

## Gesundheitsmanagement – Praxisbeispiele aus österreichischen Hochschulen | ein Mehrwert für die Hochschule

### Gesunde Lehr-, Lern- und Arbeitswelt Hochschule – Gesundheitsförderung im Setting Hochschule

Gesundheitsmanagement in Practice an der Universität Klagenfurt

Es begrüßt Sie sehr herzlich Waltraud Sawczak

Leitung Stabsstelle Gesundheitsmanagement, Sicherheit und Barrierefreiheit Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

Vorsitzende Netzwerk Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich

Gesundheitsmanagement in Practice an der FH Campus Wien

Es begrüßt Sie sehr herzlich Susanne Mulzheim

Leitung Gesundheitsmanagement Campus Vital

**Vorbemerkung:**

**diese Präsentation gibt ausgewählte Auszüge und Schwerpunkte des Gesundheitsmanagements der Universität Klagenfurt wieder - keine umfassende Darstellung.**

**Ebenso versteht sich die Darstellung (im 2. Teil) des Internen Konfliktmanagements der FH Campus Wien als Auszug zur Diskussion.**

## DIE EINZIGARTIGE ROLLE DES HOCHSCHULWESENS

### **„Lebens-, Lern- und Arbeitswelt für viele, viele Menschen“**

Die Hochschule als Setting eröffnet enorme Potenziale, eine große Zahl von Personen zu erreichen

mit Informationen und Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung ihrer Gesundheit und ihres Wohlbefindens und sie zur Mitwirkung zu gewinnen.

## DIE EINZIGARTIGE ROLLE DES HOCHSCHULWESENS

### **„Vorbildwirkung und Verantwortung“**

Hochschulen haben das Potenzial, gesundheitsbezogenes Bewusstsein und Wissen herauszubilden, was von den Absolvent/innen in andere Gesellschaftsbereiche hineingetragen werden kann und wird – gesellschaftspolitische Verantwortung

Studierende werden nach Abschluss ihres Studiums in Positionen mit Entscheidungskompetenz in allen Wirtschaftsbereichen tätig sein und haben daher eine hohe Multiplikator\*innenfunktion. Nachhaltige Gesundheitsförderung wird somit von ihnen als wesentliches Anliegen weiter getragen.

# Warum Gesundheitsförderung an Hochschulen?

Grafik: Viktor Solt-Bittner, Molnar & Prinkel (2015)

## Veränderungen der Arbeitswelt – auch im Hochschulbereich

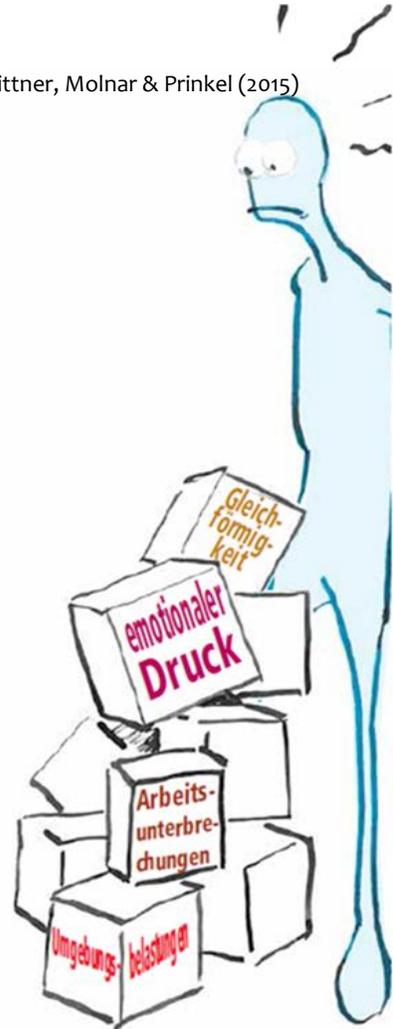
Rahmenbedingungen der Arbeit und des Studierens haben sich auch im Hochschulbereich verändert – inhaltliche und strukturelle Veränderungen - Zunahme der Leistungsnachweise, Prüfungen, Erhöhung Verwaltungs- und Betreuungsleistungen, internationaler Wettbewerb, Informationsverdichtung, Flexibilisierung Arbeitszeit ...

Zunahme an Belastungen mit Fehlbeanspruchungsfolgen bei Mitarbeitenden und Studierenden

Arbeitszeit

Prüfung

Bacc.



# Ausgangslage, Eckdaten zu HS in Österreich

## Personal an Universitäten und Fachhochschulen

Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

Datenprüfung: bmbwf, Abt. IV/2; Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10

	Anzahl	Stichtag
Universitäten	57.590	31.12.2017
Fachhochschulen	19.140	Studienjahr 2016/17
Private Universitäten	3.995	Studienjahr 2016/17
	<b>80.725</b>	

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni zum jeweiligen Stichtag

Statistische Taschenbuch 2018, Herausgeber:  
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und  
Wirtschaft (2018)

# Ausgangslage, Eckdaten zu HS in Österreich

## Studierende nach Institutionen des tertiären Bildungsbereichs, Wintersemester 2011, 2016 und 2017

Datenaufbereitung: bmbwf, Abt. IV/10 und Präs/11

Institution	2017		2016		2011	
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen
<b>Insgesamt<sup>1</sup></b>	<b>363.044</b>	<b>53,8%</b>	<b>364.091</b>	<b>53,8%</b>	<b>337.466</b>	<b>54,1%</b>
Universitäten <sup>2</sup>	278.052	53,1%	280.783	52,9%	272.061	53,4%
Privatuniversitäten <sup>2</sup>	12.775	60,1%	11.556	61,0%	6.555	59,8%
Fachhochschulen <sup>2</sup>	51.522	49,2%	50.009	48,7%	39.276	46,7%
Pädagogische Hochschulen <sup>3</sup>	13.232	71,8%	14.280	73,4%	13.696	77,6%
Kollegs und Speziallehrgänge (Höhere Schulen) <sup>4</sup>	7.351	72,2%	7.351	72,2%	5.262	75,2%
Akademien des Gesundheitswesens <sup>5</sup>	112	64,3%	112	64,3%	616	80,2%

1 Inklusive möglicher Doppelzählungen.

2 Jeweils Wintersemester. Universitäten: ordentliche Studierende inkl. Incoming-Mobilitätsstudierende: 4.341 im Wintersemester 2016; Privatuniversitäten und Fachhochschulen ohne Studierende in Lehrgängen.

3 Jeweils Wintersemester, Werte für 2016 revidiert; Pädagogische Hochschulen, inkl. Berufspädagogik, Religionspäd., Agrarpäd. und private Studiengänge f. d. Lehramt f. islam., jüd., kath. Religion; Regelstudierende (Diplomstudium/Bachelorstudium); ohne Weiterbildung.

4 Studienjahr; inklusive Sonderformen. Wert 2017 aus Fortschreibung 2016.

5 Studienjahr; Akademien für gehobene medizinisch-technische Dienste und Hebammenakademien. Wert 2017 aus Fortschreibung 2016.

Statistische Taschenbuch 2018, Herausgeber: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2018)

**Gesamtanzahl Hochschulangehörige: 443.769**

**Anzahl in Deutschland um ein Vielfaches +++**



Quelle: pixabay.com / free download

## Statusgruppen an Hochschulen

Wer sind die sog. Hochschulangehörigen und welche Belastungen und Ressourcen gibt es?

Mitarbeitende

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Wissenschaft unterstützendes Personal

Studierende

## Stressfaktoren und psychische Beschwerden

49% aller Studierenden geben mindestens einen Stressfaktor an, 42% mindestens eine psychische Beschwerde.

Am häufigsten werden fehlende Studienmotivation, Versagensängste/ Prüfungsangst, Arbeits- und Konzentrationsschwierigkeiten, stressbedingte gesundheitliche Beschwerden und Existenzängste genannt.

### Stressfaktoren und psychische Beschwerden nach Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
<b>Stressfaktoren<sup>1</sup></b>	51%	47%	49%
Schwierigkeiten, Studium selbst zu organisieren	16%	17%	17%
Arbeits- und Konzentrationsschwierigkeiten	23%	23%	23%
Stressbedingte gesundheitliche Beschwerden	26%	16%	22%
Fehlende Studienmotivation	24%	25%	25%
<b>Psychische Beschwerden<sup>2</sup></b>	46%	37%	42%
Mangelndes Selbstwertgefühl	19%	14%	17%
Depressive Stimmungen	19%	16%	17%
Kontaktschwierigkeiten, soziale Isolation	13%	12%	13%
Existenzängste	22%	17%	20%
Versagensängste/ Prüfungsangst	27%	20%	24%

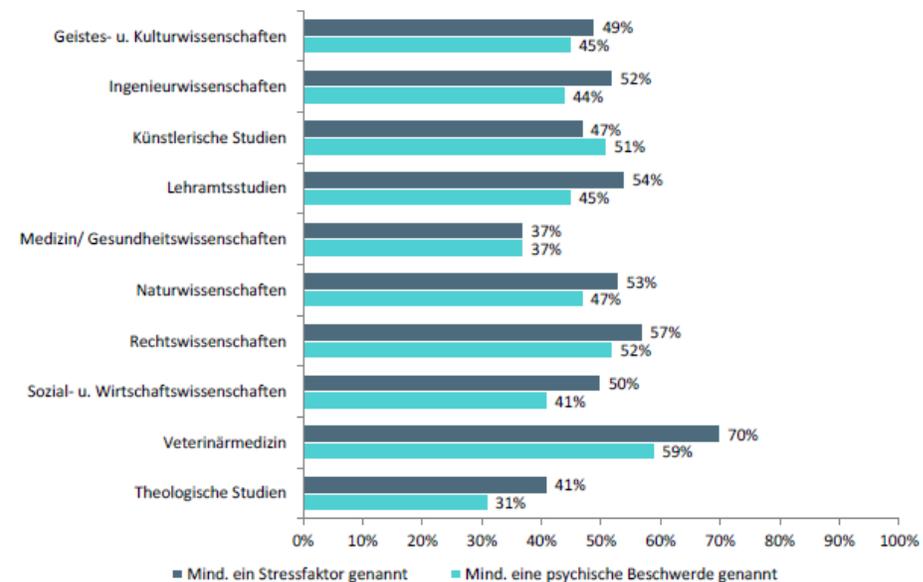
<sup>1</sup> Mind. ein Stressfaktor genannt.

<sup>2</sup> Mind. eine psychische Beschwerde genannt.

### Kenntnis der Psychologischen Studierendenberatung

42% aller Studierenden kennen die Psychologische Studierendenberatung, 6% nutzten bereits ihre Angebote. Am häufigsten: Studierende an Kunstuniversitäten, sowie Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung.

### Stressfaktoren und psychische Beschwerden nach universitären Studiengruppen



Quelle: Institut für Höhere Studien, Studierenden-Sozialerhebung 2015

*, (...) Ziel muss sein, die kommende Generation von Leistungsträgern und Führungskräften als potentielle Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für gesundheitsfördernde Strukturbildung in Wirtschaft und Gesellschaft vorzubereiten sowie deren Verständnis und Akzeptanz für ein modernes betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren.*

*Hochschulabsolventinnen und -absolventen sind prädestiniert, ihre an der Hochschule entwickelte Gesundheitskompetenz in die Arbeitswelt von morgen zu übertragen (...)*

Thomas Horn, Leiter GM bei der Technikerkasse DE, 2013

# Gesundheitsmanagement in Practice

Gesundheitsmanagement der  
Universität Klagenfurt | Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (AAU)

**uni**gesund

*„An der AAU stehen die*

*Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mittelpunkt.*

*Ihr seelisch-geistiges, körperliches und soziales Wohlbefinden zu fördern hat in allen Belangen*

*oberste Priorität. Betriebliches Gesundheitsmanagement wird als Führungsaufgabe*

*angesehen. Es umfasst alle Universitätsangehörigen“,*

*so in der Präambel der **Betriebsvereinbarung** Gesundheitsmanagement, 2007*

## **Gesundheitsmanagement**

*„ .. mehr als die Bereitstellung von Obst & Wasser oder*

*das Angebot eines Yoga Kurses“*

## ... im Zeitraffer

- 2006 Start ‚Projekt BGF an der AAU‘ als erste Hochschule Österreichs
- 2007 Unterzeichnung Betriebsvereinbarung Gesundheitsmanagement
- 2007 – 2010 FGÖ Projekt ‚Gesundheitsmanagement an der AAU‘
- 2007 Unterzeichnung BGF Charta
- Gütesiegel 2011, 2014, 2017
- 2009 Gründung des Netzwerk Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich
- 2010 Unterzeichnung Betriebsvereinbarung ‚Wertschätzender Umgang‘
- Ab 2010 wird Gesundheitsmanagement in den Regelbetrieb übernommen
- 2013 Verankerung durch Planstelle und Aufnahme ins Organigramm
- **2019 Stabsstelle Gesundheitsmanagement, Sicherheit und Barrierefreiheit**
- Weiterentwicklung, Weiterentwicklung .....

- bewusste und planvolle Organisation, Steuerung und Ausgestaltung von universitär-betrieblichen Prozessen und Strukturen
- Förderung und Erhaltung der biopsychosozialen Gesundheit, Arbeitsbewältigungs- und Lernfähigkeit

**unigesund** ,sein‘ durch

Verbesserung der Arbeits- und Lernbedingungen

Abbau von Arbeitsbelastungen

Aufbau und Stärkung von Gesundheitsressourcen

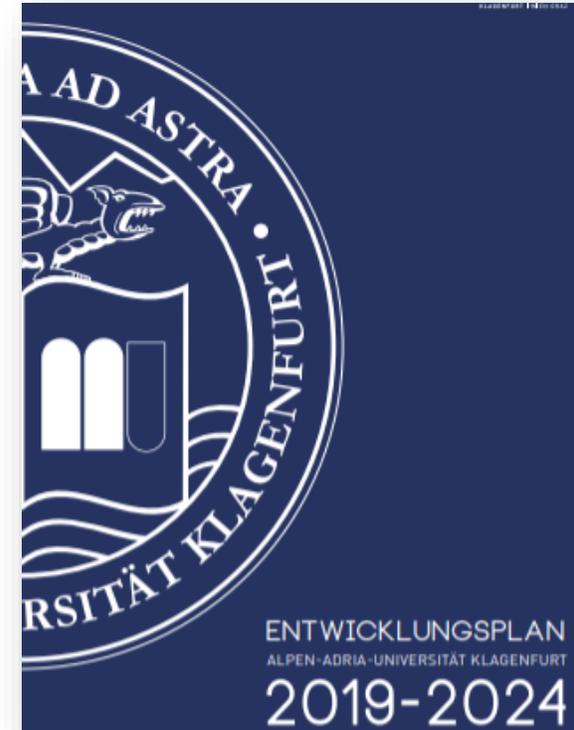
auf individueller und organisatorischer Ebene

## 3.3.1.3 DIE AAU ALS VORBILDICHE ARBEIT- GEBERIN

### 3.3.1.3.1 GESUNDHEIT

Das Gesundheitsmanagement an der AAU ist auf eine ganzheitliche und nachhaltige Gesundheitsförderung ausgerichtet und wird als Querschnittsthema auf möglichst vielen Entscheidungsebenen und bei der Gestaltung effizienter Strukturen und Prozesse berücksichtigt. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Arbeit, erhoben durch die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz 2013 und 2017, steht weiterhin im Mittelpunkt, wie auch die Fortführung der federführenden Tätigkeit im Netzwerk „Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich“.

Die AAU wird die Wiedererlangung des 2011, 2014 und 2017 verliehenen Gütesiegels für betriebliche Gesundheitsförderung anstreben und in den kommenden Jahren auch besonderes Augenmerk auf die Studierendengesundheit legen und ein Konzept zur Verankerung gesunder Rahmenbedingungen für Studierende erarbeiten, welches im Rahmen eines Pilotprojekts – gemeinsam mit FH Campus Wien und UMIT – umgesetzt werden soll (Vorhaben **StudiGes**).



**Verankerung in den Entwicklungsplänen der AAU 2013, 2016-18, 2019-2024**

Gesellschaftliche Ziele / AAU als qualitätsvolle Organisation, vorbildliche Arbeitgeberin

## AkteurInnen

**Steuerkreis** mit VertreterInnen aller Personengruppen  
Hochschulleitung & Stabsstellenleitung

Gesundheitsschutz (Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft)

Studierendenvertretung

Behindertenvertretung

Personalentwicklung

AkGleich-Vertretung

Betriebsratsvertretungen

USI

Mitarbeitende aus allen Statusgruppen und Fakultäten

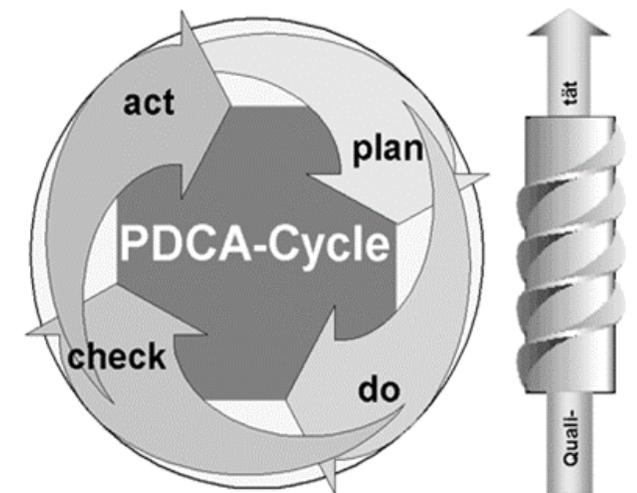
Seit Beginn setzt sich die AAU \_ FH Campus Wien das Ziel der Schaffung gesundheitsfördernder Lebens-, Arbeits- und Studienwelten im Setting Universität und

der Entwicklung gesundheitsfördernder Kompetenzen aller Universitätsangehörigen

und orientiert sich dabei qualitativ an den Grundprinzipien der Gesundheitsförderung und den Public-Health-Action-Cycle

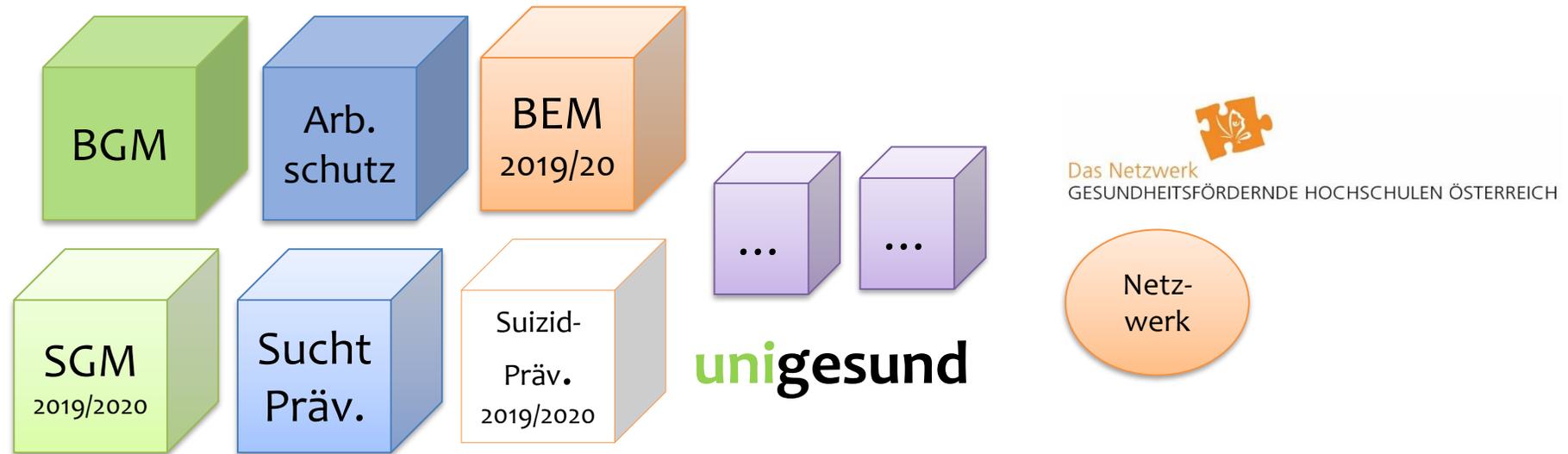
## Vorbereitung

1. Ist-Analyse (Überblick & Detail)
2. Maßnahmenplanung (Umsetzungsschwerpunkte mit der Ableitung von Zielen und Handlungsfeldern)
3. Umsetzung
4. Evaluierung / Wirksamkeitsüberprüfung
5. Fortschreibung / Verankerung / Nachhaltigkeit



PDCA-Cycle nach Deming

Im Mittelpunkt dabei: **Partizipation & kontinuierliche und transparente Kommunikation**



Managing Schnittstellen |

In Zusammenarbeit mit PE (Personalentwicklung), OE (Organisationsentwicklung), QM (Qualitätsmanagement), USI (Universitätssportinstitut), EMAS (Umweltmanagement) ...

## Baustein Arbeits- und Gesundheitsschutz

### ArbeitnehmerInnenschutz (ASchG) – ‚nicht verhandelbare‘ Voraussetzung

- Präventivkräfte
- Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkraft (Ergonomie am Arbeitsplatz),  
Arbeits- und Organisationspsychologie
- Arbeitsplatzevaluierungen - auch psychischer Belastungen (Gefährdungsbeurteilung) seit 2013:  
bereits 2. Runde abgeschlossen und viel gelernt und weiterentwickelt
- Erfordert interdisziplinäre Zusammenarbeit
- **Ab WS 2019/20 auch für Studierende geplant**

## Baustein Betriebliche Sucht-/Alkoholprävention

### Konzept inkl. Gesprächsleitfäden

„Gesundheit und Abhängigkeits-/Alkoholprävention“

Handlungsebenen: Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention

Ebene Führungskraft, Kolleg/in, betroffene/r Mitarbeiter/in

### 5- Stufen-Gesprächsplan

Im Vorfeld ggf.: Fürsorge- und/oder Klärungsgespräch

Gesprächsinterventionskette bei Suchtmittel-/Alkoholkonsum

bzw. riskantem Verhalten

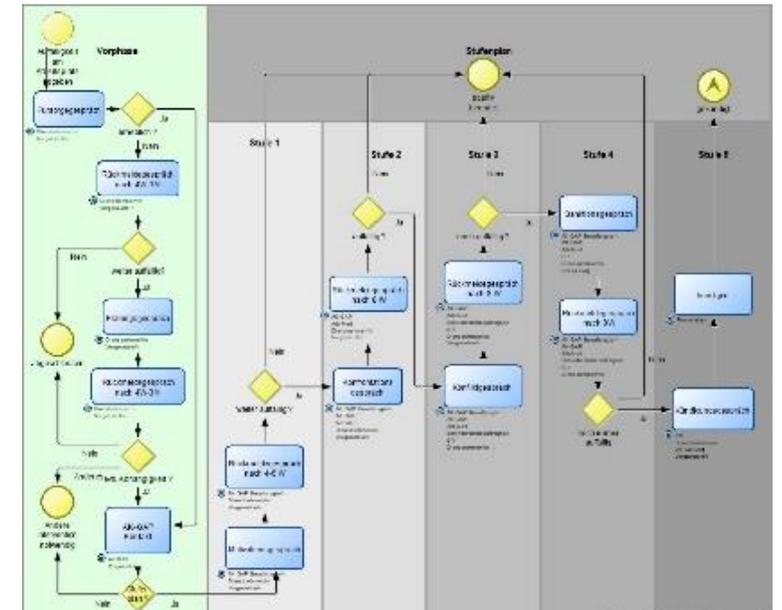
Motivationsgespräch

Konfrontationsgespräch

Konfliktgespräch

Sanktionsgespräch

Kündigungsgespräch



## Baustein Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Orientierung an den Qualitätskriterien der BGF/Gesundheitsförderung

### Strategie / Vorgehen

Verhältnisorientierte Maßnahmen +  
laufende Angebote zu Bewegung, Ernährung, psychische Gesundheit und  
Schwerpunktsetzungen für 3-4 Jahre

2013 – 2017 Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken

2018 – 2021 Organisationskultur Wertschätzung (geplant)

### Keine Intervention ohne Analyse und Partizipation

Regelmäßige IST-Analyse

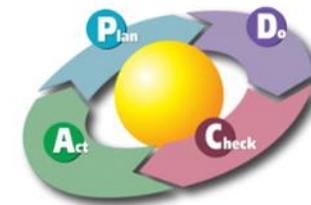
Fokusgruppen / Gesundheitszirkel

Intensive Zusammenarbeit mit ArbeitnehmerInnen-Schutz

Maßnahmenableitung

Wirksamkeitsüberprüfung

Gemeinsame Arbeit im Steuerkreis



„Diagram by Karn G. Bulsuk  
(<http://www.bulsuk.com>)“

Beispiel Gesundheitstag: eingesetzt als ‚Motivator ...  
bewusst als Event geplant ....

Gesundheitsförderung **beginnt im Öffi** mit ein wenig Blutdruck messen,  
Informationen, Schrittzähler und früher aussteigen ☺



**Gesundheitsförderung setzt sich im Hörsaal fort**  
– kurze LV Unterbrechung mit Musik und  
Trainerin

## NACHHALTIGKEIT UND GESUNDHEIT GESUNDHEIT UND NACHHALTIGKEIT



Beispiel Gesundheitstag: eingesetzt als ‚Motivator ...  
bewusst als Event geplant ....

**Gesundheitsförderung vegan in der Aula:** Produkte für gesunde und nachhaltige Pflege, live hergestellt und probiert 😊



Soziale, ethische Gesundheitsförderung **nachhaltig in Kleidung** – freie, kostenfreie Gebrauchtkleidung bereitgestellt von Uniangehörigen für Uniangehörige



**NACHHALTIGKEIT UND GESUNDHEIT**  
**GESUNDHEIT UND NACHHALTIGKEIT**

Beispiel Gesundheitstag: eingesetzt als ‚Motivator ...  
bewusst als Event geplant ....

Gesundheitsförderung ‚**classic**‘ mit der Gesundheitsstraße und der Messung von körperlichen Parametern ☺  
(wie hoch ist den heute mein Blutzucker??? usw. und dem **Wissensquiz**)



Bildquelle alle: Ch. Sagmeister CampusTV AAU, 2017



Gesundheitsförderung ‚**im uni-Modus**‘ mit einem kleinen Wett-Hüpf-Kampf und Bespielung der sozialen Medien

**NACHHALTIGKEIT UND GESUNDHEIT**  
**GESUNDHEIT UND NACHHALTIGKEIT**

## 10 Handlungsfelder 2015 – 2019

aus den IMPULS-Test|2 Befragungen (Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen inkl. Fokusgruppen:  
**gesetzliche Pflicht optimal nutzen | ‚von der Pflicht zur Kür‘**

1. Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
2. Führungsqualität und Zusammenarbeit
3. Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe (Transparenz, Orientierung, Kommunikation ..), generell für alle und mit besonderem Fokus auf Führungskräfte, administrative Mitarbeitende mit besonderen Aufgaben in Forschung und Lehre
4. Arbeitsbelastung Nachwuchswissenschaftler\*innen
5. Schaffung von Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende im administrativen Tätigkeitsbereich

## 10 Handlungsfelder 2015 – 2019

aus den IMPULS-Test|2 Befragungen (Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen inkl. Fokusgruppen:  
**gesetzliche Pflicht optimal nutzen | ‚von der Pflicht zur Kür‘**

6. Verbesserung des Handlungsspielraums und Beteiligung für Mitarbeitende mit speziellem Schwerpunkt auf administrative Mitarbeitende
7. Arbeitsbelastung bei Teilzeitkräften
8. Wertschätzung/Unternehmenskultur, alle MitarbeiterInnen
9. Weiterentwicklung und Stärkung des Gesundheitsbewusstseins und des Gesundheitsverhaltens der Mitarbeitenden und Studierenden
10. Weiterentwicklung von Angeboten zur gesunden Ernährung für alle Mitarbeitenden und Studierenden

>> **Ableitung von Zielen und Maßnahmen** <<

Auszug aus dem Maßnahmenkatalog 2015 - 2019 bzw. lfd

## Stärkung psychische Gesundheit

Externes Angebot **psychologische Beratung**  
(niederschwellig, anonym, kostenfrei)

Spezielle Workshops und Seminare zur psychischen Gesundheit  
(Achtsamkeitstraining, Entspannungsmethoden, **Resilienz Training**, Aktives Glückserleben  
uvm ...)

Mediationsangebot  
(**intern und extern**)

„Sprechstunde“ Arbeitsmedizin und Gesundheitsmanagement

## Auszug aus dem Maßnahmenkatalog 2015-2019

### **Initiative M4M Mitarbeitende für Mitarbeitende**

Salsa, Bewegte Pause am Arbeitsplatz

Kurzwanderungen ‚Kommunikation in Bewegung‘

Grüne Kosmetik (Gesundheit und Nachhaltigkeit)

Vegane Ernährung (Gesundheit und Nachhaltigkeit)

Selbstverteidigungskurs, Stadtwanderungen ...

Viele Mitarbeitende der Universität haben neben ihrer eingesetzten Qualifikation am Arbeitsplatz umfangreiches Wissen und Fähigkeiten zum Thema Gesundheit und Gesundheitsförderung. Diese Qualifikationen werden wertgeschätzt und gefördert. Vorhandene Ressourcen, die in der alltäglichen Arbeit nicht zum Einsatz kommen, werden genutzt, bewusst gefördert, mobilisiert und entfaltet.

## Auszug aus dem Maßnahmenkatalog 2015-2019

### **Verbesserung der Führungsqualität und Zusammenarbeit**

„**IV Werkstatt**“ (spezielle Weiterbildung für Institutsvorständ\*innen)

„**Admin Werkstatt**“ (spezielle Weiterbildung für administrative Mitarbeitende mit besonderen Aufgaben in Forschung und Lehre)

Gesundheitsorientiertes Führen

Teamarbeit, Wertschätzung ... uvm.

Beispiel Initiative „Verschnaufpause“

## Arbeitsschwerpunkte

### Beispiel: Initiative ‚Verschnaufpause‘

#### AUSGANGSLAGE

Anspannung, ständiges Sitzen und wenig Bewegung, Stress am Arbeitsplatz bringen sehr oft Verspannungen im oberen Rücken und in der Nackenmuskulatur, dies wiederum kann zu Kopfschmerzen und Haltungsschäden bis hin zu krankheitsbedingten Fernbleiben führen. An arbeitsintensiven Tagen oder Wochen werden oft regelmäßige Pausen vernachlässigt, was zu einer Akkumulation von Müdigkeit und Überanstrengung zur Folge haben kann. Oft reicht die verbleibende (Frei)-Zeit nicht mehr aus, um den Körper auf einen erholten Ausgangszustand zurück zu bringen. Negative gesundheitliche Auswirkungen können die Folge sein.

#### ZIELE

Mit der Initiative ‚Verschnaufpause‘ soll einerseits ein konkretes Maßnahmenpaket angeboten werden, um stressbedingten Situationen gesundheitsfördernd entgegen zu wirken, andererseits soll das Bewusstsein für ‚gesunde Arbeitszeit den ganzen Arbeitstag‘ und sinnvolle Pausengestaltung gefördert werden. Verbesserung der körperlichen und psychischen Gesundheit.

## Beispiel: Initiative ‚Verschnaufpause‘

### PROJEKTVORHABEN / MAßNAHMEN

Unterschiedliche Angebotsformate:

- **Bewegte Pause direkt im Büro**, am Arbeitsplatz: ‚Hole dir deine TrainerIn direkt ins Büro‘ (buchbar über die Interne Weiterbildung)
- **Bewegte Pause Videos**: ‚Eigenproduktionen und ‚Geborgtes und Überlassenes von der MUL‘, im Selbstmanagement Bewegte Pause am Arbeitsplatz, wann immer du willst‘, verfügbar über die Confluence Wiki-Seite des Gesundheitsmanagements
- **Atempause am Ende des Arbeitstages** einlegen: Atempädagogik Kurs, wöchentlich 30 Minuten ab 15.30 Uhr. Entspannt nach einem anstrengenden Arbeitstag in die Freizeit, um die Arbeits-Erholungszeit bewusst zu verstärken, win-win-win für die teilnehmenden Mitarbeitenden selbst, deren Familien und für die AAU.

**Neu hinzu ab SS 2018: Yoga Lunch – Auszeit rund um die Mittagspause**

**Physiotherapeutische Behandlungen, Physiotherapeutische Begehungen direkt am Arbeitsplatz für Menschen mit chronischen Beschwerden & Massagen**

## Auszug aus dem Maßnahmenkatalog 2015-2019

### Neugestaltung Informationsplattformen und Verbesserung Kommunikation

Beschäftigtenportal, Home

Transparenz der Prozesse und Abläufe (Org.handbuch)

**VR Pers-Cafè** (direkte Kommunikation mit Unileitung; Vizerektor für Personal  
1x /Monat im Gespräch mit den Mitarbeitenden, niederschwellig ohne Anmeldung, alles  
kann besprochen werden ...) immer ausgebucht!

### Studierenden-Wegweiser

Integration im Basislehrgang für neue Mitarbeitende

Integration im Lehrgang für NachwuchswissenschaftlerInnen

### Welcome Office

Liste vertraulichen Kommunikationsmöglichkeiten

### Erweiterung Handlungsspielraum

**Selbstbestimmtes Lern- und Bildungskonto** (3-5 Tage pro Jahr selbstbestimmte Weiterbildung)

**Aufstiegsmöglichkeiten für admin. Mitarbeitende**

## Auszug aus dem Maßnahmenkatalog 2015-2019 bzw. lfd

### Weiteres ...

Konzept / Handlungsleitfaden zur Suchtprävention am Arbeitsplatz  
Verbesserung **Nichtraucher\*innen-Schutzmaßnahmen**

Konzeptionelle Weiterentwicklung des Lehrgangs für JuWi's in  
Weiterbildungsprogramm für Nachwuchswissenschaftler\*innen  
„Kompetenzen für Lehre und Forschung entwickeln und erweitern“

Ausweitung der Sport-1/2- Stunde auf andere Angebote des Gesundheitsmanagements  
(wie Bewegte Pause, Verschnaufpause, M4M, Massage, Physiotherapie ...) – Angebote  
können in der Arbeitszeit besucht werden

Merit Point System – **Lorbeersystem**

Auszug aus dem Maßnahmenkatalog 2015-2019 und lfd.

## **Angebote für die Studierendengesundheit**

- Ernährungsworkshops (vegan, Basics ..)
- Verbesserung Angebot Mensa und Kantine
- Gesundheitstag mit umfangreichen Angebot (2x/jährlich)
- USI Bewegungsangebote
- Zusammenarbeit mit Studierendenberatung und ÖH verstärken
- Studierenden-Wegweiser
- Zusammenarbeit im Rahmen LV's
- Open Space Veranstaltungen zu Wünschen und Bedarf
- Atempädagogik
- Stimm- und Präsentationstraining
- Klettern als Selbstbewusstseinstraining
- Angebote in ZA mit Psychologischer Studierendenberatung ....

## Auszug Angebote für Studierende SS 2019

**„Mit Köpfchen durch den Supermarkt – Schau auf’s Etikett“** | 14.03.2018 |  
Im Supermarkt kann man mehr Dinge falsch machen als bisher angenommen.

**„Weger“ im Hörsaal | Bühne frei für Ihre Stimme mit Michael Weger** | 02.05.2019  
Seminarleiter: Michael Weger ist Intendant der neuebuehnevillach, Schriftsteller, Schauspieler, Regisseur, Persönlichkeitstrainer; Professor für Stimme, Sprache und Schauspiel an der Carinthischen Musik Akademie; Autor von Romanen, Sachbüchern und Theaterstücken

Lesung: **„Nessmann liest Nessmann“** | 20.05.2019  
Aus seinem Buch Dreimal Hölle und retour

**Poetry Slam** mit Carmen Kassekert | 23.05.2019  
Carmen Kassekert, Kulturverein "Slam if you can!"

**14. Gesundheitstag** und Nachhaltigkeitstag der AAU | 29.05.2019

**Stadtwanderung:** Lend, Kreuzbergl, Botanischer Garten | 06.06.2019 |

## Projekte ‚innerhalb‘ des Gesundheitsmanagement

### **Gesundheit verankern“**

Gesundheit der Studierenden erhöhen

### **„Verantwortliche Entwicklung – Ressourcenorientierung“**

Achtsame Nutzung der Human-, Sozial- und Umweltressourcen

### **„Netzwerk Gesundheitsfördernde Hochschulen Österreich“**

Aufbau und Etablierung eines Netzwerks im Setting Hochschule

### **‚fit4excellence‘ 2014**

Fachtagung zur gesunden Führung an Hochschulen

### **‚Catch me if you can‘ 2016**

Tagung zum Thema schwer erreichbare Zielgruppen

### **‚visions ...‘ 2018**

3-Länder-Tagung D\_A\_CH der Netzwerke Gesundheitsfördernde Hochschulen

## Auszeichnungen

*„zeigen Wertschätzung, geben Motivation, zeigen innerbetrieblich die Wichtigkeit ... geben Rückhalt und **Argumente bei EntscheidungsträgerInnen ...**“*

Gesundheitspreis der Stadt Klagenfurt  
2009, 2010, 2015



Move Europe & Model of Good Practice  
2008, 2011



Gütesiegel für BGF  
2011-2013, 2014-2016, 2017-2019



Österreichischer Gesundheitspreis  
2017



## Was sichert die Nachhaltigkeit - Verankerung

Betriebsvereinbarung „Gesundheitsmanagement“

Betriebsvereinbarung „Wertschätzender Umgang“

Geschäftsordnung Steuerkreis Gesundheitsmanagement

Stabsstelle Gesundheitsmanagement

Netzwerk Gesundheitsfördernder Hochschulen Österreich -  
Vorsitz und Koordinationsstelle AAU |

*‘Networking as Strategy for Successful Setting-Related Health Promotion’*



Das Netzwerk  
GESUNDHEITSFÖRDERNDE HOCHSCHULEN ÖSTERREICH

## Engagierte AkteurInnen

## Kontakt:

Mag.<sup>a</sup> Waltraud Sawczak  
[waltraud.sawczak@aau.at](mailto:waltraud.sawczak@aau.at)  
0043 463 2700 3419

# **IKB    Interne Konfliktberater\*innen als Beispiel Gesundheitsmanagement in practice an der FH Campus Wien**

**Susanne Mulzheim**

# IKB Interne Konfliktberater\*innen





**Konflikte sind nicht die Ausnahme  
sondern der Normalfall  
menschlichen Zusammenlebens  
und -arbeitens.**

# Woran erkennt man Konflikte?

## Beim Anderen:

- Widerstand
- Rückzug
- Gereiztheit
- Intrigen und Gerüchte
- Sturheit

## Bei sich selbst:

- Kopfschmerz
- Magenbeschwerden
- Schlafprobleme
- Kündigungswunsch

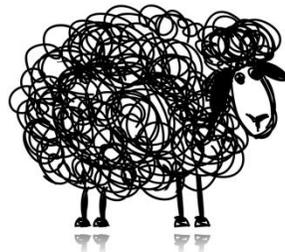
# Typischer Umgang mit Konflikten im Arbeitsalltag

Lass uns wie Erwachsene damit umgehen!

Verdrängung



Suchen von Schuldigen



Delegation nach oben, schnelle Lösung oder Machtentscheidung



## Wann soll man Hilfe suchen

- Man fühlt sich durch den Konflikt belastet, schläft schlecht oder muss häufig an die unangenehme Situation denken.
- Man möchte gerne mit einer neutralen Person über das Problem reden.
- Man sucht jemanden, der einem bei der Lösung unterstützt
- Alles erscheint unlösbar und dauert schon so lange an.

# Interne Konfliktberater\*innen können von Ihnen frei ausgewählt werden

Ulrike Alker



Christian Halter



Josef Ruh



Johanna  
Coulin-Kuglitsch



Susanne  
Mulzheim



Rita  
Schmiedecker-  
Pauxberger



Günter Horniak



Elisabeth Nießner



Andrea  
Zimpernick

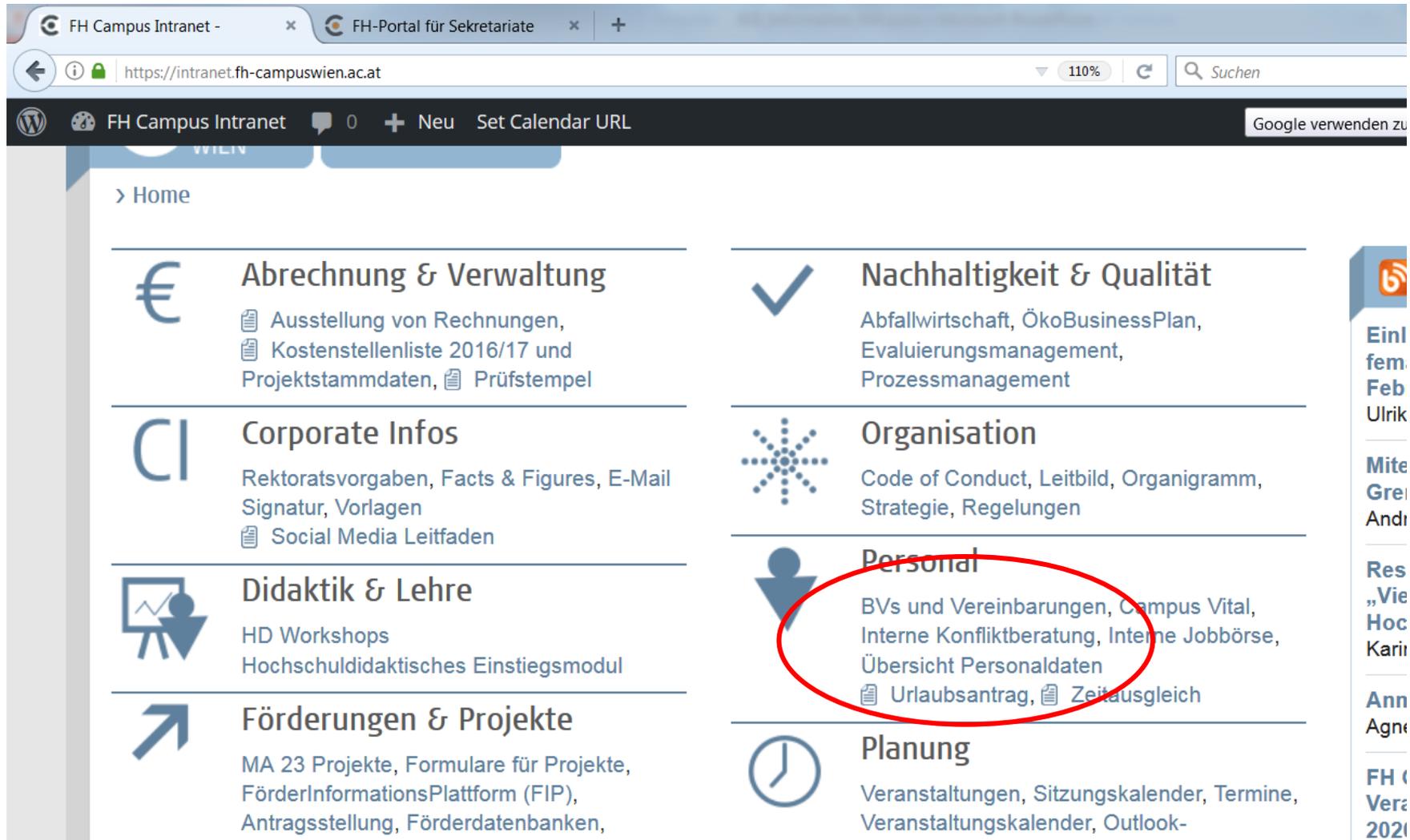


# Interne Konfliktberater\*innen

- haben ein offenes Ohr für Ihre Anliegen
- bieten direkt im Haus eine kostenlose Beratung bei belastenden Situationen an
- unterliegen der Verschwiegenheitspflicht
- entwickeln mit Ihnen konkrete nächste Schritte zur Lösungsfindung



# Alle Informationen zu IKB finden Sie auch im Intranet



Home

- Abrechnung & Verwaltung**
  - Ausstellung von Rechnungen,
  - Kostenstellenliste 2016/17 und Projektstammdaten, Prüfstempel
- Corporate Infos**
  - Rektoratsvorgaben, Facts & Figures, E-Mail Signatur, Vorlagen
  - Social Media Leitfaden
- Didaktik & Lehre**
  - HD Workshops
  - Hochschuldidaktisches Einstiegsmodul
- Förderungen & Projekte**
  - MA 23 Projekte, Formulare für Projekte, FörderInformationsPlattform (FIP), Antragsstellung, Förderdatenbanken,
- Nachhaltigkeit & Qualität**
  - Abfallwirtschaft, ÖkoBusinessPlan, Evaluierungsmanagement, Prozessmanagement
- Organisation**
  - Code of Conduct, Leitbild, Organigramm, Strategie, Regelungen
- Personal**
  - BVs und Vereinbarungen, Campus Vital, Interne Konfliktberatung, Interne Jobbörse, Übersicht Personaldaten
  - Urlaubsantrag, Zeitausgleich
- Planung**
  - Veranstaltungen, Sitzungskalender, Termine, Veranstaltungskalender, Outlook-

Einl  
fem.  
Feb  
Ulrik  
  
Mite  
Gre  
Andr  
  
Res  
„Vie  
Hoc  
Kari  
  
Ann  
Agne  
  
FH C  
Ver  
2021

## Reden Sie mit Ihren Nachbar\*innen

- > Gibt es an Ihrer Hochschule ein vergleichbares Angebot?
- > Könnten Sie sich vorstellen, Konfliktberater\*innen zu implementieren?
- > Welche Hindernisse und Stolpersteine sind dabei zu bewältigen?

Halten Sie fest, was Ihnen wichtig erscheint.

## **Kontakt:**

Susanne Mulzheim, MSc

FH Campus Wien

[susanne.mulzheim@fh-campuswien.ac.at](mailto:susanne.mulzheim@fh-campuswien.ac.at)