



# Betriebliches Gesundheitsmanagement an der OvGU

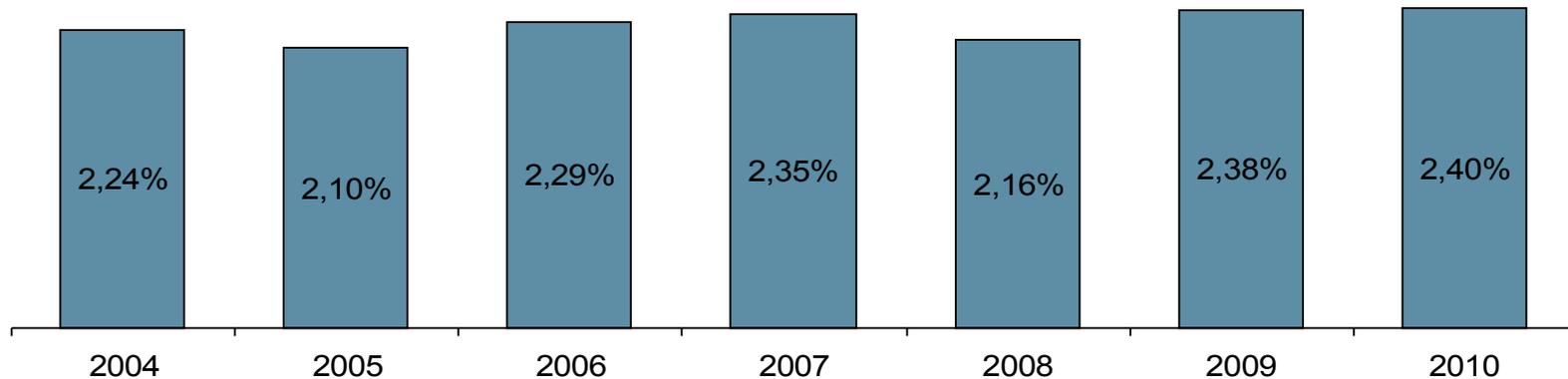
Vorstellung auf der Personalversammlung am 23.03.2011

# Übersicht

- **Krankenstand an der OvGU (ohne FME)**
- **Definition Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**
- **BGM an der OvGU**
- **Gesundheitszirkel an der OvGU**

# Die Beschäftigten an der OvGU - Krankenstand

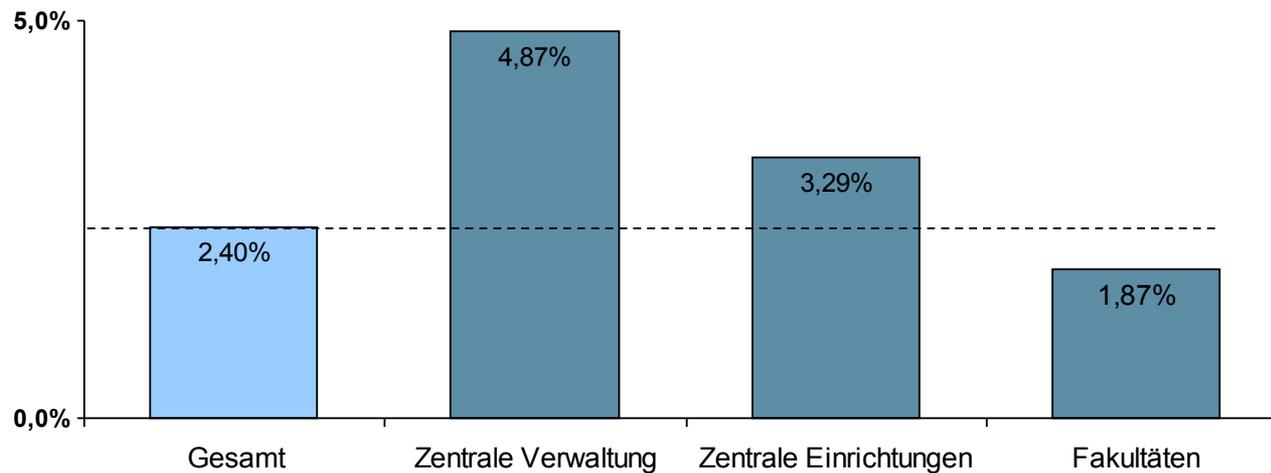
## Entwicklung des Krankenstandes 2004-2010



- Leichte Schwankungen mit geringfügigen Anstieg in 2010
- insgesamt auf erfreulich niedrigem Niveau  
(AOK 2009: 4,8%, Barmer GEK 2010: 4,2%, TK 2010: 3,4%)
- **2010 in der OvGU (ohne FME):**
  - 1828 Krankmeldungen

# Die Beschäftigten der OvGU - Krankenstand (ohne FME)

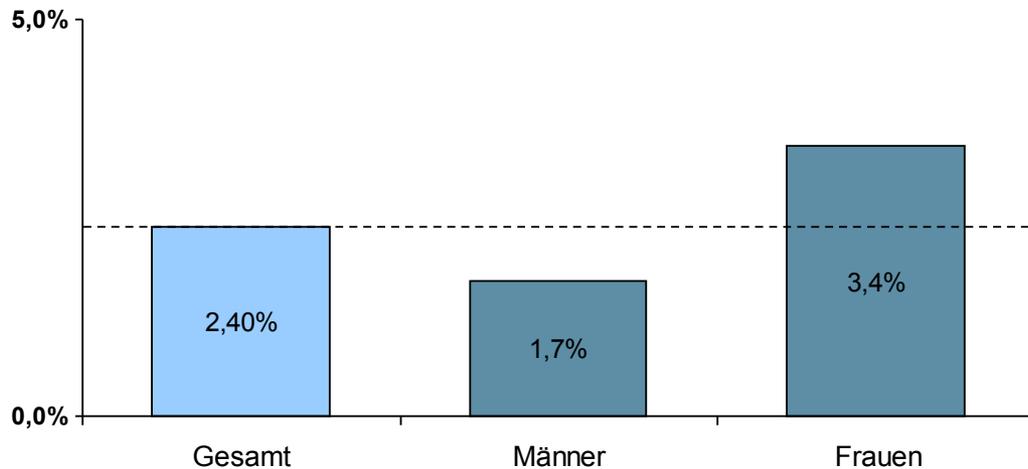
## Krankenstand nach Bereichen (2010)



- deutliche Unterschiede zwischen den Bereichen  
(→ Anwesenheitspflicht, Zeiterfassung, Semester - vorlesungsfreie Zeit)
- kaum Unterschiede zwischen einzelnen Fakultäten
- jedoch = große Unterschiede zwischen einzelnen Departementen

# Die Beschäftigten der OvGU - Krankenstand (ohne FME)

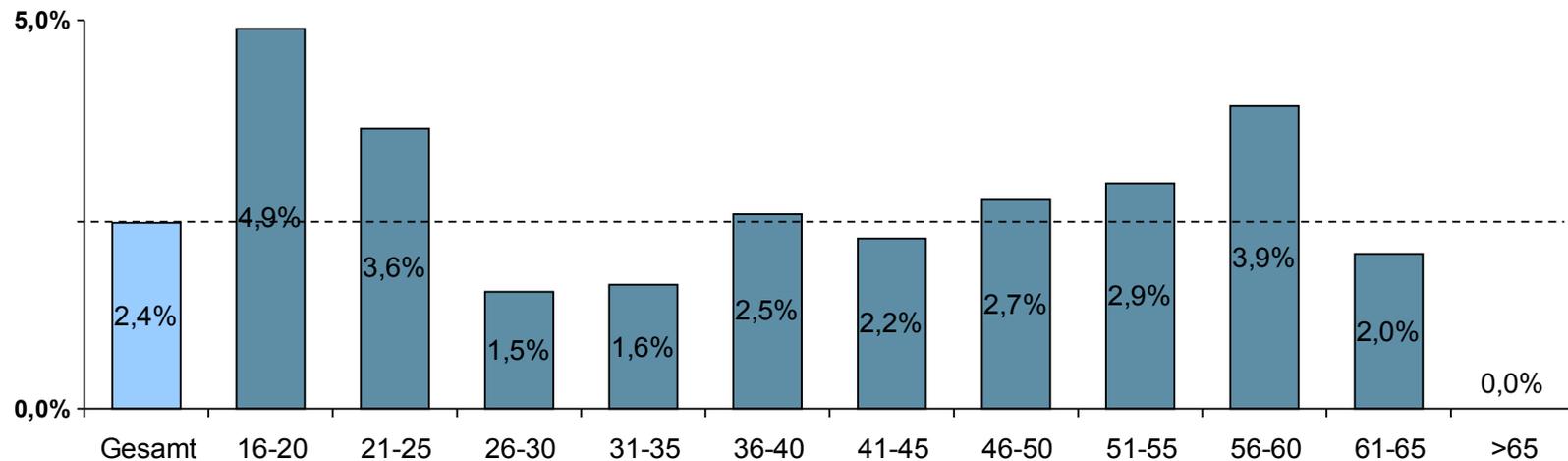
## Krankenstand nach Geschlecht (2010)



- Krankenstand der Frauen doppelt so hoch wie bei Männern
- Männer sind 0,7 mal krank/Jahr mit 9,2 AU-Tagen pro/Krankschreibung
- Frauen sind 1,5 mal krank/Jahr mit jeweils 8,5 AU-Tagen/Krankschreibung

# Die Beschäftigten an der OvGU - Krankenstand (ohne FME)

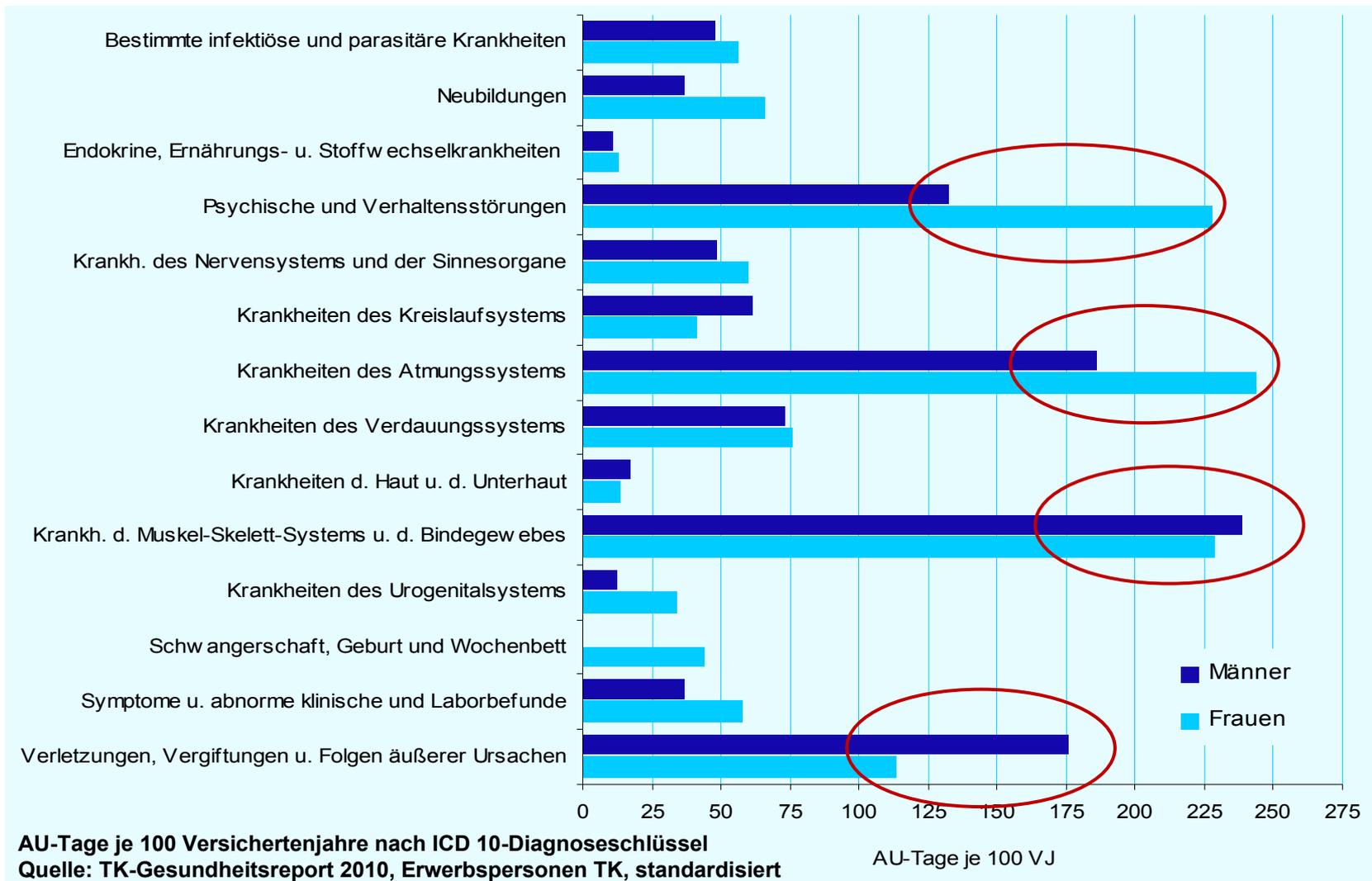
## Krankenstand nach Alter (2010)



- deutlich erhöhte Krankenstände bei unter 25-Jährigen

- Anstieg des Krankenstandes ab 45 Jahren

# Ursachen für Arbeitsunfähigkeit 2009 - Daten der TK



# Fehlzeiten als Indikator?



# Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

## Definition

„[...] Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben.“  
(Badura, 2003)

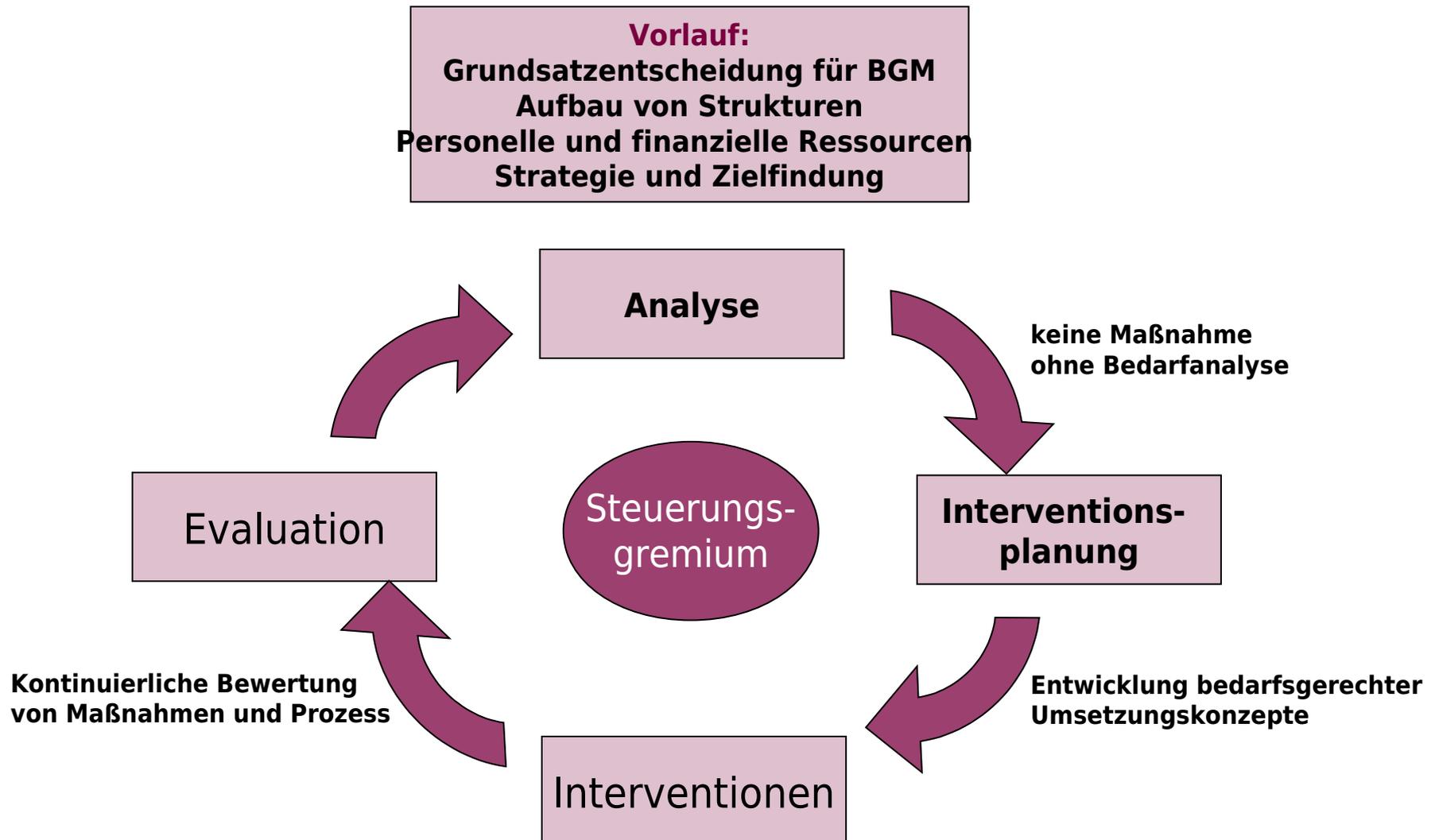
# Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

## Verknüpfung folgender Ansätze:

- **Abbau von Belastungen & Stärkung persönlicher (und kollektiver) Kompetenzen**  
(Verhaltensprävention; sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte)
- **Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen**  
(Verhältnisprävention; Gestaltung der Rahmenbedingungen)
- **Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung**  
(„Betroffene zu Beteiligten machen“ - Partizipation)

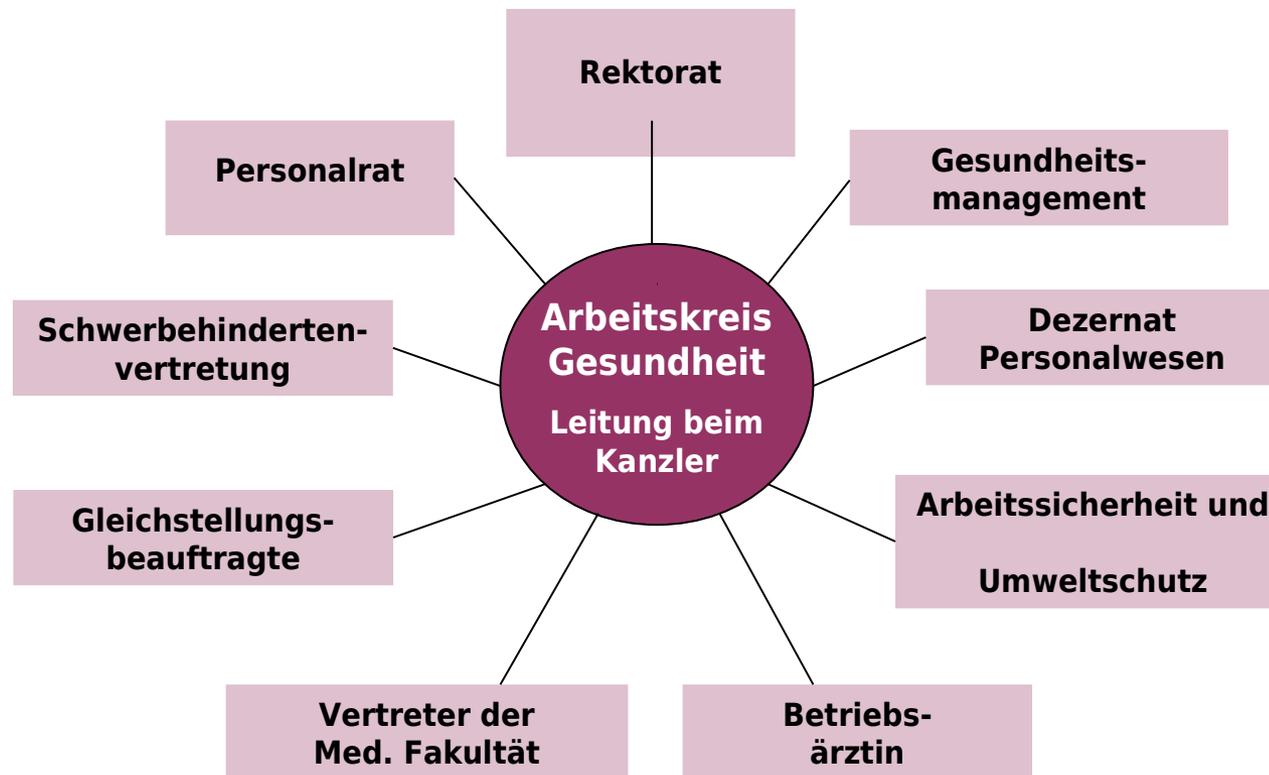
(Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung, 1997)

# Gesundheitsförderung: Schritt für Schritt



# Betriebliches Gesundheitsmanagement an der OvGU

- **2008:** (Wieder-) Einrichtung des Arbeitskreises Gesundheit



# Betriebliches Gesundheitsmanagement an der OVGU

## 2008: Mitarbeiterbefragung in Verwaltung und Universitätsbibliothek

- Tätigkeit, Arbeitsplatzbedingungen, Arbeitssicherheit
- Team, Führung, Anerkennung, Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Gesundheitl. Probleme/Krankschreibungen, vermuteter Zusammenhang mit Arbeit
- Erwünschte betriebl. Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung



## 2008-2010: Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen

- **Einrichtung eines Massageangebotes für Beschäftigte**
- **Etablierung gesundheitsbezogener Fort- und Weiterbildungen**  
(Augen-Blick und Rücken-fit, Stressmanagement, Konfliktmanagement in Bibliotheken, Gesundheitsgerechtes Führen, Augenschule)
- **Jährliche Durchführung von Gesundheitstagen & Gripeschutzimpfungen**
- **Bewegungs-/Entspannungsangebote für MA im Rahmen des Hochschulportes**  
(Rückenschule, Yoga, Wirbelsäulen-Gymnastik, Nordic-Walking)
- **07/2009 DV zur Teilnahme an Maßnahmen der präventiven Gesundheitsförderung**
- **10/2009 Einrichtung einer halben Stelle Gesundheitsmanagement**

➔ **vorrangig verhaltenspräventive  
Maßnahmen**

# Betriebliches Gesundheitsmanagement an der OvGU

## Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements unter folgenden Aspekten:

- Stärkere Orientierung auf gesundheitsförderliche Gestaltung der Rahmenbedingungen der Arbeit (**Verhältnisprävention**)
- Stärkere Einbindung der Beschäftigten (**Partizipation**)  
(sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte)



## 2010 Kooperationsprojekt mit der Techniker Krankenkasse zum Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an der OvGU

- Laufzeit: 1,5 Jahre (Dez. 2010 – Mai 2012)
- Gemeinsames Projektbudget von TK und OvGU + fachliche Unterstützung
- Strategie- und Zielfindungsworkshop im Dez. 2010  
Vereinbarung gemeinsamer Ziele

# Betriebliches Gesundheitsmanagement an der OvGU

## Ziele auf Ebene der Beschäftigten

- Stärkere Einbindung der Beschäftigten bei der Veränderung von Arbeitsbedingungen durch Einrichtung von Gesundheitszirkeln
- Intensivierung der Inanspruchnahme von Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Kollegen

## Ziele auf Ebene der Führungskräfte

- Förderung der sozialen & kommunikativen Kompetenzen von Führungskräften (z.B. Mitarbeiter-Vorgesetztengespräche, Umgang mit suchtgefährdeten Beschäftigten)
- Anpassung und Verbesserung der Führungskultur (z.B. Weiterführung der Seminare „Gesundheitsgerechtes Führen“)
- Verbesserung der Aufklärung über Maßnahmen des Betriebl. Eingliederungsmanagements

## Ziele zur Gestaltung des Prozesses

- Kontinuierliche Datenerhebung und Gesundheitsberichterstattung
- Umfassendes internes Marketing zur Erreichung der Zielgruppen
- Evaluation der durchgeführten Maßnahmen
- Erhaltung und Förderung von Netzwerken, Nutzung von Synergien

# Gesundheitszirkel - Allgemein

**... sind (gesundheitsbezogene) arbeitsplatznahe Gesprächskreise, in denen das Erfahrungs- und Veränderungswissen der Betroffenen selbst gefragt ist.**

(Jürgens-Scholz 1993)

## **Aufgaben von Gesundheitszirkeln:**

- Vertiefende Analyse von Arbeitsbelastungen und Ressourcen
- Bündelung von Problembereichen – Priorisierung
- Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen
- Präsentation/Rückmeldung an AK Gesundheit
- Mitarbeit an Umsetzung von Maßnahmen

## **Rahmenbedingungen**

- Kleingruppenarbeit auf freiwilliger Basis
- Regelmäßige Treffen über festgelegten Zeitraum während der Arbeitszeit (in Abstimmung mit Führungskräften und Arbeitsabläufen)
- homogene Zusammensetzung
- externe, neutrale Moderation
- geschützter Raum - nur abgestimmte Ergebnisse werden weitergeleitet

# Gesundheitszirkel an der OvGU

## 2 Pilotprojekte:

- Allgemeine Verwaltung: Dezernat Allgemeine Angelegenheiten
- Zentrale Einrichtungen: Universitätsbibliothek

→ Ausweitung auf andere Bereiche denkbar und möglich

# Gesundheitszirkel an der OvGU - Vorgehen

- 1. Vorgespräche mit Führungskräften**
- 2. Kick-off Veranstaltung im Bereich**  
Information der MA
- 3. Befragung der Mitarbeiter mit dem IMPULS-Test**
- 4. Auswertung des IMPULS-Test**  
Vorstellung der Ergebnisse & Identifikation von Handlungsfeldern  
Aquse der Zirkel-Teilnehmer
- 5. Vorbereitung Gesundheitszirkel**  
Entscheidung über Inhalte/Themen des Workshops  
Klärung der organisatorischen Rahmenbedingungen der Zirkel
- 6. Gesundheitszirkel**  
vertiefende Analyse der Ergebnisse (Belastungen/Ressourcen)  
Identifizierung von Ursachen & Entwicklung von Lösungsansätzen
- 7. Reflexion**  
Vorstellung der Ergebnisse im AK Gesundheit  
Vorstellung und Diskussion der Lösungsansätze mit den FK  
Entscheidung über umzusetzende Maßnahmen
- 8. Umsetzen bedarfsgerechter Maßnahmen**
- 9. Follow up**

# Gesundheitszirkel an der OvGU - IMPULS-Test

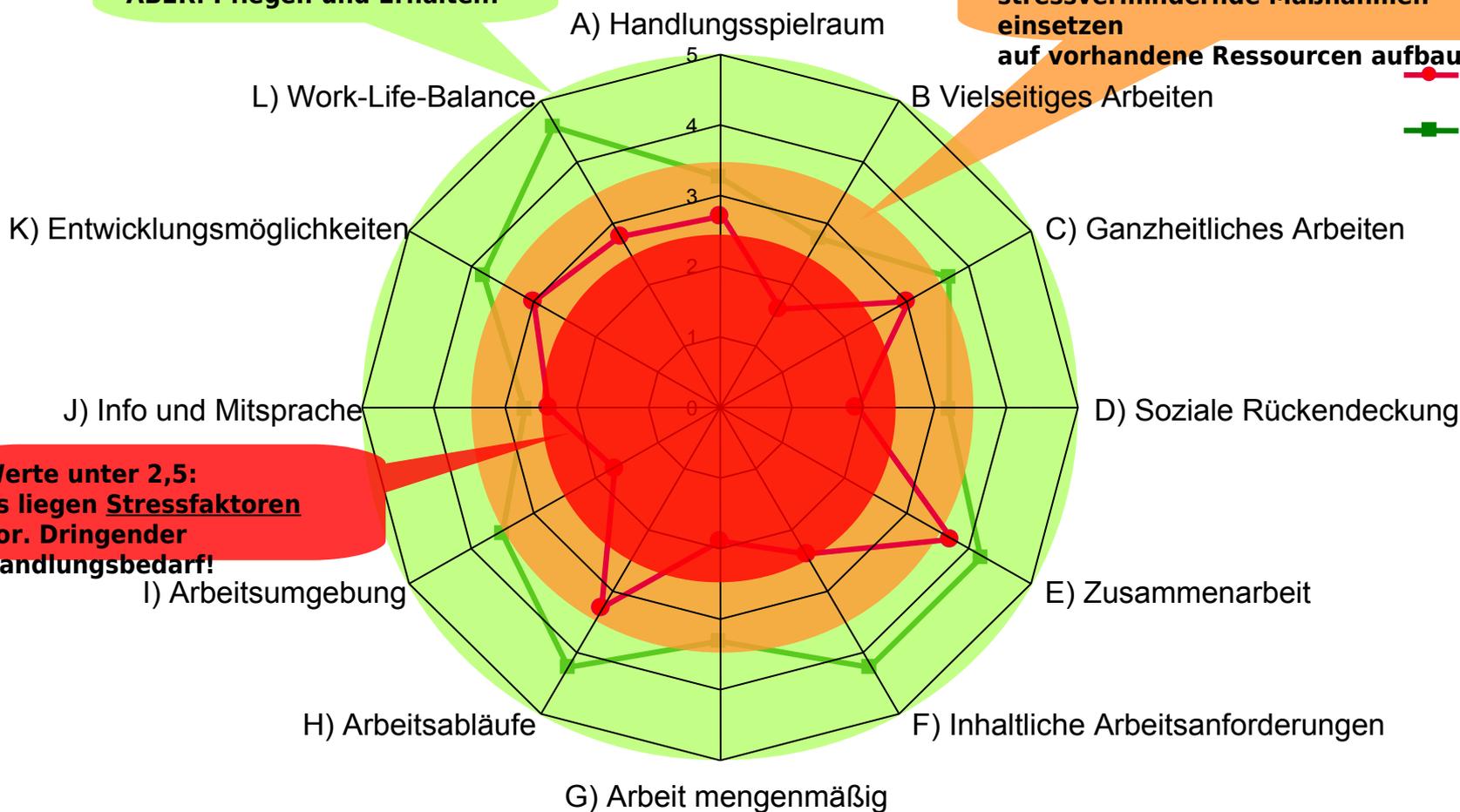
- weiterentwickelter KfzA- Fragebogen  
(**K**urz**f**ragebogen **z**ur **A**rbeitsanalyse von Prümper, Frese, Hartmannsgruber (1995))
- 12 Handlungsfelder (Dimensionen) mit jeweils 2-3 Fragen (Items):
  - Handlungsspielraum
  - Arbeitsinhalte
  - Entwicklungsmöglichkeiten
  - Arbeitsmenge
  - Arbeitsanforderungen...
- Einschätzung der real erlebten Arbeitswelt sowie der wünschenswerten Situation
- Vergleich von IST- und SOLL-Zustand ermöglicht
  - Erkennen von Belastungen und Ressourcen
  - Identifizierung von Handlungsfeldern

# Gesundheitszirkel an der OvGU - IMPULS-Test

**Werte über 3,5:  
Ressourcen  
ABER: Pflegen und Erhalten!**

**Werte zw. 2,5 und 3,5:  
Entwicklungspotenziale  
stressvermindernde Maßnahmen  
einsetzen  
auf vorhandene Ressourcen aufbauen**

—●— IST  
—■— SOLL



**Werte unter 2,5:  
Es liegen Stressfaktoren  
vor. Dringender  
Handlungsbedarf!**

# BGM an der OvGU - weitere Maßnahmen in 2011

- **Öffentlichkeitsarbeit**
  - Flyer BGM an der OvGU
  - themenbezogene Flyer (z.B. Sucht)
  - vierteljährl. Newsletter aus dem Personalwesen/inkl. Gesundheitsmanagement
  - Website: [www.ovgundgesundheit.ovgu.de](http://www.ovgundgesundheit.ovgu.de)
- **Aktionstag „Gesund und Fit im Büro“ am 9. Juni 2011 (Mensa, 1. OG)**
- **GEW-Gesundheitstag am 28. September 2011**
- **Sport- und Bewegungsangebote für MA**
- **Fort- und Weiterbildung**
  - Gesundheitsgerecht Führen – Mai 2011
  - Stress- und Zeitmanagement – 5. April 2011

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Silke Springer**  
**Gesundheitsmanagement**  
**der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg**  
**Universitätsplatz 2**  
**39106 Magdeburg**

**T: 0391 / 67-18825**

**F: 0391 / 67-18070**

**Mail: [silke.springer@ovgu.de](mailto:silke.springer@ovgu.de)**

**<http://www.ovgundgesundheit.ovgu.de/>**