



HANDLUNGSFELDER

UND THEMEN

HANDLUNGSFELDER

und Themen

Aus dem ganzheitlichen Anspruch eines umfassenden Gesundheitsbegriffs folgt ein breites Spektrum an Handlungsfeldern und Themen, die das Gesundheitsmanagement bedienen. Diese überschneiden sich häufig oder ergänzen sich sinnvoll. Ganz im Sinne des Qualitätsmanagements wird auf aktuelle Entwicklungen reagiert, es werden neue Themen etabliert und Maßnahmen sowie Angebote der Handlungsfelder regelmäßig bedarfsgerecht angepasst und erweitert.

In den folgenden Abschnitten sind die zentralen Handlungsfelder und Themen beschrieben, die im Projektzeitraum bearbeitet worden sind. Sie werden jeweils

unter den Dimensionen der *physischen, psychischen und sozialen Gesundheit*, den drei Aufgabenbereichen *Gesundheitsförderung, Prävention und Problemlösung* und der *Verhaltens- und Verhältnisebene* betrachtet. Je nach Thema liegen die Schwerpunkte auf ausgewählten Aspekten dieses ganzheitlichen Ansatzes.

Die Handlungsfelder und Themen wurden in Arbeitsgruppen (Teilprojekten) bearbeitet, die sich jeweils einen Leitsatz gegeben haben. Der Leitsatz gibt die jeweilige Zielrichtung an und ist jedem Abschnitt vorangestellt.

2.1 Arbeitsbedingungen

Der Zusammenhang zwischen *Arbeitsbedingungen und Gesundheit* ist wissenschaftlich gut belegt. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht zu gestalten, mögliche Gefährdungen der physischen und psychosozialen Gesundheit am Arbeitsplatz regelmäßig zu beurteilen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Diese gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sind an der Universität Würzburg strukturell an der *Stabsstelle Arbeits-, Gesundheits-, Tier- und Unfallschutz (AGTU)* verortet.

Der klassische Arbeits- und Gesundheitsschutz zielt vor allem auf die Prävention von Unfällen und Erkrankungen ab. Im Rahmen der Gesunden Hochschule hat die Arbeitsgruppe „*Arbeit gestalten*“ besetzt mit Vertreterinnen und Vertretern der Stabsstelle AGTU, des Betriebsärztlichen Dienstes, der Sucht- und der Konfliktberatung, der Personalentwicklung sowie des Sportzentrums zusätzlich den Fokus auf die *psychosozialen Arbeitsbedingungen* erweitert. Zentrale Frage dabei war: Wie können Arbeitsbedingungen so geschaffen werden, dass sich Beschäftigte am Arbeitsplatz wohlfühlen, gesund bleiben und motiviert ihrer Arbeit nachgehen?

Entsprechend werden die gesetzlich vorgeschriebene „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ erweitert. Dieses Vorgehen sieht regelmäßige Erhebungen (z. B. in Form von *moderierten Fokusgruppen*) vor, in denen Mitarbeitende repräsentativ für ihre Statusgruppe (z. B. akademischer Mittelbau) und ihren Arbeitsbereich (z. B. Geisteswissenschaften) Aussagen zu ihren Arbeitsbedingungen treffen. Dabei werden nach den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) folgende 5 Arbeitsmerkmale betrachtet:

Bei den *Arbeitsaufgaben* spielen insbesondere der Handlungsspielraum, klare kompetenzbezogene Verantwortlichkeit, Passung von Qualifikation und Anforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten und das Ausmaß der Kontrollierbarkeit der Arbeit eine wichtige Rolle bei der Gesunderhaltung.

„Die Universität versteht sich als gesunde Hochschule, die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet und damit die Arbeitszufriedenheit, die Freude am Lernen und die Weiterentwicklung als Person fördert.“

Dr. Ljubica Lozo
Teilprojekt-Leitung

Praxisbeispiele

Zu den gesundheitsrelevanten Aspekten der *Arbeitsorganisation* zählen Arbeitsplatzsicherheit, Vertretungssituation, Störungen und Unterbrechungen, Transparenz von Abläufen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die *sozialen Beziehungen* haben ebenfalls einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten. Hierunter sind z. B. Anzahl der sozialen Kontakte, Führungsverhalten oder Teamklima zu rechnen.

Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen wie Klima, Funktionalität von Geräten und Ergonomie, sind nicht nur körperliche Risikofaktoren, sondern können auch psychische Fehlbelastungen mit sich bringen.

Nicht zuletzt sind *moderne Arbeitsformen* im Zuge der Digitalisierung und Mobilität relevante Faktoren für die Gesundheit von Beschäftigten, die zunehmend auch zu Hause oder mobil arbeiten.

Die Ergebnisse der Erhebungen (vgl. *Kasten Praxisbeispiele*) wurden und werden von den Akteurinnen und Akteuren der Gesunden Hochschule in den verschiedenen Handlungsfeldern herangezogen und Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsbedingungen abgeleitet.

Diese Erhebungen zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen stellt auch eine Säule des Qualitätsmanagements im Gesundheitsmanagement dar, mit dem die Bedarfe und Bedürfnisse regelmäßig erfasst werden (vgl. *Abschnitt 4.1*).

Fokusgruppen zu gesunden Arbeitsbedingungen 2021: Übergreifende Erkenntnisse

Welche Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten an der Universität als potenziell gesundheitsförderlich oder gesundheitsgefährdend wahrgenommen werden, wurde erstmals im Jahr 2021 in neun Fokusgruppen ermittelt. Über 80 Beschäftigte aus unterschiedlichen Statusgruppen und Arbeitsbereichen reflektierten und diskutierten anhand von Leitfragen über die Arbeitsbedingungen ihrer jeweiligen Statusgruppe.

Die Ergebnisse zeigen, dass fast alle Fokusgruppen einige zentrale Arbeitsbedingungen positiv beurteilen. Dazu zählen: Handlungsspielraum, abwechslungsreiche Aufgaben, kollegiale Unterstützung und guter Teamzusammenhalt. Letztere scheinen Teilnehmende auch als Puffer für gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen wahrzunehmen, was mit den gängigen Forschungsergebnissen übereinstimmt.

Bei den potenziell gefährdenden Arbeitsbedingungen gibt es veränderbare (z. B. mehr Wertschätzung und Feedback) und nicht-veränderbare Aspekte (z. B. Baumaßnahmen). Unter den veränderbaren Arbeitsbedingungen gibt es Aspekte, die zeitnah verändert werden können (z. B. Regelungen fürs Homeoffice), andere benötigen mehr Zeit (z. B. die Verbesserung der Kommunikation zwischen Fakultäten, Zentralverwaltung und zentralen Einrichtungen und ähnliche Kulturveränderungen).

Es gibt Arbeitsbedingungen, die alle Arbeitsbereiche und Statusgruppen betreffen (z. B. Hitze-Fehlbelastung) und Problembereiche, die spezifisch für einzelne Arbeitsbereiche oder Statusgruppen relevant sind (z. B. Bedarf an Vernetzung unter der Professorenschaft innerhalb der eigenen Fakultät, aber auch fakultätsübergreifend).

Für viele Arbeitsbedingungen, die als relevant erachtet werden, haben die Führungskräfte eine Schlüsselrolle (z. B. Aufgaben- und Rollenklarheit, Besprechungsmanagement).

Nicht zuletzt legen die Ergebnisse der Fokusgruppen nahe, dass die bereits bestehenden gesundheitsförderlichen Angebote z. B. der Personalentwicklung, der Sucht- und der Konfliktberatungsstelle und der Stabsstelle AGTU den Beschäftigten noch zu wenig bekannt sind und also besser kommuniziert werden müssten.

2.2 Führung und Zusammenarbeit

Die Arbeitswelt verändert sich konstant. Mit ihr verändern sich und steigen auch die Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte mit Folgen für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden. Der demographische Wandel mit einhergehendem Fachkräftemangel, digitale Transformation, Einsatz der Künstlichen Intelligenz, flexible Arbeitszeitmodelle, voranschreitende Globalisierung und der Wertewandel sind einige der aktuellen Trends, die sich unmittelbar auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Die gestiegenen Anforderungen manifestieren sich in einer Zunahme der Arbeitsintensität und dem Erfordernis nach erhöhter Flexibilität, lebenslangem Lernen und intensiver Kommunikation.

Auch die Führungskräfte der Universität Würzburg verantworten ihre Arbeitsergebnisse vor dem Hintergrund dieser aktuellen Entwicklungen, die sich konkret in der Umsetzung des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes, der Teilnahme an der Exzellenzstrategie, der Beteiligung an dem europäischen Universitätsverbund CHARM-EU, der Digitalisierung der Verwaltung im WueDMS-Projekt, der Implementierung der universitären Diversitätsstrategie usw. zeigen. Ihr Führungsverhalten spielt eine anspruchsvolle Rolle in der effektiven Bewältigung der genannten Anforderungen. Führungs-

kräfte gestalten gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden und stärken mit gesundheitsförderlicher Personalführung das kreative, innovative und leistungsorientierte Arbeiten. Gleichzeitig sollen sie ihre Zielvorgaben erfüllen und selbst gesund bleiben.

Somit wird „Führung und Zusammenarbeit“ – ein zentrales Personalentwicklungsthema – von der Gesunden Hochschule besonders stark im Gesundheitsmanagements gewichtet. Entsprechend leitete und leitet die Personalentwicklung eine hierzu eingerichtete Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Konfliktberatungsstelle, dem Personalrat sowie Gleichstellungs- und Universitätsfrauenbeauftragten, die eine konkrete Zielsetzung und die Planung entsprechender Maßnahmen verantwortet. Die Arbeitsgruppe handelt im Bewusstsein, dass Führungskräfte stärker denn je gefragt sind, präsent zu sein, Ziele zu formulieren und eine Orientierung zu geben. Ihre Arbeit wird von Überlegungen und Plänen geleitet, wie die Personalentwicklung noch besser die Führungskräfte unterstützen kann, eine *gesundheitsförderliche Führungskultur und Zusammenarbeit* zu etablieren.



Eine Auswahl an Unterstützungsangeboten:

Zahlreiche Angebote für Professorinnen und Professoren, Post-Docs, Doktorandinnen und Doktoranden und andere Beschäftigte zu Führungskompetenzen, gesunder Kommunikation und Resilienzfaktoren haben Gesundheitsbezug. Diese zählen zum *Führungskräfte-zertifikat* und bilden damit ebenfalls eine Struktur zur *Verhaltens- und Verhältnisprävention* der (zukünftigen) Führungskräfte.

Die *Führungsleitlinien* der Zentralverwaltung spiegeln das gemeinsame Grundverständnis der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen für konstruktives Führungsverhalten wider. Sie geben den Führungskräften Orientierung für ihr eigenes Führungshandeln und unterstützen ein konstruktives Miteinander.

Das *Konfliktmanagementsystem* der Universität Würzburg ist ein Beispiel für eine systematische Implementierung von Angeboten unterschiedlicher Formate zur *Konfliktprävention und -lösung*, die von vielen Akteurinnen und Akteuren der Universität gemeinsam getragen werden.

Jahresgespräch oder die Kultur des Umgangs miteinander

Der Arbeitsalltag sorgt für vielfältige Gesprächsanlässe zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Für plötzlich auftretende fachliche Problemstellungen, wie z. B. die Umsetzung einer neuen gesetzlichen Bestimmung, müssen Führungskräfte mit ihren Teams schnelle, effiziente Lösungen entwickeln. In Situationen mit Konfliktpotenzial suchen Führungskräfte frühzeitig das Gespräch. Zeitnahe Rückmeldungen der Vorgesetzten an die Mitarbeitenden zu ihren guten, aber auch weniger guten Leistungen sind essenziell für einen reibungslosen Arbeitsablauf und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Solche Führungsgespräche haben einen konkreten Anlass, dulden keinen Aufschub und sind typisch für die tägliche Arbeitsroutine.

Was aber ist nun hingegen das Besondere an einem Jahresgespräch?

Das Jahresgespräch ist ein vertrauliches Vier-Augen-Gespräch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, das in einem bestimmten Turnus regelmäßig geführt werden soll. Es ist losgelöst vom Tagesgeschäft und den Gesprächen, die in Verbindung mit den täglichen Arbeitsaufgaben stattfinden. Die beiden Gesprächspartnerinnen und -partner nehmen sich einmal im Jahr gezielt Zeit, um systematisch und gut vorbereitet grundlegende Themen ihres Arbeitsbereichs aus der Vogelperspektive zu besprechen. Der Fokus liegt auf der Arbeitssituation und der Sichtweise der Mitarbeitenden, d. h. auf Arbeitsaufgaben, Arbeitsplatzgestaltung, Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Vorgesetzten und nicht zuletzt auf den persönlichen und beruflichen Entwicklungsperspektiven. Im Austausch über diese Themen ziehen die Gesprächspartnerinnen und -partner ein Fazit über das letzte Jahr, analysieren die momentane Arbeitssituation und treffen, falls förderlich, Vereinbarungen für die kommende Zeit.

Folgende drei Themenbereiche sind Bestandteile des Jahresgesprächs:

1. Aufgabenbereich und Arbeitsumfeld
2. Zusammenarbeit und Führung
3. Persönliche und berufliche Entwicklungsperspektiven

Führungskräfte können dank der Gespräche die positiven und negativen Auswirkungen der aktuellen Arbeitsbedingungen auf die Mitarbeitenden ihrer Arbeitseinheit systematisch einschätzen und entsprechende Maßnahmen ableiten. Das Jahresgespräch ist somit ebenfalls ein wichtiges diagnostisches Instrument zur Beurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz (vgl. *Abschnitt 2.1 Arbeitsbedingungen*).



„Die Universität versteht sich als gesunde Hochschule, die für alle, insbesondere für gesundheitlich gefährdete oder beeinträchtigte Beschäftigte, ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebote bereithält.“

Thorsten Voll
& Katja Beck-Doßler
Teilprojekt-Leitung

2.3 Unterstützungs- und Beratungsangebote

Das Handlungsfeld Unterstützungs- und Beratungsangebote legt den Fokus auf die Lösung von Problemen bezogen auf die *physische, psychische und soziale Gesundheit*. Die Unterstützungs- und Beratungsangebote zielen dabei auf die *Problemlösung* oder bestmögliche Anpassung an Probleme auf *Verhältnis- und Verhaltensebene*.

Es gibt an der Universität zahlreiche Unterstützungsleistungen und Beratungsstellen. Nicht immer sind den Beschäftigten diese Angebote bekannt oder die Prozesse gut nachvollziehbar.

Ziel des Gesundheitsmanagements ist es, alle Angebote in regelmäßigen *Bestandsanalysen* zu sammeln, die beratenden Akteurinnen und Akteure an einen Tisch zu bringen und mögliche *Optimierungen* zu diskutieren.

Dazu hat die Gesunde Hochschule eine *Arbeitsgruppe* gebildet, die sich aus dem BEM-Beauftragten, der Sucht- und der Konfliktberatungsstelle, dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebsärztlichen Dienst zusammensetzt.

Die Arbeitsgruppe analysiert,

- welche Unterstützungs- und Beratungsangebote die Universität Würzburg insgesamt anbietet (Bestandsanalysen),
- vor dem Hintergrund des Bedarfs (vgl. *Qualitätsmanagement in Abschnitt 4.1*) zusätzlich benötigt und
- wie diese Angebote, Verfahren und Prozesse transparent und zielgruppenbezogen besser bekannt gemacht werden können.



Die zentrale Frage dabei ist, wie die Hürden, Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen, herabgesetzt werden können, die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten als selbstverständlich – und nicht als Makel – betrachtet werden kann und wie sie ins Bewusstsein der Beschäftigten gelangen können.

Ein Beispiel dafür ist die Optimierung des Prozesses und der Kommunikation des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (s. *Kasten BEM*).

Ein wesentlicher Schritt für die bessere Kommunikation ist die Etablierung einer *Internet-Plattform zu Unterstützungs- und Beratungsangeboten*. Hier finden Universitätsangehörige zielgruppen- und themenspezifisch alle Informationen zu den verschiedenen Akteurinnen und Akteuren und ihren Unterstützungs- und Beratungsangeboten.

BEM

Optimierung des betrieblichen Eingliederungsmanagements BEM

Eine umfangreiche Maßnahme betraf 2020 – 2022 die Optimierung der Prozesse des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).

Das gesetzlich vorgeschriebene Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements stellt ein herausragendes Präventionsinstrument dar und dient der Lösung konkreter gesundheitlicher Probleme am Arbeitsplatz. Wichtigster Akteur ist der BEM-Beauftragte, oft sind auch Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsärztlicher Dienst und Konfliktberatungsstelle beteiligt.

Ziele der BEM-Optimierung waren:

- *Passgenauere und effizientere Steuerung bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags*
- *Prozessoptimierung*
- *Zielgruppenorientierte Erhöhung der Akzeptanz des BEM*

Die Treffen der Arbeitsgruppe dienten dazu, den Prozess des BEM-Verfahrens an der Universität zu beschreiben, Verbesserungspotenzial zu diskutieren und den Prozess zu optimieren. Der gesamte Prozess, wie auch einzelne Prozessschritte (z. B. die Kommunikation mit den BEM-Berechtigten) wurden gesichtet und besser nachvollziehbar gestaltet.

Um die Akzeptanz des Verfahrens zu erhöhen, wurde eine Website mit allen wichtigen Informationen erstellt, das Einladungsschreiben überarbeitet und ein Flyer gestaltet, der diesem beigelegt wird.

2.4 Bewegung und Entspannung

Der überwiegende Teil der Beschäftigten an der Universität Würzburg arbeitet sitzend, meist am Bildschirm. Hierbei kann es zu einseitigen Belastungen, Verspannungen und Herzkreislaufproblemen kommen. Zahlreiche Studien und Metaanalysen belegen, dass Bewegung und die Unterbrechung von Sitzzeiten relevante Einflussfaktoren nicht nur für die *physische*, sondern auch für die *psychische Gesundheit* sind.

Bewegung und Entspannung gehören deshalb zu den klassischen Säulen der Gesundheitsförderung, aber auch der Prävention und Rehabilitation akuter und chronischer Erkrankungen.

In einer Arbeitsgruppe unter Federführung des wissenschaftlichen Leiters des *Sportzentrums*, und unter Mitwirkung des Leiters des *Hochschulsports* und der Personalvertretung wurde ein Programmkonzept entwickelt, um die eigenen Sitzzeiten und das *Bewegungsverhalten* zu reflektieren und gesundheitsförderliche Bewegung anzuregen. Dazu zählen nicht nur Bewegungsangebote (oft in Gruppen), sondern auch die Anregung, die eigenen Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass während der Arbeit mehr Bewegung ermöglicht wird, z. B. den Drucker weiter entfernt aufzustellen oder Team-Meetings im Stehen abzuhalten und andere *verhältnisbezogene Veränderungen der Arbeitsbedingungen*.

Die vielfältigen Bewegungsangebote für Studierende im Hochschulsport stehen auch Beschäftigten offen, werden von diesen aber wenig genutzt. Ein Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es deshalb, *dezentrale Angebote* explizit für Beschäftigte zu etablieren wie z. B. „Schmerz lass nach“ und „Rückenfit-Workshops“ auf Gesundheitstagen oder „Achtsames Wandern“ am Wochenende.

Eine Online-Plattform *„Mitarbeitende für Mitarbeitende = M4M“* koordiniert und unterstützt seit 2022 selbstorganisierte Angebote der Beschäftigten, wie z. B. Lauftreffs oder Fußballteams.

Während der Corona-Pandemie wurden *digitale Angebote zur Bewegung und Achtsamkeit* entwickelt, die aufgrund des Erfolgs auch nach der Pandemie fortgesetzt werden (s. *Kasten Online-Angebote*).



„Die Universität versteht sich als gesunde Hochschule, die Möglichkeiten, Angebote und Bedingungen vernetzt und schafft, die der Bewegung und Entspannung im Hochschulalltag dienen.“

Prof. Dr. Olaf Hoos
Teilprojekt-Leitung

Online-Angebote

Online-Angebote zur Bewegung und Achtsamkeit

Als 2020 aufgrund der *Corona-Pandemie* gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsangebote nicht mehr möglich waren, stellten sich die Fragen: *Wie erreichen wir die Beschäftigten, wie bieten wir ihnen Bewegungs- oder Achtsamkeitsimpulse, wie gelingt Gemeinschaftsgefühl? Schnell war die Idee von Live-online-Angeboten geboren und von engagierten Mitgliedern der Gesunden Hochschule umgesetzt. Mit großem Erfolg: Noch immer werden die beiden wöchentlichen Online-Angebote „Fit im Büro 2.0“, bei dem 15 Minuten Bewegungsübungen im Büro angeleitet werden, und „Fokus am Nachmittag“ mit 20-minütigen Achtsamkeitsübungen gut besucht.*

2.5 Ernährung

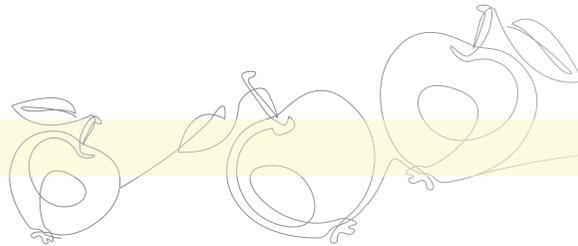
Eine gesundheitsbewusste Ernährung gehört zu den klassischen Feldern der Gesundheitsförderung. Sie dient der *physischen Gesundheit*, kann aber auch auf das *psychische und soziale Wohlbefinden* positiven Einfluss haben. Gesunde Ernährung kann dabei sowohl auf der *Verhaltensebene* (z.B. über schriftliche Informationen, persönliche Beratungen, Vortragsveranstaltungen, Workshops und Kochevents) als auch über Maßnahmen auf der *Verhältnisebene* angeregt und unterstützt werden.

Eine *Arbeitsgruppe* zum Thema Ernährung setzte sich unter Leitung des Betriebsärztlichen Dienstes und Mitwirkung des Kanzlers und – als externem Partner – dem Studierendenwerk (mit seinen Speisenbetrieben) zusammen. Letzteres berichtete von eigenen Aktivitäten zu diesem Thema.

Auf *Ebene der Verhältnisse* ist der wichtigste Akteur das Studierendenwerk mit seinen Speisenbetrieben. Die räumlichen Bedingungen der Speisenbetriebe, aber auch der Universität (wie geeignete Pausenräume) können ein gesundes Essverhalten begünstigen. Dazu zählen nicht nur die Speisenangebote (wie vegetarische oder vegane Gerichte), auch die Umgebung, in der gegessen wird, und die soziale Dimension, also die Stimmung, in der gegessen wird, zu wichtigen Einflussfaktoren. Diese können wiederum das individuelle Essverhalten beeinflussen (*Ebene des Verhaltens*).

Neben den genannten Faktoren, die der *Gesundheitsförderung* zuzurechnen sind, kann eine nachhaltige, gesunde und kalorienbewusste Ernährung auch Risikofaktoren wie Übergewicht und Adipositas und damit einhergehende Erkrankungen verhindern oder verringern, was dem Aufgabenbereich der *Prävention bzw. Problemlösung* zuzuordnen ist. Ein Beispiel ist die Verhaltensprävention bei Übergewichtigen mit dem Ziel einer langfristigen Ernährungsumstellung und Energiebilanzierung (s. *Kasten Ernährung*).

Im Sinne der *Problembehandlung* werden seitens des Betriebsärztlichen Dienstes individuelle Beratungen zur Ernährung bei Bedarf im Rahmen der Vorsorgeuntersuchungen angeboten, insbesondere in besonderen Situationen (z.B. Schwangerschaft) oder bei chronischen Erkrankungen (z.B. Diabetes, Herz-Kreislauferkrankungen).



Peter Meeh
Teilprojekt-Leitung

„Die Universität Würzburg versteht sich als Gesunde Hochschule, die gesundes Essen und Trinken unterstützt und förderliche Rahmenbedingungen für eine gesunde Ernährung schafft.“

Ernährung

„Leicht zusammen essen“

Der Ernährungskurs im Wintersemester 2022/2023 richtete sich an Beschäftigte, die an ihrem Ernährungsverhalten etwas ändern wollten. Insbesondere haben sich übergewichtige Personen angesprochen gefühlt, die durch eine gesundheitsbewusste Ernährung Gewicht reduzieren wollten. Der Kurs erstreckte sich über einen Zeitraum von knapp einem halben Jahr und umfasste 10 Termine, die überwiegend in Präsenz durchgeführt wurden.

Referentinnen wurden über den Verbraucherservice Bayern gewonnen, der eine Ökotrophologin und eine Diätassistentin sowie die Räumlichkeiten des Kochstudios stellte. Bei den Treffen wurde gemeinsam gekocht und gegessen. An anderen Terminen wurden Informationen zur gesunden Ernährung und entsprechende Rezepte vermittelt. Zusätzlich erhielten die Teilnehmenden zweimal die Möglichkeit einer Einzelberatung. Das Angebot wurde von 10 Personen wahrgenommen, die regelmäßig teilnahmen und sehr gute Rückmeldungen gaben.