

# Einleitung

Universitäten als Arbeitgeber, Bildungs- und Forschungsinstitutionen stellen einen besonderen und zugleich herausfordernden Schauplatz für Gesundheitsförderung dar. Das Thema hat hier durchaus Relevanz, da die gesundheitliche Arbeitssituation an den Universitäten und Hochschulen gravierende und zunehmende Probleme aufweisen kann und mit Strategien von Gesundheitsförderung und Prävention nicht nur aufgetretene Probleme verringert, sondern zugleich auch Lebensqualität und Arbeitsmotivation, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter gesteigert werden können.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) systemisch gedacht – das betriebliche Gesundheitsmanagement der Technischen Universität Kaiserslautern nimmt den Mensch als Beschäftigten und Mitarbeiter in den Fokus und strebt dabei einen ganzheitlichen Ansatz an, der körperliche, psychische und soziale Aspekte berücksichtigt. Das Gesundheitsbemühen zeichnet sich durch Nachhaltigkeit und eine Integration in vorhandene Strukturen und Abläufe aus. Dieser Prozess wird als Lernzyklus verstanden, der regelmäßiger Evaluation und Anpassung bedarf.

Die vorliegende Publikation bündelt die Ergebnisse der praxisverbundenen Untersuchung und evaluierenden Forschungsarbeiten durch Masterstudierende des Fernstudiengangs „Personalentwicklung“ und dem Präsenzstudiengang „Integrative Sozialwissenschaften“ an der Technischen Universität Kaiserslautern (TUK) – im Kontext des im Fachbereich Sozialwissenschaften/Fachgebiet Pädagogik angesiedelten Forschungskorridors „Das gesunde Unternehmen – Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung“ im zurückliegenden Zeitraum der Jahre 2015 bis 2017.

In diesem Vorhaben werden Konzepte und Forschungsansätze zum Arbeitsschutz und zur betrieblichen Gesundheitsförderung erstellt. Hierzu werden Mitarbeiter, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte mit dem Ziel befragt, interne Verbesserungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen im Unternehmen aufzuzeigen. Zugleich werden begründete Perspektiven eines unterstützenden und nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements entwickelt.

Die empirische Befragung umfasste für jeden Studierenden die Durchführung von mindestens fünf Leitfadeninterviews in einer offenen Art der Interviewführung, in der dem Gegenüber Gelegenheit gegeben wird, seine „Geschichte“ selbst zu entwickeln.

Die übergeordneten Leitfragen dieser Untersuchung gestalteten sich aus der systemischen Sichtweise auf jeden einzelnen Beschäftigten – als Mensch:

- Wie kann eine betriebliche Gesundheitsförderung aufgebaut und im Unternehmen etabliert werden?
- Welche Formen des Arbeitsschutzes fließen ein bei der menschengerechten und menschenorientierten Gestaltung der Arbeit, zum Schutz des Arbeitnehmers, zum Erhalt der Arbeitskraft sowie in die Regelung von Arbeitszeiten und Kündigungsschutz?
- Welche arbeitswissenschaftlichen Konzepte spielen dabei eine Rolle?

Wie in der wissenschaftlichen Arbeit und Forschung üblich, waren mehrere Personen an der hier vorgestellten Ergebniserhebung und Konzeptgestaltung beteiligt. Ich möchte mich bedanken bei den stets hilfsbereiten Mitgliedern der Steuerungsgruppe BGM der TUK und den vielen freiwilligen Interviewpartnern, die mit ihrer Aussagebereitschaft die Wichtigkeit einer gesunden Universität bestärkten.

Vor allem danke ich den Masterstudierenden für ihre Beteiligung an diesem Forschungsvorhaben und für ihr engagiertes Mitwirken, für ihre Anregungen, den lebendigen und stets diskursiven Prozess.

Die ausgearbeiteten Masterarbeiten evaluieren ein breites Spektrum gesundheitsfördernder Themen wie die bisherige Etablierung krankheitsverhütender und gesundheitsfördernder Strukturen und Prozesse durch Alexander Purtan. In seiner „Evaluation des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der TU Kaiserslautern“ anhand von Interviews mit den im BGM der Universität involvierten Führungskräften geht er auf grundlegende Fragen der Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen ein und schaut auf die Förderung persönlicher Ressourcen und Kompetenzen.

Frau Sandra Riemann widmet sich in ihrer Arbeit mit dem Titel „Stress lass nach!“ dem Stressverhalten am Arbeitsplatz samt dem Themenkomplex von Kommunikation und Information. Ihre Evaluation mündet in einer Konzeption zur Stressprävention für Mitarbeiter und in ein angepasstes Schulungsprogramm für Führungskräfte.

„Mediation als Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ fokussiert das von Nina Chase untersuchte Konfliktmanagement in verschiedenen Ausrichtungen. Zukunftsorientiert erarbeitet und gestaltet sie aufgrund der Auswertungen ein Handlungskonzept unter der Einbeziehung von Mediation und setzt damit innovative Impulse.

Datengestütztes Vorgehen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist die Voraussetzung für eine durch Objektivierung des Handlungsbedarfs aufgestellte Diagnose, für das Festlegen von Zielen und Prioritäten und das Bewerten des Erfolgs durchgeführter Aktivitäten, Projekten und bestehenden Angeboten. Die Evaluation von Frau Ramona Präsich „Das verkannte Potenzial von Controlling im Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ basiert auf Befragungen im Mittelbau und rundet die Gesamtevaluation ab.

Isa-Dorothe Eckstein

Projektkoordinatorin – wissenschaftliche Begleitung