1 zeigt die Entwicklung der Unfallstatistik in den letzten fünf Jahren.

Der Abteilung Arbeitssicherheit lagen für das Jahr 2006 insgesamt 94 angezeigte Unfälle vor. Davon waren 48 meldepflichtig, d.h. die Fehlzeit auf Grund des Unfalles betrug mehr als drei Tage. Betrachtet man die letzten fünf Jahre kann man ein Schwanken der Unfallgeschehnisse zwischen 44 und 48 beobachten, war der Trend zwischen 2002 und 2004 abnehmend, stiegen die Unfallzahlen in den letzten drei Jahren - insbesondere in den Dienstverhältnissen Angestellte, Arbeiter und Auszubildende - wieder an.

Tab. 4.1: Anzahl der Unfälle nach Dienstverhältnissen

Dienstverhältnis		2006	2005	2004	2003	2002
Beamte	n. meldepfl.	2	0	0	9	8
	meldepfl.	0	0	0	0	0
Angestellte	n. meldepfl.	25	26	14	14	20
	meldepfl.	24	15	8	14	11
Wiss. Angestellte	n. meldepfl.	11	17	19	23	20
	meldepfl.	1	7	7	4	14
Arbeiter	n. meldepfl.	6	4	11	13	16
	meldepfl.	15	9	9	17	15
Auszubildende	n. meldepfl.	2	2	6	3	5
	meldepfl.	8	8	5	4	4
Insgesamt	n. meldepfl.	46	49	50	62	88
	meldepfl.	48	39	29	39	44

Unter dem Genderaspekt betrachtet, erleiden Männer häufiger einen Unfall als Frauen. Auf Grund der Beschäftigtenstruktur ist dies nicht verwunderlich, da 95% der beschäftigten Männer in Vollzeit arbeiten und überwiegend in den technischen Bereichen tätig sind. In den Arbeitsbereichen mechanische Werkstätten und Labore ereignen sich häufiger Unfälle als in anderen Arbeitsbereichen.

Schwankt die Zahl der Unfälle unter den Männern zwischen 24 und 30, kann bei den Frauen 2006 eine sprunghafte Zunahme gegenüber dem Vorjahr festgestellt werden. Ob dies einmalig ist oder einen Trend wiedergibt, kann aus heutiger Sicht nicht beurteilt werden.

Tab. 4.2: Anzahl der meldepflichtigen Unfälle nach Gender

	2006	2005	2004	2003
Frauen	19	9	7	13
Männer	29	30	24	29

Die entstandenen Verletzungen lagen im Jahr 2006 laut vorliegender Unfallprotokolle wie auch schon in den vergangenen Jahren überwiegend im mittleren Körperdrittel (Rumpf, Arme, Hände, Finger). Verletzungen im Bereich Rumpf, Arme und Finger haben unter den meldepflichtigen Unfällen deutlich zugenommen. Die gemeldeten Unfälle mit Verletzungen im Bereich Kopf/Augen und den unteren Extremitäten sind in den letzten vier Jahren ähnlich niedrig geblieben. Insgesamt überwiegen Prellungen und Brüche.

Knapp die Hälfte der Unfälle ereignen sich auf dem Weg zur / von der Dienststelle.

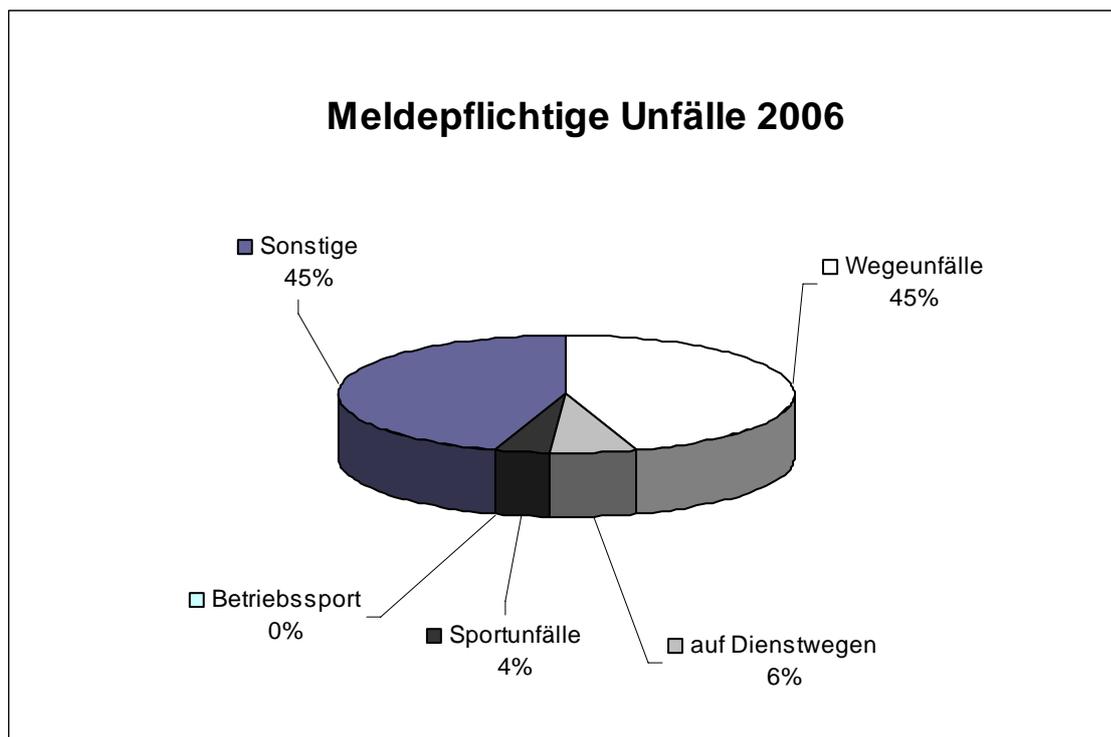


Abb. 4.1: Verteilung der meldepflichtigen Unfälle

Die Betrachtung der Entwicklung über die letzten drei Jahren offenbart, eine deutliche Zunahme der Wegeunfälle im Jahr 2006 (Tab. 4.3).

Tab. 4.3: Anzahl der meldepflichtigen Unfälle nach dem Ort

Unfallort	2006	2005	2004
Auf dem Weg zur/von der Dienststelle	22	11	9
Auf Dienstwegen	3	3	1
In den verschiedenen Arbeitsbereichen	23	24	15

Die Wegeunfälle ereignen sich wie in Abbildung 4.2 ersichtlich mehrheitlich mit dem Fahrrad (63%). Beteiligt an den Unfällen waren laut Unfallprotokolle Hunde, andere öffentliche Verkehrsteilnehmerinnen und -nehmer sowie die Straßenbahnschienen. Der langanhaltende Winter 2006 spielt keine übergeordnete Rolle.

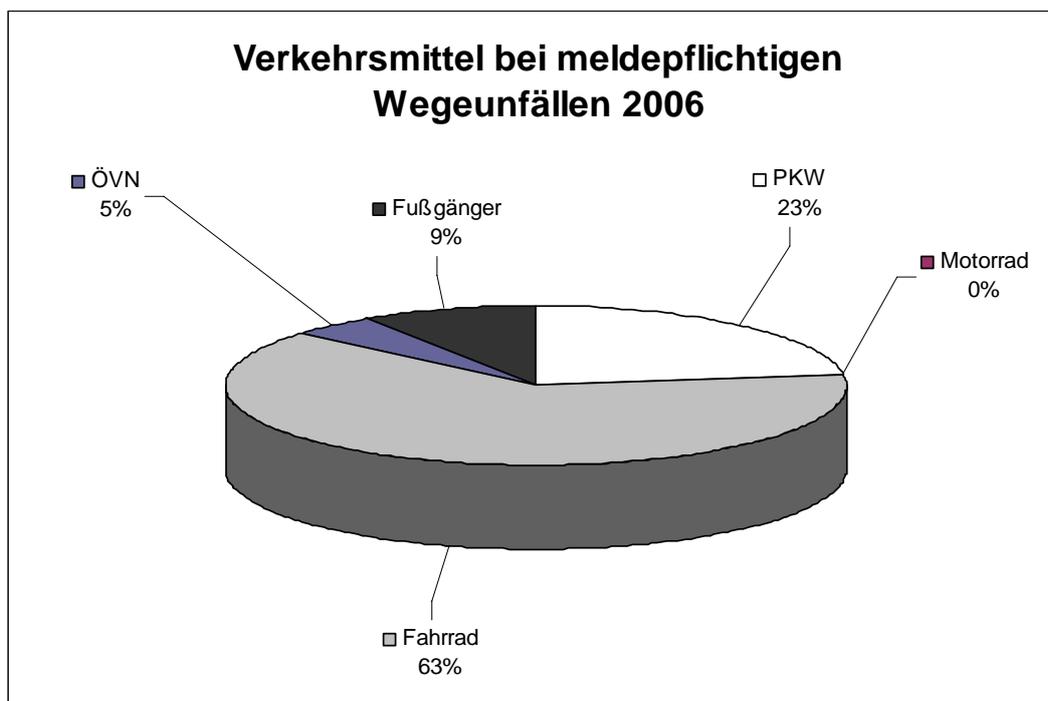


Abb. 4.2.: Verteilung der beteiligten Verkehrsmittel bei den meldepflichtigen Unfällen

Die Folge der Unfälle sind ein Fehlen der verunfallten Beschäftigten an insgesamt 703 Arbeitstagen, von denen 40% (282 Tage) allein durch die überwiegend fremdverschuldeten Wegeunfälle verursacht wurden.

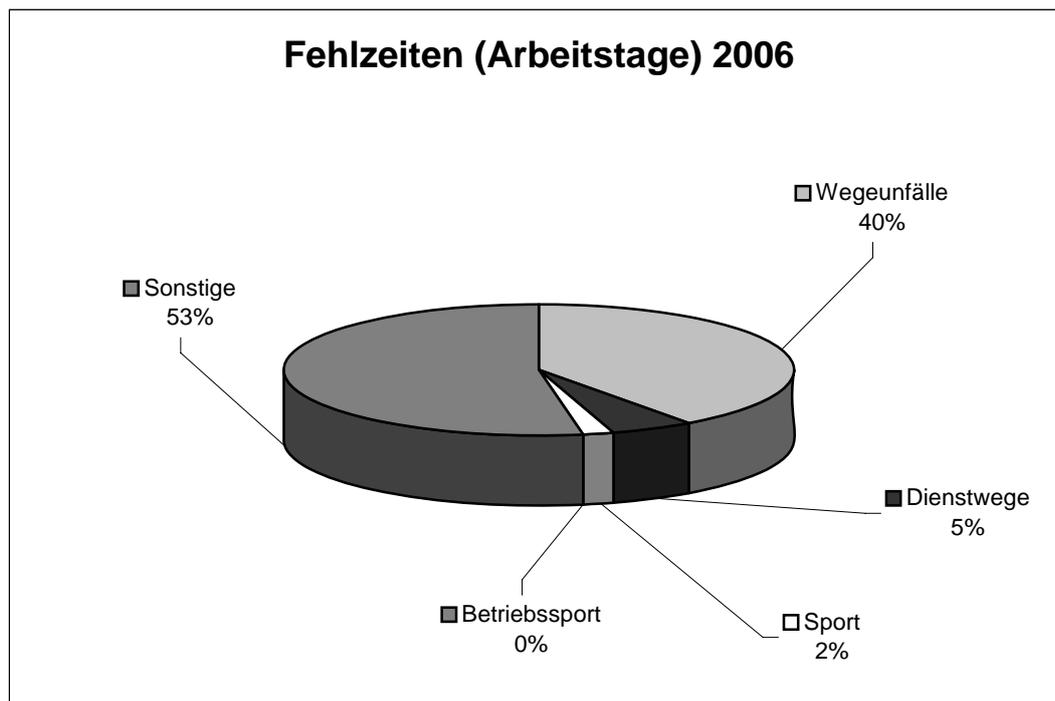


Abb. 4.3: Ausfall an Arbeitstagen verursacht durch meldepflichtige Unfälle

Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente (3694 VZÄ), ohne studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, ergeben sich für die Universität folgende Unfallzahlen:

- Arbeitsunfälle: 6 meldepflichtige Unfälle / 1000 VZÄ
- Wegeunfälle: 4 meldepflichtige Unfälle / 1000 VZÄ

Der Vergleich der Unfalldaten, die der Universität Karlsruhe vorliegen, mit anderen Universitäten und Branchen zeigt, dass die Unfallquote mit gering zu bewerten ist. Laut Unfallkasse Baden-Württemberg liegen die Unfallquoten der baden-württembergischen Universitäten zwischen 6 und 10 meldepflichtige Arbeitsunfälle/1000 VZÄ. Das Äquivalent an der Universität Karlsruhe sind 6 meldepflichtige Arbeitsunfälle/1000 VZÄ.

Die Unfallquoten anderer Unfallkassen für den Öffentlichen Dienst – hier an den Beispielen Bundesverbands und Unfallkasse Sachsen – zeigen ein deutlich höheres Unfallgeschehen.

Tab. 4.4: Unfallquoten anderer Unfallkassen aus dem Jahr 2004

Meldepflichtige Unfälle je 1000 Vollbeschäftigte (VZÄ)	Bundesverband der Unfallkassen 2004	Unfallkasse Sachsen 2004
Arbeitsunfälle	36	9
Wegeunfälle	10	34

3.2 Jahresbericht der arbeitsmedizinischen Betreuung

Durch einen Vertrag zwischen der Universität Karlsruhe (TH) und der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (zertifiziert nach DIN ISO 9001) erfüllt die Hochschule seit 1989 die Forderungen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) nach arbeitsmedizinischer Betreuung.

Jedes Jahr gibt die BAD GmbH Rechenschaft über ihre Tätigkeiten an der Hochschule in Form eines Jahresberichts. Für den vorliegenden Gesundheitsbericht der Universität Karlsruhe (TH) dienen die Jahresberichte 2004 und 2005.

Ein Blick auf die Einzelleistungen in den letzten Jahren zeigt, dass sie zwischen 1750 und 1930 Stunden liegen (Abb. 4.4)

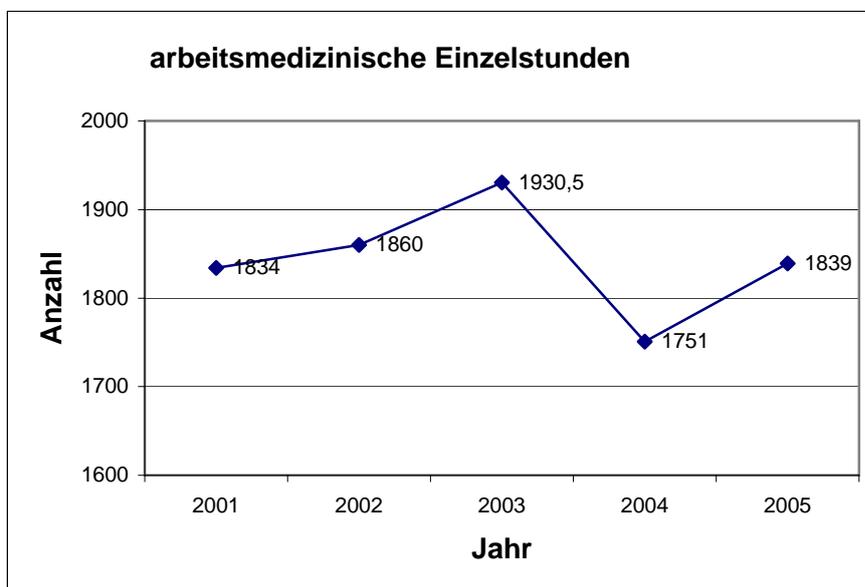


Abb.4.4: Verlauf der arbeitsmedizinischen Einzelstunden im Jahr 2001 bis 2005

Im Jahr 2005 erbrachte die BAD GmbH für die Universität Karlsruhe (TH) 1839 Stunden arbeitsmedizinische Einsatzzeit. Sie setzten sich zusammen aus arbeitsmedizinischen Untersuchungen (z.B. Untersuchungen nach berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen, nach der Strahlenschutzverordnung sowie Einstellungsuntersuchungen und allgemeine Vorsorgeuntersuchungen) und aus weiteren arbeitsmedizinischen Leistungen für das Rektorat, die Institute oder die Universität im Allgemeinen (z.B. Betriebsbegehungen, Arbeitskreis „Gesunde Universität“, Arbeitskreis „Sucht“ u.a.).

Die Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Untersuchungen lagen im Jahr 2004 und 2005 auf:

- Untersuchung und Beratung bei Auslandsreisen mit besonderen gesundheitlichen Risiken (Impfungen für Universitätsangehörige, die Dienstreisen durchführen),
- Dienstfähigkeitsuntersuchung (bei Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach längerer Krankheit) und
- Eignungsuntersuchung von Auszubildenden (Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz).

Die Verteilung der verschiedenen Untersuchungs- und Beratungsarten in den Jahren 2004 und 2005 geht aus der folgenden Abbildung hervor.

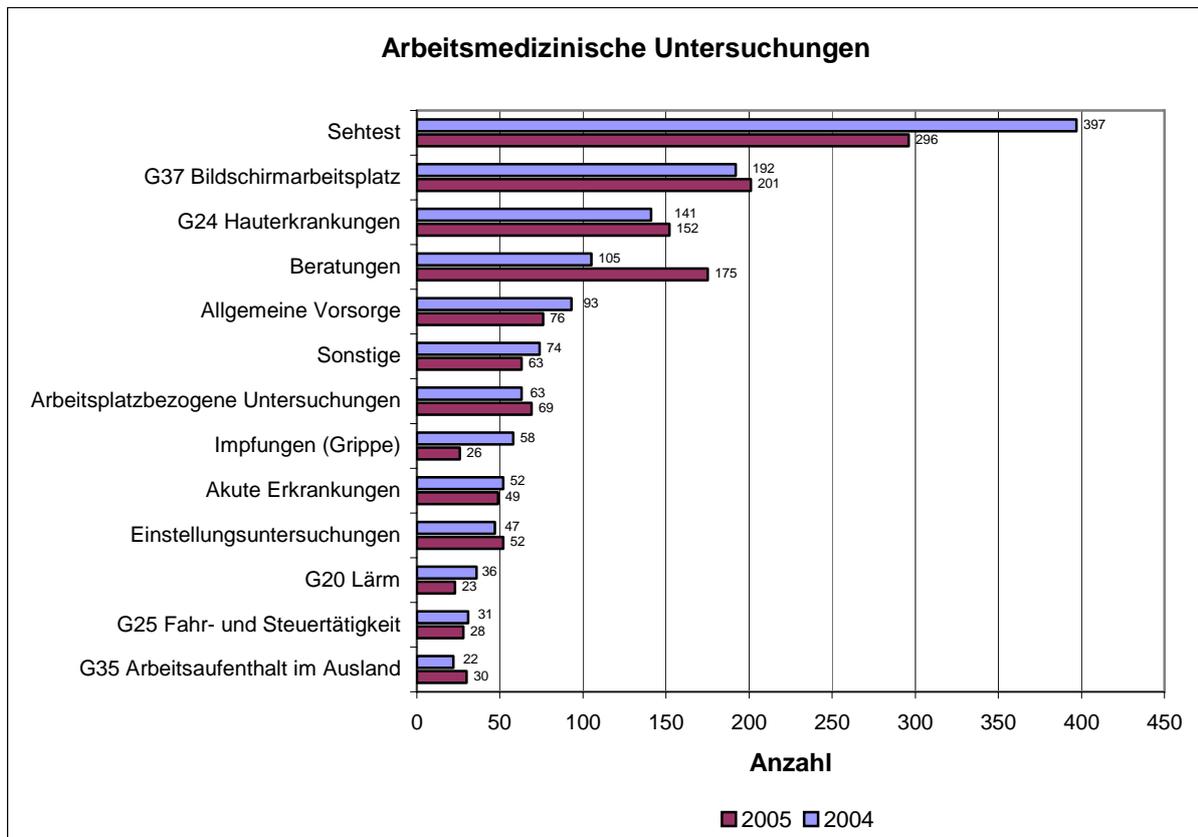


Abb. 4.5: Arbeitsmedizinische Untersuchungen im Jahr 2004 und 2005

Die arbeitsmedizinischen Leistungen für das Rektorat, die Institute oder die Universität Karlsruhe (TH) im Allgemeinen verteilten sich wie folgt:

- Betriebsbegehungen und Arbeitsplatzbeurteilungen einzelner Mitarbeiter
- Erste Hilfe Fortbildung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Beratungen (rückengerechtes Arbeiten)
- psychosoziale, medizinische und ergonomische Betreuung von Schwerbehinderten
- Maßnahmen zur Verhinderung von Berufserkrankungen (Hautkrankheiten, Infektionsgefährdung)
- Mitarbeit im Arbeitskreis „Gesunde Universität“

- Mitarbeit im Arbeitskreis „Sucht“
- Mitarbeit im Arbeitskreis „Universitäten betreuende Betriebsärzte“
- Übermittlung gesundheitspräventiv wirksamer Informationen über die Homepage der betriebsärztlichen Dienststelle
- Sonstige Tätigkeiten der Betriebsärzte (Gripeschutzimpfungen, Teilnahme an Fortbildungen zu relevanten Themen des Gesundheitsschutzes).

4 Weitere gesundheitsfördernde Angebote

Die Universität Karlsruhe bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Reihe an Möglichkeiten individuell etwas für ihre Gesundheit zu tun. Zu nennen sind u.a. die Angebote der Beauftragten für Chancengleichheit und der Abt. kww - Die Wissenschaftliche Weiterbildung sowie der Betriebssport, der Hochschulsport und das Walk In.

4.1 Weiterbildung

In der folgenden Tabelle wird überblicksartig das seit August 2004 von der Abt. kww – Die wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Karlsruhe (TH) angebotene Programm im Bereich Gesundheitsförderung dargestellt. Teilweise fanden die Kurse in Kooperation mit bzw. mit finanzieller Unterstützung durch die Beauftragte für Chancengleichheit statt. Diese Kurse sind mit einem „*“ markiert.

Tab. 5: Aufstellung der Seminare und Kurse im Bereich Gesundheitsförderung

2004	Angebotsart	Dauer	Teilnehmer
Frauen Netzwerk*	Fortlaufender Kurs	10 Termine	9
Konfliktmanagement*	Seminar	2 Tage	10
Aqua-fit I	Fortlaufender Kurs	10 Termine	18
2005			
Entspannung	Fortlaufender Kurs	8 Termine	6
Aqua-fit II	Fortlaufender Kurs	10 Termine	10
Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen*	Seminar	2 Tage	12
2006			
Gedächtnistraining	Seminar	1/2 Tag	8
Leistungsfähig, gesund und motiviert bleiben*	Seminar	1 Tag	11
Konflikten und schwierigen Gesprächssituationen souverän begegnen*	Seminar	2 Tage	11
Entspannung in der Mittagspause	Fortlaufender Kurs	8 Termine	7

Darüber hinaus wurde eine ca. 20 minütige Schulung zum Thema „Ergonomie und Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz“ in mehreren kww-Office-Kursen integriert.

4.2 Sportangebote

Die Universität Karlsruhe bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Grund der vorhandenen Einrichtungen wie Hallenbad, Sauna, Sport- und Gymnastikhallen, Tennis- und Sportplätze ein reichhaltiges Angebot an Sport- und Gesundheitsförderungsmöglichkeiten. Die Sportangebote sind über verschiedene Wege zugänglich:

- a) Betriebssport, der vom Personalrat organisiert wird und den Beschäftigten kostenlos zur Verfügung steht (www.zvw.uni-karlsruhe.de/personalrat/289.php)
- b) Allgemeiner Hochschulsport, der mehr als 40 Sportarten umfasst, ist vorwiegend für Studierende gedacht, kann aber auch von den Beschäftigten gegen ein geringes Entgelt genutzt werden (www.sport.uni-karlsruhe.de/hochschulsport/)
- c) Walk In – Zentrum für Fitness, Gesundheit und Diagnostik steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden offen. In Form von Kurskarten oder Monatsverträgen kann das Angebot genutzt werden (www.sport.uni-karlsruhe.de/walkin/index.php)

Insgesamt betrachtet, wird das Sportangebot sehr rege von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt, vor allem der Betriebssport und das Walk In.

5 Anhang

Tab. 6.1: Mittelwerte der Ressourcen und Belastungen (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu)

Arbeitsmerkmale	Ver- gleichsstic hprobe	2002	2004				
		Gesamt	Gesamt	TN beider Befragungen	TN nur 2004	mit LF	ohne LF
Ganzheitlichkeit der Aufgaben	3,53	3,56	3,18	3,19	3,18	3,41	3,15
Qualifikationsanforderungen/Verantwortung	4,00	3,89	3,63	3,63	3,64	4,34	3,52
Überforderung	2,44	2,35	2,57	2,47	2,61	2,45	2,59
Unterforderung	2,57	2,65	2,66	2,61	2,68	2,42	2,69
belastendes Sozialklima	2,81	2,25	2,32	2,28	2,34	2,29	2,32
belastendes Vorgesetztenverhalten	2,34	1,97	2,06	2,08	2,06	1,99	2,09
Aufgabenvielfalt	3,39	3,48	3,07	3,02	3,09	3,16	3,06
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	3,26	3,20	2,74	2,73	2,74	2,93	3,15
Tätigkeitsspielraum	3,14	3,54	3,20	3,24	3,19	3,46	3,17
Partizipation	2,68	2,56	2,81	2,88	2,78	2,99	2,78
Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	3,11	3,97	4,10	4,13	4,09	4,41	3,99
Spielraum für pers. Dinge während der Arbeit	2,87	3,05	3,01	3,08	2,98	2,86	3,02
Positives Sozialklima	3,61	3,48	3,43	3,50	3,40	3,45	3,45
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3,51	3,28	3,24	3,25	3,24	3,22	3,28
soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3,54	3,44	3,42	3,48	3,40	3,38	3,45
soziale Unterstützung durch Kollegen	3,54	3,69	3,60	3,67	3,57	3,52	3,65

LF= Leitungsfunktion

Tab. 6.2: Mittelwerte der Ressourcen und Belastungen im Verwaltungsbereich (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu)

Arbeitsmerkmale	Vergleichs- stichprobe	Uni	
		Verwaltung 2004	Verwaltung 2002
<i>Aufgabencharakteristika</i>			
Ganzheitlichkeit der Aufgabe	3,56	3,13	3,54
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	4,11	3,52	3,76
<i>Arbeitsbelastungen</i>			
Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	2,36	2,52	2,32
Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben	2,63	2,65	2,67
Belastendes Sozialklima	3,00	2,16	2,16
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2,30	1,93	1,92
<i>Organisationale Ressourcen</i>			
Aufgabenvielfalt	3,25	3,06	3,36
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	3,26	2,65	3,09
Tätigkeitsspielraum	3,05	3,18	3,43
Partizipation	2,54	2,79	2,48
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten	2,82	4,22	4,11
Spielraum für persönliche und private Dinge	2,86	3,00	2,95
<i>Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich</i>			
Positives Sozialklima	3,46	3,51	3,51
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3,46	3,39	3,38
<i>Soziale Unterstützung</i>			
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3,38	3,57	3,49
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3,46	3,68	3,67

Tab. 6.3: Ressourcen und Belastungen im technischen Dienst (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu)

Arbeitsmerkmale	Vergleichs- stichprobe	Uni	
		Technik 2004	Technik 2002
<i>Aufgabencharakteristika</i>			
Ganzheitlichkeit der Aufgabe	3,49	3,25	3,59
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	3,85	3,77	4,05
<i>Arbeitsbelastungen</i>			
Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	2,54	2,63	2,38
Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben	2,74	2,69	2,63
Belastendes Sozialklima	2,55	2,52	2,33
Belastendes Vorgesetztenverhalten	2,40	2,25	2,02
<i>Organisationale Ressourcen</i>			
Aufgabenvielfalt	3,57	3,08	3,62
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	3,25	2,85	3,32
Tätigkeitsspielraum	3,27	3,23	3,69
Partizipation	2,87	2,83	2,66
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten	3,29	3,95	3,83
Spielraum für persönliche und private Dinge	2,65	3,02	3,18
<i>Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich</i>			
Positives Sozialklima	3,48	3,33	3,45
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3,58	3,04	3,20
<i>Soziale Unterstützung</i>			
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3,76	3,23	3,39
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3,66	3,52	3,69

Tab. 6.4: Zufriedenheit mit der Weiterbildung; Mittelwertvergleich nach Personengruppen (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu)

		1) Ich bin mit der Fort- und Weiterbildung zufrieden		2) Die Arbeitsbelas- tung ist so hoch, dass ich freiwillig auf die Teilnahme an Weiter- bildungen verzichte		3) Die zeitliche/ finanziel- le Förderung der berufli- chen Qualifikation und Weiterbildung durch die Universität ist mir wichtig*	
		2002	2004	2002	2004	2002	2004
Gesamt	\bar{x} N	2,94 472	2,91 457	2,36 461	2,35 458	4,11 475	3,98 458
Frauen	\bar{x} N	3,17 ¹ 266	3,13 ¹ 272	2,36 274	2,36 275	4,14 275	4,01 275
Männer	\bar{x} N	2,63 ¹ 156	2,62 ¹ 182	2,36 236	2,32 180	4,07 199	3,93 180
< 40 Jahre	\bar{x} N	2,86 133	3,15 131	2,31 134	1,98 ¹ 131	4,36 ¹ 135	4,05 132
40-49 Jahre	\bar{x} N	2,96 162	2,73 168	2,33 166	2,44 ¹ 167	4,16 ¹ 165	4,05 169
>49 Jahre	\bar{x} N	3,00 162	2,89 157	2,43 169	2,56 ¹ 159	3,90 ¹ 171	3,85 156
Verwaltung	\bar{x} N	3,31 ¹ 244	3,20 ¹ 245	2,29 252	2,38 247	4,10 252	4,01 248
Technik	\bar{x} N	2,53 ¹ 208	2,57 ¹ 209	2,46 211	2,30 208	4,14 214	3,94 207

* Frage lautete 2002: „Wie wichtig ist Ihnen die Förderung (zeitlich/finanzielle) der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung durch die Universität?“ (1= völlig unwichtig bis 5= äußerst wichtig)

¹ signifikante Unterschiede auf dem Niveau $p < 0,01$ (Anova)

Leitbild des AK „Gesunde Uni“

Gesunde Mitarbeiterinnen und gesunde Mitarbeiter sind die wichtigste Resource zur Stärkung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Fridericiana.

Das Programm der betrieblichen Gesundheitsförderung an der Universität Fridericiana zu Karlsruhe basiert auf dem Konzept der Salutogenese, welches Gesundheit als Prozess versteht und davon ausgeht, dass sowohl die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsumgebung als auch persönliche Lebensumstände den Gesundheitszustand eines Menschen beeinflussen. In der Gesundheitsförderung der Universität Karlsruhe finden vor diesem Hintergrund neben Qualifizierungsmaßnahmen und Informationsangeboten auch Hilfestellungen und Maßnahmen für eine gesundheitsfördernde Gestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsumfelds Berücksichtigung.

Die Universität Karlsruhe informiert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch universitätsinterne Printmedien, die Homepage und das Handbuch der Universität sowie im Rahmen bspw. der Aktionstage auch persönlich über ihr Konzept der Gesundheitsförderung. Darüber hinaus wird in der universitätseigenen Vortragsreihe „Verwaltungsseminar“ eine Informationsveranstaltung über die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten.

Die Universität hat für den Projektzeitraum (2001 – 2006) eine Steuerungsgruppe eingerichtet, in der neben dem Kanzler der Personalrat, der Betriebsarzt, die Abt. Arbeitssicherheit und Umweltschutz, die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Chancengleichheit, die Abt. kww - Wissenschaftliche Weiterbildung, die Abt. Arbeitswissenschaft des Instituts für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion sowie das Institut für Sport und Sportwissenschaft vertreten sind.

Diese Projektgruppe organisiert die regelmäßige Analyse aller gesundheitsrelevanten Daten der Universität, berichtet darüber, formuliert auf dieser Grundlage Ziele der verschiedenen gesundheitsförderlichen Maßnahmen, überwacht die Umsetzung der Maßnahmen und bewertet den Erfolg der Angebote. Die Angebote zielen darauf ab, gesunde Arbeitssituationen zu arrangieren und ein gesundheitsförderndes Verhalten zu unterstützen. Bei der Gestaltung der Maßnahmen werden die Beschäftigten entweder direkt oder über ihre Personalvertretung einbezogen.

Soziale, ökologische und ökonomische Aspekte werden bei der Ausarbeitung des Konzeptes und der Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung gleichermaßen berücksichtigt. Die Universität strebt an, langfristig alle Statusgruppen (Beschäftigte aus Verwaltung und Technik, Studierende, wissenschaftliches Personal) einzubeziehen und die Gesundheitsförderung dauerhaft zu etablieren.

Die Universität Karlsruhe hat einen kritischen Dialog und Austausch zu Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung an Hochschulen mit anderen Hochschulen in Baden-Württemberg angeregt und ist bestrebt diesen weiter auszubauen.