

Projekt zum Gesundheitsmanagement an der FAU

Tätigkeitsbericht 2018

Erstellt durch:



AB Bewegung und Gesundheit

Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU

www.bgm.sport.fau.de



Inhalt

Einführung.....	2
1 Strukturelle Entwicklungen	2
1.1 Kooperation FAU – SBK.....	2
1.2 Entwicklungen der FAU	2
1.3 Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung.....	3
1.4 Steuerungskreis	4
1.5 FAU-Team-BGM.....	4
1.6 Arbeitsgruppen.....	5
1.7 Entscheidungswege	5
1.8 Netzwerkarbeit.....	6
2 Bedarfsanalysen	7
2.1 Zielgruppe.....	7
2.2 Mitarbeitendenbefragung	7
2.3 Daten der Personalverwaltung	8
2.4 FAU-Team-BGM.....	8
2.5 Bedarfsermittlungsgespräche.....	8
3 Umsetzung von Maßnahmen	9
3.1 Maßnahmenpaket „Resilienz“	9
3.1.1 GET.ON.....	10
3.1.2 Internes Fortbildungsprogramm der FAU	10
3.2 Maßnahmenpaket „Bewegung“	11
3.2.1 Aufsuchende Bewegungsberatung	11
3.2.2 Ergonomie am Arbeitsplatz.....	11
3.2.3 „Firmathlon“ und „B2Run“	12
3.2.4 Gesundheitskurse.....	12
3.2.5 Pausenexpress	13
3.2.6 „Zeigen Sie Haltung“	14
3.3 Maßnahmenpaket „Sucht“	14
3.3.1 AG Sucht	14
3.3.2 Vortrags- und Seminarangebot.....	14
3.4 übergreifende Aufgaben.....	15
3.4.1 Familientag	15
3.4.2 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.....	15
3.4.3 Gesundheitsaktionen 2018	16
3.4.4 Kommunikationsstrategie.....	17
4 Ausblick auf 2019	18

Einführung

Die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU blickt auf ein ereignisreiches und erfolgreiches Jahr 2018 zurück. Ein erhöhter Grad an struktureller Einbindung in vorhandene Strukturen, eine verbesserte Sichtbarkeit bei den Beschäftigten und die Entwicklung sowie Umsetzung von neuen Maßnahmen mündeten in den Empfang des Labels „Bewegtes Unternehmen 2018“ durch den Kanzler der FAU.

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Tätigkeiten der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU im Jahr 2018, die sowohl strukturelle Entwicklungen, Bedarfsanalysen als auch die Umsetzung spezifischer Maßnahmen umfassen. Am Ende zeigt der Bericht einen Ausblick auf die Vorhaben für 2019.

1 Strukturelle Entwicklungen

1.1 Kooperation FAU – SBK

Eine tragende Säule für das Projekt zum Gesundheitsmanagement an der FAU war 2019 die Kooperation zwischen der Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK) und der FAU. Die SBK erbrachte Leistungen zur Gesundheitsförderung im Betrieb nach § 20b SGB V, die der Sicherung einer halben Personalstelle zur Koordination des Projekts als auch der Umsetzung gesundheitsfördernder Maßnahmen dienen.

Zusätzlich bestand für die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU die Möglichkeit, das fachliche Knowhow des BGM-Firmenkundenberaters der SBK zur externen Prozessberatung zu nutzen, um neue Impulse von außen in die eigene Arbeit einfließen zu lassen.

Die Kooperation folgt seit der Unterzeichnung eines Änderungsvertrags im Dezember 2017 nicht mehr dem Ziel des „Aufbaus“ eines Gesundheitsmanagements an der FAU sondern dem Ziel der „Fortführung und Weiterentwicklung“.

1.2 Entwicklungen der FAU

Relevante Entwicklungen der FAU zur Fortführung und Weiterentwicklung des Projekts zum Gesundheitsmanagement lagen 2018 in der strategischen Neuaufstellung der FAU begründet

Unter dem Motto „Wissen in Bewegung“ vernetzt sie vor dem Hintergrund einer vielfältigen Hochschulkultur und eines hoch differenzierten Fächerspektrums wissenschaftliche Disziplinen mit Blick auf innovative Forschung und Lehre. Innovation, Vielfalt und Leidenschaft sind dabei zugleich Basis und Ansporn für diesen Prozess, den die FAU in den Handlungsfeldern „People“, „Education“, „Research“ und „Outreach“ verankert und regional wie international umsetzt (vgl. <https://www.fau.de/universitaet/das-ist-die-fau/leitbild/>).

Da sich Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement in erster Linie auf die Menschen in ihrer Arbeitswelt beziehen, wurde das Handlungsfeld „People“ für die Arbeit im Projekt als handlungsweisend identifiziert (s. Abb. 1, S.3). Dieses widmet sich besonders der fachlichen und persönlichen Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses, fördert aber ebenso eine effektive und effiziente Verwaltung, um erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit zu unterstützen.

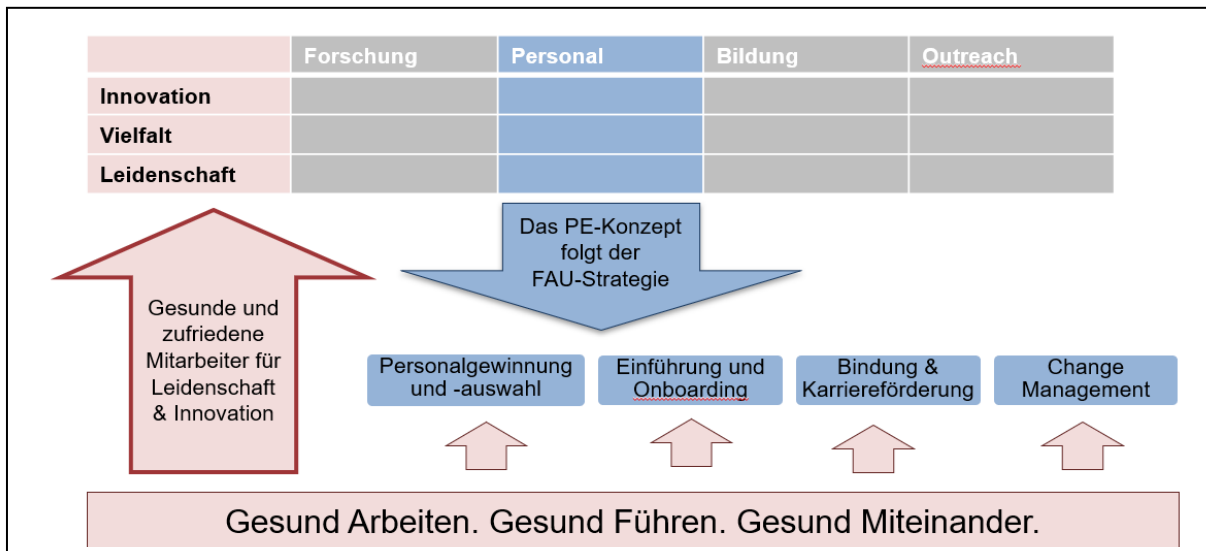


Abb. 1: Gesundheitsmanagement im Kontext der Gesamtstrategie der FAU

1.3 Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung

Seit Juni 2017 ist ein Sonderbeauftragter für die Personalentwicklung an der FAU tätig. Dieser ist für konzeptionelle Fragen der Personalentwicklung als integrales Element der Führungs-, Organisations- und Personalentwicklung der FAU zuständig. Die Personalentwicklung adressiert dabei alle Mitglieder der FAU und ihres Netzwerks – (1) ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, (2) ihr Wissensschaffsmanagement und die weiteren wissenschaftsunterstützenden Bereiche sowie (3) ihre Studierenden, Alumni und Netzwerkpartner – gleichermaßen. Die Entscheidung über Instrumente und Maßnahmen für die wissenschaftsunterstützenden Bereiche verbleibt beim Kanzler der FAU als Dienstvorsitzendem des nicht-wissenschaftlichen Personals (vgl. <https://www.fau.de/universitaet/leitung-und-gremien/leitung/prof-dr-karl-wilbers-sonderbeauftragter-fuer-personalentwicklung/>).

Im Kontext der gesamtuniversitären Personalentwicklung an der FAU, wird Gesundheitsmanagement als nachhaltige Investition in Gesundheit in erster Linie für den wissenschaftsunterstützenden Bereich als sinnvoll erachtet. Somit fand auch 2018 eine enge Zusammenarbeit zwischen der [Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen](#) und der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU statt (Abb. 2).

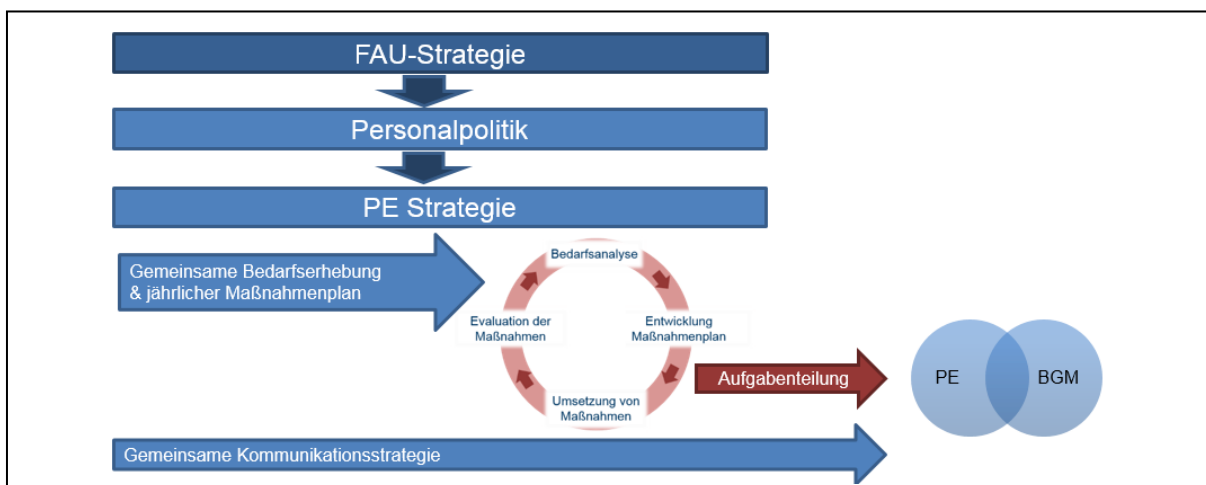


Abb. 2: Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen

Gemeinsam wurden mit Hilfe verschiedener Verfahren die aktuellen Bedarfe der Mitarbeitenden erhoben (s. Kapitel 2) und ein darauf abgestimmter Maßnahmenplan entwickelt. Auf diese Weise gelang eine sinnvolle Aufgabenverteilung, die eine autonome Umsetzung von Maßnahmen zuließ. Dabei verfolgten sowohl die Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen als auch die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU eine gemeinsame Kommunikationsstrategie (s. Kapitel 3.4.4).

Vom Herbst bis Ende des Jahres 2018 war die Stelle der Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen leider unbesetzt. Gemeinsame strukturelle Weiterentwicklungen, Bedarfserhebungen und Maßnahmenumsetzungen mussten daher auf ein Minimum reduziert werden. Die Stelle ist ab März 2019 wieder besetzt.

1.4 Steuerungskreis

Der Steuerungskreis übernimmt die übergeordnete Prozesssteuerung des Projekts zum Gesundheitsmanagements an der FAU. Folgendes Format hat sich etabliert:

- **Operativer Steuerungskreis:** operative Absprachen und die Koordination von Aktivitäten finden 14-tägig zwischen der Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen und der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU statt.
- **Erweiterter, strategischer Steuerungskreis:** Für strategische Entscheidungen werden nach Bedarf die Leitung der Personalabteilung und der Departmentsprecher sowie Leiter des Arbeitsbereichs „Bewegung und Gesundheit“ des Departments für Sportwissenschaft und Sport hinzugezogen. Die Leitung der Personalabteilung hat Entscheidungsbefugnisse und dient als direktes „Sprachrohr“ zum Kanzler.

Bei Bedarf werden dringende Punkte „auf kurzem Dienstweg“ telefonisch oder per E-Mail geklärt. Im letzten Quartal 2019 fanden aufgrund der vakanten Stelle in der Personalentwicklung auch operative Absprachen direkt mit der Leitung der Personalabteilung statt.

1.5 FAU-Team-BGM

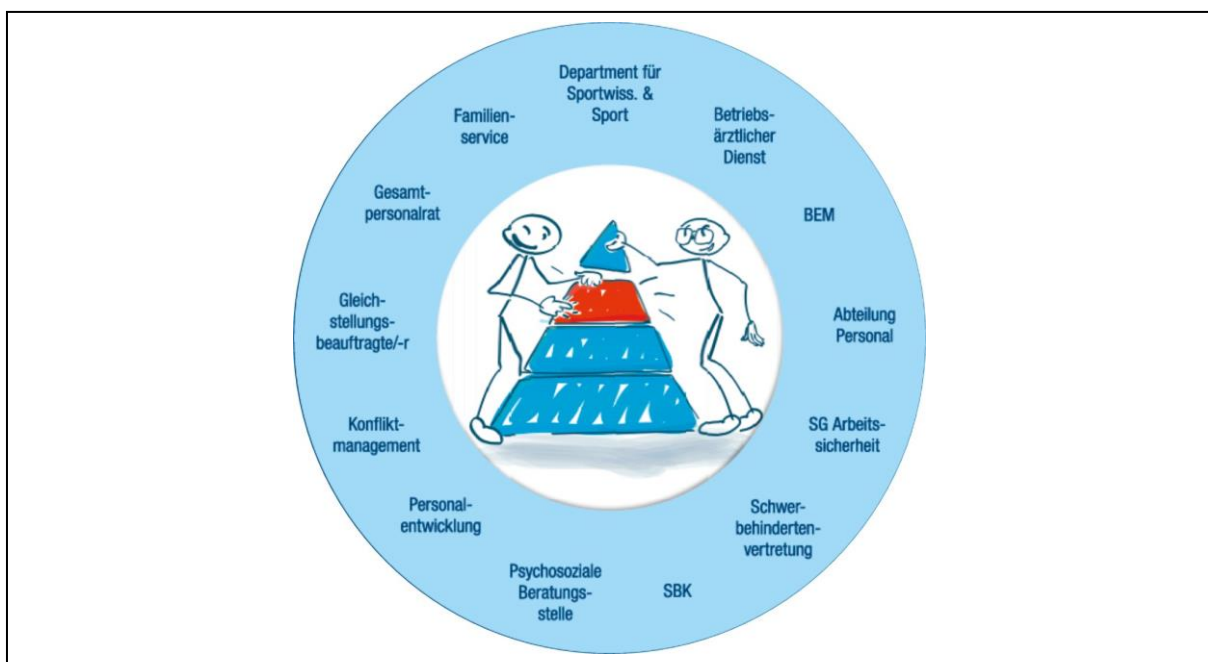


Abb. 3: Das FAU-Team-BGM

Das FAU-Team-BGM (s. Abb. 3) ist ein Arbeitskreis, der 2016 in erster Linie der Bedarfserhebung und Maßnahmenentwicklung gedient hat. Seit 2017 bietet er ein Forum für den inhaltlichen Austausch über gesundheitsförderliche Angebote sowie für die Identifizierung gemeinsamer Handlungsbedarfe.

Aus diesem Arbeitskreis heraus bilden sich – wenn erforderlich – themenbezogene Unterarbeitsgruppen. Auf diese Weise wird eine enge Zusammenarbeit in der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung erreicht.

Mitglieder des FAU-Teams-BGM waren 2018 Vertreterinnen und Vertreter

- der Abteilung Personal (Leitung und Personalentwicklung),
- des Betriebsärztlichen Dienstes,
- des betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- des Departments für Sportwissenschaft & Sport (Leitung und Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU),
- des Familienservices (Gleichstellungsbeauftragter),
- des Gesamtpersonalrats,
- des Konfliktmanagements,
- der Personalentwicklung,
- der psychosozialen Beratungsstelle,
- der SBK,
- der Schwerbehindertenvertretung und
- des Sachgebiets Arbeitssicherheit.

Das FAU-Team-BGM hält planmäßig zwei Sitzungen pro Jahr ab. Die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU übernimmt dabei die Moderation und Vorbereitung der Inhalte sowie die Koordination in der Umsetzung der resultierenden Ergebnisse.

1.6 Arbeitsgruppen

2019 übernahm die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement die Verantwortung für vier themenbezogene Unterarbeitsgruppen. Neben der Koordination der Rahmenbedingungen leistete sie inhaltlichen Input und gab den Themen z.T. einen maßgeblichen Neu- bzw. Wiederanschub.

Folgende Themen wurden 2019 in gesonderten Arbeitsgruppen behandelt:

- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Gesundheitsaktionen
- Sucht

Des Weiteren nahm die Projektstelle eine aktive Rolle in einer übergeordneten Arbeitsgruppe zur Erstellung einer E-Learning-Richtlinie ein.

Die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen werden im Kapitel 3 „Umsetzung von Maßnahmen“ detailliert beschrieben.

1.7 Entscheidungswege

Von der Idee für ein gesundheitsförderndes Angebot bis hin zur Umsetzung werden verschiedene Akteure und Einrichtungen der FAU an der Entwicklung beteiligt. Somit geht die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement während dieses Prozesses folgende Schritte:

1. Die Idee wird im operativen Steuerungskreis diskutiert und anschließend von der Projektstelle in einem Konzept ausgearbeitet.
2. Das Konzept wird dem erweiterten Steuerungskreis vorgelegt und ggf. angepasst.
3. Sofern im Rahmen des geplanten Angebots personenbezogene Daten erhoben werden sollen, ist in jedem Fall eine Risikoabschätzung der Verarbeitungstätigkeit durch den Datenschutzbeauftragten der FAU einzuholen und ggf. sind entsprechende Maßnahmen zum Datenschutz zu berücksichtigen.
4. Alle Maßnahmen der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des Gesamtpersonalrats. Dieser ist zu einem frühen Zeitpunkt der Angebotsentwicklung mit einzubeziehen.

5. Sind alle Unklarheiten bzgl. der Inhalte und Umsetzungsschritte des Konzepts bereinigt, kann eine Beschlussvorlage für die Universitätsleitung formuliert und an die Leitung der Personalabteilung geleitet werden. Diese prüft nochmals die Inhalte und die Form des Anliegens.
6. Die Leitung der Personalabteilung gibt die Beschlussvorlage zur endgültigen Entscheidung in die nächstmögliche Sitzung der Universitätsleitung.
7. Bei einem positiven Beschluss der Universitätsleitung kann die Information in den Abteilungsleitersitzungen der zentralen Universitätsverwaltung, aber auch über andere Kanäle kommuniziert und das Angebot in die Umsetzung gebracht werden.

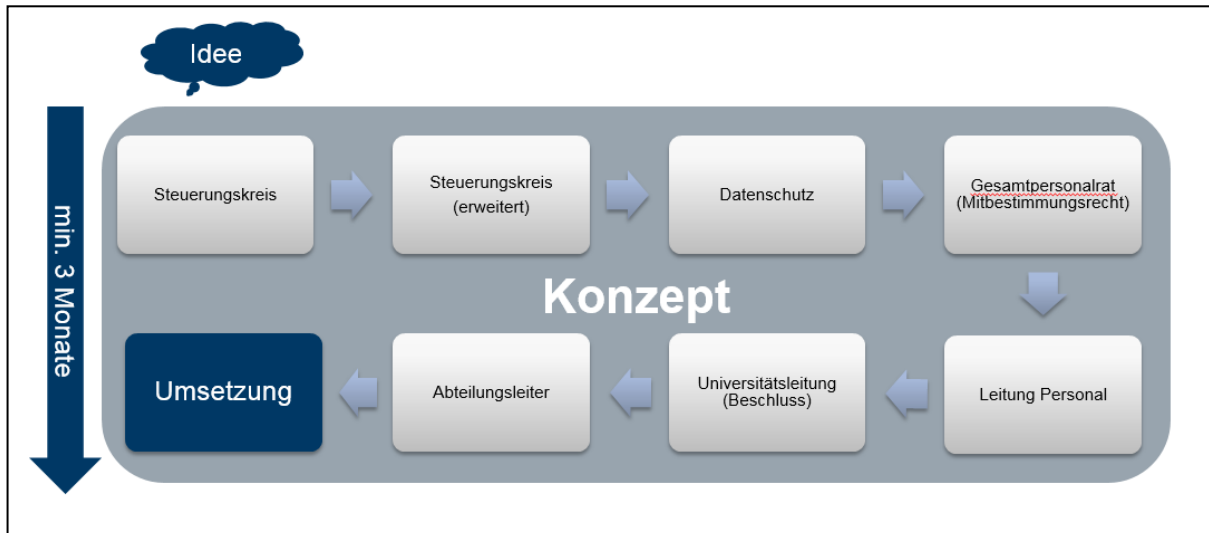


Abb. 4: Entscheidungswege von der Idee zur Umsetzung von Angeboten

Der zeitliche Umfang aller Entscheidungsschritte ist in Summe abhängig von den aufkommenden Fragestellungen, von den zu überwindenden Barrieren aber auch von den Sitzungsterminen der einzelnen Akteure und Einrichtungen. Nicht immer kann mit einer spontanen Aufnahme in die nächste Tagesordnung gerechnet werden. Alles in allem muss mit einer Zeitspanne von 3 Monaten von der Konzepterstellung bis zur Kommunikation an die Abteilungsleiter und Beschäftigten gerechnet werden.

1.8 Netzwerkarbeit

Der Informations- und Erfahrungsaustausch mit anderen Hochschulen bzw. Unternehmen zum Thema BGM, die Vorstellung und Diskussion von Best-Practice-Beispielen sowie der Wissenstransfer durch Fachvorträge ist für die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements an der FAU sehr nützlich. Aus diesem Grund besucht die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU einschlägige Fachtagungen beteiligt sich an drei Netzwerken:

- dem Netzwerk „Bewegte Unternehmen“ auf regionaler Ebene,
- der Arbeitsgemeinschaft Suchtprävention und Gesundheitsförderung an bayerischen Universitäten und Hochschulen (AGSG) auf landesweiter Ebene und
- dem Arbeitskreis gesundheitsfördernder Hochschulen (AGH) auf bundesweiter Ebene.

Im Jahr 2018 nahmen die Mitarbeiterinnen aufgrund von sehr begrenzten zeitlichen Ressourcen lediglich an den Netzwerktreffen der Bewegten Unternehmen in Erlangen teil. Erfahrungsaustausch mit anderen Hochschulen fand, je nach Bedarf, telefonisch statt.

2 Bedarfsanalysen

Gemeinsam mit der Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen wurden 2019 verschiedene Methoden der Bedarfserhebung und -analyse durchgeführt (s. Abb. 5), um spezifische Ressourcen und Belastungen für die Zielgruppe des Gesundheitsmanagements an der FAU aufzuzeigen. Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse wurden laufende Maßnahmen bedarfsgerecht angepasst und zukünftige Maßnahmen geplant.

Um die Qualität der Arbeit im Projekt zum Gesundheitsmanagement an der FAU kontrollieren und weiterhin aufrecht erhalten zu können, wird der Prozess der Bedarfsanalyse – und damit verbundene Möglichkeiten der Evaluation – auch 2019 kontinuierlich weitergeführt werden.

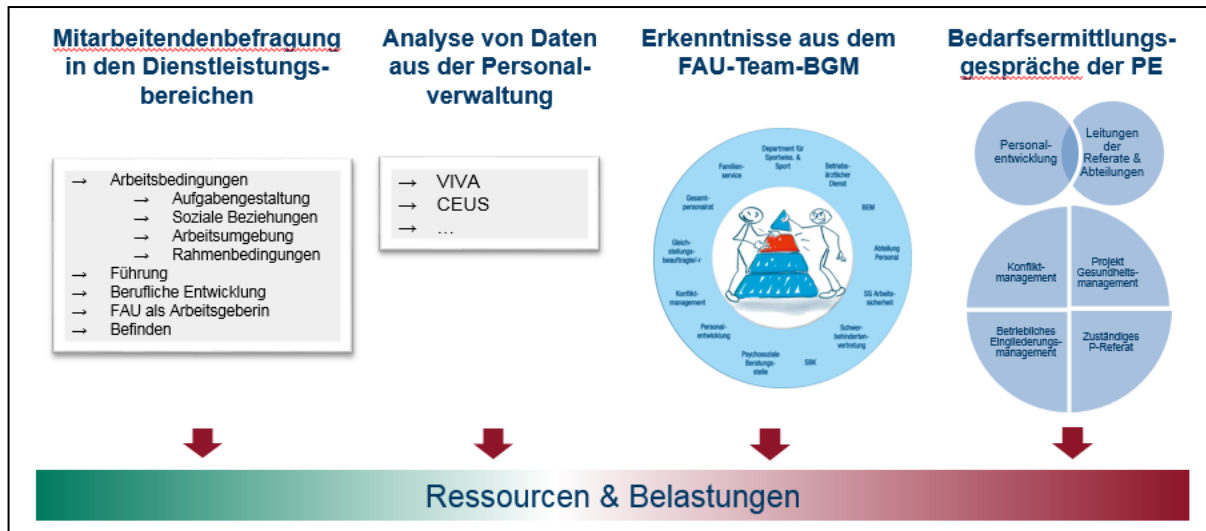


Abb. 5: Methoden Bedarfserhebung und -analyse

2.1 Zielgruppe

Laut Projektauftrag zielt das Gesundheitsmanagement an der FAU ausschließlich auf Beschäftigte der FAU und schließt die Gruppe der Studierenden aus. Im Kontext der gesamtuniversitären Personalentwicklung, umfasst die primäre Zielgruppe für Maßnahmen des Projekts zum Gesundheitsmanagement an der FAU vorrangig Beschäftigte aus den wissenschaftsunterstützenden Bereichen (s. Kapitel 1.3). Zwar werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht kategorisch ausgeschlossen, jedoch auch nicht primär angesprochen.

2.2 Mitarbeitendenbefragung

Gemeinsam mit der Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen und dem Konfliktmanagement koordinierte die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU zwei intensive Workshops zur erweiterten Analyse der Mitarbeitendenbefragung in den Dienstleistungsbereichen 2015/16. Dabei wurden laufende und geplante Maßnahmen der Personalentwicklung und des Gesundheitsmanagements systematisch den wichtigsten Themen/Bedarfen der Mitarbeitendenbefragung zugeordnet und somit mögliche weitere Handlungsbedarfe aufgedeckt.

2.3 Daten der Personalverwaltung

Mithilfe der Personaldatenverwaltungssysteme VIVA, CEUS, etc. konnten im geschützten Rahmen der Personalabteilung Analysen folgender Faktoren gemacht werden:

- Standort (z.B. Erlangen, Nürnberg)
- Zielgruppenzugehörigkeit (z.B. Wissenschaft, Verwaltung)
- Geschlecht
- Alter
- Arbeitszeit (z.B. Voll-, Teilzeit)

Die Analysen fanden selbstverständlich ohne Bezug zu personenbezogenen Daten und unter Berücksichtigung ausreichend großer Subgruppen statt, die keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zuließen.

2.4 FAU-Team-BGM

Eine umfangreiche Bedarfsanalyse im FAU-Team-BGM hat bereits 2016 stattgefunden, auf deren Ergebnissen noch immer ein Großteil der Maßnahmenplanung und -umsetzung beruht. In der Auftaktveranstaltung wurde gemeinsam mit den teilnehmenden Akteuren ein „World Café“ durchgeführt. Mithilfe dieser Methode wurden in moderierten Gruppengesprächen Ressourcen und Belastungen der FAU-Beschäftigten diskutiert und zu Papier gebracht.

2.5 Bedarfsermittlungsgespräche

Weitere Bedarfe hat die Personalentwicklung im Rahmen von Bedarfsermittlungsgesprächen mit verschiedenen Experten und Verantwortlichen erhoben. Diese qualitative Erhebungsmethode erlaubt besonders zielgruppenspezifische Ergebnisse. So wurden bis zum Herbst 2019 zum einen Bedarfsermittlungsgespräche mit den Leitungen der Referate & Abteilungen geführt, zum anderen fand ein Analysegespräch mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement und der Konfliktberatungsstelle statt.

3 Umsetzung von Maßnahmen

Im Jahr 2018 hat sich das Projekt zum Gesundheitsmanagement an der FAU in erster Linie mit der Stärkung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten an der FAU befasst. Diese Entscheidung basierte zum einen auf der Beobachtung, dass in den letzten 20 Jahren eine deutliche Zunahme von Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen zu verzeichnen ist (vgl. Keck et. al, 2016), zum anderen haben die umfassenden Bedarfsanalysen (s. Kapitel 2) Handlungsbedarfe in diesem Feld aufgedeckt.

So hat sich das Projekt zum Gesundheitsmanagement gemeinsam mit der Personalentwicklung die Themen Resilienz, Bewegung und Suchtprävention zur Förderung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz zu Nutze macht, um nachhaltige Gesundheitsförderung zu betreiben. Informationsangebote durch geeignete Medien, Angebote zur Sensibilisierung für die Themen sowie vertiefende Seminar-, Kurs- und/oder E-Train-Angebote sollten helfen, gelernte Inhalte im Alltag anzuwenden (s. Abb. 6).



Abb. 6: Schwerpunktthema 2018 „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“

Es gab 2018 vermehrt Bemühungen, Angebote direkt am Arbeitsplatz zu etablieren, um Barrieren zur Teilnahme abzubauen und auch diejenigen zu erreichen, die nicht von sich aus aktiv werden um an gesundheitsfördernden Maßnahmen teilzunehmen. Dabei war vor und während der Planung eine enge Absprache bzgl. der Arbeitszeitenregelung, der Bedarfsorientierung und der Akzeptanz solcher Maßnahmen mit der Personalabteilung, der Universitätsleitung, dem Gesamtpersonalrat und weiteren Akteuren vonnöten.

3.1 Maßnahmenpaket „Resilienz“

Um sich dem Thema Resilienz und den der Umsetzung im Gesundheitsmanagement an der FAU zu nähern, hat sich die Projektstelle 2018 weiter intensiv von Experten aus verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen der FAU beraten lassen: von Mitarbeitenden des Lehrstuhls für Klinische Psychologie und Psychotherapie und vom Lehrstuhl für Psychologie des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

Umgesetzt wurden 2018 GET.ON (Gesundheitstraining Online) sowie in der Personalentwicklung die Weiterentwicklung und Integration des Themas Resilienz in das interne Fortbildungsprogramm.

3.1.1 GET.ON

Im Rahmen einer ersten Pilot-Phase wurden in Kooperation mit dem GET.ON Institut 2018 für Beschäftigte der FAU kostenfrei vier weltweit beachtete und wissenschaftlich untersuchte Gesundheitstrainings Online angeboten. Die Teilnahme ist rein privater Natur ist und fällt nicht in die Arbeitszeit.

Gründe für die Teilnahme außerhalb der Arbeitszeit:

- Keine Rechtfertigungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber (niedrigere Hemmschwelle)
- Medien (Videos, Audio, etc.) werden privat genutzt (entsprechende Hardware steht nicht jeder/-m am Arbeitsplatz zur Verfügung)
- Höhere Anonymität
- ...

Im Rahmen der Gesundheitsaktionen wurde dieses Angebot explizit beworben. In einem gesonderten Vortrag wurden die Teilnehmenden sensibilisiert und über Möglichkeiten des Trainings informiert. Per Flyer oder auf Anfrage per E-Mail erhalten Beschäftigte der FAU ein Zugangspasswort zur FAU-eigenen Landingpage, die über die Inhalte der Trainings informiert. Zudem kann dort ein Stresstest mit resultierender Trainingsempfehlung durchgeführt werden. Per Mausklick kann bei Interesse für ein Training der Wahl ein Trainingscode generiert und sofort mit dem Training begonnen werden.

Ein Training besteht aus 7-10 Einheiten. Es wird empfohlen, 1-2 Einheiten pro Woche zu bearbeiten. Eine Trainingseinheit dauert ca. 45-60 Minuten. Zudem gibt es die Möglichkeit, das Gelernte zwischen den Trainingseinheiten in Übungen zu vertiefen und ein Online Tagebuch über den persönlichen Trainingserfolg zu führen. Insgesamt erhalten die Teilnehmenden ein ganzes Jahr Zugang zur Trainingshomepage.

Das Kontingent beschränkt sich vorerst auf 45 Lizenzen.

3.1.2 Internes Fortbildungsprogramm der FAU

Die Mitarbeitenden der Personalentwicklung und der Servicestelle für das Personal der Zentralen Universitätsverwaltung haben 2018 das interne Fortbildungsprogramm bezüglich der Themen Resilienz bzw. psychische Gesundheit so weit entwickelt, dass das Programm 2019 zwei neue Angebote bzw. Module enthalten wird:

1. „Führung ist Kommunikation“: u.a. Module zur Sensibilisierung für Gesundheitsfragen und den Einfluss der FK auf die Gesundheit der Mitarbeitenden; Konstruktive & gesundheitsförderliche Gestaltung der Führungsaufgaben (Seminar für Führungskräfte)
2. „Salute! - Was die Seele stark macht“: Vorhandene Stärken und Möglichkeiten erkennen und weiterentwickeln; positive Ziele und Zukunftsvorstellungen gestalten; Strategien für seelische Stabilität entwickeln (Seminar für Mitarbeitende)

3.2 Maßnahmenpaket „Bewegung“

Ein Schwerpunkt der Arbeit der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU lag auch 2018 wieder auf Maßnahmen zur Bewegungsförderung. Denn neben den positiven Einflüssen von körperlicher Aktivität auf die physische Gesundheit erzielt sie bewiesenermaßen auch positive psychische Effekte, z.B.

- Steigerung des Wohlbefindens
- Reduzierung von Angst- und Depressionszuständen
- Steigerung des Selbstwertgefühls
- Verbesserte Stressbewältigung
- Verbesserung der Merk- und Konzentrationsfähigkeit

Zudem bietet die Expertise im eigenen Haus (Department für Sportwissenschaft und Sport; WHO-Kooperationszentrum für Bewegung und Gesundheit) sowie die direkte Vernetzung mit dem allgemeinen Hochschulsport der FAU beste Voraussetzungen.

3.2.1 Aufsuchende Bewegungsberatung

Im Jahr 2018 hat sich eine Masterstudentin des internationalen Studiengangs „Physical Activity and Health“ am Department für Sportwissenschaft und Sport im Rahmen ihrer Master-Thesis mit der evidenzbasierten Konzipierung einer aufsuchenden Bewegungsberatung beschäftigt. In Aussicht auf eine Umsetzung an der FAU im Jahr 2019 ist sie dabei von der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement betreut worden.

Die Beratung soll vor allem körperlich inaktiven Beschäftigten die Möglichkeit bieten, sich von einem geschulten Berater in der Verbesserung des eignen Bewegungsverhaltens unterstützen zu lassen.

Bausteine:

- Individuelle Beratung
- Reflexionstreffen zum Austausch in der Gruppe
- Motivationsschübe per E-Mail
- Tragen eines Schrittzählers
- Führen eines Bewegungstagebuchs
- Fragebogen zum Bewegungsverhalten/ Wille zur Verhaltensänderung
- Brief an sich selbst Ergonomie am Arbeitsplatz

Bezüglich konkreter Umsetzungsgedanken in 2019 wird sich die Projektstelle zu Beginn des Jahres mit den relevanten Entscheidungsträgern (Datenschutz, Personalrat, Universitätsleitung) in Verbindung setzen.

3.2.2 Ergonomie am Arbeitsplatz

Im August 2019 fand in einer kleinen Arbeitsgruppe ein Austausch zum Thema „Ergonomie am Arbeitsplatz“ statt. Der Betriebsärztliche Dienst, das Sachgebiet Arbeitssicherheit und die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU informierten sich gegenseitig über bisherige Angebote in den jeweiligen Verantwortungsbereichen, um dann über Möglichkeiten der Weiterentwicklung zu sprechen.

Bisherige Angebote:

- Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsbeurteilung (SG Arbeitssicherheit)
- Seminarangebot „Büroarbeit – sicher und gesund“ (SG Arbeitssicherheit)
- Broschüre "Denk an mich. Dein Rücken." (SG Arbeitssicherheit/DGUV)
- Arbeitsmedizinische Beratung und Hilfe bei der Beschaffung orthopädischer Büroausstattung (Betriebsärztlicher Dienst)

Weitere Angebote in 2018:

- Die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU überarbeitet laufend die nutzer- und themenorientierter Bündelung von Informationen zum Thema auf ihrer Homepage

- Vortrag des Betriebsärztlichen Dienstes zum Thema „Ergonomie am Schreibtischarbeitsplatz“ bei den örtlichen Personalversammlungen im Herbst 2019
- Beratung an einem Beispielarbeitsplatz durch das Sachgebiet Arbeitssicherheit im Rahmen der Gesundheitsaktionen 2018
- Erstellung eines Beratungsangebots zum ergonomischen Bewegungsverhalten am Arbeitsplatz (innerhalb der Arbeitszeit) und Antrag bei der Universitätsleitung durch die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU.

3.2.3 „Firmathlon“ und „B2Run“

Nach Beitritt zum Netzwerk der „Bewegten Unternehmen“ im Herbst 2016 hat die FAU als Arbeitgeberin 2018 zum zweiten Mal am „Firmathlon“ teilgenommen. Beim „Firmathlon“ konnten sich Teams aus drei Kolleg/-innen anmelden, um zeitlich eine der folgenden Disziplinen durchzuführen:

- Laufen (5km oder 8 km)
- Walking und Nordic Walking (5km)
- Radfahren
- CrossFit
- Sommer-Biathlon
- Zumba
- Qigong
- Kegeln
- Tischtennis

Es haben sich 8 Teams – also 24 Mitarbeitende – angemeldet. Die Projektstelle des Gesundheitsmanagements an der FAU hat von ihrem Budget sowohl das Startgeld als auch T-Shirts im FAU-Design zu Verfügung gestellt. Leider ist die Veranstaltung kurzfristig aufgrund stürmischen Wetters abgesagt worden.

Um auch den Nürnberger Kolleg/-innen ein Angebot „vor Ort“ zu ermöglichen, hat die Projektstelle BGM zudem die Bewerbung des B2Run Laufs in Nürnberg sowie das Startgeld für die ersten 15 Anmeldungen übernommen. Auch für diese Veranstaltung konnten sich Interessierte mit einem FAU-Laufshirt von der Projektstelle BGM ausstatten lassen.

Zur sportlichen Vorbereitung auf die Veranstaltungen wurden exklusiv für Beschäftigte der FAU Plätze in einer **Laufgruppe** des Hochschulsports reserviert.

3.2.4 Gesundheitskurse

In Kooperation mit dem allgemeinen Hochschulsport der FAU ist es gelungen, das Kursangebot für Beschäftigte der FAU seit dem Wintersemester 2016/17 laufend auszubauen (s. Tab. 1). So konnte die Anzahl der Gesundheitskurse von anfänglich vier (45 Teilnehmende) auf 10 Kurse (106 Teilnehmende) im Wintersemester 2018/19 erhöht werden. Zur Wahl standen Kurse zu den Inhalten „Neue Rückenschule“, „Funktionelles Ganzkörpertraining“, „Qigong“ und „Hatha-Yoga“ sowohl in den frühen Abendstunden (für Vollzeitkräfte) als auch am Mittag (für Teilzeitkräfte), am Department für Sportwissenschaft und Sport in Erlangen aber auch am „Campus Regensburger Straße“ in Nürnberg oder in der Mensa auf der Insel Schütt in Nürnberg. Jegliche Bemühungen am Campus Regensburger Straße Kurse zu etablieren, mussten aufgrund mangelnder Nachfrage eingestellt werden. Die Suche nach möglichen Ursachen für die mangelnde Nachfrage blieb ergebnislos.

Tab. 1: Entwicklung der Gesundheitskurse für Beschäftigte der FAU

	WS 16/17	SS 17	WS 17/18	SS 18	WS 18/19
Kurse	4	5	8	9	9
Teilnehmerzahl	45	68	102	87	106

Am Ende einer jeden Kurslaufzeit wurden die Kurse mithilfe von Papierfragebogen auf einer Skala von 1=„sehr gut“ bis 6=„ungenügend“ bewertet. Im Wintersemester 2018/19 bewerteten 68 von ~106 Teilnehmenden (Gesamtbewertung aller angebotenen Kurse) die Zeiten mit 1,6, den Durchführungsort mit

1,7, die Räumlichkeiten mit 2,1, die Kompetenz der Kursleitung mit 1,04, die Inhalte und Methoden mit 1,2, die Kosten mit 1,5 und die Möglichkeit der Kostenübernahme mit 1,5 (s. Abb. 7).

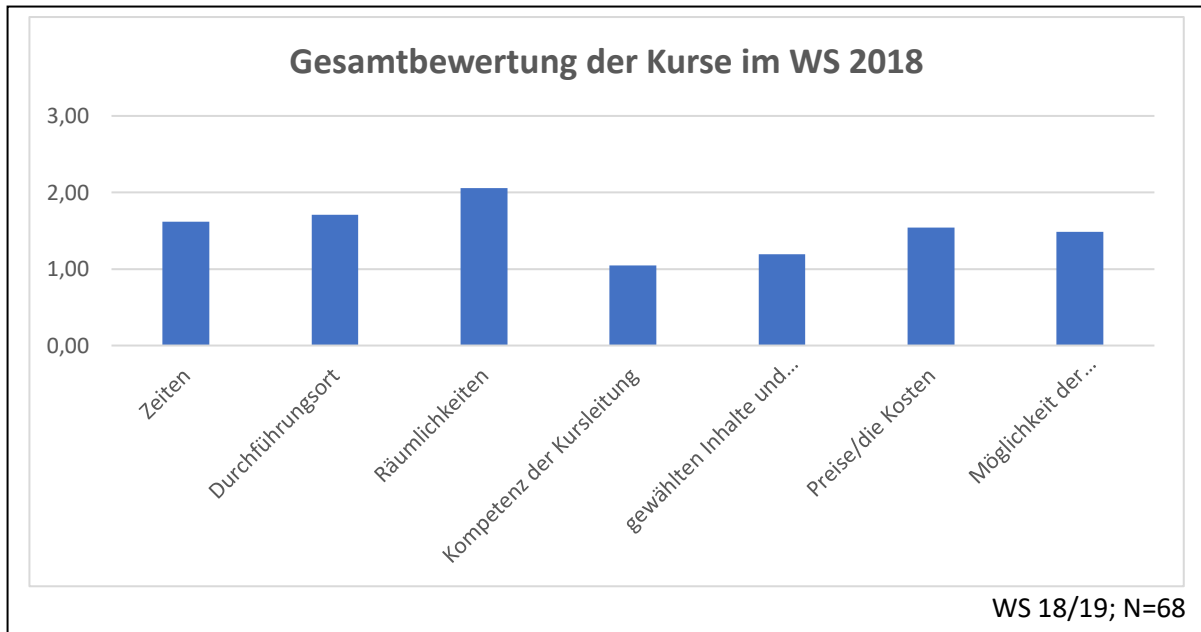


Abb. 7: Gesamtbewertung der Kurse im Wintersemester 2018/19

Kosten für die Kurse übernehmen die Teilnehmer/-innen selbst, konnten sich jedoch aufgrund der Zertifizierung der Kurse (durch die zentrale Prüfstelle Prävention) bei den meisten Krankenkassen bis zu 80% der Kosten rückerstatten lassen. Da dieses Finanzierungskonzept allerdings vermehrt Mängel aufzeigte, fand im Jahr 2018 eine Neukonzipierung statt:

Die Neukonzipierung sieht eine Erweiterung des Angebots vor, indem sie ab dem Jahr 2019 drei statt zwei Kurszyklen pro Jahr umfasst. Zudem übernimmt die SBK von vorneherein 50% der Kursgebühren, so dass die Teilnehmenden nur Hälfte der bisherigen Gebühren zahlen müssen. Die Qualitätskriterien an das Kurskonzept und die Kursleitungen orientieren sich weiterhin am Standard der Zentralen Prüfstelle Prävention, doch bleibt der „Umweg“ zur Rückerstattung aus.

3.2.5 Pausenexpress

Die Anpassung der Konzeption des Pausenexpresses vom allgemeinen deutschen Hochschulsportverband an die individuellen Gegebenheiten der FAU im Wintersemester 2018/2019 war ein intensiver Prozess, der von der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement gemeinsam mit dem allgemeinen Hochschulsport der FAU durchlaufen wurde.

Der Pausenexpress ist eine 15-minütige aktive Bewegungspause für Teams von 4-8 Personen, 1 Mal pro Woche / 8-10 Termine in Folge. Er beinhaltet Mobilisations-, Kraft-, Dehn- und Entspannungsübungen, z. T. mit Sportkleingeräten (z.B. Therabänder, Bälle, Hanteln, Alltagsgegenstände) in Anleitung durch qualifizierte Trainerinnen und Trainer direkt am Arbeitsplatz (z.B. Flure, Büro- und Besprechungsräume).

Nach einem Testlauf mit einer kleinen Stichprobe (Kolleginnen und Kollegen am DSS im Juli 2018) konnte am 15. Oktober 2018 eine Pilotphase für ca. 150 Beschäftigte der zentralen Universitätsverwaltung rund um den Erlanger Schloßplatz beginnen. Durch die Kooperation mit der SBK und einen Antrag an die Universitätsleitung ist es gelungen, die Pilotphase des Pausenexpresses kostenfrei und innerhalb der Arbeitszeit (soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen) anzubieten.

Das Angebot war schnell ausgebucht, die Teilnehmenden sehr zufrieden und somit die Pilotphase am Ende ein voller Erfolg. Eine Ausweitung ist für das Jahr 2019 in Planung.

3.2.6 „Zeigen Sie Haltung“

Der Online Rückentrainer „Zeigen Sie Haltung“ des Kooperationspartners SBK bietet den Teilnehmenden täglich per Email Übungen und Tipps in Form von Bildern oder Filmen zur Rückengesundheit. Während den Bemühungen, dieses Angebot den Beschäftigten der FAU zur Verfügung zu stellen, ist die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement auf ein wesentliches Hindernis gestoßen. So darf laut dem § 30 der Allgemeinen Geschäftsordnung für die Behörden des Freistaates Bayern bei einem Angebot von Dienstleistungen der Wettbewerb nicht beeinträchtigt werden.

Es folgten eine Vielzahl an Gesprächen mit dem Gesamtpersonalrat, mit der Abteilung Personal und juristischen Beraterinnen sowie der SBK. Es wurden folgende Lösungsansätze diskutiert:

1. die SBK lässt neben ihrem Angebot noch 2-3 Alternativangebote zu, oder
2. die Angebote werden von der Projektstelle oder einem externen Dienstleister entwickelt und angeboten ohne Hinweis auf einen bestimmten Anbieter.

Die Ergebnisse der Diskussionen stehen weiterhin aus.

3.3 Maßnahmenpaket „Sucht“

Die Verhütung und Behandlung von Alkohol- und anderen Suchtkrankheiten gehört in besonderem Maße zur Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Durch eine betriebliche Suchthilfe und Präventionsprogramme können Unternehmen dafür sorgen, dass Symptome einer Abhängigkeit frühzeitig erkannt werden, eine kompetente Reaktion erfolgen kann und somit die psychische Gesundheit erhalten bleibt (Rothbacher, 2017).

3.3.1 AG Sucht

Die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU hat 2018 gemeinsam mit dem Konfliktmanagement die Koordination einer Arbeitsgruppe zum Thema Sucht übernommen und unterstützte somit einen Prozess, der sich der nachhaltigen, strukturellen Verankerung der Sucht-Thematik in die Personalführung und das Leben der Mitarbeitenden der FAU widmet.

Die Arbeitsgruppe tagte im Jahr 2018 drei Mal. In dieser Zeit entwickelte sie einen Handlungsleitfaden zum Thema und hat mit der Überarbeitung der aktuellen Dienstvereinbarung begonnen. Ziel ist es, die Handlungsempfehlung Sucht 2019 mit der neuen Dienstvereinbarung Sucht zu veröffentlichen. Im Anschluss soll das Thema Sucht durch entsprechende Maßnahmen in der Lebenswelt FAU mehr Präsenz gewinnen.

3.3.2 Vortrags- und Seminarangebot

Die Personalentwicklung integrierte 2018 zwei suchtbetonte Angebote im internen Fortbildungsprogramm der FAU:

1. „... du hast dich verändert! Umgang mit herausfordernden und befremdlichen Verhaltensweisen“:

Dieses Seminar war Bestandteil des Fortbildungsangebots des Universitätsklinikums Erlangen, an dem fünf Führungskräfte der FAU teilnehmen durften. Es beinhaltete Hintergründe sowie Umgangsmöglichkeiten mit Verhaltensänderungen (z. B. Suchtmittelmissbrauch). Das Angebot wurde gut angenommen und positiv bewertet.

2. „Informationsveranstaltung: Sucht am Arbeitsplatz“:

Dieser Vortrag richtete sich an Mitarbeitende der FAU mit dem Ziel, für das Thema zu sensibilisieren. Leider musste es aufgrund zu geringer Teilnehmerzahl abgesagt werden. Mögliche Gründe dafür wurden in der AG Sucht diskutiert. Alternativmaßnahmen werden nach der Aktualisierung der Dienstvereinbarung 2019 in der AG Sucht weiterentwickelt.

3.4 übergreifende Aufgaben

Neben den dargestellten Schwerpunktthemen wurden 2018 noch weitere übergreifende Aufgaben verfolgt:

- Koordination des gesamten Projekts,
- Koordination des FAU-Teams-BGM,
- Externe und interne Kommunikation des BGM,
- Abfrage und Bewertung der Maßnahmen des BGM durch die Teilnehmer (Qualitätssicherung),
- Mitwirkung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen,
- Kommunikation mit dem Gesamtpersonalrat und der Universitätsleitung,
- ...

3.4.1 Familientag

Im Herbst 2019 hat die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement den Familienservice der FAU bei seinem jährlich stattfindenden Familientag unterstützt. Der Familientag bietet ein umfassendes Unterhaltungs- und Informationsprogramm für Familien, Eltern und Kinder. Die Projektstelle hat das Programm zum einen durch einen Informationsstand zu den Angeboten des Gesundheitsmanagements an der FAU bereichert, zum anderen hat sie in Zusammenarbeit mit dem Hochschulsport eine/n Bewegungslandschaft/Bewegungsraum gestaltet.

3.4.2 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Über die Wichtigkeit, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an der FAU Thema voran zu treiben, war sich das FAU-Team-BGM 2018 einig. Somit koordinierte und moderierte die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement 2018 drei Mal folgende Arbeitsgruppe:

- Abteilung P – Personal
- Betriebsärztlicher Dienst
- Gesamtpersonalrat
- Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen
- Projekt zum Gesundheitsmanagement
- SG Arbeitssicherheit

Zur Vorbereitung der Inhalte fanden durch die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement umfassende Literaturrecherchen und Analysegespräche mit den vernetzten Universitäten statt.

Aufgabe der Arbeitsgruppe war es den aktuellen Stand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an der FAU festzustellen um dann, geeignete Methoden(n) zur Weiterführung auszuwählen. So wurden folgende verschiedene Methoden in der Gruppe diskutiert:

- Eigenverantwortliche Beurteilung durch Führungskräfte
- Mitarbeitendenbefragung
- Moderierte Workshops
- Einbettung in vorhandene Strukturen und Verfahren

Die Eigenverantwortliche Beurteilung durch Führungskräfte ist noch 2018 vom Sachgebiet Arbeitssicherheit in die Wege geleitet worden, indem sie ihre Checkliste zur Gefährdungsbeurteilung um relevante Punkte der psychischen Gefährdungsbeurteilung ergänzt und veröffentlicht hat.

Weitere Methoden sind hochgradig abhängig von der Positionierung der Universitätsleitung. Somit arbeitet die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement seit den Arbeitsgruppentreffen an einem Übersichtsdokument über die in der Arbeitsgruppe diskutierten Stärken & Schwächen sowie Chancen & Risiken der verschiedenen Methoden. Dieses Übersichtsdokument soll der Information der Entscheidungsträger an der FAU dienen, um eine Entscheidung für das Jahr 2019 voran zu treiben.

3.4.3 Gesundheitsaktionen 2018

Im Herbst 2018 hat das FAU-Team-BGM Gesundheitsaktionen im Anschluss an die örtlichen Personalversammlung im Audimax in Erlangen, in Nürnberg im Fachbereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und im Campus Regensburger Straße angeboten. Eine Einladung zu den Veranstaltungen gab es vorab per E-Mail vom Kanzler der Universität.

Alle Beschäftigten der FAU waren dazu eingeladen, sich im Rahmen der jeweiligen örtlichen Personalversammlung einen informativen Vortrag des Betriebsärztlichen Dienstes zum Thema „Ergonomie am Schreibtischarbeitsplatz“ anzuhören. Im Anschluss gab es im Foyer des jeweiligen Standorts die Möglichkeit, sich an einem Beispielarbeitsplatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Sachgebiets Arbeitssicherheit beraten zu lassen.

Die Mitarbeiterinnen der Projektstelle zum Gesundheitsmanagement und viele weitere Mitglieder des FAU-Teams-BGM standen persönlich zum Gespräch bereit und haben individuelle Fragen beantwortet. Zudem wurden folgende Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt:

- Informationsflyer-Flyer der Projektstelle
- Broschüre „Gesund durch mehr Bewegung“ der Projektstelle
- Flyer zur Suchtprävention für Führungskräfte und Kolleg/-innen
- Flyer des Konfliktmanagements
- Flyer des Betrieblichen Eingliederungsmanagements
- Flyer der Psychosozialen Beratungsstelle
- Flyer GET.ON
- ...

Parallel wurde in einem Vortrag das Gesundheitstraining Online GET.ON zur Stärkung psychischer Gesundheit vorgestellt, um über Inhalte und Zugangsmöglichkeiten zu informieren und den Bekanntheitsgrad zu erhöhen.

Für einen gesunden Mittagsimbiss und Getränke vom Studentenwerk wurde gesorgt. So konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer im netten Ambiente zusammen sein und sich zu den dargebotenen Inhalten austauschen. Zudem wurde eine Bewegungseinheit des Pausenexpresses angeboten, der am Ende des Jahres in einem ersten Pilotprojekt an der FAU erprobt wurde.

Insgesamt haben an den Aktionen schätzungsweise 300 Beschäftigte der FAU teilgenommen, davon beteiligten sich 123 an unserer schriftlichen Befragung. Ein Großteil der Teilnehmenden bewertete die Gesundheitsaktionen insgesamt als sehr gut (50,8%) oder gut (36,4%) und über 90% würden die Gesundheitsaktionen weiterempfehlen. Im Vergleich über die drei Standorte schien das gewählte Format vor allem für den Fachbereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften als passend, an dem 78,3% der Teilnehmenden den Gesundheitstag als sehr gut bewerteten.

Die Ergebnisevaluation des Gesundheitstags ergab verschiedene positive und negative Aspekte, die im Dezember 2018 im FAU-Team-BGM diskutiert wurden. Die Ergebnisse der Diskussion werden in die Entwicklung zukünftiger Gesundheitsaktionen Einfluss finden.

3.4.4 Kommunikationsstrategie

Das Projekt zum Gesundheitsmanagement an der FAU entwickelt fortwährend seine Kommunikationsstrategie weiter. Im Laufe des Jahres 2018 haben sich folgende Kommunikationswege etabliert:

Tab. 2: Übersicht Kommunikationswege

Rundmails an alle Mitarbeitenden:	<ul style="list-style-type: none">• für die Bewerbung von Angeboten mit Anmeldefristen (Gesundheitskurse, „Firmathlon“, etc.),• wird 2019 abgelöst durch den Versand des Gesundheitsnewsletters für Beschäftigte „Miteinander gesund“.
Newsletter „Miteinander gesund“:	<ul style="list-style-type: none">• wurde 2018 entwickelt und wird ab Januar 2019 quartalsmäßig per E-Mail an alle Beschäftigten der FAU versandt,• es fanden umfassende Recherchen zur Gestaltung und zu möglichen Inhalten statt,• es wurde ein Testdurchlauf mit repräsentativer Stichprobe durchgeführt,• Inhalte werden in Redaktionssitzungen mit Personalentwicklung und Konfliktmanagement festgelegt,• Gastbeiträge aus dem FAU-Team-BGM sind willkommen.
FAU-Newsletter:	<ul style="list-style-type: none">• wurde bislang für Beiträge mit Neuigkeitswert genutzt,• Themenüberschneidungen mit „Miteinander gesund“ müssen zukünftig vermieden werden.
Projekt-homepage:	<ul style="list-style-type: none">• die in 2017 gestarteten Bemühungen, eine themen- und zielgruppenorientierte Aufarbeitung gesundheitsbezogener Inhalte auf der Beschäftigten-Web-Seite der FAU-Homepage zu entwickeln, mussten aufgrund veränderter Vorgaben durch die Universitätsleitung bis auf Weiteres pausieren,• eine ständige Weiterentwicklung der derzeitigen Projekthomepage soll eine Übergangslösung bieten.
Informations-flyer der Projektstelle:	<ul style="list-style-type: none">• entwickelt im Sommer 2018,• gibt einen Überblick über die Arbeit des FAU-Teams-BGM und der Projektstelle, inkl. ausgewählter Angebote zur Gesundheitsförderung,• rückseitig ist ein Din A3 Poster mit ausgewählten Übungen aus dem Pausenexpress gestaltet, das zur eigenständigen Bewegung am Arbeitsplatz anregt.
weitere Info-Flyer & Plakate	<ul style="list-style-type: none">• Themenspezifische Flyer & Plakate werden über die Poststelle an die verschiedenen Standorte der FAU verteilt (z.B. Gesundheitsaktionen)• eine spezifische Adressierung kann nur durch persönliche Auslage gewährleistet werden (z.B. Pausenexpress).
Abteilungsleitertreffen der ZUV	<ul style="list-style-type: none">• Die Leitung der Personalabteilung nutzt die Abteilungsleitertreffen, um Informationen über die Leitenden in die jeweiligen Abteilungen der zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) zu transportieren.

Grundsätzlich gilt, dass die Projektstelle zum Gesundheitsmanagement an der FAU und die Personalentwicklung in den Dienstleistungsbereichen einer gemeinsamen Kommunikationsstrategie folgen, welche die Ganzheitlichkeit der Maßnahmenentwicklung und -umsetzung widerspiegelt.

4 Ausblick auf 2019

Das Jahr 2019 soll in erster Linie der Weiterführung, Verstetigung, Verankerung und dem Ausbau der bisherigen Maßnahmen dienen. Das FAU-Team-BGM stimmte dem Vorgehen zu. Eine Abfrage nach den wichtigsten Themen ergab folgende Prioritätenverteilung:

1. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
2. BGM-Website
3. aufsuchende Bewegungsberatung
4. Gesundheitskurse
5. Firmathlon/B2Run
6. Sucht
7. GET.ON
8. Ergonomie
9. Pausenexpress

Die Projektstelle wird im Januar 2019 intensiv mit der Jahresplanung und der möglichst langfristigen Ressourcensicherung für das Thema Gesundheitsmanagement an der FAU starten.