



Gesundheitsförderung an österreichischen Universitäten – der aktuelle Stand

Harald Stummer
**Private Universität für Gesundheitswissenschaften,
Medizinische Informatik und Technik - UMIT**
Studienzentrale Wien, Opernring 5/2, 1010 Wien
**Institut für Gesundheitsmanagement und
Organisationsentwicklung**

Die Universität – ein Setting für Gesundheitsförderung?



- **Universitäten stellen organisational so genannte Professionelle Bürokratien dar**
- **Expertenorganisation mit häufig definitiv gestellten “strategic apex”, sehr schnell wechselndem Mittelbau, sehr großem “support staff” und den Studierenden**
- **Setting für wen?**



Universitäten in Österreich

- **21 öffentliche Universitäten**
- **Privatuniversitäten (die größeren halböffentlich oder kirchlich)**

- **Etwas über 200.000 Studierende**
- **Ca. 35.000 Beschäftigte (Vollzeitäquivalente)**
- **Ca. 2/3 der VZÄ in wissenschaftlicher Verwendung**



Probleme der GF an Universitäten

- **Zuständigkeiten und „Befindlichkeiten“ in Personalangelegenheiten**
- **Dezentral wahrgenommene Organisationsformen (trotz UOG 93 und UG2002)**
- **Bei JungwissenschaftlerInnen oft wenig Commitment/Bindung mit Organisation (diverse HR-Untersuchungen in Europa)**
- **Wissenschaftliches versus nicht-wissenschaftliches Personal**
- **Einbindung der Studierenden in Organisation**



Untersuchungsgegenstand

- **Ist-Stand der Gesundheitsförderung aus Sicht von Führungskräften**
- **Untersuchung österreichweit (verschiedenste Branchen 2006 bis 2008), Universitäten Ende 2006**
- **Fragebogen größtenteils über die Branchen einheitlich, wenige Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und Privatunternehmen generell**
- **Fragebogen erstellt in Anlehnung an Ullmer/Gröben 2004, Hirtenlehner/Sebinger 2005 und Badura 2006**



Ausgewählte Ergebnisse

- **Bei öffentlichen Universitäten 52% Rücklaufquote, privatrechtlich lediglich eine antwortende Universität, insgesamt repräsentieren die Daten die größeren Universitäten**
- **Hauptsächlich Vizerektor für Personal, Leiter der Personal- und/oder Organisationsabteilung**

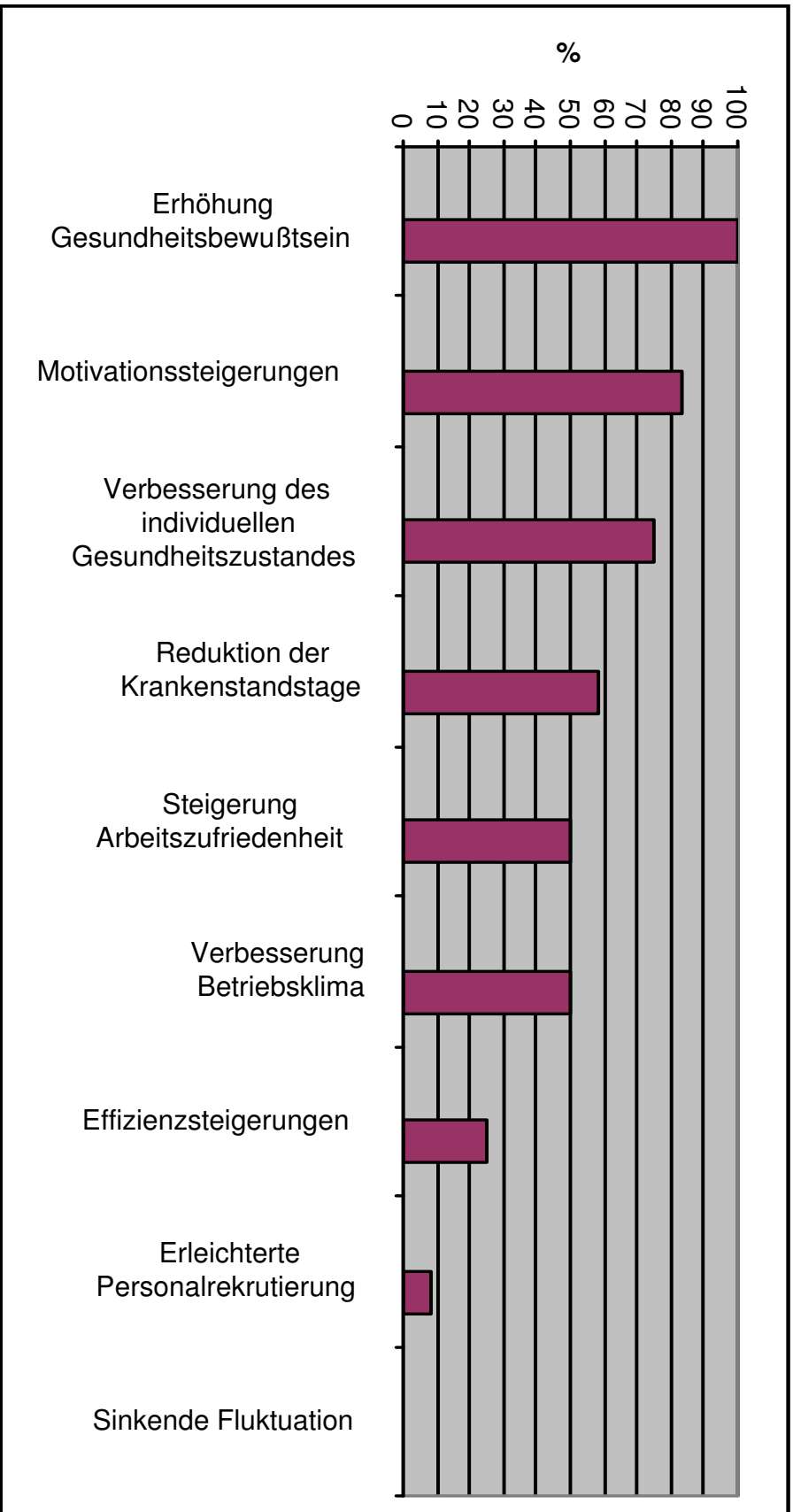


Ergebnisse (1)

- **Gibt es Anzeichen von Berufskrankheiten**
 - Dieser Frage stimmten insgesamt **0** antwortende Personen zu!!!!

- **Zuständigkeiten für Gesundheit**
 - Wird von den Universitätsleitungen hoch signifikant stärker beim Individuum als bei der Organisation gesehen
 - Hoch signifikanter Unterschied zu anderen Branchen, die zwar auch das Individuum als stärker als die Organisation verantwortlich sehen, ein Einfluss der Organisation wird jedoch akzeptiert ...

Ziele von BGF an Universitäten





Datenquellen für BGF

Datenquelle	Bereits eingeführt	In Planung	Nicht in Planung	Keine Angabe
Gesundheitszirkel	2	2	7	1
Analyse Fehlzeiten	0	3	7	2
Analyse Personaldaten (Demographie, Fluktuation, ...)	0	2	7	3
Analyse betriebsärztlicher Diagnostik	2	1	8	1
Analyse der Unfallgeschehen	6	5	0	1
Arbeitsplatzbegehungen (nicht-wissenschaftliches Personal)	11	0	1	0
Krankenrückkehrgespräche (Individuelle)	1	0	10	1
Vorgesetztenbewertungen Kollektive	2	2	6	2
MitarbeiterInnenbefragungen	2	3	6	1
Vorschlagswesen	2	2	7	1
Individuelle MitarbeiterInnengespräche	10	2	0	0

Verhaltensbezogene Maßnahmen im Bereich GF



Maßnahme	Bereits eingeführt	In Planung	Nicht in Planung	Keine Angabe
Betriebssport	3	1	7	1
Bewegungsangebote zur Prävention (z.B. Rückenschulen)	4	1	7	0
Ernährungsprogramme	1	1	9	1
Suchtprävention	3	1	8	0
Entspannungstraining	3	2	7	0
Konflikttraining	6	4	2	0



Verhältnisorientierte Maßnahmen

- **In der Beantwortung durch die Führungskräfte kaum vorhanden**



Verhältnisorientierte Maßnahmen ...

- ... allerdings viele Einzelinitiativen, die oft nicht zugerechnet werden, von Integrationslehrgängen (wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal, ...)

- **Führungskräftetrainings ...**
 - Allerdings sind diese beim wissenschaftlichen Personal oftmals massiv problematisch

- **Arbeitszeitmodelle**



... allerdings ... Arbeitszeitmodelle

Maßnahme	Wird angeboten	Wird nicht angeboten	Keine Angabe
Flexible Wochenarbeitszeit	10	2	0
Flexible Jahres- / Lebensarbeitszeit	3	8	1
Individuell vereinbarte Arbeitszeit	12	0	0
Sonderurlaub für Krankheit der Kinder	8	3	1
Altersteilzeit	8	4	0
Sonderurlaube allgemein	12	0	0
Sabbaticals	7	4	1
Kindergarten/krippenplätze	5	5	2



Was hat sich verändert ...

- **z.T. Gesundheitszirkel**
- **Schulungsangebot teilweise verbessert**
- **Einige Einzelinitiativen (z.B. Blutanalyse, ...)**
- **Zum Teil wirkt es systematisch, zum Teil sehr aktionistisch und symbolisch**



Dennoch ...

- **Insgesamt niedrige Rezeption von Gesundheitsförderung**
- **Problem der Zuständigkeit und der subjektiven Gesundheitsdefinition (inkl. Einfluss)**
- **Wie spricht man Settings an?**



Insgesamt ...

- **Einige engagierte Initiativen**
- **Gesamtkoordination (z.B. funktionierendes Netzwerk fehlt noch)**
- **Benchmarking mit dem deutschen Netzwerk und einigen Modellprojekten in Großbritannien wäre sinnvoll**



Informationen über deutsche Initiativen

- www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de