



Universität Karlsruhe (TH)



Projekt „Gesunde Universität“

1. Gesundheitsbericht der Universität Karlsruhe (TH)



Stand September 2004

In Zusammenarbeit mit



Impressum

Herausgeber

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

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

Autoren

Claudia Hildebrand, Institut für Sport und Sportwissenschaft

Dr. Ferdinand Gröben, Institut für Sport und Sportwissenschaft

Roland Jock, Stellvertreter des Kanzlers

Dr. Michael Bestler, Betriebsarzt

Dr. Peter Fusik, Leiter der Abteilung für Arbeitssicherheit und Umweltschutz

Bianca Rohrbach, Praktikantin

Kooperationspartner

Techniker Krankenkasse

Petra Dann

BAD Gesundheitsvorsorge und
Sicherheitstechnik GmbH

Dr. Michael Bestler, Dr. Christina Elste

Unfallkasse Baden-Württemberg

Dr. Joachim Schäfer

Kontakt

Universität Karlsruhe (TH)

Institut für Sport und Sportwissenschaft

Projekt „Gesunde Universität“

Claudia Hildebrand

Kaiserstr. 12

76131 Karlsruhe

Tel.: 0721/608-7955

Fax: 0721/608-4841

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

Mail: gesunde-uni@sport.uka.de

Druck

Techniker Krankenkasse

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Kanzlers	5
1 Einleitung	6
2 Zusammenfassung	7
2.1 Vorstellung des Projekts und Ausblick.....	7
2.2 Gesundheitskurzbericht.....	9
3 Universität Karlsruhe (TH)	11
4 Zielgruppe Verwaltung und Technik	13
4.1 Zusammenfassung	13
4.2 Gender	14
4.3 Alter	15
4.4 Universitätszugehörigkeit	16
4.5 Beschäftigungsverhältnis.....	17
4.6 Behinderte und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	17
5 Bestandsanalyse	20
5.1 Zusammenfassung	21
5.2 Unfallstatistik	22
5.3 Gefährdungsbeurteilungen	24
5.4 Jahresberichte der arbeitsmedizinischen Betreuung.....	27
6 Mitarbeiterbefragung.....	31
6.1 Zusammenfassung	32
6.2 Befragungsergebnisse.....	33
6.2.1 Merkmale der Stichprobe	34
6.2.2 Arbeitsverhalten	36
6.2.3 Gesundheitszustand.....	38
6.2.4 Organisationsbedingungen.....	41

6.2.5	Arbeitsbedingungen	46
6.2.6	Veränderungsvorschläge.....	51
6.3	Befragungsinstrumente	53
7	Gruppendiskussionsverfahren.....	55
7.1	Zusammenfassung	55
7.2	Gesundheitswerkstatt	56
7.3	Arbeitssituationsanalyse	62
8	Umgesetzte Maßnahmen.....	64
8.1	Information/Transparenz	64
8.2	Bewegung und Entspannung.....	67
8.3	Organisatorische Verbesserungen	68
9	Ausblick.....	69
Anhang	70

Vorwort des Kanzlers

Inhalt unseres Leitbildes ist u.a. das Erreichen einer größtmöglichen Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Bewältigung der tätigkeitsbezogenen Herausforderungen erfordert eine gute Gesundheit der Beschäftigten. Um ein umfassendes Bild der gesundheitlichen Aspekte/der Arbeit zu gewinnen, wurde das Projekt *„Gesundheitsbewusste Fridericiana: Ort des gesunden Lebens, Lernens, Arbeitens!“* ins Leben gerufen.



Mit dem vorliegenden Gesundheitsbericht wird erstmals eine Beschreibung zur Arbeits- und Gesundheitssituation des Personals im Verwaltungs- und Technischen Dienst an der Universität Karlsruhe (TH) gegeben. Damit betritt die „Fridericiana“ Neuland, denn ein vergleichbarer Bericht liegt in der deutschen Hochschullandschaft noch nicht vor.

Erarbeitet wurde der Gesundheitsbericht im Rahmen des interdisziplinären Projektes *„Gesunde Universität“*. Eingebettet in ein Gesamtkonzept, wie es von der Weltgesundheitsorganisation (WHO, Ottawa-Charta 1986) empfohlen wird, bildet der Gesundheitsbericht die Grundlage für Schwerpunktsetzungen im Rahmen der Gesundheitsförderung. Weiter trägt er dazu bei, die Zielgruppen für gesundheitsfördernde und -erhaltende Maßnahmen zu motivieren und die Qualitätssicherung der Interventionen zu gewährleisten.

Ziel ist die Steuerung und Integration universitärer Prozesse mit dem Zweck der Sicherung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Beschäftigten. Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource zur Stärkung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der „Fridericiana“. Um auf diesem Weg weiterzukommen, benötigen wir vor allem die Kreativität und den persönlichen Einsatz aller Beschäftigten– und die kritische Sympathie unserer Partner.

Ich danke den Autorinnen und Autoren, dem Projektteam *„Gesunde Universität“*, der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz, der BAD GmbH, der Techniker Krankenkasse, der Unfallkasse Baden-Württemberg und all denjenigen, die viel Arbeit im Hintergrund geleistet haben.

Ich hoffe, dass dieser Bericht dazu beiträgt, dass das Thema Gesundheit in der Universität künftig hohe Bedeutung erlangt und darüber hinaus ein entsprechendes Bewusstsein in der Technologieregion Karlsruhe und der deutschen Hochschullandschaft anregt.

Dr. Ertmann

1 Einleitung

Die Arbeits- und Lebenswelt „Fridericiana“ bietet zum einen verschiedenartigste Herausforderungen und Ressourcen, andererseits beinhaltet die Arbeit stoffliche, soziale sowie psychische Gefährdungen und Belastungen, die wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausübt.

Der vorliegende Gesundheitsbericht ist innerhalb des Gesundheitsförderungsprojekts „Gesunde Universität“ entstanden. Er ist das Ergebnis einer zweijährigen Ermittlung, Sichtung und Auswertung gesundheits- und arbeitsbezogenen Datenmaterials, welches der Universität zum einen schon vorlag und zum anderen innerhalb des Projekts erhoben worden ist. Ein wichtiges Anliegen des Berichtes ist es, Schwachstellen und zukünftige Handlungsfelder, die sich durch die Auswertung der Materialien und Dokumente ergeben haben, aufzuzeigen, zu dokumentieren sowie Handlungsempfehlungen abzuleiten. Ein Teil dieser Handlungsempfehlungen wurde schon in Teilprojekten begonnen umzusetzen. Mit diesem Bericht gibt die Universität Karlsruhe Rechenschaft über die bisherige Projektarbeit.

In Kapitel 2 wird eine kurze Zusammenfassung über das Projekt und den Gesundheitsbericht gegeben sowie ein Ausblick bis zum Jahr 2005. Die Vorstellung der Universität Karlsruhe erfolgt anschließend im Kapitel 3. Eine komplexe sozio-demographische Darstellung über die Beschäftigtenstruktur im Verwaltungs- und Technischen Dienst im Kapitel 4 gibt Aufschluss über mögliche Risikogruppen sowie Ansätze zur Gesundheitsförderung. Die Ergebnisse der Bestandsanalyse werden im Kapitel 5 dargestellt. Für die Auswertung standen Daten wie Gefährdungsbeurteilungen, Unfallstatistiken und die Jahresberichte der Arbeitsmedizin zur Verfügung. Da diese Daten nur begrenzt Hinweise geben zu Belastungen, Beanspruchungen sowie Ressourcen physischer, psychischer und sozialer Art wurde im September 2002 eine schriftliche Befragung unter den Mitarbeiter/innen im Bibliotheks-, Verwaltungs- und Technischen Dienst durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Kapitel 6 präsentiert und diskutiert. Neben der standardisierten Befragung wurden auch Gruppendiskussionsverfahren eingesetzt, um abteilungsbezogene Informationen zu gewinnen (Kapitel 7). Erste Handlungsableitungen auf Grund der Auswertungsergebnisse, die mittlerweile innerhalb der Projektarbeit umgesetzt wurden, werden im Kapitel 8 beschrieben.

2 Zusammenfassung

2.1 Vorstellung des Projekts und Ausblick

Das Gesundheitsförderungsprojekt „Gesunde Universität“ wurde im Dezember 2001 durch eine Anregung aus dem Institut für Sport- und Sportwissenschaft initiiert und wird seit dem durch das Rektorat unterstützt. Ziel des Projekts ist 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. Die Projektlaufzeit wurde zunächst auf 3 Jahre angelegt.

An der Universität Karlsruhe studieren und arbeiten ca. 20.000 Personen. Sie sind die Zielgruppen gesundheitsfördernder Maßnahmen. Um Effektivität und Effizienz des Projektes und der Interventionen zu gewährleisten, wird mit einer ausgewählten Zielgruppe begonnen: dem Personal im Verwaltungs- und Technischen Dienst. Nach Beendigung des Projekts wird neu entschieden, ob und wie der Weg zu einer „gesunden“ Universität weiterbeschritten werden kann.

Projektstruktur und -ziele

Das Entscheidungsgremium für die Projektsteuerung besteht aus dem Kanzler der Universität Karlsruhe, Dr. D. Ertmann, und dem Leiter des Instituts für Sport und Sportwissenschaft, Prof. Dr. K. Bös.

Im Arbeitskreis des Projekts sind vertreten die Universitätsverwaltung, der Personalrat, die Abteilung für Arbeitssicherheit und Umweltschutz, die Frauenbeauftragte und Frauenvertreterin, die Kontaktstelle für Wissenschaftliche Weiterbildung, die Abteilung für Arbeitswissenschaft des Instituts für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion, der Betriebsarzt (BAD GmbH) sowie das Institut für Sport und Sportwissenschaft.

Extern unterstützt wird das Projekt von der Techniker Krankenkasse, der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH und der Unfallkasse Baden-Württemberg.

Die Ziele des Projekts werden von den Projektmitgliedern allgemein in der Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten gesehen. Zwei Schwerpunkte bilden die Arbeitsorganisation sowie die Erweiterung des Angebots an einzelnen Maßnahmen.

Projektverlauf

Das Projekt war ursprünglich für eine Laufzeit von drei Jahren geplant. Im Juni 2004 wurde jedoch beschlossen, dass Projekt bis Ende 2005 weiterzuführen, um den Erfolg der ergriffenen Maßnahmen zu sichern und um weitere Teilprojekte zu initiieren und zu Ende zu führen. An dieser Stelle wird eine kurze Zusammenfassung des Verlaufs gegeben. Eine ausführliche Beschreibung der Maßnahmen befindet sich im [Kapitel 8](#).

- Jahr 2001: Konstituierung des Entscheidungsgremiums sowie der Arbeitsgruppe „Gesunde Universität“ im Dezember.
- Jahr 2002: Bestands- und Bedarfsanalyse, Arbeitsplatzanalysen, Erstellung eines Internetportals (www.uni-karlsruhe.de/~gesunde-uni), arbeitsplatzbezogenen Bewegungsprogramms.
- Jahr 2003: Bewegungs- und Entspannungsangebote, Aktionstage „Gesundheit & gesundes Arbeiten“, Arbeitsplatzanalysen, Arbeitssituationsanalysen, Veröffentlichung der Befragungsergebnisse.
- Jahr 2004: Gesundheitswerkstätten, Pilotprojekt „Nichtraucherschutz“, Arbeitsgruppe „Weiterbildung für Führungskräfte“, Pilotprojekt „Weiterbildung der Werkstattleiter“, Arbeitsgruppe „Sanitäre Hygiene“, Entwicklung und Durchführung eines Seminarbausteins zum Thema „Gesundes Arbeiten“ für das Verwaltungseminar, Ergonomieschulungen, Aufnahme des Projekts in das Verwaltungshandbuch der Universität Karlsruhe.

Ausblick

Für November diesen Jahres ist die Durchführung einer Wiederholungsbefragung mit einem überarbeiteten Fragebogen geplant sowie die Durchführung eines Führungskräfte-seminars.

Mit ersten Ergebnissen aus dem Pilotprojekten „Sanitäre Hygiene“ und „Nichtraucherschutz“ wird Ende diesen Jahres gerechnet. Das Thema Weiterbildung wird intensiv im Jahr 2005 behandelt. Ferner sollen weitere Gesundheitswerkstätten und Arbeitssituationsanalysen durchgeführt werden.

Für das Frühjahr 2005 ist eine Veröffentlichung erster Zwischenergebnisse der Wiederholungsbefragung geplant. Den Schwerpunkt der Projektarbeit wird im Jahr 2005 die Überleitung der entwickelten Projektbausteine in die bestehende Aufbau- und Ablauforganisation der Universität Karlsruhe bilden.

2.2 Gesundheitskurzbericht

Soziodemographische Daten

- Die Alterstruktur in der Zielgruppe Verwaltung und Technik an der Universität Karlsruhe weist einen hohen Anteil von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus (39% sind älter als 49 Jahre).
- Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen, jedoch arbeiten die Mitarbeiterinnen überwiegend in der Verwaltung und die Mitarbeiter im Technischen Dienst.
- Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen 40% der Mitarbeiterinnen, bei den männlichen Kollegen sind es knapp 5%.
- Die „Fridericana“ beschäftigt insgesamt 4,7% behinderte und 5,5% schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Daten der Arbeitssicherheit und des betriebsärztlichen Dienstes

- Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen fallen positiv aus. Die Schutzmaßnahmen sind überwiegend erfüllt. Da die psychischen Belastungen bisher nicht erfasst werden, ist eine Überarbeitung der Beurteilungsbögen und des Vorgehens nötig.
- Die Zahl der Unfälle an der Universität ist sehr gering (TMQ für meldepflichtige Unfälle = 19). Es zeigt sich jedoch eine Häufung der Unfälle bei den männlichen Beschäftigten im Werkstattbereich.
- Dem Jahresbericht des Arbeitsmedizinischen Dienstes kann entnommen werden, dass die Anzahl der Dienstfähigkeitsuntersuchungen innerhalb von 2 Jahren um 71% anstieg. Ein rückläufiger Trend auf Grund der Alterstruktur ist nicht zu erwarten.

Daten aus der Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 75% der Beschäftigten sind mit ihren Arbeitsbedingungen, Aufgaben/Tätigkeiten und dem Sozialklima eher/voll zufrieden.
- 75% beurteilen ihren allgemeinen Gesundheitszustand mit gut/sehr gut.
- Faktoren, die sich auf die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirken, sind Umgebungsbelastungen, wie mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel, Lärm sowie ungünstige Beleuchtung. Des weiteren korrelieren der Grad der Informiertheit, das Ausmaß der Partizipationsmöglichkeit sowie das Vorgesetztenverhalten.

- 46% sehen selten/fast nie Mitwirkungsmöglichkeiten und 19% mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten.
- Äußerst positiv wird die Möglichkeit eingeschätzt, den Tätigkeitsspielraum (d.h. Entscheidungs-, Handlungs-, Kontrollspielräume) am Arbeitsplatz nutzen zu können. Dies trifft auf 56% der Beschäftigten eher/völlig zu und bei 35% teils-teils. Bei 76% kommt es selten/fast nie zu belastendem Vorgesetztenverhalten.
- Faktoren, die sich zwar nicht explizit auf die Zufriedenheit auswirken, aber einen Zusammenhang mit der Häufigkeit und Stärke von Rücken- und Nackenschmerzen herstellen lassen, sind die monotone Arbeitshaltung (langes Sitzen, Stehen) und die langandauernde Bildschirmarbeit.
- Für die Mitarbeiter/innen sind diese Schmerzen teilweise arbeitsbedingt und sie glauben, dass Veränderungen des Arbeitsplatzes eine Linderung der Beschwerden herbeiführen könnten.

Ergebnisse der Gruppendiskussionsverfahren

- Als Ressourcen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor allem der hohe Tätigkeitsspielraum, die Zufriedenheit mit der Tätigkeit und dem Sozialklima genannt. Teilweise wird auch das Verhalten des Vorgesetzten als mitarbeiterorientiert bezeichnet.
- Handlungsbedarf besteht in Bereichen der Arbeitsorganisation (Zeitmanagement, Transparenz) und bei den Arbeitsplatzbedingungen (einseitige Körperhaltung, Lärm).
- Ergebnisse der schriftlichen Befragung werden mit diesen Verfahren teilweise bestätigt. Die Handlungsfelder werden vertieft und abteilungsbezogen auf partizipative Art und Weise verarbeitet.

Stärken der „Fridericana“ liegen darin, dass sie ihren Beschäftigten überwiegend ein Arbeiten in einem gutem Klima und bei zumeist hohem Tätigkeitsspielraum ermöglicht. Dem Anliegen, ihre Beschäftigten stärker in den Gesundheits- und Arbeitsschutz mit einzubeziehen sowie die Belange stärker wahrzunehmen und zu berücksichtigen, wird sie zukünftig vermehrt Aufmerksamkeit widmen. Dieser Bericht, der den Status Quo beschreibt, dient zukünftigen Handlungen als Ausgangslage und bildet die Basis für die Bewertung.

3 Universität Karlsruhe (TH)

Die Universität Karlsruhe (TH) ist eine von neun baden-württembergischen Universitäten und die älteste Technische Hochschule Deutschlands. Der badische Großherzog Ludwig unterzeichnete im Jahr 1825 das Gründungsdekret der Polytechnischen Schule. 1865 erhielt sie mit einem neuen Organisationsstatut die volle Hochschulverfassung und eine weitgehende Ranggleichheit mit den Universitäten. Nachdem 1885 die Umbenennung in „Technische Hochschule“ stattfand, nahm sie im Jahr 1902 den Namenszusatz „Fridericiana“ nach ihrem Förderer, Großherzog Friedrich I. von Baden an. Sie war die erste Technische Hochschule, die Frauen zu einem ordentlichen Studium zugelassen hat. Im Jahr 1967 erfolgte eine letzte Namensumbenennung in „Universität Karlsruhe (TH)“.

Die Universität Karlsruhe gehört zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst mit Sitz in der Landeshauptstadt Stuttgart. Sie ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts und zugleich eine staatliche Einrichtung. Sie hat das Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze. Rechtsstellung, Aufgaben und Befugnisse der Universität Karlsruhe sind im Universitätsgesetz des Landes Baden-Württemberg sowie in der Grundordnung geregelt.

War sie zur Zeit ihrer Gründung eine Institution mit 9 Lehrpersonen und 200 Studenten, ist die Universität heute eine große und moderne Stätte der Lehre und Forschung. Den Schwerpunkt bilden die Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften. Aber auch die Geisteswissenschaften sind vertreten.

Die „Fridericiana“ verfügt über 44 Studiengänge, 11 Fakultäten (118 Institute), 10 Interfakultative Einrichtungen, 13 zentrale Einrichtungen, 5 Graduiertenkollegs und 13 Sonderforschungsbereiche. Insgesamt sind ca. 17.000 Studierende immatrikuliert und knapp 4.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Dienst beschäftigt. Außerdem werden ca. 140 junge Menschen in einer Reihe von Berufen ausgebildet. Die Gesamtausgaben für das Personal lagen im Jahr 2002 bei 239,6 Mio DM (davon 82,8 Mio DM Drittmittel)¹.

¹ Informationen aus: a) Universität Karlsruhe: Ein kleiner Ratgeber für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen; Ausgabe: Juli 2001; Herausgeber: Universität Karlsruhe und b) Universität Karlsruhe: Daten, Fakten, Zahlen; Ausgabe 2002; Herausgeber: Universität Karlsruhe

Die Universität Karlsruhe ist damit drittgrößter Arbeitgeber in Karlsruhe sowie einer der größten Ausbilder in der Region.

In der Zielgruppe Verwaltung (inkl. Bibliotheksdienst) und Technik (inkl. Pflege/Wartung) sind 1810 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (Stand März 2003). Die folgenden Daten gewähren einen Überblick über die Struktur in der Zielgruppe:

- Verhältnis von Frauen zu Männer: Frauen: n= 922 (50,9%)
Männer: n= 888 (49,1%)
- Verhältnis nach Dienstbereichen: Verwaltung: n= 722 (39,9%)
Technik: n= 1088 (60,1%)
- Verhältnis nach Beschäftigungsart: Vollzeit: n= 1406 (77,7%)
Teilzeit: n= 404 (22,3%)
- Verhältnis nach Beschäftigendauer: bis 5 Jahre: n= 563 (31,1%)
6 - 10 Jahre: n= 257 (14,2%)
11-20 Jahre: n= 477 (26,4%)
> 20 Jahre: n= 513 (28,3%)
- Verhältnis nach Lebensalter: < 30 Jahre: n= 209 (11,6%)
30-39 Jahre: n= 353 (19,5%)
40-49 Jahre: n= 534 (29,5%)
>= 50 Jahre: n= 714 (39,4%)
- Behinderte Beschäftigte: n= 86 (4,7%)
- Schwerbehinderte Beschäftigte: n= 99 (5,5%)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Karlsruhe verteilen sich wie in Tab. 1 dargestellt auf die einzelnen Einrichtungen:

Tab. 1: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung innerhalb der einzelnen Institutionen aufgesplittet nach Dienstbereichen

Bereich	Zentrale Verwaltung	Fakultäten (11)	Interfakultative u. Zentrale Einrichtungen	insgesamt
Verwaltung	211	389	122	722
Technik	192	853	41	1088

4 Zielgruppe Verwaltung und Technik

Die Zielgruppe Verwaltung setzt sich aus den Dienstbereichen Verwaltung und Bibliotheksdienst zusammen. In den Dienstbereich Technik fällt bei den folgenden Ausführungen auch das Pflege- und Wartungspersonal der Universität Karlsruhe. Im folgenden wird ein vertiefter Einblick in die Strukturen Gender, Alter sowie beschäftigungsspezifische Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben.

Für die Universität Karlsruhe ist es wichtig, diese Aspekte zu beachten, da bekannt ist, dass das Gesundheitsverhalten geschlechtsspezifische Unterschiede aufweist und mit steigendem Alter das Risiko von Krankheiten bzw. gesundheitlichen Gefährdungen steigt. So bestehen generell bei Männern und älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höhere Risiken für gesundheitliche Beeinträchtigungen.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen richten sich grundsätzlich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Karlsruhe, jedoch um die Effektivität zu gewährleisten, werden Angebote zielgruppenbezogen entwickelt und durchgeführt.

4.1 Zusammenfassung

Die Beschäftigtenstruktur der Universität Karlsruhe ist geprägt von einem sehr hohem Anteil an älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (39% sind älter als 49 Jahre), der sich auf beide Geschlechter gleichmäßig verteilt. Analog verhält es sich mit der Universitätszugehörigkeit, die bei 28% der Beschäftigten mehr als 20 Jahre beträgt.

Insgesamt herrscht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an der „Fridericana“. Die Zusammensetzung der einzelnen Dienstbereiche und die Art des Beschäftigungsverhältnisses weisen jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede auf. In der Verwaltung sind über 80% Frauen beschäftigt, im Technischen Dienst sind es 30%. Frauen nutzen mit nahezu 40% das Angebot der Teilzeitbeschäftigung, bei ihren männlichen Kollegen sind es weniger als 5%.

Die Behindertenquote unter den Mitarbeitern (11%) bzw. im Technischen Dienst (11%) ist leicht überdurchschnittlich im Vergleich zur Gesamtuniversitären (10%). Da sich die Betriebszugehörigkeit sowie der Altersdurchschnitt der Männer und Frauen

kaum unterscheiden, können Begründungen für den hohen Anteil an Behinderten in folgenden Bereichen liegen:

- Die Arbeitssituation und körperlich stärker beanspruchende Tätigkeit im Technischen Dienst.
- Die Tatsache, dass die Männer zu 96% vollzeitbeschäftigt sind (Frauen: 60%) und beruflichen Beanspruchungen langandauernder ausgesetzt sind.
- Das Bemühen der Universität gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeiter/innen nicht frühzeitig aus dem Erwerbsleben zu entlassen, sondern individuelle Lösungen für die Weiterbeschäftigung innerhalb der Universität zu suchen.

Die Universität Karlsruhe hat gemeinsam mit der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz und dem arbeitsmedizinischen Dienst seit dem Jahr 2001 verstärkt Begehungen in den Werkstätten vorgenommen, um die Arbeitsplatzbedingungen zu verbessern. Auch wurde ein umfassendes Arbeitsschutzkonzept entwickelt, welches den Mitarbeitern/innen über das Verwaltungshandbuch zugänglich ist (siehe [Kap. 5](#)).

4.2 Gender

Die Universität Karlsruhe beschäftigt insgesamt 922 Frauen (51%) und 888 Männer (49%; Stand März 2003). An der Universität Karlsruhe ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorhanden (Abb. 1). In den zwei Dienstbereichen treten jedoch deutliche Verteilungsunterschiede auf. Sind im Verwaltungsdienst 82% (n= 595) der Beschäftigten Frauen, sind es im Technischen Dienst 30% (n= 327).

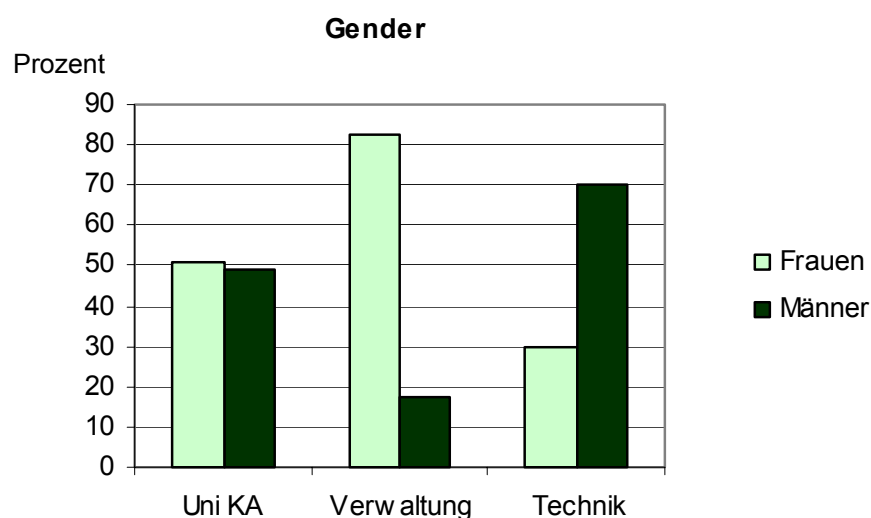


Abb. 1: Genderverteilung in den einzelnen Dienstbereichen bzw. in der gesamten Universität Karlsruhe

4.3 Alter

Bei den Männern wie auch bei den Frauen sind fast 40% der Beschäftigten älter als 50 Jahre. Im Gegensatz dazu sind nur 12% jünger als 30 Jahre (Abb. 2).

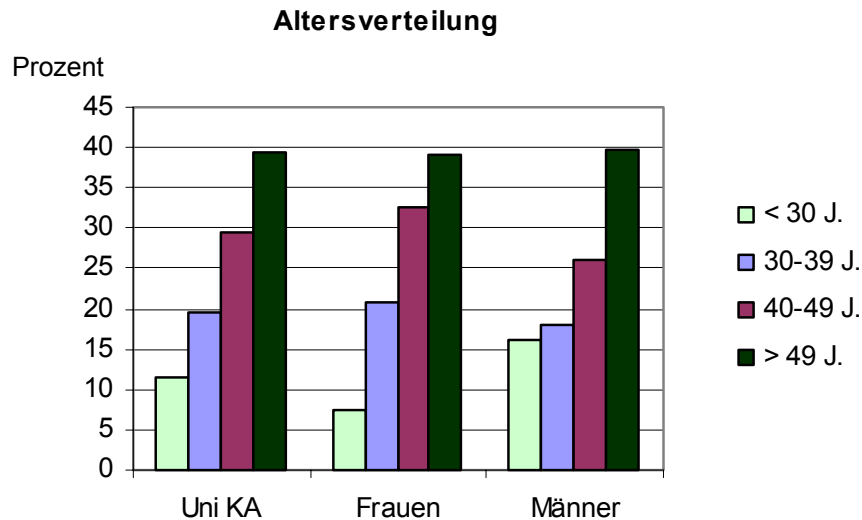


Abb. 2: Altersverteilung in der Universität Karlsruhe und unter dem Genderaspekt

Hinsichtlich des Dienstbereichs ergeben sich altersspezifische Unterschiede (Abb. 3). Die Altersgruppen der 30- bis 49jährigen sind im Verwaltungsbereich (56%) deutlich stärker vertreten als im Technischen Dienst (45%). Dem gegenüber sind im Technischen Dienst 16% jünger als 30 Jahre, in der Verwaltung sind es lediglich 4%. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass die Universität junge Menschen in technischen Berufen ausbildet. Diese heterogene Verteilung, die typisch ist für den Öffentlichen Dienst, muss hinsichtlich gesundheitsfördernder Angebote sowie Weiterbildungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.

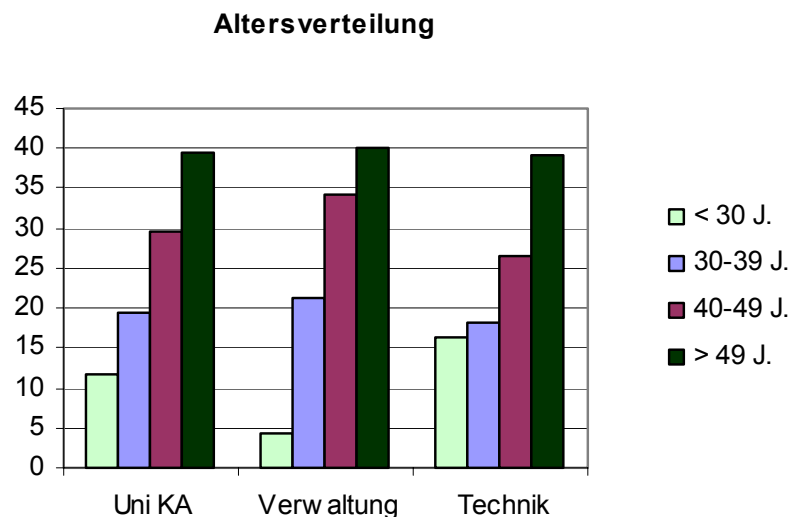


Abb. 3: Altersverteilung in den einzelnen Dienstbereichen

Studien belegen, dass soziale Schicht und Gesundheit sowie Geschlecht und Gesundheit korrelieren. Männer in niederen sozialen Schichten sind eher gefährdet als beispielweise Frauen. Zudem ist diese Zielgruppe für Gesundheitsthemen schwer zugänglich. Durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung möchte die Universität Karlsruhe auch ihre männlichen Beschäftigten insbesondere im Technischen Dienst motivieren, gesundheitsförderliches Verhalten auszuüben.

4.4 Universitätszugehörigkeit

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (55%) sind seit über 10 Jahren an der Universität Karlsruhe tätig, davon sind 27% zwischen 10 und 20 Jahren sowie 28% über 20 Jahre beschäftigt. Insbesondere die männlichen Beschäftigten stellen mit 37% die größte Personengruppe dar, die länger als 20 Jahre an der Universität beschäftigt ist (Abb. 4).

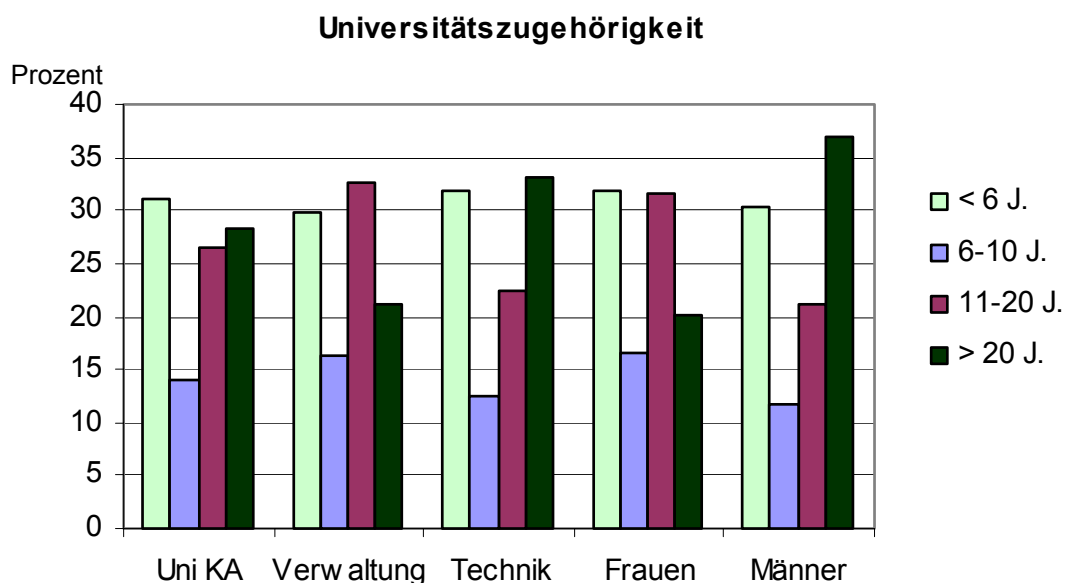


Abb. 4: Beschäftigtendauer in den einzelnen Dienstbereichen und unter dem Genderaspekt

Um die Arbeitsfähigkeit und –zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langjährig zu erhalten, bekommen präventive Maßnahmen, die den Gender- und Altersaspekt berücksichtigen, eine hohe Bedeutung.

4.5 Beschäftigungsverhältnis

Die Universität Karlsruhe bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung an. Insgesamt arbeiten 22% der Beschäftigten im Teilzeitarbeitsverhältnis.

Im Technischen Dienst sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu 95,5% vollzeitbeschäftigt. Im Bereich Verwaltung sind es 62% (Abb. 6). Insgesamt nutzen die weiblichen Beschäftigten mit 40% das Teilarbeitszeitangebot stärker als ihre männlichen Kollegen.

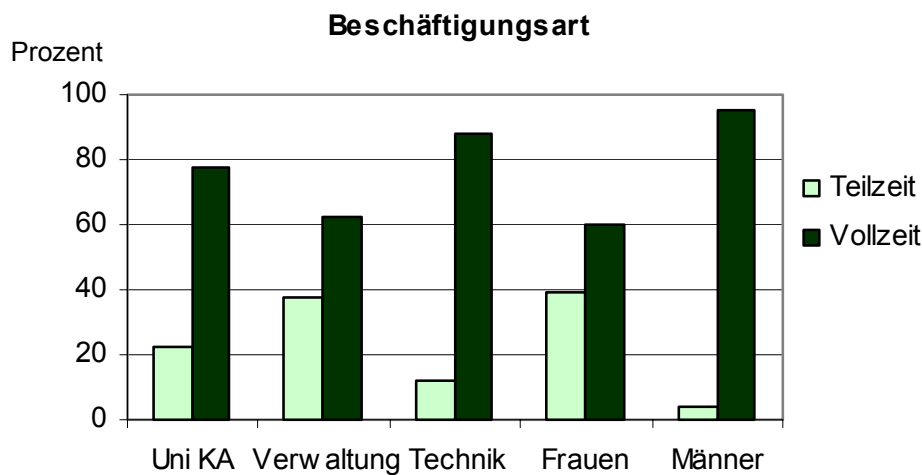


Abb. 5: Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

4.6 Behinderte und schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

An der Universität Karlsruhe sind in Verwaltung und Technik 4,7% Behinderte (mit einem Grad der Behinderung zwischen 30 und 40%) und 5,5% Schwerbehinderte (ab 50% G.d.B.) beschäftigt (Gesamtquote= 10,2%).

In den einzelnen Dienstbereichen gibt es Abweichungen zur gesamtuniversitären Behindertenquote (Abb. 6). Liegt die Behindertenquote im Technischen Dienst mit 11% etwas über dem Durchschnitt, ist sie im Bereich Verwaltung (9%) geringfügig niedriger.

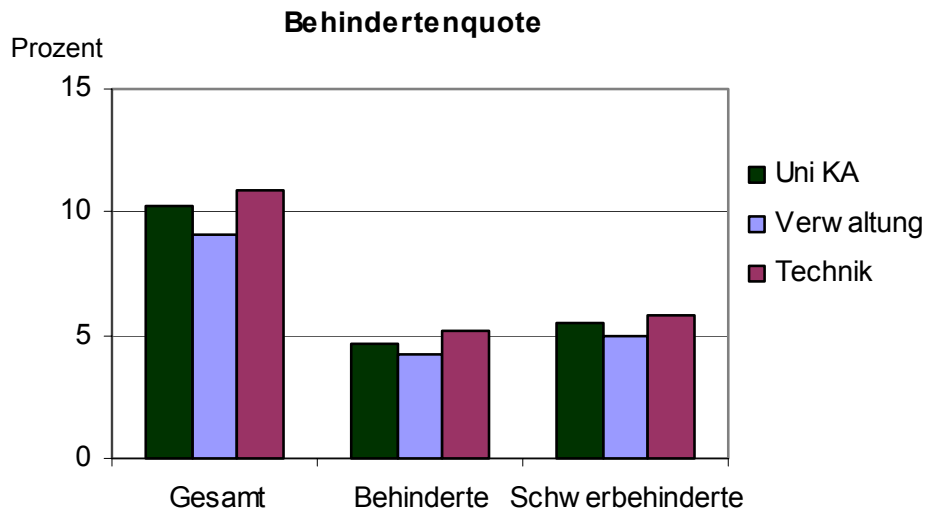


Abb. 6: Verteilung der behinderten Beschäftigten

Analog verhält es sich unter Betrachtung des Genderaspekts:

- 11% Männer
- 9% Frauen.

Betrachtet man die Altersverteilung unter den behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigt sich, dass die über 49jährigen überproportional häufig vertreten sind (Abb. 7). Über die Art der Behinderungen kann keine Aussage getroffen werden.

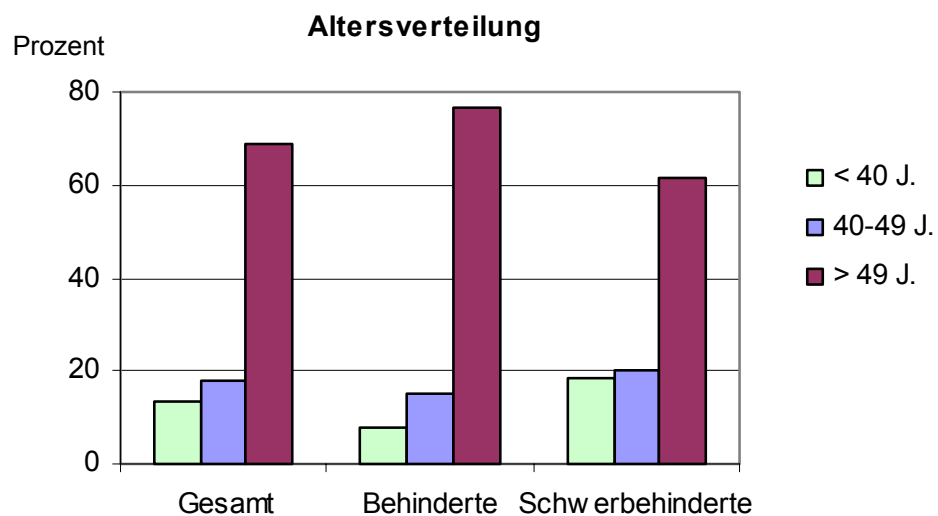


Abb. 7: Altersverteilung bei den behinderten Beschäftigten

Die Pflichtquote von 5% bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird im Bereich Verwaltung und Technik erreicht. Die Gesamt-Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen der Universität Karlsruhe liegt bei etwas über 3%, wobei hier Besonderheiten des wissenschaftlichen Dienstes, wie z.B. niedriges Lebensalter und hohe Fluktuation, eine entscheidende Rolle spielt.

Der Universität ist es ein wichtiges Anliegen behinderte Beschäftigte nicht frühzeitig aus dem Erwerbsleben zu entlassen, sondern individuelle Lösungen mit dem/der Beschäftigten zur Weiterbeschäftigung zu finden.

5 Bestandsanalyse

Die Universität Karlsruhe hat nach Beratungen im Arbeitsschutzausschuss und im Einvernehmen mit dem Personalrat ein umfassendes Arbeitsschutzkonzept zur Erhaltung der Gesundheit und zur Gewährleistung der Sicherheit ihrer Beschäftigten am Arbeitsplatz entwickelt.

Ziele sind:

- Minimierung der Anzahl der Arbeitsunfälle,
- Reduzierung arbeitsbedingter Erkrankungen,
- Verringerung der Arbeitsunfähigkeitzeiten,
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit (Quelle: Verwaltungshandbuch Teil III).

Die Organisationsverantwortung für das Arbeitsschutzkonzept liegt beim Rektorat und den verantwortlichen Leitern/innen der Institute und Einrichtungen. Die Verantwortung für die Durchführung von sicherheitstechnischen Maßnahmen liegt bei der Leitung der Institute und Einrichtungen. Gemäß § 3 ff. des Arbeitsschutzgesetzes ist die Leitung verpflichtet, für bestehende und neu einzurichtende Arbeitsplätze und Arbeitsverfahren eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen bzw. zu ergänzen und ggf. Maßnahmen zur Beseitigung von Gefahren zu treffen.

Die Überwachung und Beratung erfolgt durch den Unfallversicherungsträger sowie durch das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt. Weitere Funktionsträger sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, der betriebsärztliche Dienst (BAD GmbH) sowie die Sicherheitsbeauftragten. Der Personalrat wird bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes beteiligt.

Die Beschäftigten der Universität Karlsruhe haben das Recht, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den betriebsärztlichen Dienst über bestehende Mängel zu informieren, sowie Verbesserungsvorschläge zu machen. Auf der anderen Seite haben sie die Pflicht, die bestehenden Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten und Sicherheitsmängel ihrem Vorgesetzten zu melden.

Die Arbeitsgruppe hat beschlossen, zur Sicherung der Qualität und Effektivität der Gesundheitsförderungsmaßnahmen zunächst die Unterlagen und Dokumente, die auf Grund des universitären Arbeitsschutzkonzeptes vorliegen, für eine Istzustands-Analyse heranzuziehen.

5.1 Zusammenfassung

Mit dem bestehenden Arbeitsschutzkonzept hat die Universität Karlsruhe den Grundstock für die Erhebung gesundheitsrelevanter Daten ihrer Beschäftigten gelegt. Es verfolgt den partizipativen Ansatz, da es die Beschäftigten und ihre Vertreter mit einbezieht. Für die Auswertung der Bestandsdaten wurden Gefährdungsbeurteilungen, Unfallstatistiken und Jahresberichte der Arbeitsmedizin herangezogen.

Nach Auswertung der Unfallstatistiken lässt sich feststellen, dass an der Universität Karlsruhe in Relation zur Beschäftigtenzahl im Bereich Verwaltung und Technik (n= 1810) erfreulich wenige Unfälle geschehen. Die Tausendmannquote für meldepflichtige Unfälle (Fehlzeit >3 Tage) beträgt 19 im Jahr 2003 (14 im Jahr 2002). Verstärkt betroffen sind zum einen die männlichen Beschäftigten zum anderen der Arbeitsbereich Werkstatt. Die Gründe werden in dem höheren Risikopotential der Werkstätten im Gegensatz zu den Büroarbeitsplätzen gesehen. Ein weiterer Aspekt ist, dass die Männer zu 96% vollzeitbeschäftigt sind (Frauen: 60%) und somit Risiken länger ausgesetzt sind. Die Universität Karlsruhe führt seit 2001 verstärkt Werkstattbegehungen durch, um die Arbeitssicherheit in diesem Bereich zu erhöhen.

Seit 1999 veranlasst die Universität Karlsruhe die gemäß §5 Arbeitsschutzgesetz (1996) vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen fallen überwiegend positiv aus. Lediglich im Bereich physikalische Gefährdungen sind 39% der Schutzmaßnahmen (wie Kennzeichnungen) nicht erfüllt. Über die Beseitigung der Mängel existiert so gut wie keine Dokumentation. Die Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz plant daher, spezielle Dokumentationsbögen zu entwickeln, die es den Verantwortlichen vereinfacht, ihrer Umsetzungspflicht nachzukommen. Ein weiteres Defizit sieht die Universität Karlsruhe darin, dass bisher die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz/der Arbeitstätigkeit nicht erfasst werden. Eine entsprechende Einarbeitung in die Beurteilungsbögen wird geprüft.

Um die Qualität der Gefährdungsbeurteilungen zu sichern, ist weiterhin eine ausführliche Schulung und Unterstützung der Sicherheitsbeauftragten notwendig.

Aus den Jahresberichten 2001 und 2002 der Arbeitsmedizin geht hervor, dass die Dienstfähigkeitsuntersuchungen in den letzten zwei Jahren deutlich angestiegen sind (von 61 auf 82). Dies verhält sich analog der Anteilsentwicklung der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter mit einem Alter über 50 Jahre in den letzten zwei Jahren. Waren im Jahr 2002 noch 35% der Beschäftigten in Verwaltung und Technik über 50 Jahre alt, waren es im darauffolgenden Jahr 39%.

Unter Berücksichtigung der soziodemographischen Entwicklung ist ein weiterer Anstieg der Untersuchungsanlässe zu erwarten. Mit Maßnahmen, wie sie u.a. im Projekt „Gesunde Universität“ entwickelt und umgesetzt werden (z.B. ergonomische Maßnahmen, Bewegungs- und Entspannungsangebote) möchte die Universität Karlsruhe dem einerseits präventiv entgegenwirken und andererseits weiter den Weg der Einzelfalllösungen beschreiten.

5.2 Unfallstatistik

Quelle: Ergebnisse der Unfallstatistik der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz der Universität Karlsruhe; Zeitraum 2001 bis 2003.

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.

Der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz lagen im Jahr 2003 insgesamt 106 angezeigte Unfälle vor. Davon waren 47 meldepflichtig, d.h. die Fehlzeit auf Grund des Unfalles betrug mehr als 3 Tage. Die Entwicklung der Unfallstatistik in den letzten drei Jahren zeigt Tabelle 2.

Tab. 2: Angezeigte Unfälle und der davon meldepflichtigen nach Dienstverhältnis²

Dienstverhältnis	2003 (meldepfl.)	2002 (meldepfl.)	2001
Angestellte	29 (14)	31 (11)	51
Arbeiter	33 (20)	31 (15)	19
Beamte	0	8 (0)	0
Auszubildende	8 (5)	9 (4)	14
Wiss. Angestellte	30 (5)	34 (14)	42
Wiss. Hilfskraft	6 (3)	6 (3)	2

² Ab 2002 wurde eine getrennte Erfassung von meldepflichtigen und nichtmeldepflichtigen Unfällen unternommen.

Auf die 1810 nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (Angestellte, Arbeiter, Beamte) kommen 34 meldepflichtige Unfälle, das entspricht einer Tausendmannquote in dem Jahr 2003 von 19 (Jahr 2002= 14). Diese ist als niedrig zu bewerten.

Die entstandenen Verletzungen lagen zu 26% im oberen Körperdrittel (Kopf, Augen, Halswirbel), zu 45% im mittleren Körperdrittel (Rumpf, Arme, Hände, Finger) und zu 26% im unteren Körperdrittel (Beine, Knie, Füße, Zehen). Bei 2% der Fälle handelte es sich um innere Verletzungen. Überwiegend kam es zu Prellungen (25%), Schnittverletzungen (19%) und Platzwunden (11%). Die häufigsten Unfallgegenstände sind zu 16% das Fahrzeug und zu 10% die Treppen bzw. der Fußboden (8%).

Die Aufschlüsselung der Unfälle nach Orten ergibt (Tab. 3):

Tab. 3: Anzahl der Unfälle nach dem Ort

Unfallort	2003 (meldepfl.)	2002 (meldepfl.)	2001 (meldepfl.)
Auf dem Weg zur/von der Dienststelle	28 (18)	33 (23)	30 (13)
Auf Dienstwegen	11 (2)	9 (1)	19 (10)
In den verschiedenen Arbeitsbereichen	67 (27)	59 (23)	79 (30)

Zur oder von der Dienststelle waren überwiegend Fußgänger (n=7), Fahrradfahrer (n= 6) und Pkw-Fahrer (n= 4) von meldepflichtigen Unfällen betroffen. Die Verkehrsmittel Motorrad und Öffentlicher Personennahverkehr spielten in den letzten 3 Jahren keine Rolle.

Der Arbeitsbereich, der am häufigsten von meldepflichtigen Unfällen betroffen ist, sind die Werkstätten (n= 14).

Ein weiterer Schwerpunkt wird unter dem Genderaspekt deutlich. Trotz ausgeglichenem Geschlechterverhältnis an der Universität Karlsruhe waren in den Jahren 2001 bis 2003 zu zwei Dritteln die männlichen Beschäftigten betroffen (Tab. 4).

Tab. 4: Anzahl der Unfälle nach Gender

	2003 (meldepfl.)	2002 (meldepfl.)	2001 (meldepfl.)
Frauen	34 (13)	34 (12)	47 (21)
Männer	72 (34)	67 (35)	81 (32)

Gründe für das Überwiegen von männlichen Unfallopfern könnten zum einen darin liegen, dass diese zu 85% im Technischen Dienst arbeiten. Arbeitsorte sind überwiegend Werkstätten und Labore, in denen ein höheres Risikopotential als beispielsweise in einem Büro bestehen. Ein weiterer Aspekt ist, dass die männlichen Beschäftigten zu 96% gegenüber den weiblichen mit 60% vollzeitbeschäftigt sind. Sie sind somit einem längeren Belastungszeitraum ausgesetzt. Die Verstärkung der Arbeitsplatzbegehungen durch den Betriebsarzt und die Abt. Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie das Treffen von Sicherheitsvorkehrungen in den Werkstätten stellt somit einen Schwerpunkt für die Universität Karlsruhe dar. Seit dem Jahr 2001 setzt sie dies verstärkt um.

5.3 Gefährdungsbeurteilungen

Quelle: Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz der Universität Karlsruhe; Zeitraum der Erfassung 1999-2001.

Mit dem § 5 des Arbeitsschutzgesetz (1996) ist jeder Arbeitgeber verpflichtet Gefährdungsbeurteilungen zur systematischen Erfassung von organisatorischen, technischen und personellen Gefährdungen am Arbeitsplatz durchzuführen, zu dokumentieren und seit 21.08.1997 auch zu beheben. Die Universität Karlsruhe setzte dies 1999 um, indem sie die Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen beauftragte.

Beurteilungsverfahren

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgte zum einen tätigkeitsbezogen, zum anderen gefährdungsbezogen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen wurde es als ausreichend angesehen, einen Arbeitsplatz oder eine Tätigkeit zu beurteilen. Dazu wurden 16 Bögen typisierter Arbeitsplätze entwickelt. Die im Rahmen eines gemeinsamen Projekts der Universitäten Bonn und Hamburg entwickelten Handlungsanleitungen dienten als Grundlage für die Erstellung eigener Beurteilungsbögen. Innerhalb der Bögen wird zwischen 8 Gefährdungsklassen unterschieden, die Überbegriffe zu konkreten Gefährdungen darstellen (siehe Tab. 5).

Für die Beurteilung wurden von den Institutsleitern/innen ein Beauftragter vor Ort ernannt, der anschließend von der Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz in den Beurteilungsablauf eingewiesen wurde.

Der Beauftragte ermittelte und dokumentierte, welche Gefährdungen vorliegen. Anschließend überprüfte er, ob die zur Beseitigung der Gefährdungen vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllt, nicht erfüllt sind oder entfallen. Die Bögen gingen zurück zur Arbeitssicherheitsabteilung und wurden dort von der Fachkraft für Arbeitssicherheit kontrolliert. Bei gravierenden Gefährdungen nahm die Abteilung für Arbeitssicherheit und Umweltschutz eine nochmalige Beurteilung vor Ort vor und beriet die betreffende Institution, wie die Mängel beseitigt werden können. In zeitlichen Abständen wurden mit erneuten Begehungen die Umsetzung der Maßnahmen überprüft.

Über die Beseitigung der Mängel liegen von Seiten der Institute bzw. den Beauftragten wenige dokumentierte Rückmeldungen vor.

Ergebnisse

Für den Gesundheitsbericht wurden insgesamt 792 Gefährdungsbeurteilungsbögen ausgewertet. Die Gefährdungsbeurteilungsbögen wurden zu 99% im Jahr 1999 erhoben und zu 1% in den Jahren 2000 und 2001. Es wurden mit 662 Bögen insgesamt 3928 Arbeitsplätze³ erfasst. Bei 130 Bögen fehlen Angaben zur erfassten Arbeitsplatzzahl. Geht man von durchschnittlich 6 Plätzen je Bogen aus, summiert sich die Gesamtzahl um 780 auf 4708 Arbeitsplätze. Die einzelnen Gefährdungsarten wurden auf den drei Gefährdungsdimensionen „technisch“, „organisatorisch“ und „personenbezogen“ bewertet. Es erfolgte keine Bewertung der psychischen Belastung, wie sie das Arbeitsschutzgesetz vorsieht.

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Arten von Gefährdungen und inwieweit Maßnahmen der Beseitigung erfüllt sind.

Es zeigt sich, dass am häufigsten der Bogen zur Bewertung von Bildschirmarbeitsplätzen verwendet wurde. Weitere häufig beurteilte Gefährdungen sind Gefahrstoffe (Schwebstoffe, Flüssigkeiten, Feststoffe) und mechanische Gefährdungen.

³ Problem: Ein Arbeitsplatz kann durch mehrere Fragebögen mehrfach erfasst werden, wenn er für verschiedene Tätigkeiten genutzt wird.

Zum Zeitpunkt der Erhebung sind die Schutzmaßnahmen in nahezu allen Bereichen fast erfüllt bzw. erfüllt. Einzig im Bereich physikalische Gefährdungen wurde angegeben, dass 39% der organisatorischen Schutzmaßnahmen kaum bzw. nicht erfüllt sind. Zu organisatorischen Maßnahmen gehören beispielsweise Kennzeichnungen und die Benennung von Beauftragten. Über die Beseitigung von Gefährdungen existieren so gut wie keine Dokumentationen.

Tab. 5: Verteilung der Gefährdungsarten und deren Erfüllung von Schutzmaßnahmen

Faktoren	N	Schutzmaßnahmen kaum erfüllt (Wert ≤ 0,5)	Schutzmaßnahmen fast erfüllt (Wert > 0,5)	Schutzmaßnahmen erfüllt (Wert =1)
Büroarbeitsplatzgefährdungen				
Technisch	414	0%	70%	30%
Organisation	406	10%	53%	37%
Gefahrstoffe				
Technisch	256	20%	18%	62%
Organisation	279	11%	24%	65%
personbezogen	239	10%	3%	87%
Mechanische Gefährdungen				
Technisch	232	8%	14%	78%
Organisation	237	6%	9%	85%
personbezogen	38	0%	0%	100%
Elektrische Gefährdungen				
Technisch	101	16%	6%	78%
Organisation	288	9%	5%	86%
personbezogen	37	14%	0%	86%
Physikalische Gefährdungen				
Technisch	136	32%	5%	63%
Organisation	93	39%	4%	57%
personbezogen	132	23%	1%	76%
Sonstige Gefährdungen				
Technisch	115	9%	1%	90%
Organisation	69	4%	0%	96%
personbezogen	150	10%	0%	90%
Brand-/Explosionsgefährdungen				
Technisch	174	7%	13%	80%
Organisation	148	4%	9%	87%
personbezogen	7	0%	14%	86%
Physische Gefährdungen				
Technisch	33	18%	0%	82%
Organisation	15	13%	0%	87%
personbezogen	4	75%	0%	25%
Biologische Gefährdungen				
Technisch	7	0%	0%	100%
Organisation	7	0%	0%	100%
personbezogen	8	0%	0%	100%

Erläuterungen zur Tabelle

N gibt die Häufigkeit der bewerteten Gefährdungen und deren Schutzmaßnahmen wieder, z.B. trafen für insgesamt 33 Arbeitsplätze an der Universität Karlsruhe physische Gefährdungen technischer Art zu, demgegenüber 414 Gefährdungen am Büroarbeitsplatz.

Erfüllt, d.h. alle Schutzmaßnahmen wurden getroffen (Wert = 1)

Fast erfüllt, d.h. das Verhältnis zwischen „erfüllten“ und „nicht erfüllten“ Schutzmaßnahmen ist größer als 0,5.

Kaum erfüllt, d.h. das Verhältnis zwischen „erfüllten“ und „nicht erfüllten“ Schutzmaßnahmen ist kleiner als bzw. gleich 0,5.

5.4 Jahresberichte der arbeitsmedizinischen Betreuung

Quelle: Jahresbericht 2001 und Jahresbericht 2002 der Abteilung Arbeitsmedizin (BAD GmbH) der Universität Karlsruhe.

Die Universität Karlsruhe erfüllt die Forderung des Arbeitssicherheitsgesetzes (AsiG) nach arbeitsmedizinischer Betreuung durch einen seit 1989 bestehenden Vertrag mit der BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH (zertifiziert nach DIN ISO 9001). Zur Zeit sind für die vielfältigen Aufgaben und die Betreuung von ca. 4000 Beschäftigten zwei Betriebsärzte verantwortlich, die sich das mit der Universität vereinbarte Betreuungsvolumen von 1700 Stunden arbeitsmedizinischer Einsatzzeit teilen. Über die Tätigkeit innerhalb eines Jahres gibt die BAD GmbH Rechenschaft in Form von Jahresberichten. Für den vorliegenden Gesundheitsbericht wurden die Daten der Jahresberichte 2001 und 2002 ausgewertet.

Die Aufgaben des Betriebsarztes richten sich nach den Vorgaben des Arbeitssicherheitsgesetzes; dazu gehört u. a., die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität in allen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Im Jahr 2002 erbrachte die BAD GmbH für die Universität Karlsruhe insgesamt 2766 arbeitsmedizinische Einzelleistungen in 1860 Stunden arbeitsmedizinischer Einsatzzeit (2001= 2716 Einzelleistungen in 1834 Stunden). Sie setzen sich zusammen aus Leistungen an Universitätsbeschäftigten (durch gesetzliche Vorgaben geregelte, speziellen oder universitätsintern angebotene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Beratungen am Arbeitsplatz, Impfungen etc.) und Leistungen für die Universität als Institution (Arbeitskreis für Suchtfragen, Projekt

„Gesunde Universität“, Arbeitsschutzausschuss, Beratung in Gesundheitsfragen u. a.). In allen Belangen arbeitet der Betriebsärztliche Dienst eng mit den universitären Einrichtungen (Abteilung Arbeitssicherheit und Umweltschutz, Personalabteilung, Personalrat) zusammen, wobei immer die ärztliche Schweigepflicht gewahrt wird.

Neben den gesetzlich vorgegeben Tätigkeitsfeldern werden immer wieder arbeitsmedizinische Schwerpunkte gesetzt. Für einen repräsentativen Überblick über die Leistungen des Betriebsarztes müssten somit eigentlich mehrere Jahre betrachtet werden.⁴ Hier erfolgt ein Überblick über zwei aufeinanderfolgende Jahre.

Der Anteil der Leistungen an den Universitätsbeschäftigten lag im Jahr 2002 mit 1494 Einzelleistungen bei 54% der Gesamtleistungen und ist somit gegenüber dem Jahr 2001 konstant geblieben (2001= 1472 Einzelleistungen; 54%).

Die Verteilung auf verschiedene Untersuchungs- und Beratungsarten in den Jahren 2001 und 2002 geht aus der Abbildung 8 hervor:

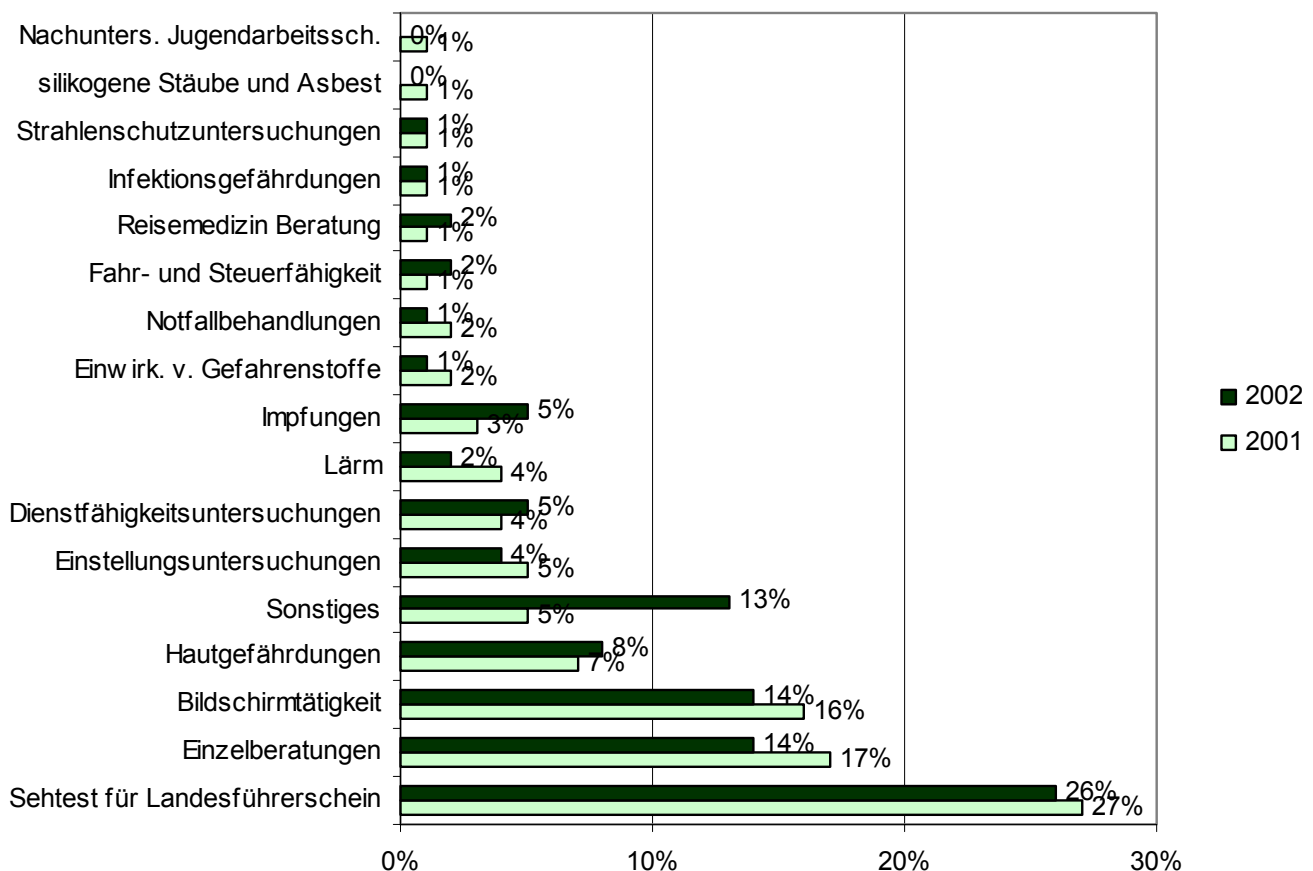


Abb. 8: Verteilung der Arbeitsmedizinischen Untersuchungen in den Jahren 2001 und 2002

⁴ Aussage der Abteilung für Arbeitssicherheit

Die Schwerpunkte der arbeitsmedizinischen Untersuchungen lagen im Jahr 2002 in folgenden Bereichen:

- Eignungsuntersuchungen für Auszubildende (Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz)
- Untersuchungen bei Infektionsgefährdungen (spezielle Untersuchungen für gefährdete Mitarbeiter)
- Dienstfähigkeitsuntersuchungen (bei Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach längerer Krankheit; siehe Schaukasten)

Im Jahr 2001 wurden zudem verstärkt Untersuchungen bei Bildschirmtätigkeit (G37) vorgenommen. Diese freiwillige Untersuchung wird von den Beschäftigten sehr stark in Anspruch genommen. Für die reibungslose Abwicklung wurde ein standardisiertes Verfahren entwickelt.

Exkurs „Dienstfähigkeitsuntersuchungen“

In diese Kategorie fallen hauptsächlich Untersuchungen und Beratungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach längerer Krankheit wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden sollen. Dies erfolgt in Kooperation mit den Behindertenbeauftragten, der Personalabteilung, dem Personalrat, der Sicherheitsabteilung, des Integrationssamtes und den behandelnden Ärzten. Die Zahl dieser Untersuchungsanlässe betrug im Jahr

2000 = 48

2001 = 61

2002 = 82

Dies bedeutet eine Steigerung von 2000 zu 2001 um 27% und von 2001 auf 2002 um weitere 34% bei nahezu gleichbleibender Beschäftigtenzahl.

Unter Berücksichtigung der soziodemographischen Daten der Beschäftigten ist ein weiterer Anstieg der Untersuchungsanlässe zu erwarten.

Sowohl im Jahr 2001 als auch im Jahr 2002 ist das Ergebnis der Untersuchungen, dass bei zwei Dritteln keine gesundheitlichen Bedenken zur Ausübung der Tätigkeit und bei einem Drittel keine gesundheitliche Bedenken unter bestimmten

Voraussetzungen bestehen.⁵ Bei weniger als 1% wurden befristete gesundheitliche Bedenken ausgesprochen.

Die Arbeitsmedizinischen Leistungen für die Universität als Ganzes hatten einen Umfang von 1272 Einzelleistungen (Jahr 2001= 1244). Sie verteilen sich wie folgt:

- Begehungen und arbeitsmedizinisch/sicherheitstechnische Beratungen am Arbeitsplatz, Schwerpunkt wie schon im Jahr 2001 bildeten die Werkstätten (Beurteilung von mentalen und körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz)
- Ausbildung der Ersthelfer
- Fortbildung für Sicherheitsbeauftragte
- Fortbildung für Reinigungskräfte über „Hautbelastung beim Reinigen“
- Seminar für neue Mitarbeiter/innen im Verwaltungssektor in der Veranstaltungsreihe „Verwaltungsseminar“
- Mitarbeit im Arbeitskreis „Sucht“
- Mitarbeit im Projekt „Gesunde Universität“
- Übermittlung gesundheitspräventiv wirksamer Informationen mittels Homepage und Auslegung von Informationsbroschüren
- Sonstige Aktivitäten des Betriebsarztes (Impfaktion Gripeschutz, Informationsveranstaltungen, z.B. über Schadstoffproblematik in Gebäuden).

⁵ Der überwiegende Teil dieser Untersuchungen besteht aus dem Sehtest für den Landesführerschein, der nur mit Sehhilfe bestanden wurde.

6 Mitarbeiterbefragung

Ergänzend zu den Daten der Bestandsanalyse wurde auf Beschluss der Projektgruppe im Jahr 2002 eine schriftliche, standardisierte Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

Im Vorfeld war die Befragung bekannt gemacht worden durch:

- Vorstellung des Projektes und der Befragung im Personalrat
- Vorstellung auf der Personalversammlung
- Artikel in der Zeitschrift des Personalrats
- Artikel in der Zeitschrift der Universität
- Ankündigungsschreiben des Kanzlers und des Personalrats
- Artikel in den Badischen Neuesten Nachrichten
- Ankündigung auf der Homepage der Universität.

Die Führungskräfte der Universität Karlsruhe wurden zudem mit einem Anschreiben und einem Flyer sowohl über das Projekt und die Ziele als auch über die Befragung im Besonderen informiert.

Zur Mitarbeiterbefragung wurden die folgenden Fragebögen eingesetzt:

- Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA)
- Borg-Skala (leicht modifiziert)
- Zerssen-Beschwerdeliste
- Fragebogen zur subjektiven Gesundheit (leicht modifiziert)
- Fragebogen zur sportlichen Aktivität (siehe [Kap. 6.3](#)).

Des Weiteren wurden soziodemographische und anthropometrische Daten, Tätigkeitsbeschreibung und deren körperliche Anstrengung, die Zufriedenheit mit der universitätsinternen Kommunikation/Information und der Weiterbildung, krankheitsbedingte Fehlzeiten und deren Diagnosen, erforderliche verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen erhoben.

Der Fragebogen wurde am 18.09.2002 mit einem persönlichen Anschreiben an jede(n) Beschäftigte(n) des Verwaltungs- und Technikbereichs versandt, mit der Bitte um Rückgabe bis 05.10.2002. Auf der Personalversammlung Ende September 2002 wurde noch einmal für die Befragung geworben und zudem Fragebögen an diejenigen verteilt, die keinen erhalten hatten.

6.1 Zusammenfassung

Der Fragebogen zur Erfassung der Arbeits- und Gesundheitssituation wurde an alle Beschäftigte des Verwaltungs- und Technischen Dienstes (n= ca. 1660) verteilt.

Die Rücklaufquote der im September 2002 durchgeführten Befragung betrug 29,4% (n= 488). Personen aus dem Technischen Dienst sowie Männer sind unterrepräsentiert.

Arbeitsverhalten

75% der Befragten sind mit ihren Arbeitsbedingungen, Aufgaben und Tätigkeiten eher bzw. voll zufrieden.

Gesundheitszustand

75% der Befragten beurteilen ihren allgemeinen Gesundheitszustand mit gut bzw. sehr gut, dennoch liegen gesundheitliche Beschwerden vor. Die häufigsten Beschwerden sind Nacken-, Schulter- und Rückenschmerzen. Nur 10% haben keine Schmerzen. Für die Mitarbeiter/innen sind diese Schmerzen teilweise arbeitsbedingt und sie glauben, dass Veränderungen des Arbeitsplatzes eine Linderung der Beschwerden herbeiführen könnten.

Organisationsbedingungen

Arbeitsorganisatorische Bedingungen nehmen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. An der Universität Karlsruhe sind diejenigen Mitarbeiter/innen zufriedener, die sich gut informiert fühlen, die bei ihrer Arbeit gute Mitwirkungsmöglichkeiten haben und deren Vorgesetzte sich mitarbeiterorientiert verhalten. Bemängelt wird von 46% der Beschäftigten die Partizipationsmöglichkeit, und zwar insbesondere dass sie oft bzw. fast immer vor vollendete Tatsachen gestellt werden. Positiv ist, dass das Vorgesetztenverhalten von 76% der Beschäftigten selten/fast nie als belastend wahrgenommen wird, jedoch vermissen 19% einen mitarbeiterorientierten Führungsstil.

Arbeitsbedingungen

Bei den Arbeitsbedingungen haben sich einige Faktoren herauskristallisiert, die sich auf die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirken. Aus Sicht der Mitarbeiter/innen tragen vor allem die Faktoren mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel, Lärm sowie ungünstige Beleuchtung zur Belastung bei.

Faktoren, die sich zwar nicht explizit auf die Zufriedenheit auswirken, aber einen Zusammenhang mit der Häufigkeit und Stärke von Rücken- und Nackenschmerzen herstellen lassen, sind die monotone Arbeitshaltung (langes Sitzen oder Stehen) und die langandauernde Bildschirmarbeit.

Äußerst positiv wird die Möglichkeit eingeschätzt, den Tätigkeitsspielraum (d.h. Entscheidungs-, Handlungs-, Kontrollspielräume) am Arbeitsplatz nutzen zu können. Dies trifft auf 56% der Beschäftigten zu.

Verbesserungsvorschläge

Der größte Handlungsbedarf auf organisatorischer Seite wird bei der sanitären Hygiene, der Transparenz gesundheitsförderlicher Angebote, der Arbeitsplatzgestaltung und dem Nichtraucherschutz gesehen. Weitegehend wichtige verhaltensbezogene Angebote sind gesundes Kantinenessen, Entspannungs- und Bewegungsangebote sowie Weiterbildungen.

6.2 Befragungsergebnisse

Allgemein beinhaltet die Arbeit an der Universität den Umgang mit Technik und Informationen sowie den Umgang mit Menschen: Kollegen, Vorgesetzten, Untergebenen, Studierenden und Kunden. Die Arbeitsorganisation – Arbeitszeitregelungen, Arbeitsstrukturen und -abläufe usw. – stellt dabei den entsprechenden Handlungsrahmen dar.

Heutzutage gilt als gesichert, dass *Arbeitsorganisation* und *Arbeitsbedingungen*, wie z.B. Umgebungsbelastungen oder Tätigkeitsspielraum, sowohl auf das *Arbeitsverhalten* als auch auf die *Gesundheit* positiven wie negativen Einfluss einnehmen können.

Mit der Befragung sollten daher alle vier genannten Parameter erhoben werden, um die speziellen Belastungs- und Unterstützungsfaktoren der Universität Karlsruhe zu identifizieren.

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse einzelner Faktoren, die den oben genannten vier Kernbereichen zugeordnet werden können, vorgestellt (weitere Ergebnisse im Anhang Tab. I):

<i>Arbeitsverhalten:</i>	Fehlzeiten, Arbeitszufriedenheit
<i>Gesundheit:</i>	Allgemeiner Gesundheitszustand, Beschwerden, sportliche Aktivität
<i>Organisationsbedingungen:</i>	Informationsfluss, Partizipation, Vorgesetztenverhalten
<i>Arbeitsbedingungen:</i>	Körperliche Beanspruchung im Beruf, Umgebungsbelastungen, Tätigkeitsspielraum

6.2.1 Merkmale der Stichprobe

Von den insgesamt ca. 1660 Beschäftigten des Verwaltungs- und Technischen Dienstes (Stand Febr. 2002) haben an der Mitarbeiterbefragung 488 Personen teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 29,4%. Der Rücklauf aus den einzelnen Dienstbereichen erfolgte unterschiedlich (Abb. 9). Während die Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung überdurchschnittlich ausfällt, antwortet der Technische Dienst unterdurchschnittlich.

Personen aus dem Technischen Dienst sowie Männer sind unterrepräsentiert. Dies bedingt eine gewisse Selektivität der Ergebnisse (Abb. 10).

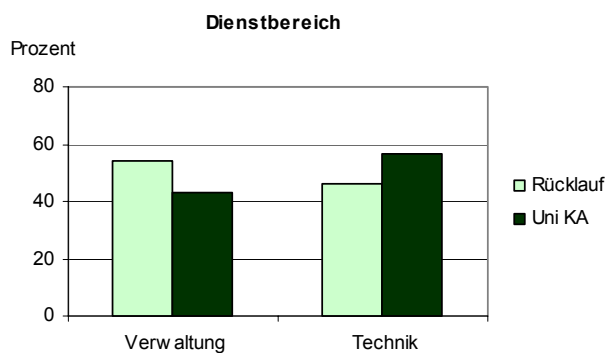


Abb. 9: Rücklaufquote nach Dienstbereich

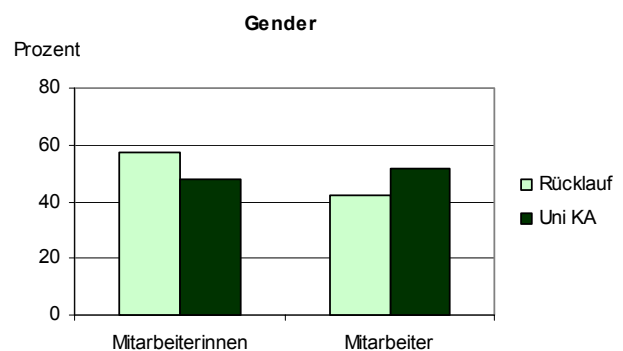


Abb. 10: Rücklaufquote nach Gender

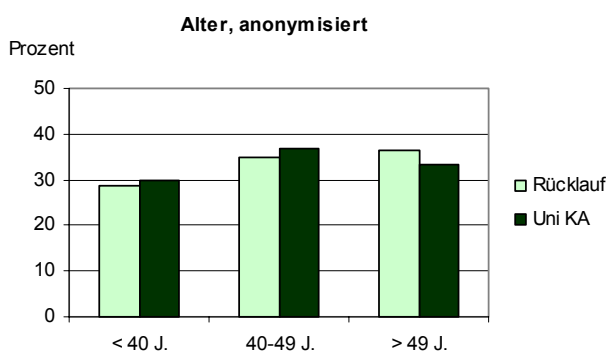


Abb. 11: Rücklauf nach anonymisiertem Alter

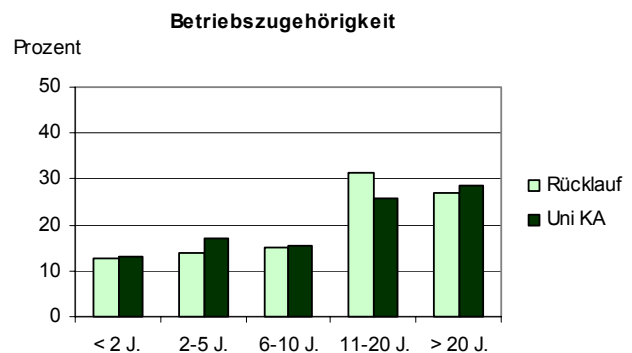


Abb. 12: Rücklauf nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die Analyse der Altersverteilung (Abb. 11) zeigt, dass die Gruppe der über 49 Jahre alten Mitarbeiter mit 36,6% am stärksten in die Rücklaufquote einfließt.

Jüngere interessieren sich weniger für das Thema Gesundheit. In der ältesten Gruppen ist das Interesse an dem Projekt hingegen überdurchschnittlich hoch.

Deutlich mehr als die Hälfte der Antwortenden (58,4%) ist schon länger als 10 Jahre an der Universität Karlsruhe tätig (Abb. 12). Bei der Gewichtung der Altersgruppen war zu erwarten, dass die Mehrheit der Antwortenden eher bereits länger im Betrieb arbeitet. Es unterstricht jedoch auch das Interesse der langjährigen Mitarbeiter/innen an dem Thema Gesundheitsförderung durch die Universität.

Die untenstehende Grafik (Abb. 13) verdeutlicht, dass die Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten ein größeres Interesse an der Mitarbeiterbefragung und dem Projekt haben. Dies geht einher mit dem größeren Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten.

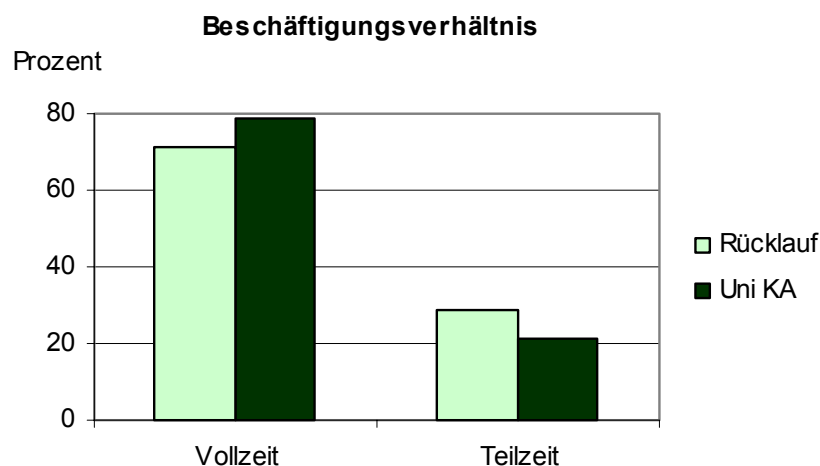


Abb. 13: Rücklaufquote nach Beschäftigtenverhältnis

Bei der folgenden Bewertung der gewonnenen Daten sollte bedacht werden, dass die Befunde zwar nur beschränkt repräsentativ für die Gesamtheit der Beschäftigten der Universität Karlsruhe sind, jedoch Hinweise auf Schwachstellen und Bedürfnisse liefern können.

6.2.2 Arbeitsverhalten

Allgemeine Zufriedenheit mit Bedingungen und Sozialklima

Die Zufriedenheit mit der Arbeitsaufgabe, den Arbeitsplatzbedingungen sowie dem Arbeitgeber Universität Karlsruhe sind drei Parameter, die Aufschluss über das Arbeitsverhalten geben.

Die Beschäftigten wurden gebeten unter Berücksichtigung aller Vor- und Nachteile ihrer Arbeit, ihre Zufriedenheit auf einer 5er-Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll zu“) zu äußern.

Das Ergebnis, dass nahezu drei Viertel eher bis voll zufrieden sind, ist äußerst positiv (Abb. 14). Das Arbeitsklima wird lediglich von 6,9% der Beschäftigten als schlecht bezeichnet.

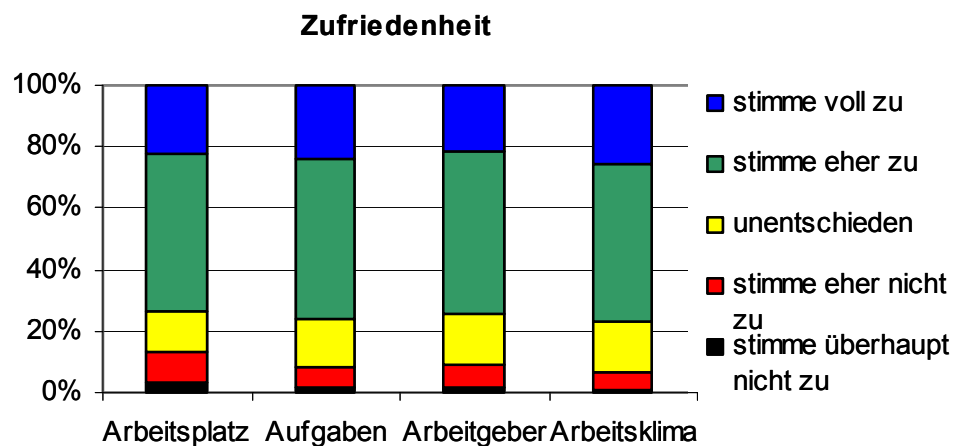


Abb. 14: Angabe zur Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

Struktur des Krankenstandes

Bei der Struktur des Krankenstandes zeigt sich (Abb. 15), dass 23,2% der Befragten im Untersuchungszeitraum überhaupt nicht krank waren, über die Hälfte der Arbeitnehmer/innen (53,1%) waren ein- bis zweimal erkrankt und 18,2% waren öfter als zweimal erkrankt.

⁶ aus: Badura, B. et al. (2002) Fehlzeitenreport 2001.

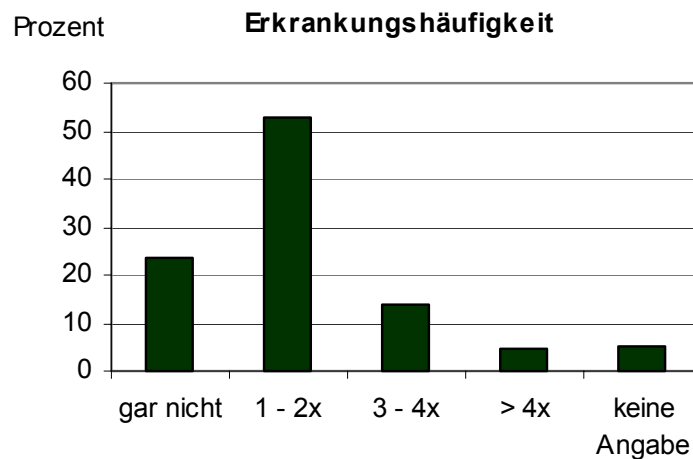


Abb. 15: „Wie oft waren Sie im Jahr 2001 erkrankt?“

22,7% der Beschäftigten waren 1-3 Tage krank und verursachten 7,5% aller Gesamtkrankheitstage. 19,5% waren bis zu einer Woche krank, sie bedingen 15,4% aller Krankheitstage. Demgegenüber verursachen lediglich 5,7% der Beschäftigten (mit mehr als 21 Krankheitstagen) 33,7% der Gesamtkrankheitstage (Abb. 16).

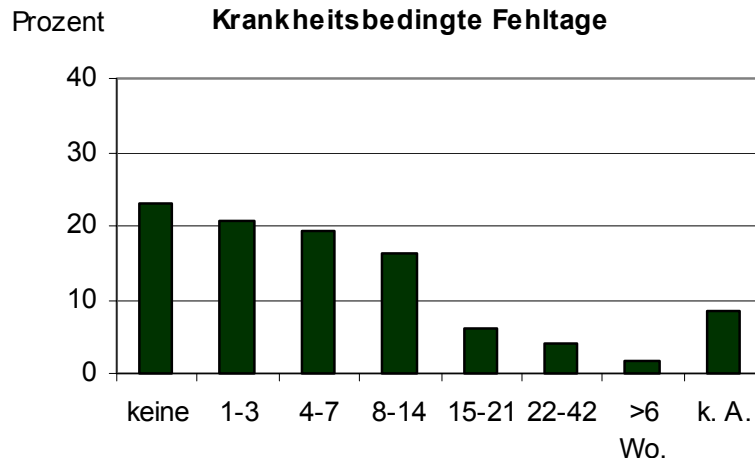


Abb. 16: „Wie viele Tage waren Sie insgesamt im Jahr 2001 in etwa krank?“

Es existieren somit zwei Häufigkeitsansammlungen, die sich mit Beobachtungen in anderen Universitäten und Betrieben decken. Auf der einen Seite verursacht die Mehrheit der Beschäftigten (42,2%) gerade mal 1/6 der Fehltag, wobei andererseits ca. 1/6 der Beschäftigten zwei Drittel der Krankheitstage bedingen.

6.2.3 Gesundheitszustand

Allgemeiner Gesundheitszustand

Auf einer 5er-Skala, die von „sehr schlecht“ (1 Punkt) bis „sehr gut“ (5 Punkte) reicht, sollten die Mitarbeiter/innen eine persönliche Einschätzung ihres allgemeinen Gesundheitszustands geben.

75% der Beschäftigten antworteten mit „gut“ und „sehr gut“ und lediglich 7% beurteilen ihn als „schlecht/sehr schlecht“. Der Vergleich mit einer repräsentativen Umfrage in Bad Schönborn⁷ zeigt eine hohe Übereinstimmung im Antwortverhalten auf (Abb. 17).

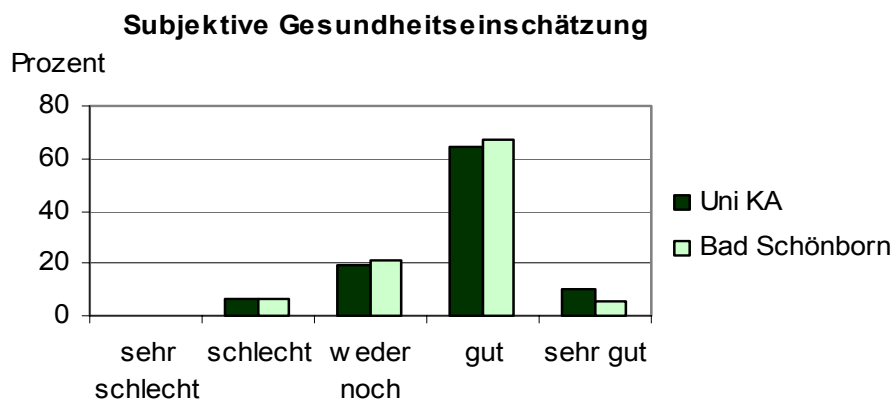


Abb. 17: „Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?“

Von der Angabe eines guten Allgemeinen Gesundheitszustands darf jedoch nicht auf Beschwerdefreiheit geschlossen werden.

Gesundheitliche Beschwerden

Mit Hilfe der vierstufigen „Zerssen-Beschwerdeliste“ (0= „keine Schmerzen“ bis 3= „starke Schmerzen“) wurden 24 subjektiv erlebte Beeinträchtigungen im körperlichen und psychischen Bereich erfasst. Inhaltlich kennzeichnen die Items im wesentlichen Allgemeinbeschwerden oder lokalisierbare körperliche Beschwerden. Der Beschwerde-Index aus allen 24 Items beträgt im Mittel 20,2 und liegt damit unwesentlich unter dem Mittelwert einer repräsentativen Befragung in der Bevölkerung (MW= 20,4).

⁷ Woll., A. et al. (2001). Sportliche Aktivität, Fitneß und Gesundheit. Methodenband II. unveröffentl. Institutsbericht Nr. 11. Universität Karlsruhe

In Abbildung 18 werden die drei am stärksten ausgeprägten Beschwerden aufgeführt. Es handelt sich zum einen um die psychosomatisch bedingten Rücken- sowie Nacken-/ Schulterschmerzen. An dritter Stelle folgt ein dem psychischen Bereich zugeordnetes Beschwerdebild, die „Innere Unruhe“.

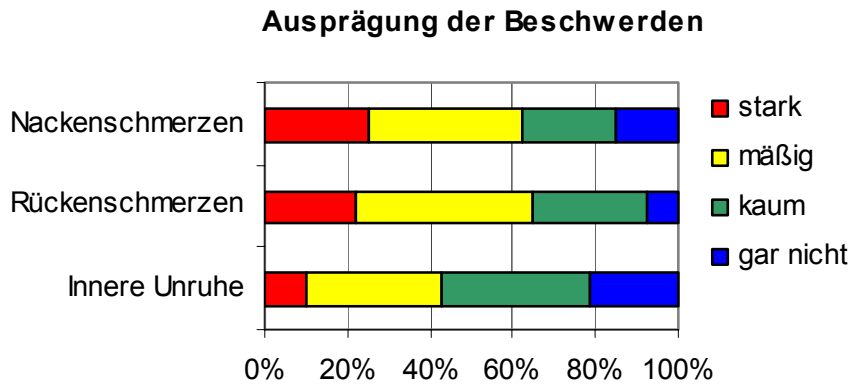


Abb. 18: „In wie weit treten bei Ihnen folgende Beschwerden auf?“

Bei 64% der Beschäftigten treten mäßige bis starke Rückenschmerzen auf und bei 62% Nacken-/Schulterschmerzen. Ein Drittel gibt mit mäßigem bis starkem Auftreten „Innere Unruhe“ an. Anders ausgedrückt: Nur ungefähr jeder 10. Beschäftigte hat keine Rücken- oder Nackenschmerzen und jeder 5. leidet nicht unter Innerer Unruhe. Diese Angaben sind alters- und geschlechtsunabhängig.

In diesem Zusammenhang interessiert nun, ob die Personen, die unter stark ausgeprägten Beschwerden leiden, die Ursachen in ihren Arbeitsbedingungen sehen. Dies sei exemplarisch an „Rückenschmerz“ und „Innere Unruhe“ dargestellt (Abb. 19, 20).

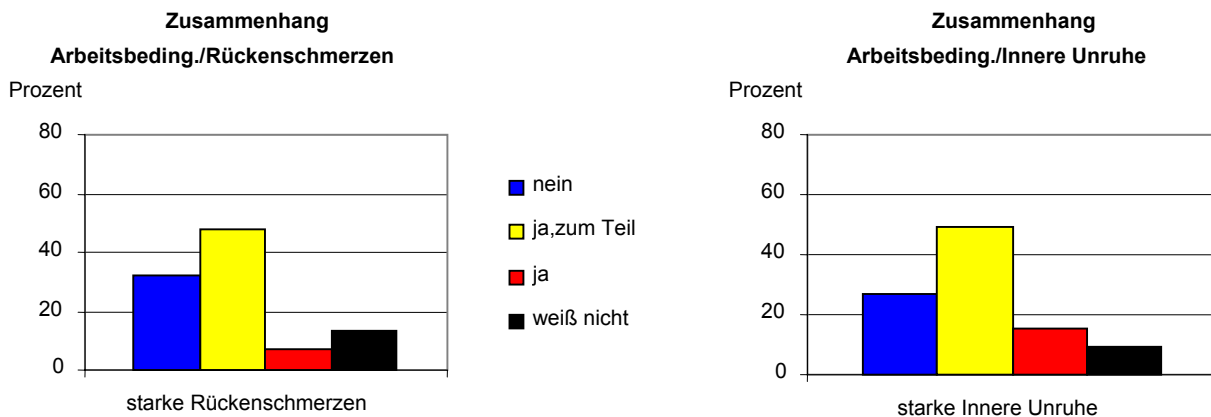


Abb. 19, 20: „Meinen Sie, dass Ihre Beschwerden mit Ihren Arbeitsbedingungen zusammenhängen?“

55,0% der Beschäftigten, die unter starken Rückenschmerzen leiden, sagen „Ja“ bzw. „Ja, zum Teil“ hängt dies mit den Arbeitsbedingungen zusammen: Bei denen, die an starker Innerer Unruhe leiden, erhöht sich der Anteil auf 64,5%.

Beschwerdenlinderung durch Veränderung

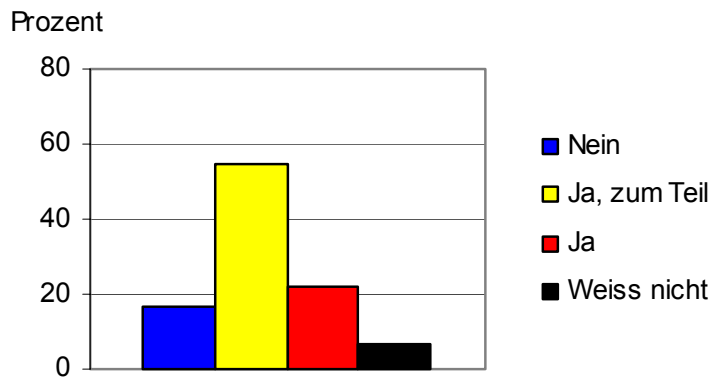


Abb. 21: „Meinen Sie, dass Veränderungen Ihrer Arbeitsbedingungen Ihre Beschwerden verringern könnten?“

Insgesamt sind 76,6% der Beschäftigten, die einen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und Beschwerden sehen (Abb. 21), davon überzeugt, dass Veränderungen ihrer Arbeitsbedingungen zu einer Linderung der Beschwerden führen könnten.

Sportliche Aktivität

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fridericiana sind überdurchschnittlich sportlich aktiv (Abb. 22, 23).

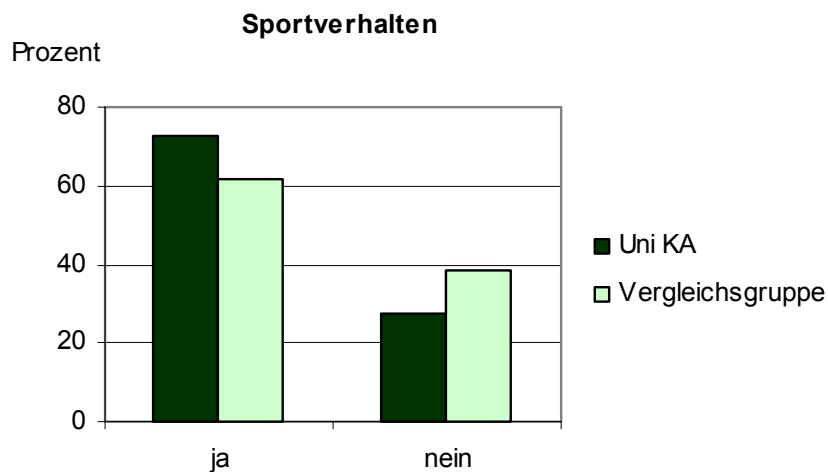


Abb. 22: „Treiben Sie regelmäßig Sport?“

72,7% (n= 347) geben an regelmäßig, mindestens einmal in der Woche Sport zu treiben. Dies sind 10% mehr als in einer repräsentativen Vergleichsstichprobe aus Bad Schönborn. Aus sportwissenschaftlicher Sicht ist das Sportverhalten im Bezug auf die Häufigkeit des Treibens an der „Fridericana“ mit überwiegend 2 mal pro Woche optimal.

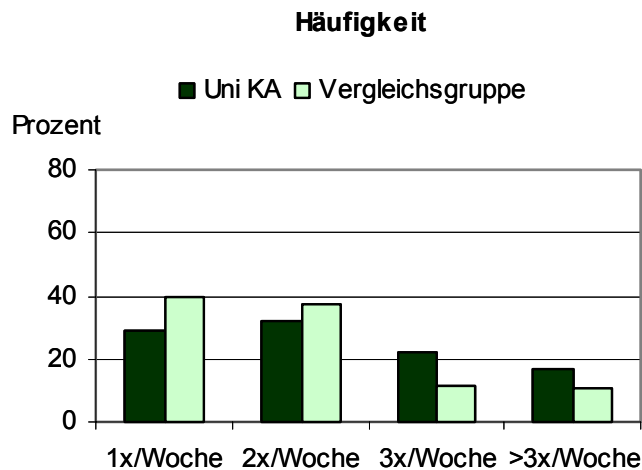


Abb. 23: „Wie häufig treiben Sie Sport?“

9,5% nutzen das Zentrum für Fitness, Gesundheit und Diagnostik (Walk In), 8,6% den Betriebssport und 5,5% den Hochschulsport. Die Mehrheit der „Fridericianer“ (76,4%) sind außerhalb der Universität sportlich aktiv.

6.2.4 Organisationsbedingungen

Organisationsbedingungen können laut Badura & Hehlmann⁸ je nach Gestaltung sowohl positiven als auch negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten nehmen. Bei der Analyse der Befragungsergebnisse zeigen sich diese Zusammenhänge auch an der Universität Karlsruhe. Im folgenden werden die Ergebnisse von den drei wesentlichen Einflussnehmenden Faktoren Information, Vorgesetztenverhalten sowie Mitwirkungsmöglichkeit (Partizipation) dargestellt und mit der Arbeitszufriedenheit in Beziehung gesetzt.

⁸ Badura, B. & Hehlmann, T. (2003). Betriebliche Gesundheitspolitik. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

Information

Die Abb. 24 zeigt die prozentuale Verteilung der Antworten zu der Aussage „Ich fühle mich gut über meine Arbeitstätigkeit/meinen Arbeitsplatz informiert“ getrennt nach Dienstbereichen.

13% aus dem Technischen Dienst sowie 8% aus der Verwaltung sagen, dass sie sich „eher nicht“ bzw. „überhaupt nicht“ informiert fühlen. Demgegenüber geben 30% aus der Verwaltung an, dass die Aussage „völlig zutrifft“. Ein deutlich abweichendes Bild zeigt sich im Technischen Dienst. Hier trifft die Aussage nur bei 18% der Antwortenden „völlig zu“.

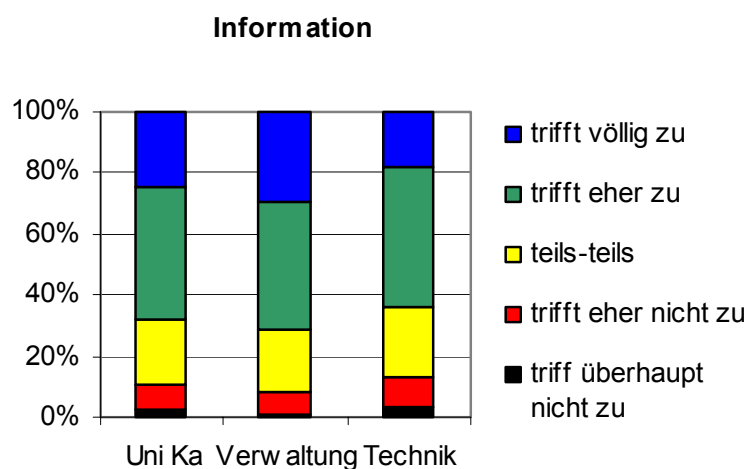


Abb. 24: „Ich fühle mich gut über meine Arbeitstätigkeit/meinen Arbeitsplatz informiert.“

Dies ist insofern brisant, da sich bei näherer Analyse ein mittlerer Zusammenhang ($\rho = ,467$) zwischen dem Antwortverhalten zur Informationssituation und dem zur Arbeitszufriedenheit aufgezeigt hat, der signifikant ist. Das bedeutet, je besser sich die Beschäftigten informiert fühlen, desto stärker ist ihre Zufriedenheit ausgeprägt und umgekehrt.

Vorgesetztenverhalten

Das Verhalten des Vorgesetzten wurde unter zwei Gesichtspunkten erfasst. Zum einen, ob es von den Mitarbeitern/innen als belastend empfunden wird, und zum anderen ob es mitarbeiterorientiert ist. Das „belastende Vorgesetztenverhalten“ wurde mit den 3 Items erhoben:

Item 1) „Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei uns, nie bei sich.“

Item 2) „Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen.“

Item 3) „Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair.“

Abbildung 25 gibt das Antwortverhalten der einzelnen Dienstbereiche wieder.

Drei Viertel der Beschäftigten geben erfreulicherweise an, dass es selten bzw. fast nie zu belastendem Verhalten durch den Vorgesetzten kommt. Der Mittelwert beträgt 1,97 (1= fast nie; 5= fast immer belastendes Verhalten).

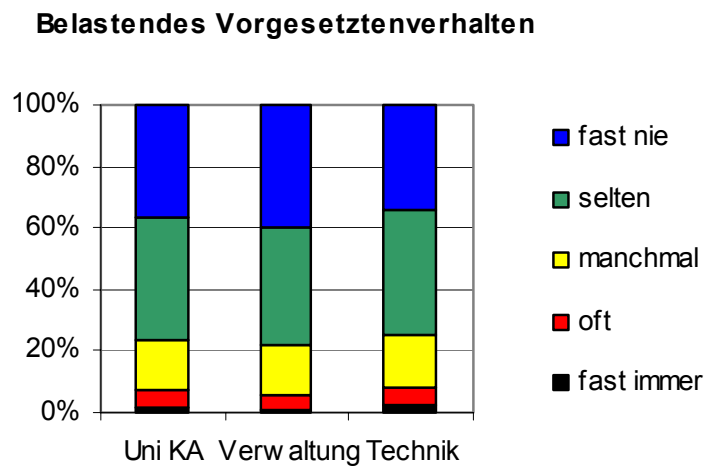


Abb. 25: Bewertung des Vorgesetztenverhaltens

Wie auch schon das Merkmal Information korreliert dieser Faktor mit der Arbeitszufriedenheit ($\rho = -0,350$) und darüber hinaus auch mit dem Arbeitsklima ($\rho = -0,628$).

Anmerkung: Da ein standardisiertes Instrument verwendet wurde, liegen Vergleichswerte von Dienstleistungs- und Industriebetrieben vor (Tab. 7). Verwaltung (MW: 1,92) und Technischer Dienst (MW: 2,02) schneiden im Gegensatz zu privatwirtschaftlichen Betrieben (Dienstleistung MW: 2,30; Produktionsbetriebe MW: 2,40) tendenziell besser ab.

Tab. 7: Vergleich der Mittelwerte „Belastendes Vorgesetztenverhalten“

Dienstleistung	Uni Verwaltung	Produktionsbetrieb	Uni Technik	Betriebe gesamt	Uni gesamt
2,30	1,92	2,40	2,02	2,34	1,97

Da das Nichtvorhandensein von belastendem Vorgesetztenverhalten nicht gleichzeitig ein mitarbeiterorientiertes Verhalten impliziert, wurde dieses mit 5 weiteren Items erfasst⁹. An zwei Beispielen soll das Merkmal verdeutlicht werden:

Bsp. 1) „Der/die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.“

Bsp. 2) „Man hat leichten Zugang zum/zur Vorgesetzten.“

Die 5 Items wurden zusammengefasst und ein Gesamtindex gebildet. In Abb. 26 ist die prozentuale Verteilung der Antworten nach Dienstbereichen dargestellt.

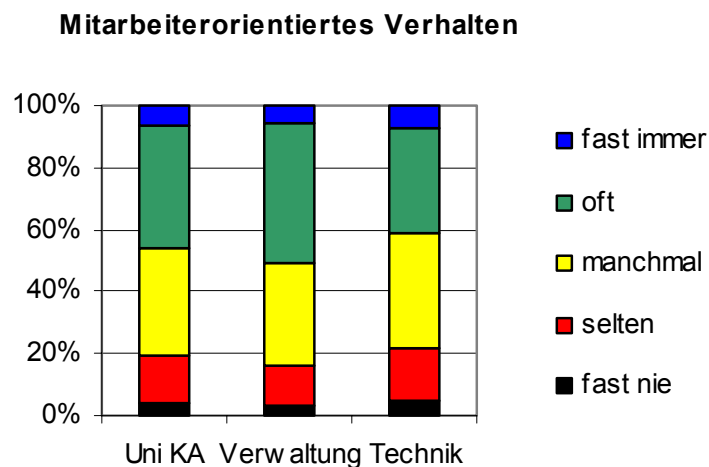


Abb. 26: Bewertung des mitarbeiterorientierten Führungsverhaltens

Jede(r) 5. Beschäftigte (19%) gibt an, dass sie selten bzw. fast nie bei ihrem/ihrer Vorgesetzten mitarbeiterorientiertes Verhalten wahrnehmen.

Im Technischen Dienst zeigt sich eine tendenziell schlechtere Einschätzung als in der Verwaltung. Sagen in der Verwaltung 16% der Beschäftigten, dass das Verhalten der Vorgesetzten „fast nie“ bzw. „selten“ mitarbeiterorientiert ist, sind es im Technischen Dienst 22%.

Die nähere Analyse zeigt, dass das Merkmal „Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten“ einen mittleren Zusammenhang ($\rho = ,434$) mit der Ausprägung der Arbeitsplatzzufriedenheit aufweist. Das bedeutet, je seltener das Verhalten als mitarbeiterorientiert beurteilt wird, desto unzufriedener sind die Beschäftigten auch mit ihren Arbeitsplatzbedingungen.

⁹ Udris, I. & Rimann, M. (1999). Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA). In: Dunckel, H. (Hrsg.). Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. S. 397-417. Zürich: vdf.

Anmerkung: Die Vergleichswerte in Tabelle 8 zeigen, dass die Verwaltung (MW: 3,38) kaum Unterschiede zu privaten Dienstleistungsbetrieben (MW: 3,46) aufweist, wohin gegen im Technischen Dienst (MW: 3,20) das Führungsverhalten deutlich weniger mitarbeiterorientiert beurteilt wird als in privatwirtschaftlichen Produktionsbetrieben (MW: 3,58). Die Bewertung erfolgte anhand einer 5er-Skala (1= „fast nie“ bis 5= „fast immer“).

Tab. 8: Vergleich der Mittelwerte „Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten“

Dienstleistung	Uni Verwaltung	Produktionsbetrieb	Uni Technik	Betriebe gesamt	Uni gesamt
3,46	3,38	3,58	3,20	3,51	3,28

Das Führungsverhalten wird zwar überwiegend von den Mitarbeitern/innen (76%) selten als belastend empfunden, jedoch zeigt sich, dass die Ressource des mitarbeiterorientierten Führens noch wenig an der Universität ausgeübt wird.

Mitwirkungsmöglichkeiten

Als ein dritter organisatorischer Faktor soll der Aspekt Mitwirkung (Ideenverwirklichung, Mitreden/-entscheiden) – auch Partizipation genannt – vorgestellt werden. Sie wird mit 3 Items erfasst, welche auf einer 5er-Skala bewertet werden (1= trifft überhaupt nicht zu; 5= trifft völlig zu). Auch hier wurden die 3 Items zu einem Gesamtwert zusammengefasst.

Die Partizipationsmöglichkeit wird insgesamt an der Universität als sehr gering eingeschätzt (Abb. 27).

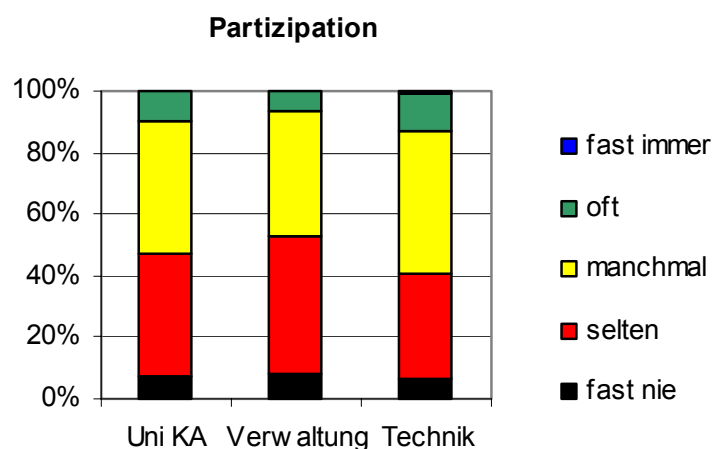


Abb. 27: Bewertung der Mitwirkungsmöglichkeiten

Bei diesem Merkmal zeichnet sich im Verwaltungsbereich eine tendenziell schlechtere Beurteilung ab. Für keinen Beschäftigten im Verwaltungsbereich trifft die höchste Antwortkategorie „fast immer“ zu. Und lediglich 7% sagen „oft“. Das bedeutet, die Mehrheit der Verwaltungsbeschäftigten (53%) sehen kaum Mitwirkungsmöglichkeiten bei den die Arbeit betreffenden Prozesse und Entscheidungen.

Der Technische Dienst zeigt eine tendenziell aber nicht signifikant bessere Beurteilung. Zwar sehen auch hier 41% kaum Partizipationsmöglichkeiten, auf der anderen Seite geben mit 13% fast doppelt so viele wie im Verwaltungsbereich „fast immer“ bzw. „oft“ an.

Wie schon die Merkmale Information und mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten weist auch der Faktor Partizipation einen leichten Zusammenhang mit der Tätigkeitszufriedenheit auf ($\rho = ,376$). Beschäftigte mit einem hohen Maß an Partizipationsmöglichkeiten sind zufriedener mit ihrer Arbeitstätigkeit.

Anmerkung: Die Partizipationsmöglichkeiten an der Universität Karlsruhe werden mit einem Mittelwert von 2,56 als unterdurchschnittlich (Durchschnitt: 3) bewertet. Im Vergleich mit Daten aus der Privatwirtschaft zeigen sich insbesondere im Technischen Dienst schlechtere Bewertungen (Tab. 9).

Tab. 9: Vergleich der Mittelwerte „Partizipation“

Dienstleistung	Uni Verwaltung	Produktionsbetrieb	Uni Technik	Betriebe gesamt	Uni gesamt
2,54	2,48	2,87	2,66	2,68	2,56

6.2.5 Arbeitsbedingungen

Körperliche Beanspruchung und Anstrengung am Arbeitsplatz

Meist werden die Arbeitstätigkeiten sowohl in der Verwaltung als auch auf die gesamte Universität bezogen sitzend verrichtet (Abb. 28). Im Technischen Dienst verteilt sich die Beanspruchung mit nahezu gleichen Anteilen auf meist sitzende Tätigkeit und meist in Bewegung ausgeübte.

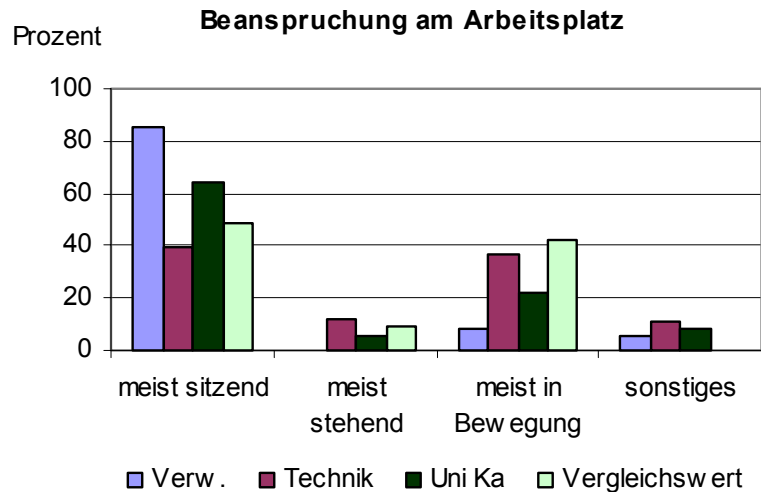


Abb. 28: „Wie würden Sie Ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz beschreiben?“

Dementsprechend wird mehrheitlich für die Tätigkeiten angegeben, dass es keiner besonderen Anstrengung bedarf (Abb. 29)

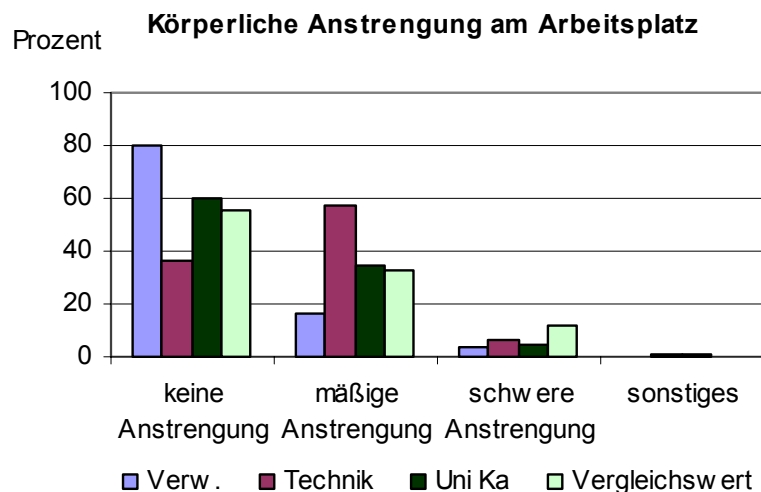


Abb. 29: „Wie viel körperliche Anstrengung erfordert diese Tätigkeit?“

Bei näherer Analyse können zwei Tätigkeitsgruppen mit folgender Merkmalskombination ausfindig gemacht werden:

- 1) meist sitzende Tätigkeit / keine körperliche Anstrengung
- 2) meist stehend oder in Bewegung / mäßige Anstrengung.

Umgebungsbelastungen

Von den insgesamt 13 abgefragten Umgebungsbelastungen stellten sich sieben als wesentlich an der Universität Karlsruhe heraus, d.h. sie kommen bei mehr als 50% der Beschäftigten vor (Abb. 30).

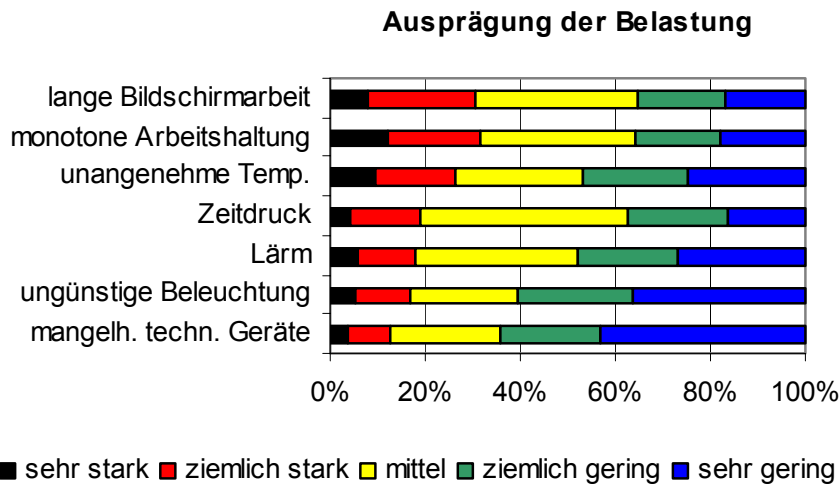


Abb. 30: „Wie stark ist an ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge?“

Aus Sicht der Mitarbeiter/-innen werden monotone Arbeitshaltung (z.B. langes Sitzen, langes Stehen), langandauernde Bildschirmarbeit sowie unangenehme Temperaturen (im Sommer zu heiß, im Winter zu kalt) als „ziemlich bzw. sehr stark“ belastend empfunden.

Unterteilt man die Stichprobe nach den o.g. zwei Gruppen in:

- 1) meist sitzende Tätigkeit / keine körperliche Anstrengung
- 2) meist stehend oder in Bewegung / mäßige Anstrengung

und überprüft erneut die Angaben zu den Umgebungsbelastungen, zeigt sich erwartungsgemäß ein differenzierteres Bild (Tab. 10).

Tab. 10: Ziemlich starke und sehr starke Umgebungsbelastungen nach unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen

Ziemlich starke / sehr starke Belastung durch	Gruppe 1
Lange am Bildschirm arbeiten	42,1%
Monotone Arbeitshaltung	36,4%
Temperatur	18,8%
Zeitdruck	18,3%

Ziemlich starke / sehr starke Belastung durch	Gruppe 2
Lärm	24,7%
Temperatur	24,4%
Wartezeiten	24,1%
Beleuchtung	19,5%

In Gruppe 1 ist es die körperliche Tätigkeitsbedingung, die belastend wirkt, in Gruppe 2, die eher dem technischen Dienst zuzuordnen ist, sind es die Arbeitsplatzbedingungen.

Die Überprüfung ob ein Zusammenhang zwischen den Umgebungsbelastungen und der Arbeitszufriedenheit besteht, kann bejaht werden. Es zeigt sich ein signifikanter mittlerer Zusammenhang zwischen dem Durchschnittswert aller Belastungen mit der Zufriedenheit ($\rho = -0,464$). Je stärker die Mitarbeiter/innen Umgebungsbelastungen ausgesetzt sind, desto unzufriedener sind sie mit ihren Arbeitsplatzbedingungen.

In Tabelle 11 sind die Werte korrelierender Faktoren angeführt.

Tab. 11: Korrelationen zwischen Umgebungsbelastungen und Zufriedenheit

Umgebungsfaktoren	Korrelation mit Arbeitsplatzzufriedenheit ρ (auf Niveau 0,01 signifikant)
Durchschnitt aller Belastungen	- ,464
Mangelhafte technische Geräte/Arbeitsmittel	- ,405
Lärm	- ,343
Ungünstige Beleuchtung	- ,316
Unangenehme Temperatur	- ,303

Bei Betrachtung der Faktoren wird deutlich, dass die Arbeitsplatzbedingungen mangelhafte technische Geräte und Lärm am stärksten mit der Arbeitsplatzzufriedenheit korrelieren.

Obwohl auch die Arbeitshaltung und lange Bildschirmarbeit als belastend empfunden werden, wirken sie sich nicht überzufällig bei der Beurteilung der Arbeitsplatzzufriedenheit aus.

Jedoch im bezug auf die Ausprägungsstärke von Rücken- und Nackenschmerzen zeigt die Arbeitshaltung einen überzufälligen Einfluss.

- Rückenschmerzen: $\rho = 0,320$ (auf Niveau 0,01 signifikant)
- Nackenschmerzen: $\rho = 0,339$ (auf Niveau 0,01 signifikant).

Tätigkeitsspielraum

Badura (2003)¹⁰ postuliert, dass Tätigkeitsspielräume (Entscheidungs-, Handlungs- und Kontrollspielräume) bei der Arbeit die wechselseitige Anpassung von Arbeitsaufgaben sowie individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen erleichtern und

¹⁰ Badura, B. (2003). Betriebliche Gesundheitspolitik. Berlin: Springer Verlag

somit zur schädigungsfreien Problemlösung und Gefühlsregulierung beitragen. Gefährdungen für Wohlbefinden und Gesundheit können hier einerseits von einem zuviel, andererseits von einem zu wenig an Spielräumen ausgehen.

Das Merkmal „Tätigkeitsspielraum“ wurde mit drei Items erhoben. Die Antwortskala reicht von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft völlig zu).

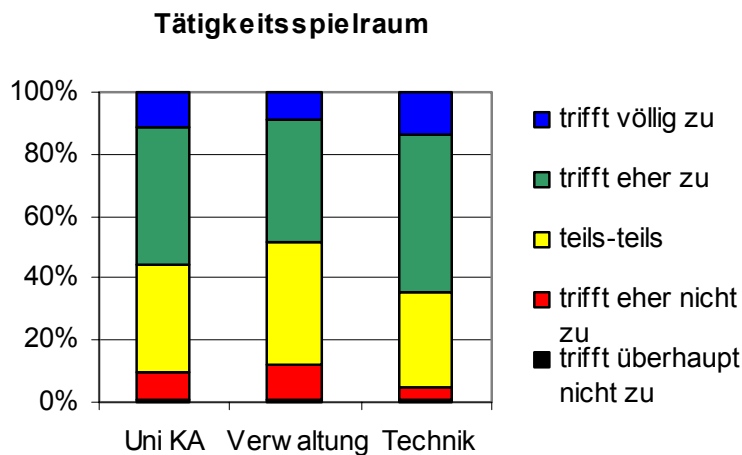


Abb. 31: Mittelwert des Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum)

Auf 55,6% der Arbeitnehmer trifft es völlig bzw. eher zu, dass für sie ein Tätigkeitsspielraum vorhanden ist (Abb. 31).

Der Gesamt-Mittelwert von 3,55 und auch der der einzelnen Dienstbereiche sind überdurchschnittlich und insgesamt als positiv zu beurteilen.

Wie schon beim Merkmal Partizipation wird im Verwaltungsbereich der Tätigkeitsspielraum schlechter bewertet. Die Signifikanzüberprüfung ergab, dass es sich hier um eine signifikant schlechtere Beurteilung handelt.

Anmerkung: Über den Gesamt-Mittelwert lässt sich ein Vergleich mit Betrieben aus der Privatwirtschaft ziehen (Tab. 12). Der Tätigkeitsspielraum wird deutlich höher als in der Privatwirtschaft eingeschätzt.

Tab. 12: Vergleich der Mittelwerte „Tätigkeitsspielraum“

Dienstleistung	Uni Verwaltung	Produktionsbetrieb	Uni Technik	Betriebe gesamt	Uni gesamt
	3,05	3,43	3,27	3,69	3,14
					3,55

6.2.6 Veränderungsvorschläge

Für die Projektgruppe war es wichtig zu erfahren, in welchen Bereichen von Seiten der Beschäftigten Veränderungsbedarf besteht. Daher wurden eine Reihe von Maßnahmen vorgegeben, bei denen die Wichtigkeit auf einer Skala von 1 (völlig unwichtig) bis 5 (äußerst wichtig) angegeben werden sollte. Es handelt sich einerseits um „organisatorische“ Veränderungsvorschläge, andererseits um „verhaltensbezogene“ Maßnahmen.

Tab. 13 zeigt die Häufigkeitsverteilung der „weitgehend“ (4 Pkt.) und „äußerst wichtigen“ (5 Pkt.) *verhaltensbezogenen Maßnahmen* differenziert nach dem Antwortverhalten bei der Frage, ob die Beschäftigten einen Zusammenhang zwischen ihren Beschwerden und Arbeitsbedingungen sehen oder nicht.

Allgemein ist die Antworttendenz in beiden Gruppen sehr ähnlich. Die Beschäftigten, die einen Zusammenhang zwischen Bedingungen und Beschwerden sehen, beurteilen jedoch die Wichtigkeit höher.

Tab. 13: Wichtigkeit von verhaltensbezogenen Maßnahmen

„Weitgehend“ und „äußerst wichtige“ verhaltensbezogene Maßnahmen	Zusammenhang zwischen Beschwerden und Arbeitsbedingungen	
	„Ja“/ „Ja, zum Teil“ (n= 156)	„Nein“ / „Weiß nicht“ (n= 286)
Gesunde Kantinenangebote	99 (63,5%)	152 (53,1%)
Entspannungskurse	94 (60,3%)	130 (45,5%)
Weiterbildungsangebote	92 (59,0%)	134 (46,9%)
Stressbewältigungsseminare	90 (57,7%)	111 (38,8%)
Seminarangebote für Vorgesetzte	89 (57,1%)	121 (42,3%)
Arbeitsplatzbezogenes Bewegungsprogramm	76 (48,7%)	110 (38,5%)
Ernährungsberatung/-programme	76 (48,7%)	117 (40,9%)
Nichtrauchertraining/Raucherentwöhn.	49 (31,4%)	70 (24,5%)
Suchtprävention	49 (31,4%)	89 (31,1%)

Maßnahmen wie gesundes Kantinenessen, Entspannungskurse und Weiterbildungsangebote sind vermehrt gewünscht. Jedoch auch der Wunsch nach Suchtprävention und Raucherentwöhnungskursen darf nicht vernachlässigt werden, da es auch hier noch von 1/3 der Beschäftigten Zustimmung gibt.

Ein analoges Antwortverhalten tritt bei der Frage nach der Wichtigkeit von „organisatorischen“ Veränderungen auf (Tab. 14).

Tab. 14: Wichtigkeit von organisatorischen Maßnahmen

Weitgehend“ und „äußerst wichtige“ organisatorische Maßnahmen	Zusammenhang zwischen Beschwerden und Arbeitsbedingungen	
	„Ja“/ „Ja, zum Teil“ (n= 156)	„Nein“ / „Weiß nicht“ (n= 286)
Mehr Hygiene in den sanitären Anlagen	84 (53,8%)	144 (50,3%)
Vorhandenes gesundheitsförderndes Angebot transparenter/zugänglicher machen	78 (50,0%)	144 (50,3%)
Arbeitsplatzgestaltung	76 (48,7%)	66 (23,1%)
Vorgesetztenverhalten	61 (39,1%)	66 (23,1%)
Arbeitsorganisation	56 (35,9%)	42 (14,7%)
Nichtraucherschutz	54 (34,6%)	98 (34,3%)
Arbeitszeitgestaltung	39 (25,0%)	58 (20,3%)
Arbeitsmaterialien	35 (22,4%)	27 (9,4%)
Gesundheitszirkel/Gruppengespräche	31 (19,9%)	36 (12,6%)
Pausenregelung	21 (13,5%)	22 (7,7%)

Höchste Priorität haben aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die sanitäre Hygiene sowie die Transparenz von Angeboten. Dass kein Unterschied zwischen beiden Gruppen auftritt, ist in so weit zu erklären, dass diese beiden Aspekten nicht in unmittelbaren Zusammenhang mit Beschwerden gebracht werden. Dies trifft auch auf den Punkt Nichtraucherschutz zu, der von 1/3 der Beschäftigten verbesserungswürdig ist.

Positiv zu sehen ist, dass bei der Pausenregelung kaum Veränderungsbedarf besteht, und auch die Arbeitszeitgestaltung wird lediglich von 1/4 der Beschäftigten als verbesserungswürdig angegeben.

Die Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung wird insbesondere von denen für sehr wichtig gehalten, die Beschwerden haben und einen Zusammenhang mit ihren Arbeitsbedingungen herstellen. Generell besteht aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesbezüglich ein Handlungsbedarf.

6.3 Befragungsinstrumente

Fragebogen „Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse“ (SALSA)

Quelle: Udris, I. & Rimann, M. (1999). In: Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur Subjektiven Arbeitsanalyse. S. 397-417. Zürich: vdf, Hochschulverlag der ETH

SALSA erfasst einerseits Arbeitsbedingungen, die als Belastungsfaktoren bekannt sind, andererseits Arbeitsbedingungen, die als soziale und organisationale Gesundheitsressourcen aufzufassen sind. Folgende Merkmalsbereiche werden jeweils mittels mehrerer Items erfasst:

- Aufgabencharakteristika
- Arbeitsbelastungen
- Organisationale Ressourcen
- Soziale Ressourcen im Arbeitsbereich
- Soziale Unterstützung im Betrieb.

Die Vergleichswerte befinden sich im Anhang.

Borg-Skala zur Arbeitszufriedenheit

Quelle: Borg, I. (1995). Mitarbeiterbefragungen – Strategisches Aufbau- und Einbindungsmanagement. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie/Hogrefe

Mit drei Fragen wurde die Zufriedenheit mit den Arbeitsplatzbedingungen, mit den Aufgaben und der Arbeitstätigkeit sowie mit dem Arbeitgeber Universität Karlsruhe erhoben.

Zerssen-Beschwerdeliste

Quelle: Zerssen, D. v. (1971). Die Beschwerden-Liste als Test. *Therapiewoche* 21. S. 1908-1914. Zerssen, D. v. (1976). Die Beschwerdenliste. Weinheim.

Die Beschwerden-Liste erfasst 24 Beschwerden des psychischen und psychosomatischen Bereichs in ihrer Ausprägung. Der Grad der Ausprägung kann mit „gar nicht“, „kaum“, „mäßig“ und „stark“ angegeben werden.

Fragebogen zur subjektiven Gesundheit

Quelle: Woll, A. (1995). Sportliche Aktivität, Fitness und Gesundheit. Methodenband. Unveröffentlichter Institutsbericht. Frankfurt. Woll, A. (2001). Sportliche Aktivität, Fitness und Gesundheit. Methodenband II. Unveröffentlichter Institutsbericht. Nr. 11. Karlsruhe.

Die subjektive Gesundheitseinschätzung wird hier mit 4 Fragen erfasst:

1. Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?
2. Wie wirkt sich Ihr derzeitiger Gesundheitszustand auf Ihre berufliche Leistungsfähigkeit aus?
3. Hat sich ihr Gesundheitszustand in den letzten 5 Jahren verändert?
4. Wie stark achten Sie im Allgemeinen auf Ihre Gesundheit?

Fragebogen zur sportlichen Aktivität

Quelle: Woll, A. (1995). Sportliche Aktivität, Fitness und Gesundheit. Methodenband. Unveröffentlichter Institutsbericht. Frankfurt. Woll, A. (2001). Sportliche Aktivität, Fitness und Gesundheit. Methodenband II. Unveröffentlichter Institutsbericht. Nr. 11. Karlsruhe.

Die sportliche Aktivität wird zum einen durch die Selbstzuordnung zur Gruppe der „Sportler“ bzw. „Nicht-Sportler“ zum anderen durch Angaben zu Intensität, Häufigkeit und Dauer der aktuellen sportlichen Aktivität erfasst.

Vergleichswerte der einzelnen Faktoren aus einer repräsentativen Stichprobe von 456 Männer und Frauen aus der Gemeinde Bad Schönborn sind im Anhang dargestellt.

Fragebogen zur Erfassung der körperlichen Aktivität im Beruf

Quelle: Woll, A. (1995). Sportliche Aktivität, Fitness und Gesundheit. Methodenband. Unveröffentlichter Institutsbericht. Frankfurt. Woll, A. (2001). Sportliche Aktivität, Fitness und Gesundheit. Methodenband II. Unveröffentlichter Institutsbericht. Nr. 11. Karlsruhe.

Bei der Erfassung der körperlichen Aktivität im Beruf wurde sowohl nach der Art der überwiegenden Beanspruchung (sitzend, stehend, in Bewegung) als auch nach dem Ausmaß der Belastung gefragt. Vergleichswerte befinden sich im Anhang.

7 Gruppendiskussionsverfahren

Zur Spezifizierung der erhobenen Mitarbeiterbefragungsergebnisse wurden im Jahr 2003 und 2004 in einzelnen Arbeitsbereichen Gruppendiskussionsverfahren durchgeführt. Gruppendiskussionsverfahren sind partizipative Instrumente der Gesundheitsförderung, da hier die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur nach ihrer Arbeitssituation und der Wichtigkeit von Veränderung gefragt, sondern auch mit ihnen Verbesserungsvorschläge und Umsetzungsschritte erarbeitet werden. Die Universität Karlsruhe entschied sich die zwei Verfahren Gesundheitswerkstatt und Arbeitssituationsanalyse anzuwenden.

7.1 Zusammenfassung

Die Gruppendiskussionsverfahren Gesundheitswerkstatt und Arbeitssituationsanalyse sind für die Universität geeignete Verfahren zur Analyse von Belastungen und Ressourcen in homogenen aber auch leicht heterogenen Arbeitseinheiten, wie wir sie in Institutsabteilungen vorfinden.

Gesundheitswerkstatt

In zwei Abteilungen der Universität wurden eintägige Gesundheitswerkstätten (GW) durchgeführt. Als gesundheitsförderliche Ressourcen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Tätigkeit und das Team/die Kollegen angegeben. Im Bezug auf Arbeitsorganisation und Vorgesetztenverhalten gab es in den zwei GW unterschiedliche Einschätzungen. In Folge dessen wurde der Handlungsbedarf in unterschiedlichen Bereichen angegeben. In der GW mit der heterogenen Gruppe wurde an den Themen „Arbeitsorganisation“ – vor allem kritisiert wurden mangelnder Wissenstransfer, Transparenz und Zeitmanagement – und „Sonstiges“, wie Sauberkeit, keine Kantine weitergearbeitet. In der homogenen Gruppe lag der Schwerpunkt beim Arbeitsplatz, dem Vorgesetztenverhalten und der Arbeitsorganisation.

Die Abteilungen arbeiten selbständig 6 Monate lang an der Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen. Durch einen Feedbackworkshop wird die Umsetzung evaluiert. Diese Workshops stehen noch aus.

Vergleicht man die Ergebnisse der Gesundheitswerkstatt mit denen der Mitarbeiterbefragung wird deutlich, dass die Ergebnisse teilweise deckungsgleich sind, wie zum Beispiel die positive Einschätzung des Tätigkeitsspielraums, der Verbesserungswunsch bei der Arbeitsorganisation. In anderen Bereichen können sie nicht ohne weiteres auf einzelne Abteilungen und Arbeitsbereiche übertragen werden. Vorteil der GW ist es, dass es sich um ein partizipatives Instrument handelt. Die Mitarbeiter/innen werden aktiv an den Analyseschritten und der Suche nach Lösungen beteiligt.

Arbeitssituationsanalyse

In zwei Werkstätten des Instituts für Produktionstechnik wurden mit den Mitarbeitern und Auszubildenden Arbeitssituationsanalysen durchgeführt. Der Zeitaufwand für die Teilnehmer betrug ca. 1 Stunde.

Aspekte die zur Arbeitszufriedenheit beitragen sind der Tätigkeitsspielraum, das Sozialklima und das mitarbeiterorientierte Vorgesetztenverhalten. Handlungsbedarf besteht in den Bereichen Arbeitsorganisation, körperliche Belastung durch langes Stehen sowie durch Heben und Tragen von schweren Gegenständen und Umgebungsbelastung (vor allem Schadstoffbelastung und Lärm).

Nach drei Monaten wurde die Umsetzung evaluiert. Im ersten Schritt wurde die Anschaffung von gelenkschonenden Fußmatten und von Stehhilfen genehmigt. Für die Probleme in den anderen Bereichen werden mittelfristige Lösungen gesucht.

Der Vorteil der Arbeitssituationsanalyse ist der sehr geringe Zeitaufwand und die arbeitsbereichsbezogenen Ergebnisse, die detaillierter sind als die der schriftlichen Befragung.

7.2 Gesundheitswerkstatt

Gesundheitswerkstätten sind ein Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der Techniker Krankenkasse. Hinsichtlich der Einordnung in den Ablauf eines Gesundheitsförderungsprojekts gehören sie sowohl in die Analysephase als auch in die Planungs- und Umsetzungsphase.

Eine Leitidee der Gesundheitswerkstatt (GW) ist die aktive Einbeziehung und Beteiligung der Beschäftigten. Sie dient der Ermittlung von gesundheitsförderlichen und gesundheitsbelastenden Aspekten der Arbeitssituation und des individuellen

Verhaltens sowie der Erarbeitung von Möglichkeiten zum Ausbau von gesundheitsförderlichen Aspekten und Verbesserungsvorschlägen zur Verminderung belastender Aspekte.

Die Techniker Krankenkasse (TK) führte im Jahr 2004 ganztägige Gesundheitswerkstätten in zwei Abteilungen der Universität Karlsruhe durch:

GW1) in einer Abteilung mit 12 Mitarbeitern/innen einer Zentralen Einrichtung
(homogene Gruppe ohne Führungsperson)

GW2) in einer Abteilung mit 7 Mitarbeitern/innen eines Instituts.

(heterogene Gruppe bestehend aus wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal mit Führungsperson)

Weitere Gesundheitswerkstätten sind in Vorbereitung.

Die GW bei der Universität Karlsruhe gliedert sich in folgende Phasen:

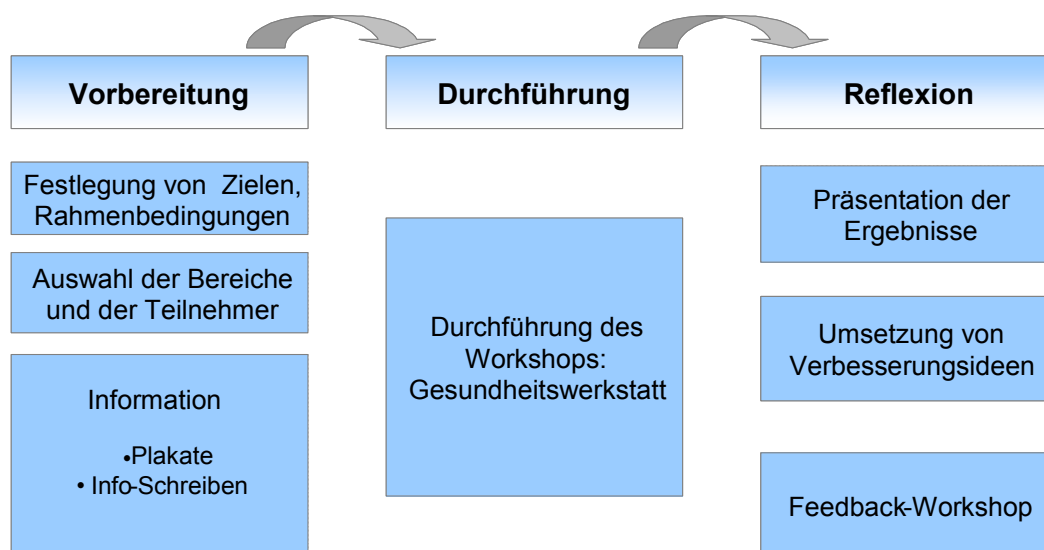


Abb. 32: Phasen der Gesundheitswerkstatt der TK

Die Moderation erfolgte durch zwei Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement der TK.

Im folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Gesundheitswerkstätten vorgestellt.

Die Darstellung der zusammengefassten Ergebnisse erfolgt anhand der Phasen und Fragestellungen des Workshops.

Phase 1: Dringlichkeit von Veränderungen

Als Einstieg in den Workshop wurden die Teilnehmer im Rahmen der Vorstellungsrunde gebeten, die persönliche Bedeutung von Gesundheit zu definieren und ihre Erwartungen an die Gesundheitswerkstatt zu formulieren. Es wurde abgefragt "Inwieweit die Teilnehmer eine Veränderung ihrer Arbeitssituation für wichtig halten", ein Drittel der Teilnehmer punkteten bei wichtig, einige Teilnehmer gaben an, dass sie eine Veränderung für sehr wichtig halten.

Phase 2: Bereichsbezogenen Stärken-/Schwächenanalyse

Die Teilnehmer wurden zunächst aufgefordert, in Einzelarbeit die drei wichtigsten positiven Aspekte Ihrer Arbeit zu notieren. Gemeinsam mit den Teilnehmern wurden diese unter vorgegebenen Rubriken geclustert. Beispielhaft seien an dieser Stelle Ergebnisse einer Gesundheitswerkstatt dargestellt.

Themen-Cluster	Positive Aspekte
Arbeitsorganisation	eigenverantwortliches Zeitmanagement
Team/Kollegen	kollegiale Atmosphäre; sehr offenes Arbeitsklima
Vorgesetzte	sehr gutes Verhältnis zum Vorgesetzten, unterstützend, offen; angenehme Zusammenarbeit, geht auf Bedürfnisse der MA ein
Tätigkeit	Flexibilität der Arbeit; Kreativität; interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit
Umgebung des Arbeitsplatzes	Sonne, grün, warme Farben; viel Platz; eigenes Zimmer, Ruhe
Sonstiges	flexible Zeiteinteilung; kollegiale Beratung; tgl. Morgenrunde

Nach dieser Sammlung der positiven Aspekte wurden die Teilnehmer aufgefordert zu bewerten, welche der benannten Bereiche für sie am wichtigsten sind und den stärksten Einfluss auf ihr Wohlbefinden haben. ¹¹

Die nachfolgende Grafik 33 gibt einen Überblick über die Bewertung innerhalb der dieser Gesundheitswerkstatt.

Als besonders wichtig für das Wohlbefinden wurde der Bereich Tätigkeit und Vorgesetzter mit jeweils 28% der abgegebenen Punkte bewertet. Danach folgt der Bereich Team/Kollegen mit 25%.

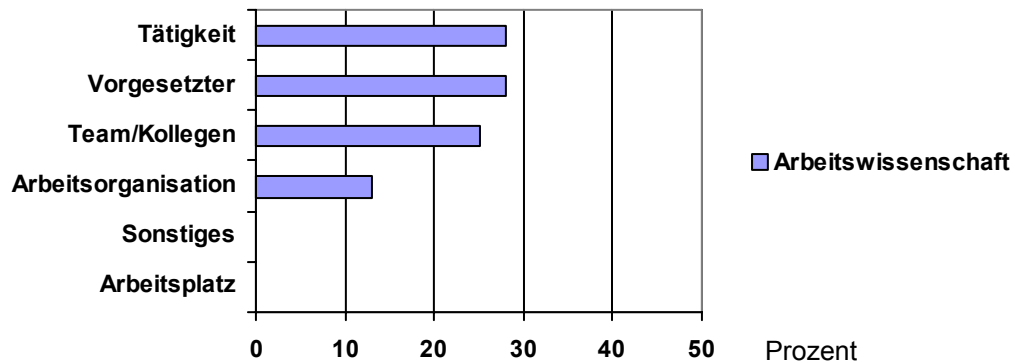


Abb. 33: Gewichtung einzelner Bereiche für das individuelle Wohlbefinden

In der anderen Gesundheitswerkstatt stand an erster Stelle die Tätigkeit (33%) gefolgt von Team/Kollegen und Arbeitsorganisation mit jeweils 28%.

Phase 3: Ermittlung Veränderungsbedarfe

Die Mitarbeiter/innen sehen den größten Handlungsbedarf im Bereich Arbeitsorganisation (38%) und Sonstiges (19%). Zudem werden geringe Verbesserungspotentiale in dem Bereich Umgebung des Arbeitsplatzes gesehen (16%).

Nach der Bewertung des Veränderungsbedarfes wurden die beiden am höchsten bewerteten Bereiche vertiefend bearbeitet.

Tab. 15: Veränderungsbedarfe in den zwei prioritären Handlungsfeldern

Arbeitsorganisation	Zitatauswahl
Information/Kommunikation	Transparente Dokumentation; mehr Transparenz über Know-how und Zugriffsmöglichkeiten; reale Standards und verbindliche Kommunikation; mangelnder systematischer Wissenstransfer
Zeitmanagement	Einhalten des Zeitraumes bei Sitzungen (Anfang/Ende); „operative Hektik“
Sonstiges	Zitatauswahl
Sauberkeit	Mangelnde Organisation des Aufräumens
Essen	Keine Kantine – mehr Zeit für günstiges Essen

¹¹ Hierzu erhielten die Teilnehmer jeweils 4 Punkte, diese konnten sie auf die vorgegebenen Bereiche verteilen, wobei maximal 3 Punkte je Bereich vergeben werden durften.

In der zweiten Gesundheitswerkstatt wurden die Aspekte Umgebung des Arbeitsplatzes, Vorgesetzte und Arbeitsorganisation vertiefend behandelt.

Es wurden u.a. folgende Themen-Cluster gebildet:

1. Arbeitsplatz: Klima, Räumliche Gegebenheit
2. Vorgesetzte: Motivation, Information
3. Arbeitsorganisation: Führungskräfteverhalten, Team, Zeit-/Projektmanagement.

Phase 4 und 5: Phantasiereise und Konkretisierung

Mit den Teilnehmer der Gesundheitswerkstätten wurde im Anschluss an die bereichsbezogene Stärken-Schwächen-Analyse eine angeleitete Phantasiereise durchgeführt. Mit der angeleiteten Phantasie- und Entspannungsübung wurde ein Rahmen zur Verfügung gestellt, in dem die Teilnehmer zunächst ohne Begrenzung eigene Visionen für eine zukünftige Arbeitssituation entwickeln konnten.

Diese Visionen wurden im Anschluss in Kleingruppen besprochen und schriftlich als Gruppenvorschlag fixiert. Zentrales Ergebnis der Workshopphase ist der sogenannte *Visionsspeicher der Verbesserungsvorschläge*. In diesem Visionsspeicher wurden die Ergebnisse zusammengefasst und verdichtet.

Anschließend wurde die Bedeutung der Verbesserungsvorschläge durch Punktabfrage bei den Teilnehmern herausgearbeitet. Durch Auszählung der Punkte ergab sich eine Prioritätenliste. In einem weiteren Schritt wurde von den Teilnehmern der finanzielle und zeitliche Aufwand der einzelnen Vorschläge eingeschätzt:

Als letztes erfolgte ein sogenannter Ökonomiecheck (kurz: Ökocheck) von den Teilnehmern. Hierbei wurde ein Abgleich zwischen den gesammelten Aspekten "Mit welchen Bereichen Ihrer Arbeit sind Sie besonders zufrieden" und den Verbesserungsvorschlägen hergestellt, um zu verhindern, dass positive Aspekte der Arbeit durch die genannten Verbesserungsvorschläge beeinträchtigt werden. Im Allgemeinen wurde er mit „keine Auswirkungen“ beurteilt. Dieser Visionsspeicher ist in Tabelle 16 wiedergegeben.

Mit dem Visionsspeicher endet die Gesundheitswerkstatt vorerst. Die Teilnehmer und der Vorgesetzte haben den Auftrag, die genannten Verbesserungsvorschläge umzusetzen. Hat der/die Vorgesetzte an dem Workshop nicht teilgenommen wird

ihm/ihr an einem separaten Termin die Ergebnisse von den Teilnehmenden und dem Moderator präsentiert.

Nach einem halben Jahr findet ein halbtägiger Feedback-Workshop statt, in dem der Prozess der Umsetzung evaluiert wird. Erfahrungen aus Gesundheitsprojekten zeigen, dass der Erfolg der "Gesundheitswerkstatt" nicht von der Umsetzung möglichst zahlreicher Maßnahmen in kurzer Zeit abhängt. Vielmehr scheinen ein zeitnaher Beginn der Veränderungsarbeit mit ausgewählten Maßnahmen und eine kontinuierliche und umfassende Information der Teilnehmer und der übrigen Beschäftigten über den Bearbeitungsstand von entscheidender Bedeutung zu sein. Information schließt dabei auch ein, dass die Mitarbeiter über die Gründe für die Nichtumsetzbarkeit oder über eine spätere Umsetzung von Maßnahmen informiert werden.

Tab. 16: Auszüge aus dem Visionsspeicher

Visionsspeicher	Bedeutung	finanzieller Aufwand	zeitlicher Aufwand	Ökocheck
Zeitmanagement <ul style="list-style-type: none"> ➤ Anfangszeiten verbindlich einhalten ➤ Pausenzeiten einhalten ➤ Endzeiten für Besprechung am Anfang festlegen ➤ Feedbackrunde innerhalb der Besprechungszeit ➤ Realistische Einschätzung der Besprechungsdauer ➤ gemeinsamer Terminkalender 	10	gering	gering	!?
Dokumentation: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Standardisierung des administrativen Ablaufs eines Projektes 	5	gering	hoch	ok
Serverstruktur vereinheitlichen: <ul style="list-style-type: none"> ➤ allgemeine, einheitliche Dokumentation der Projekte ➤ Struktur der allgemeinen Ablage/ Transparenz 	8	gering	mittel/hoch	ok
Besprechung mit Spaziergang kombinieren	2	gering	gering	ok
Raumausstattung: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Couch und gemütliche Sessel in Flur-Ecke 	2	gering	mittel	ok

7.3 Arbeitssituationsanalyse

Arbeitssituationsanalysen gehen maßgeblich auf Nieder¹² zurück. Bei der Arbeitssituationsanalyse handelt es sich um ein Gruppendiskussionsverfahren, das als Instrument zur Erfassung der Arbeitssituation im Betrieb oder in Organisationen konzipiert ist. Sie wird durch einen neutralen Moderator geleitet und dauert je nach Anzahl der Teilnehmer/innen ca. 120 Minuten.

In der Gesundheitsförderung verfolgt sie das Ziel, eine Entscheidungsbasis zu schaffen, die weiterführende Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsschutz auf einer effektiven, sinnvollen und praxisorientierten Basis ermöglicht. Wichtiger Grundsatz dieses Tools ist die hohe Beteiligung der Mitarbeiter/innen. Denn die Mitarbeiter/innen sind die Experten für ihre Arbeitsplätze. So ermöglicht dieses Verfahren, Aufschlüsse über belastende und unterstützende Faktoren am Arbeitsplatz zu erhalten sowie die notwendigen Konsequenzen zu erfahren.

Die Analyse erfolgt in mehreren Schritten:

1. Frage nach der Wichtigkeit von Veränderungen
2. Bestimmung des/der Veränderungsbereiche(s)
3. Sammlung konkreter Anlässe für Veränderungen und Gewichtung.

In einer einstündigen Beobachtung und einem einstündigen Interview bzw. einer Gruppendiskussion mit den Mitarbeitern und Auszubildenden in zwei Werkstätten (n= 8) der Universität Karlsruhe wurden Faktoren der Arbeitszufriedenheit sowie Arbeitsbelastungen erfasst.

Zur Arbeitszufriedenheit tragen insbesondere die Aspekte Tätigkeitsspielraum, Sozialklima, mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten sowie die Bereitschaft zu Neuanschaffungen und Veränderungen von Seiten der Vorgesetzten bei.

Belastungen treten durch körperliche Beanspruchung wie langandauerndes Stehen, tägliches Heben/Tragen von schweren, unhandlichen Lasten, Lärm sowie Schadstoffe auf.

Ferner werden Belastungen auf Grund der Organisationsgestaltung genannt, wie mangelnde Absprache mit weiteren Nutzern der Werkstätten und mangelnde Regelung von Verantwortlichkeiten.

Handlungsbedarf werden von den Mitarbeitern und Auszubildenden in folgenden Bereichen gesehen:

1. Klärung der Material- und Geräteverantwortlichkeit
2. körperliche Beanspruchung, die aus dem Heben und Tragen sowie dem langen Stehen resultiert
3. Schadstoffbelastung
4. Lärm.

Die Ergebnisse der Arbeitssituationsanalyse wurden den unmittelbaren Vorgesetzten und dem Institutsleiter schriftlich präsentiert. Mittlerweile wurde von diesem ein Finanzrahmen in Höhe von € 2.000,- zur Anschaffung von gelenkschonenden Fußbodenmatten und von Stehhilfen genehmigt. Damit wird der Belastung der Gelenke und des Rückens durch das langandauernde Stehen entgegengewirkt. Lösungen in den anderen Handlungsfeldern werden laut Aussage mittelfristig mit den betroffenen Mitarbeitern gesucht.

¹² Nieder, P. (1995). Die Arbeitssituationserfassung als ein Instrument zur Reduktion von Fehlzeiten. In Freimuth, J., Kiefer, B.-U. (Hrsg.): Geschäftsberichte von unten. Konzepte für Mitarbeiterbefragungen. S. 229-239, Göttingen: VAP.

8 Umgesetzte Maßnahmen

Wie anfangs in Kapitel 2 kurz dargestellt, ist das Ziel des Projekts „Gesunde Universität“, positive Faktoren innerhalb der Universität, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, weiter auszubauen und Schwachstellen zu beheben. Seit dem Jahr 2002 hat das Projektteam einige Meilensteine erreicht.

8.1 Information/Transparenz

Internetauftritt

Dem Arbeitskreis „Gesunde Universität“ war es von Beginn an wichtig, ein Forum für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen, auf dem sie sich über die gesundheitsförderliche Möglichkeiten und Angebote an der Universität Karlsruhe informieren und einen Überblick verschaffen können. Dieses wurde gleich zu Beginn, d.h. im April 2002 in Form einer Internetseite (www.uni-karlsruhe.de/~gesunde-uni) erstellt.

Das Internet ist ein Medium, worauf nahezu alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Karlsruhe Zugriff an ihrem Arbeitsplatz haben. Die Projektidee sowie der Verlauf sollen darüber veröffentlicht und Zwischenergebnisse kommuniziert werden. Die Mitarbeiter/innen haben zudem die Möglichkeit über dieses Medium an den Arbeitskreis heranzutreten und Ideen, Anregungen sowie Kritiken zu äußern.

Neben dieser Innenwirkung ist der Universität Karlsruhe auch die Außenwirkung wichtig. Die Universität Karlsruhe will gemeinsam mit ihren Partnern ein Zeichen für Gesundheitsförderung am Arbeits- bzw. Studienplatz Hochschule in der Technikregion Karlsruhe sowie in der deutschen Hochschullandschaft setzen.

Kommunikation

Neben dem Internet werden als Informationsmedium die Universitätszeitschriften „Personalrat Aktuell“ und „Unikath“ sowie das Verwaltungshandbuch genutzt.

„Personalrat Aktuell“ – das Organ des Personalrats - geht jedem nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten persönlich zu. „Unikath“ dagegen erscheint regelmäßig einmal pro Quartal und wird an die einzelnen Institute verteilt. Sie wird von Studierenden, dem wissenschaftlichen sowie nichtwissenschaftlichen Personal

gelesen. Über die Onlineversion des „Unikath“ erfolgt auch ein Transport der Inhalte und somit des Projekts nach außen.

Das Verwaltungshandbuch hat die Aufgabe, über die wesentlichen Abläufe innerhalb der Universität Karlsruhe zu informieren. Im März 2003 wurden Informationsseiten über das Projekt sowie über ergonomische Aspekte beim Einrichten des Büros mit aufgenommen.

Veranstaltungen des Projekts werden zudem über den Veranstaltungskalender der Universität veröffentlicht. Er existiert sowohl als Onlineversion als auch als Printmedium.

Neben der Kommunikation an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden von Anfang an Senat, Rektorat, Hauptabteilungsleiter/innen, Abteilungsleiter/innen und Institutsleiter/innen mündlich und teilweise schriftlich informiert und zur Unterstützung aufgefordert.

Aktionstage „Gesundheit & gesundes Arbeiten“

Im Mai 2003 hat die Universität Karlsruhe erstmals sechs Aktionstage zum Thema „Gesundheit & gesundes Arbeiten“ veranstaltet. Damit wollte die Projektgruppe „Gesunde Universität“ die vielfältigen Angebote und Ansprechpartner an der Fridericiana im Bereich Gesundheit und Arbeitssicherheit/Arbeitsschutz aufzeigen. Insgesamt nahmen 240 Frauen und Männer an den Aktionstagen teil.

Die dreistündigen Veranstaltungen fanden an verschiedenen Orten auf dem Campus statt. Für Gespräch und Beratung standen die Projektmitglieder sowie unsere Kooperationspartner zur Verfügung. Diverse Angebote konnten ausprobiert werden, wie „Gedächtnis-



training“ und „Entspannung am Arbeitsplatz“ der Kontaktstelle der wissenschaftlichen Weiterbildung. Beim Betriebsarzt erlebte so manch eine/r den „Aha“-Effekt, als sie/er den Cholesterinwert erfuhr. Da viele Beschäftigte der Universität die meiste Zeit sitzen, stellte die

Abteilung für Arbeitswissenschaft am Institut für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion die Problematik dieser Haltung umfassend dar. Einer der Höhepunkte der Aktionstage war ein Quiz. 22 Preise konnten unter den Teilnehmern/innen verlost werden, darunter ein hochwertiger Bürostuhl.

Mittels mündlicher Befragung wurde ein Feedback von Teilnehmenden sowie Nichtteilnehmenden nach zweimonatigem Abstand eingeholt. Die Frage, ob Aktionstage wiederholt werden sollten, wurde von den Teilnehmer/innen zu 96% bejaht. 53% der Teilnehmenden haben ergonomische Veränderungen am Arbeitsplatz durchgeführt oder anschließend Gesundheitsangebote wahrgenommen. Die Nichtteilnehmenden – überwiegend aus dem Grund von „keine Zeit/Überlastung“ – wünschten sich auch mehrheitlich (81%) eine Wiederholung der Aktionstage. Dies wird als Erfolg der Maßnahme bewertet. Weitere Aktionstage in abgewandelter Form sind in größeren Zeitabschnitten angedacht.

Verwaltungsseminar

In der Veranstaltungsreihe „Verwaltungsseminar“ für die neuen Beschäftigten im Bereich Verwaltung wurde im Sommer 2004 erstmals der Baustein „Gesundes Arbeiten“ integriert. Inhalte waren theoretischer und praktischer Natur:

- Hintergrund zu den Themen Stress, Arbeit, Rückenschmerzen und deren Zusammenhang
- Aspekte des Sitzens
- Übungen zur Körperwahrnehmung
- Gestaltung eines PC-Arbeitsplatzes
- Was muss beim Kauf eines neuen Bürostuhls beachtet werden.

Insgesamt standen 2,5 Stunden zur Verfügung. Die Evaluation ergab, dass die Teilnehmenden das Seminar als sehr gut hinsichtlich des praktischen Nutzens bewerteten. Sie sprachen sich dafür aus, dass der Baustein regelmäßig in das Programm des Verwaltungsseminars aufgenommen wird. Die Universität wird das Seminar in dem folgendenden Seminarblock mit aufnehmen.

Ergonomieschulung

Modellhaft wurden im Jahr 2003 in zwei PC-Schulungen 30minütige Ergonomieschulungen eingebaut. Es wurde kurz auf Aspekte des Sitzens und der

Gestaltung von PC-Arbeitsplätzen eingegangen. Integriert in die 30 Minuten wurden praktische Übungen zur Lockerung und Dehnung der Muskulatur.



Die kurze Schulung wird als sehr sinnvoll erachtet und es wird in Erwägung gezogen, die Referenten für die Computerkurse hinsichtlich der Ergonomieinhalte zu schulen, damit sie sie individuell in ihre Seminare einbauen können.

In der Projektphase sind auch abteilungsbezogene Ergonomieschulungen möglich. Im Juni 2004 wurde eine einstündige Informationsveranstaltung in einer Abteilung der Zentralen Verwaltung durchgeführt. Sie enthielt im wesentlichen die oben genannten Bestandteile.

8.2 Bewegung und Entspannung

Arbeitsplatzbezogenes Bewegungsprogramm

„Rücken fit!“, das arbeitsplatzbezogene Bewegungsprogramm, ist seit Oktober 2002 ein regelmäßiges Angebot an die Beschäftigten der Universität Karlsruhe teils in und teils außerhalb der Arbeitszeit etwas für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu tun. Zu dem 8-Wochen-Programm gehören neben gymnastischen und funktionellen Übungen, auch eine Arbeitsplatzbegehung sowie eine Analyse der Arbeitstätigkeiten und der Körperhaltung unter ergonomischen Aspekten.



Zudem erhält jede/r Teilnehmer/in Tipps für Ausgleichsübungen, die sich ohne Aufwand am Arbeitsplatz verwirklichen lassen. Zur Unterstützung und Motivierung erhält jede/r Teilnehmer/in den Bildschirmschoner „Train on job“ mit Übungen.

Der Vorteil gegenüber einer ‚normalen‘ Rückenschule bietet der Arbeitsplatzbezug der Maßnahme sowie die recht individuelle Betreuung bei durchschnittlich 12 Teilnehmer/innen.

Entspannung und Stressbewältigung am Arbeitsplatz

Erstmals bot die Kontaktstelle der wissenschaftlichen Weiterbildung im Oktober 2003 einen 8-Wochen-Kurs zum Thema „Entspannung und Stressbewältigung am Arbeitsplatz“ an. Dieser Kurs stieß auf so große Resonanz, dass Folgekurse angeboten werden.

Mittels gezielten Entspannungsübungen, energetisierenden Übungen, kreativem Visualisieren und Phantasiereisen lernen die Teilnehmer/innen in der Mittagspause ihren Stress und ihre Anspannung abzubauen. Ziel ist es, durch das Üben in der Gruppe, die passende Entspannungsmethode herauszufinden, zu lernen und in das tägliche Leben zu integrieren.

Walking in der Mittagspause

Mit einem einmaligen 90minütigem Walking-Schnupperangebot fing es im Sommer 2003 an. Daraus entwickelte sich das regelmäßige Betriebssportangebot „Walking in der Mittagspause“. Von 12.30 bis 13.15 Uhr wird die aktive Entspannung in der Mittagspause gesucht. Die Lage der Universität Karlsruhe „im Grünen“ ist dafür sehr geeignet.

8.3 Organisatorische Verbesserungen

Neben den unter 8.1 und 8.2 genannten überwiegend verhaltensorientierten Maßnahmen ist es ein Anliegen des Projekts, auch auf der Seite der Verhältnisse Veränderungen herbeizuführen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äußerten in der Befragung vom September 2002, dass sie Verbesserungen in den Bereichen Nichtraucherschutz, sanitäre Hygiene und Weiterbildung wünschten. Die Universität Karlsruhe hat im Jahr 2004 begonnen, diese Aspekte in Pilotprojekten und Arbeitsgruppen anzugehen. Mit ersten Ergebnissen wird Ende 2004 bzw. Anfang 2005 gerechnet.

9 Ausblick

Die Universität Karlsruhe wird bis Ende 2005 das Projekt „Gesunde Universität“ weiterführen, um das Ziel, mehr für die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten zu unternehmen und anzubieten, zu erreichen.

Konkret geplant ist:

- Weiterführung und Optimierung der angebotenen Bewegungs- und Entspannungsangebote.
- Durchführung eines Führungskräfte-seminars (geplant Okt. 04).
- Durchführung einer Wiederholungsbefragung mit einem überarbeiteten Fragebogen (geplant Nov. 04).
- Durchführung weiterer Gesundheitswerkstätten.
- Überarbeitung des Weiterbildungsprogramms, insbesondere für die technischen Mitarbeiter (bis Mitte 2005).
- Ergonomieschulungen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird sein, die Angebote und Maßnahmen in die Aufbau- und Ablauforganisation der Universität Karlsruhe zu integrieren. Hierfür wird die Projektgruppe im Jahr 2005 einen Vorschlag für die Universitätsleitung erarbeiten.

Anhang

Tab. I: Gesamtüberblick über die Mittelwerte des SALSA-Fragebogen an der Universität Karlsruhe (TH)

(Minimum 1 „trifft überhaupt nicht zu“, Maximum 5 „trifft völlig zu“)

Arbeitssituation	N		MW	s	Varianz
	Gültig	Fehlend			
Ganzheitlichkeit	452	36	3,56	0,82	0,68
Qualifikationsanforderung/Verantwort.	472	16	3,89	0,75	0,56
Überforderung	467	21	<u>2,35</u>	0,62	0,38
Qualitative Unterforderung	467	21	<u>2,65</u>	0,81	0,66
Belastendes Sozialklima	463	25	<u>2,25</u>	0,80	0,65
Belastendes Vorgesetztenverhalten	469	19	<u>1,97</u>	0,90	0,81
Umgebungsbelastungen	433	55	<u>1,89</u>	0,67	0,45
Aufgabenvielfalt	465	23	3,48	0,91	0,83
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	470	18	3,20	0,84	0,71
Tätigkeitsspielraum	471	17	3,54	0,79	0,63
Partizipation	445	43	2,80	0,51	0,26
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten	475	13	3,97	1,17	1,37
Private Dinge am Arbeitsplatz	477	11	3,05	0,97	0,94
Positives Sozialklima	463	25	3,48	0,73	0,54
Mitarbeiterorient. Führungsverhalten	458	30	3,28	0,90	0,81
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzten	465	23	3,44	1,05	1,11
Soziale Unterstützung durch Kollegen	468	20	3,69	0,89	0,79

___ : je geringer der Wert desto besser

Tab. II: Vergleichswerte SALSA-Fragebogen

Quelle: Udris & Rimann (1999). In: Dunckel, H. (Hrsg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur Subjektiven Arbeitsanalyse. S. 397-417. Zürich: vdf, Hochschulverlag der ETH.

	Total	Betriebe im Dienstleistungsbereich	Industrie: Produktionsbetriebe	Produktionsbetrieb: Arbeitsorientierte Produktionsgestaltung	Produktionsbetrieb: Technikorientierte Produktionsgestaltung
Ganzheitlichkeit der Aufgabe	3,53	3,56	3,49	3,43	3,60
Qualifikationsanforderungen und Verantwortung	4,00	4,11	3,85	4,21	3,93
Überforderung durch die Arbeitsaufgaben	2,44	2,36	2,54	2,53	2,52
Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ)	2,57	2,63	2,74	2,51	3,03
Belastendes Sozialklima	2,81	3,00	2,55	2,21	2,59
Belastendes Vorgesetztenverh.	2,34	2,30	2,40	2,16	2,62
Aufgabenvielfalt	3,39	3,25	3,57	3,76	3,58
Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit	3,26	3,26	3,25	3,38	3,23
Tätigkeitsspielraum	3,14	3,05	3,27	3,63	3,46
Partizipationsmöglichkeiten	2,68	2,54	2,87	2,91	2,42
Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes	3,11	2,82	3,29	3,49	3,68
Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit	2,87	2,86	2,65	2,88	2,00
Positives Sozialklima	3,61	3,46	3,48	3,80	3,03
Mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten	3,51	3,46	3,58	3,68	3,11
Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte	3,54	3,38	3,76	3,86	3,61
Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen	3,54	3,46	3,66	3,97	3,53

Tabellen III bis VII

Quelle: Woll, A. et al. (2001). Sportliche Aktivität, Fitneß und Gesundheit. Methodenband II. Karlsruhe: unveröff. Institutsbericht Nr. 11

Tab. III: Vergleichswerte „Sportler/Nichtsportler“ (mind. 1x wöchentlich regelmäßig sportlich aktiv)

	Gesamt N= 456	Männer N= 228	Frauen N= 228	33-36 n= 117	37-41 n= 64	42-46 n= 78	47-51 n= 55	52-56 n= 53	58-61 n= 89
Sportler	61,7%	71,4%	55,7%	65,8%	70,3%	66,7%	63,6%	56,6%	57,3%
Nichtsportler	38,3%	28,6%	44,3%	34,2%	29,7%	33,3%	36,4%	43,4%	42,7%

Tab. IV: Vergleichswerte „Intensität“ der sportlichen Aktivität

	Gesamt N= 307	Männer N= 160	Frauen N= 147	33-36 n= 74	37-41 n= 51	42-46 n= 55	47-51 n= 36	52-56 n= 36	58-61 n= 54
Locker & leicht	17,6%	15,6%	19,9%	8,2%	19,6%	5,5%	11,1%	29,7%	37,0%
Flott & zügig	57,2%	50,0%	65,1%	57,5%	54,9%	61,8%	55,6%	56,8%	55,6%
Hart & angestr.	25,2%	34,4%	15,1%	34,2%	25,5%	32,7%	33,3%	13,5%	7,4%

Tab. V: Vergleichswerte „Häufigkeit“ der sportlichen Aktivität

	Gesamt N= 307	Männer N= 160	Frauen N= 147	33-36 n= 74	37-41 n= 51	42-46 n= 55	47-51 n= 36	52-56 n= 36	58-61 n= 54
< 1x/Woche	9,1%	10,6%	7,5%	16,2%	5,9%	1,8%	13,9%	5,4%	9,3%
1x/Woche	36,2%	34,4%	38,1%	33,8%	33,3%	27,3%	33,3%	43,2%	48,1%
2x/Woche	34,2%	36,3%	32,0%	32,4%	37,3%	47,3%	30,6%	32,4%	24,1%
3x/Woche	10,7%	10,0%	11,6%	9,5%	13,7%	14,5%	8,3%	8,1%	9,3%
> 3x/Woche	9,8%	8,8%	10,9%	8,1%	9,8%	9,1%	13,9%	10,8%	9,3%

Tab. VI: Vergleichswerte „Dauer“ der sportlichen Aktivität

	Gesamt N= 307	Männer N= 160	Frauen N= 147	33-36 n= 74	37-41 n= 51	42-46 n= 55	47-51 n= 36	52-56 n= 36	58-61 n= 54
< 20 Minuten	7,8%	5,6%	10,2%	10,2%	5,4%	5,95	1,85	16,2%	13,0%
20 – 40 Min.	30,6%	33,8%	27,2%	27,2%	39,2%	19,6%	19,6%	32,4%	37,0%
> 40 Minuten	61,6%	60,6%	60,6%	62,6%	55,4%	74,5%	74,5%	51,4%	50,0%

Tab. VII: Vergleichswerte zu „Art der Tätigkeit“ (VII a) und „Körperliche Anstrengung am Arbeitsplatz“

Art der Tätigkeit	Gesamt N= 320	Männer N= 179	Frauen N= 141	Körperliche Anstrengung	Gesamt N= 320	Männer N= 179	Frauen N= 141
Meist sitzend	49,0%	56,3%	40,1%	Keine Anstr.	55,4%	61,4%	47,9%
Meist stehend	9,2%	10,8%	7,3%	Mäßige Anstr.	32,6%	26,1%	40,7%
Meist in Bewegung	41,8%	32,9%	52,6%	Schwere Anstr.	12,0%	12,5%	11,4%