

Zweitveröffentlichung



Wied, Kristina

Gesund und entspannt am Arbeitsplatz : ein transdisziplinäres Service Learning-Projekt

Datum der Zweitveröffentlichung: 14.10.2025

Verlagsversion (Version of Record), Konferenzveröffentlichung

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-110785x

Erstveröffentlichung

Wied, Kristina (2024): Gesund und entspannt am Arbeitsplatz : ein transdisziplinäres Service Learning-Projekt, in: Beatrice Dernbach und Magdalena Klages (Hrsg.), Interdisziplinäre Lehre für nachhaltige Entwicklung: Beiträge zur ersten Fachkonferenz 2023 an der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, 1. Auflage, Nürnberg: Eigenverlag, S. 117–126, doi: 10.34646/thn/ohmdok-1567.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber einholen.

Für dieses Dokument gilt eine Creative-Commons-Lizenz.



Die Lizenzinformationen sind online verfügbar:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Gesund und entspannt am Arbeitsplatz – ein transdisziplinäres Service-Learning-Projekt

Kristina Wied, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Zusammenfassung

In dem Beitrag wird ein transdisziplinäres Service-Learning-Projekt vorgestellt, in dem Studierende der Kommunikationswissenschaft Erklärvideos konzipiert und produziert haben, die der Gesundheitsförderung dienen. Hauptzielgruppe sind die Mitarbeitenden der Otto-Friedrich-Universität Bamberg; gleichwohl sind die Schulungsfilme auf der universitären Website öffentlich verfügbar. Damit ist das Lehr-Lern-Projekt, das auf „Gesundheit und Wohlergehen“ und „Hochwertige Bildung“ als Nachhaltigkeitsziele abzielt, doppelt nachhaltig: Die Videos begünstigen die subjektive Nachhaltigkeit, nach der jede:r dafür zuständig ist, sich selbst fit zu halten, sich zu regenerieren, so dass individuelle Ressourcen auch künftig verfügbar sind. Zudem wird soziale Nachhaltigkeit gefördert, da die Videos langfristig allgemein zugänglich sind. Kooperationspartner waren die Kommunikationswissenschaft, die Stabsstelle Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement sowie das Sportzentrum der Bamberger Universität.

Keywords

Service Learning, Transdisziplinarität, Schulungsvideos, Gesundheitsförderung, Nachhaltigkeit

Summary

This article presents a transdisciplinary Service Learning project in which students of Communication Science produced training videos aimed at promoting health. The primary target audience for these videos is the staff of University Bamberg; however, the training films are publicly available on the university's website. Thus, this teaching and learning project, aligned with Sustainable Development Goals "Good Health and Well-being" and „Quality Education“, achieves dual sustainability objectives: Promoting individual sustainability by encouraging everyone to take responsibility for maintaining their own fitness and well-being, ensuring that individual resources remain available in the future. Fostering social sustainability as the videos are accessible to the public in the long term. Collaborative partners for this project included the Department of Communication Science, the Office of Personnel Development and Health Management, and the Sports Center at Bamberg University.

Keywords

Service Learning, Transdisciplinarity, Training Videos, Health Promotion, Sustainability Goals, Responsibility

1. Gesundheitsförderung als Nachhaltigkeitsziel – eine Einleitung

Im Durchschnitt sitzen wir Deutschen 9,2 Stunden pro Werktag. Damit hat sich die Sitzzeit in den vergangenen sieben Jahren um mehr als 1,5 Stunden erhöht (Froböse & Wallmann-Sperlich, 2023, S. 26).²⁴ Am längsten verweilen die Deutschen in sitzender Körperhaltung am Arbeitsplatz (Frese, 2023). Langes Sitzen und Bewegungsarmut wirken sich jedoch negativ auf den Gesundheitszustand aus, erhöhen das Risiko für zahlreiche Krankheiten und können zu Rücken-, Nacken- und Kopfschmerzen führen (Froböse & Wallmann-Sperlich, 2023, S. 26; Frese, 2023).

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken und den Folgen vorzubeugen, haben Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz die Pflicht, Maßnahmen zu treffen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern (Bundesamt für Justiz, 1996). Auf dieser Grundlage verfolgt Betriebliches Gesundheitsmanagement das Ziel, Strukturen und Prozesse zu entwickeln, damit Arbeit gesundheitsgerecht durchgeführt werden kann (Frese, 2023). Dementsprechend versucht auch das Universitäre Gesundheitsmanagement (UGM) an der Bamberger Universität²⁵, Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten (Stötzel & Vogel, 2023). Verfolgt werden diese Ziele:

- langfristig die Verbesserung der körperlichen, psychischen und sozialen Gesundheit der Beschäftigten; messbar bspw. über eine Reduktion von Krankheiten und Beschwerden bzw. Fehlzeiten oder auch eine Steigerung des Wohlbefindens.
- langfristig Verbesserungen für die Hochschule, wie eine Steigerung der Motivation bzw. der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten, eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit, die Gewinnung/Bindung (neuer) Mitarbeiter:innen sowie eine Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit.
- kurzfristig die Verhaltensprävention, also die Verbesserung des individuellen Gesundheitsbewusstseins und -verhaltens, z.B. durch Erweiterung des Wissens oder Verbesserung von Verhaltensweisen.
- kurzfristig die Verhältnisprävention, d.h. strukturelle Verbesserungen, etwa durch das Angebot von Seminaren oder die Optimierung des Arbeitsumfelds.

Konkrete Maßnahmen können helfen, die kurzfristigen Ziele zu erreichen. Ein ergonomisch eingerichteter Arbeitsplatz berücksichtigt z.B. individuell die Körpergröße von Beschäftigten und kann Belastungen und Beanspruchungen verringern (Reinsprecht, o.J.; DGUV, 2019). Haltungswechsel im Arbeitsablauf sowie Übungen, die man am Schreibtisch zwischendurch durchführen kann, vermindern die tägliche Sitzzeit und ermöglichen ein aktiveres, gesünderes Leben (Frese, 2023; Froböse & Wallmann-Sperlich, 2023, S. 53; Stötzel & Vogel, 2023).

²⁴ Seit 2010 fragen die Deutsche Krankenversicherung (DKV) und die Deutschen Sporthochschule Köln nach körperlicher Aktivität, Sitzen, Ernährung, Rauchen, Alkoholkonsum und Stressverhalten.

²⁵ Das UGM der Uni Bamberg richtet sich an alle Mitarbeiter:innen der Universität Bamberg – sowohl an wissenschaftsstützendes als auch an wissenschaftliches Personal. Damit soll nicht nur der oben skizzierten Herausforderung des Gesundheitsrisikos durch Bewegungsarmut entgegengewirkt werden, sondern auch den hochschulspezifischen (Stötzel & Vogel, 2023). Dazu zählen u.a. eine steigende Arbeitsbelastung durch höhere Studierenden- und Fallzahlen bei nicht proportional steigender Zahl der Beschäftigten, unterschiedliche Sichtweisen und Aufgabenstellungen von wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Mitarbeitenden, der Publikationsdruck in der Wissenschaft sowie befristete Verträge.

Demgemäß war es das Ziel des hier vorgestellten transdisziplinären Service-Learning-Projekts, mehrere Erklärvideos zu erstellen, die den Mitarbeitenden der Uni Bamberg über die Website zur Verfügung gestellt werden. Damit ist das Lehr-Lern-Projekt mehrfach nachhaltig: Die Videos begünstigen die subjektive Nachhaltigkeit, nach der jede:r dafür zuständig ist, sich selbst fit zu halten, sich zu regenerieren, so dass individuelle Ressourcen auch künftig verfügbar sind (Pritz, 2018). Zudem wird soziale Nachhaltigkeit gefördert, da die Videos langfristig allgemein zugänglich sind (Neckel, 2018).

Auf diese Weise liefert das Projekt einen Beitrag zur Erreichung v.a. von zwei Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen²⁶: In erster Linie zielt es ab auf „Gesundheit und Wohlergehen“ für alle Menschen jeden Alters (Sustainable Development Goal 3, kurz SDG). Zugleich wird ein Beitrag geleistet, um das Ziel „Hochwertige Bildung“ (SDG 4) zu verwirklichen, nach dem hochwertige Bildung und die Möglichkeit des lebenslangen Lernens gefördert werden sollen. In den folgenden Abschnitten wird erläutert, was unter Service Learning, Inter- und Transdisziplinarität verstanden wird. Danach wird in den Blick genommen, was die Transdisziplinarität des durchgeführten Service-Learning-Projekts als Beispiel für Lehre für nachhaltige Entwicklung ausmacht, bevor Evaluationsergebnisse vorgestellt und ein Ausblick gegeben werden.

2. Service Learning, Inter- und Transdisziplinarität – eine Begriffsbestimmung

Service Learning (SL) bedeutet Lernen durch soziales, gesellschaftliches oder bürgerschaftliches Engagement. SL ist eine projektorientierte, erfahrungsbasierte, transdisziplinäre Lehr-Lern-Form, bei der akademisches Lernen (Learning) gekoppelt ist an eine Bearbeitung von gesellschaftlichen Aufgaben und Problemen (Service) in Zusammenarbeit mit Partner:innen aus dem Dritten Sektor, also Non-Profit-Organisationen oder zivilgesellschaftlichen Initiativen, bzw. aus öffentlichen Institutionen (Backhaus-Maul & Jahr, 2021; Reinders, 2016). In Hochschulen gilt SL als Prototyp für die Third Mission, weil Transfer als integraler Bestandteil von Lehre und Forschung verstanden wird (Bartsch & Grottker, 2021).²⁷

Aufgrund der notwendigen Kooperation mit Praxispartner:innen ist Transdisziplinarität ein Merkmal von SL. Um zu erläutern, was damit gemeint ist, wird auf den Begriff der Interdisziplinarität aus Perspektive der Kommunikationswissenschaft (KoWi) eingegangen (Schützener et al, 2022, S. 120f.). Dieser lässt sich differenzieren in:

- Hilfsinterdisziplinarität, bei der bspw. fachfremde Methoden in das eigene Fach integriert werden.
- Zusammengesetzte Interdisziplinarität, bei der verschiedene Disziplinen zu Problemstellungen nebeneinander arbeiten, ohne aufeinander einzugehen.
- Vereinigende Interdisziplinarität, bei der unterschiedliche Fächer gemeinsam auf verschiedenen Ebenen miteinander agieren: Methoden, Probleme, Theorien oder Personen/Institutionen.

²⁶ Die 17 Nachhaltigkeitsziele lassen sich hier nachlesen: <https://sdgs.un.org/goals> (20.09.2023).

²⁷ Das Hochschulnetzwerk Bildung durch Verantwortung verzeichnet gegenwärtig fast 50 Mitgliedshochschulen, die sich für SL als festen Bestandteil der Hochschullehre einsetzen. <https://www.bildung-durch-verantwortung.de/> (26.09.2023).

Die letztgenannte Ausrichtung von Interdisziplinarität hängt am stärksten mit dem Transferbegriff zusammen, wobei der Begriff der Transdisziplinarität darüber hinaus geht und eine Brücke zwischen Disziplinen und Gesellschaft bzw. Praxis schlägt, da sie unterschiedliche Wissensformen integriert bzw. den Austausch zwischen Forschenden, Dozierenden, Studierenden und Praxisakteur:innen eröffnet. Transfer wird verstanden als Zusammenführung zweier oder mehrerer Akteur:innen und/oder Organisationen, die für sich normalerweise eigenständig und unabhängig wirken, durch die Kooperation aber Potenzial für beid- bzw. mehrseitigen Mehrwert in sich tragen. Dabei ist Transfer nicht zwangsläufig ein Faktor für Erfolg; Transferprojekte bringen Herausforderungen mit sich (Schützeneder, 2020, S. 390).

3. Die Produktion von gesundheitsfördernden Schulungsvideos – ein Erfahrungsbericht mit Fokus Transdisziplinarität

Im Sommersemester 2023 hat die Autorin im Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg eine Übung mit dem Titel „Unternehmensfilm als Service Learning-Projekt“ in dem Wahlfachmodul „Praxis der Kommunikationsberufe“ (alle zwei Wochen vierstündig, 2 SWS, 5 ECTS) durchgeführt.²⁸ Modulprüfung war ein Portfolio, in dem die Studierenden alle Materialien dokumentierten, die sie auf dem Weg zum fertigen Video – das natürlich auch abgegeben wurde – im Laufe des Semesters erstellt haben: von Treatment/Storyboard über Shotlist/Drehplan bis hin zum Manuskript. Ergänzend reflektierten sie die eigene Arbeit. Vier Studierende und ein Tutor der KoWi nahmen teil.

Kooperationspartner:innen waren die Stabsstelle Gesundheitsmanagement/ Personalentwicklung (GM/P) gleichsam als Auftraggeber und das Sportzentrum der Universität Bamberg. Erste Absprachen wurden ein halbes Jahr vor Beginn der Lehrveranstaltung bei einem persönlichen Gespräch zwischen Dozentin und zwei Vertreterinnen der Stabsstelle GM/P getroffen. Erwartungen, ebenso wie Befürchtungen wurden schriftlich festgehalten, rechtliche Aspekte (Verwertungsrechte; Recht am eigenen Bild der Darstellenden) und finanzielle Fragen geklärt²⁹ sowie eine Projektvereinbarung aufgesetzt und im Nachgang von allen Kooperationspartner:innen unterschrieben.

Avisiert wurden neun zu produzierende Schulungsvideos für Mitarbeitende der Universität zu Ergonomie am Arbeitsplatz, Entspannung und Mobilisation, um

- die Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten an der Universität Bamberg zu verbessern,
- die Mitarbeitenden aufmerksam auf ihre individuelle Gesundheit zu machen.
- und ihnen Möglichkeiten zeigen, wie sie ihre Gesundheit am Arbeitsplatz stärken und erhalten können und dafür Impulse zu geben.

²⁸ Zusätzlich wurde ein Tutorium angeboten, in dem die Studierenden eine Einführung in den Umgang mit professionellen digitalen Videokameras und der digitalen Schnittsoftware Adobe „Premiere“ als Grundlage für die praktische Arbeit erhielten.

²⁹ Während die Kommunikationswissenschaft die üblichen Kosten für das Tutorium übernahm und das technische Equipment stellte, holte das Gesundheitsmanagement eine Zusage der Kostenübernahme durch die Hochschulleitung für eine darüberhinausgehende notwendige Unterstützung bei Dreh, Schnitt und End-Fertigung der Filme durch den Tutor sowie Verbrauchsmaterialien ein.

Ab ca. zwei Monaten vor Semesterstart gab es wöchentlich, teils häufiger Detail-Absprachen zu diversen Aspekten der Vorbereitungen, die von den Beteiligten je nach Zuständigkeit erledigt wurden. Die Dozentin kümmerte sich um die Planung des Ablaufs der Übung, die Vorbereitung von organisations- und managementspezifischen sowie kommunikationsfachspezifischen Inputs sowie die konkrete Organisation von Drehort, Drehtagen usw. Unterdessen stellte eine Vertreterin des GM grundlegende Informationen zur Ergonomie am Arbeitsplatz zusammen und entwickelte Ideen für drei Videos. Als Vertretung des Sportzentrums wählte eine studentische Mitarbeiterin sieben mögliche Übungen aus, beschrieb deren Durchführung und benannte den gesundheitlichen Nutzen.

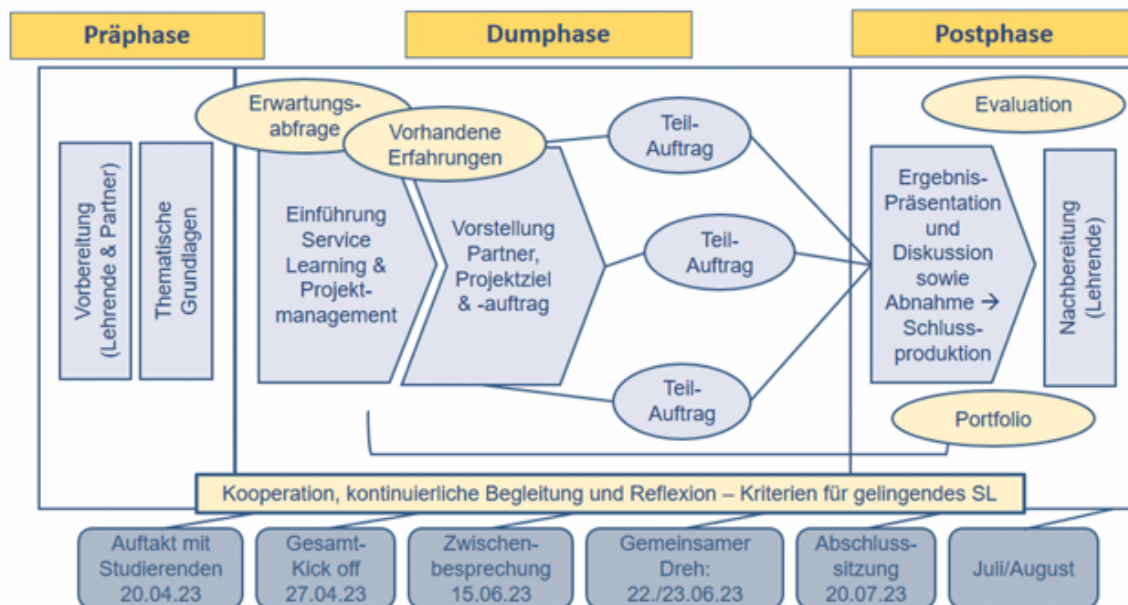


Abb. 1: Ablauf des Service-Learning-Projekts, Quelle: Kristina Wied

Der Aufbau der Übung orientierte sich am Projektablauf (siehe Abb. 1): Dem Semesterauftakt mit einer organisatorischen und inhaltlichen Einführung durch die Dozentin folgte eine Woche später ein gemeinsamer Kick-Off, bei dem sich alle Beteiligten kennenlernten und ihre Wünsche, Erwartungen und Befürchtungen äußerten. Herausforderung war v.a. der Umstand der geringen Teilnehmerzahl von vier – statt erwartet 15 – Studierenden der Kommunikationswissenschaft. Die Frage nach dem „Schaffen wir das überhaupt?“ stand im Raum. Während die Studierenden selbst Respekt vor der umfangreichen Arbeit und Ehrfurcht vor dem Zeitmanagement und der Planung des Drehs äußerten, waren sich die Vertreterinnen des Auftraggebers unsicher, ob verwertbare Videos entstehen würden. Klar war: Die Zahl der zu erstellenden Filme musste reduziert werden.

Nachdem über Aufbau, Zweck und Arbeitsweise des UGM sowie zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung informiert und die ausgewählten Übungen erläutert und praktisch gezeigt worden waren, entschieden alle Beteiligten mittels Punkte-Abfrage (siehe Abb. 2), welche vier –

anstelle von anfänglich geplant neun – Videos umgesetzt werden sollten. Diese offene Kommunikation und das gemeinsame Entscheiden zum Start des Projekts wurden im Nachgang von allen Beteiligten als besonders wichtig für dessen Erfolg hervorgehoben.

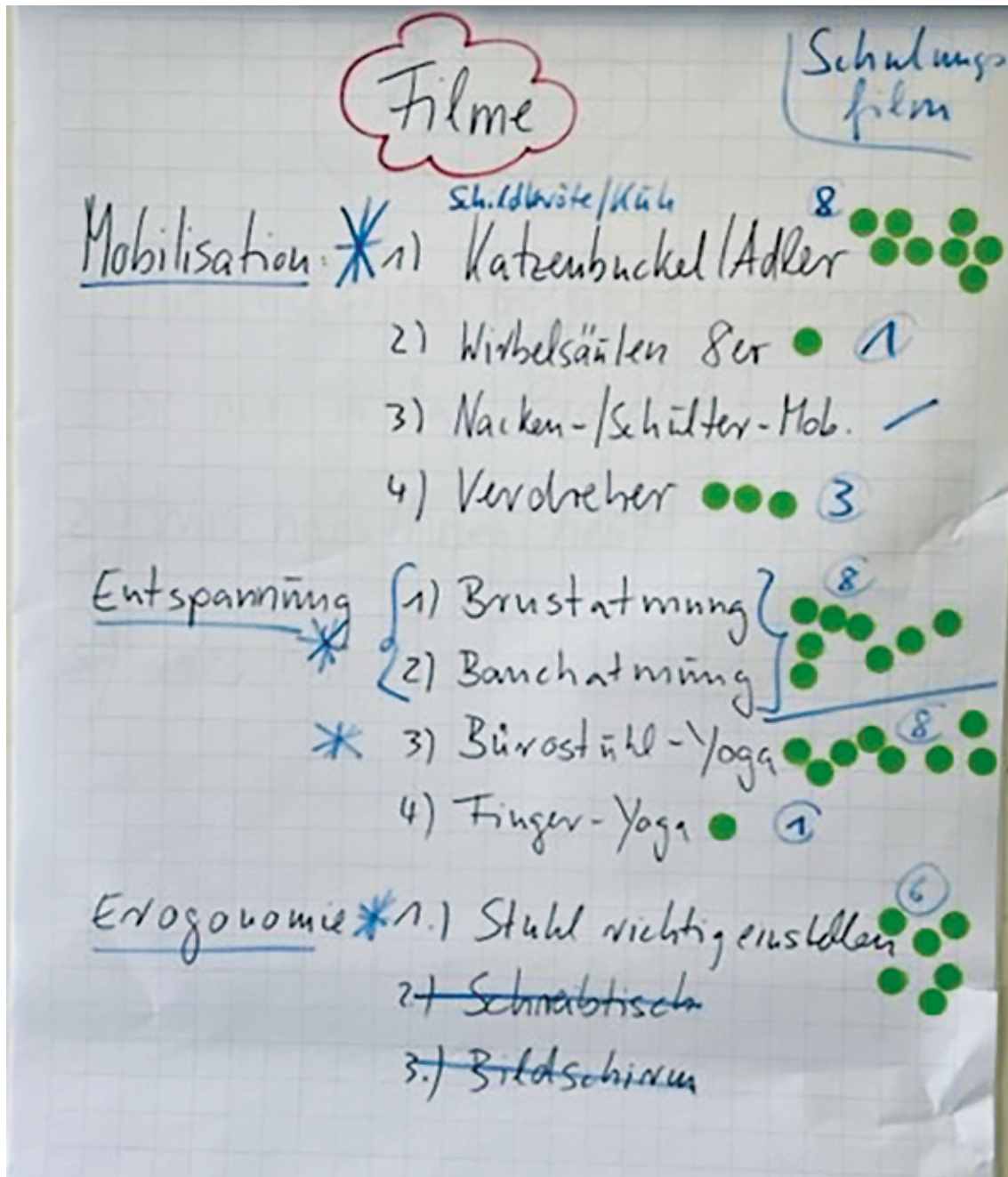


Abb. 2: Abstimmung, welche Videos umgesetzt werden sollten, Quelle: Kristina Wied

Im weiteren Verlauf wurden Arbeitsstände kontinuierlich allen Kooperationspartner:innen zur Verfügung gestellt. Nicht nur die Dozentin gab Feedback, auch das GM versah alle Arbeiten mit Rückmeldungen, die in die jeweils nächsten Arbeitsschritte einfließen. Eine weitere Zwischenabsprache, an der die Beteiligten allesamt teilnahmen, fand kurz vor dem Drehtermin

statt. Ein Brainstorming mit Entscheidung zum endgültigen Titel der Video-Reihe rundete das Treffen ab.

Die Dreharbeiten waren ebenfalls geprägt von der Zusammenarbeit aller in unterschiedlichen Rollen: dem studentischen Produktionsteam der KoWi samt praktischer Unterstützung des Tutors, den Sport-Studierenden als Darstellende und Sachkundige zu den Übungen und den Mitarbeiterinnen des GM als Expertinnen zur Ergonomie.³⁰

Beim Abschlusstreffen am Ende des Semesters wurden die produzierten Videos jeweils im gesamten Projektteam angeschaut und besprochen. Änderungswünsche von Seiten des Auftraggebers wurden anschließend umgesetzt.

Insgesamt entstanden vier gesundheitsfördernde Videos mit einer Dauer zwischen knapp zwei und vier Minuten samt Intro- und Outro.³¹ Mittels Öffentlichkeitsarbeit seitens der KoWi und des GM wurde darauf bereits aufmerksam gemacht.

Besondere Kennzeichen in diesem SL-Projekt waren neben der Kooperation die beschriebene kontinuierliche Begleitung der Arbeitsschritte der Studierenden durch Dozentin und Kooperationspartner:innen sowie die regelmäßige Reflexion des eigenen Handelns, um Herausforderungen schnell identifizieren und lösen zu können sowie um das Erfahrungswissen zu festigen. Fragen waren u.a.: Wie hat die Team-Arbeit funktioniert? Wie zufrieden sind Sie mit sich selbst? Was war Ihre wichtigste Erfahrung beim Dreh?

Neben dem Aspekt „Kooperation der Beteiligten“ gehören die Begleitung und Reflexion zu den zehn Kriterien des Hochschulnetzwerks Bildung durch Verantwortung als Referenzrahmen für gelingendes SL (Sonnberger, Derkau & Miller, 2021).³²

4. Mehrfacher Mehrwert – ein Fazit mit Ausblick

Davon ausgehend, dass Transfer und Transdisziplinarität den Beteiligten in diesem SL-Projekt Potenzial für Mehrwert bieten, aber nicht automatisch Erfolgsfaktoren sind, lässt sich resümieren: Die KoWi bot ein reales Projekt an, bei dem die Studierenden aktiv gelernt und nicht nur ECTS-Punkte und Note erhalten haben, sondern nun über Arbeitsproben und Bescheinigung des Auftraggebers verfügen. Für die Dozentin bedeutete das Projekt zwar Aufwand, zugleich eröffnete es ihr neue Kontakte sowie alternative Forschungs- bzw. Lehrthemen.

Die Studierenden der KoWi³³ zeigten sich nach Projektschluss sehr bis überwiegend zufrieden mit der eigenen Arbeit – v.a. mit Blick auf den Nutzen für die Partnerorganisation und den gesellschaftlichen Bedarf, den sie bedienen. Alle waren der Ansicht, dass sie zur Bearbeitung

³⁰ Unterdessen war die Dozentin für die begleitende Unterstützung in allen Fragen zuständig.

³¹ Die Videos finden Sie hier öffentlich zugänglich: <https://www.uni-bamberg.de/gesund/bewegung-und-ernaehrung/bewegung-am-arbeitsplatz-videos/> (20.09.2023). Auf dieser Website sind nach wie vor weitere Erklärfilme zur Gesundheitsförderung zu finden, die in medienpraktischen Übungen der Kommunikationswissenschaft unter der Leitung von Dipl.-Journ. Martin Hüsener bereits vor einigen Jahren von Studierenden erstellt worden sind.

³² 2019 hat das Hochschulnetzwerk Bildung durch Verantwortung einen Referenzrahmen mit zehn Qualitätskriterien für gelingendes Service Learning herausgegeben: gesellschaftlicher Bedarf, definierte Ziele, Bestandteil des Studiums, Kompetenzerwerb der Studierenden, Lernen in fremden Lebenswelten, Kooperation der Beteiligten, Reflexion, Begleitung der Studierenden, Evaluation und Qualitätsentwicklung, Anerkennung und Würdigung.

³³ Die empirische Basis der Einschätzung durch die Studierenden bilden die mündlichen wie schriftlichen formativen Evaluationen in den einzelnen Präsenz-Sitzungen, die jeweilige Reflexion im abschließenden Portfolio und ein quantitativ-qualitativer Befragungsbogen entlang der zehn Kriterien für gelingendes SL.

der Aufgabe fachliche Kompetenzen aufbauen und verbessern konnten. Die Vorbereitung auf die Arbeitswelt wurde vornehmlich als sehr gut eingestuft. Die beiden letzten Aspekte entsprechen dem Ziel von Bildung für nachhaltige Entwicklung (Barth, 2021, S. 35).

Übereinstimmend formulierten die Studierenden: Die Arbeit im studentischen Team habe teils sehr gut, teils nicht so gut funktioniert. Als Gründe wurden Unterschiede hinsichtlich Motivation, Verantwortungsbewusstsein, Gewissenhaftigkeit und strukturiertem Vorgehen identifiziert. Für die Zusammenarbeit mit den Sport-Studierenden und dem GM gab es durchweg Lob, insbesondere deren Offenheit und Kompromissbereitschaft wurden positiv hervorgehoben, ebenso wie die Kommunikation und Unterstützung „auf Augenhöhe“. Nicht zuletzt waren sich alle Studierenden einig, dass die Idee, gemeinnützige Arbeit mit Lehrveranstaltungen zu verbinden, künftig öfter in der KoWi umgesetzt werden sollte.

Die Stabsstelle GM/P der Uni Bamberg habe von den motivierten, engagierten und kreativen Studierende profitiert, wie rückgemeldet wurde.³⁴ Gelobt wurde die hervorragende Kommunikation durch Dozentin und Studierende, die den Austausch beflügelt und die eigene Motivation befördert habe. Die so erzeugte Involviertheit sei die Basis für die harmonische Zusammenarbeit gewesen. Das UGM zeigte sich mit den vier „kurzweiligen“, sehr guten Videos zufrieden, die als nützlich für die Beschäftigten eingestuft wurden. Die Befürchtungen, dass die Qualität der Videos nicht geeignet sein könnte, habe sich nicht bewahrheitet.

Mit Hilfe der Schulungsfilme lassen sich also anscheinend die eingangs dargelegten kurzfristigen Ziele des Bamberger UGM angehen: Die Videos können das Wissen der Beschäftigten z.B. in Bezug auf Ergonomie oder den Nutzen verschiedener Übungen erweitern. Zugleich zeigen sie Optionen auf, was man am eigenen Arbeitsplatz mit einfachen Mitteln für seine Gesundheit tun kann. Beides spricht zudem die Nachhaltigkeitsziele „Gesundheit und Wohlergehen“ und „Hochwertige Bildung“ an.

Um zu evaluieren, wie die Maßnahme tatsächlich ankommt, kann erstens die Zahl der Zugriffe auf die Videos auf Youtube herangezogen werden. Zweitens ist geplant, in der Kommunikationswissenschaft ein Forschungsseminar durchzuführen, in dem Universitätsmitarbeitende zu den Videos befragt werden. Denkbar sind auch Gruppendiskussionen.

In der Gesundheitsvorsorge „schlummert“ offenbar „viel ungenutztes Potenzial für ein besseres Leben“ (Froböse & Wallmann-Sperlich, 2023, S. 53). Jede:r Einzelne ist jedoch selbst dafür verantwortlich, sich mehr zu bewegen und aktiver zu leben.

Literatur

- Backhaus-Maul, H.; Jahr, D. (2021). Service Learning. In: Schmohl, T.; Philipp, Th. (Hrsg.) Handbuch Transdisziplinäre Didaktik. Bielefeld: transcript Verlag. S. 289-299.
- Bartsch, G.; Grottker, L. (Hrsg.) (2021). Service Learning mit Studierenden. Ein kurzer Handlungsleitfaden. Weinheim: Beltz Juventa.

³⁴ Die Einschätzung durch die Kooperationspartner:innen vom GM basiert auf zwei qualitativ angelegten Befragungsbögen zu Beginn und nach Abschluss des SL-Projekts.

- Barth, M. (2021). Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: Schmohl, T.; Philipp, Th. (Hrsg.) Handbuch Transdisziplinäre Didaktik. Bielefeld: transcript Verlag. S. 35-44.
- Bundesamt für Justiz (1996). Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). 07.08.1996, zuletzt geändert am 31.05.2023 BGBl. 2023, Nr. 140. In: Gesetze im Internet. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html> (20.09.2023).
- DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) (2019). Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung. DGUV Information 215-410. Juli 2019. Berlin. https://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Bildschirm_und_Bueroarbeit/DGUV_Information_215_410_Bildschirm-_und_Bueroarbeitsplaetze.pdf?__blob=publicationFile&v=25 (20.09.2023).
- Frese, J. (2023). Gesundheitsschutz: Dauersitzen vermeiden. In: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.) top eins. Für Führungskräfte im öffentlichen Dienst, Online-Magazin, Berlin, 26.07.2023. <https://topeins.dguv.de/gesundheitschutz/dauersitzen-vermeiden/> (19.09.2023).
- Froböse, I.; Wallmann-Sperlich, B. (2023). Der DKV-Report 2023. Wie gesund lebt Deutschland? Köln, Würzburg, Düsseldorf: Eigenverlag. In: DKV. <https://www.dkv.com/der-dkv-report.html> (19.09.2023).
- Neckel, S. (2018). Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Soziologische Perspektiven. In: Neckel, S.; Besedovsky, N.; Boddenberg, M.; Hasenfratz, M.; Pritz, S. M.; Wiegand, T. (Hrsg.) Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Umriss eines Forschungsprogramms. Bielefeld: transcript Verlag. S. 11-23.
- Pritz, S. M. (2018). Subjektivierung von Nachhaltigkeit. In: Neckel, S.; Besedovsky, N.; Boddenberg, M.; Hasenfratz, M.; Pritz, S. M.; Wiegand, T. (Hrsg.) Die Gesellschaft der Nachhaltigkeit. Umriss eines Forschungsprogramms. Bielefeld: transcript Verlag. S. 77-100.
- Reinders, H. (2016). Service Learning – Theoretische Überlegungen und empirische Studien zu Lernen durch Engagement. Weinheim: Beltz Juventa.
- Reinsprecht, St. (o.J.). Ergonomie am Arbeitsplatz – arbeiten, aber richtig! In: ergonomie am Arbeitsplatz. <https://ergonomie-am-arbeitsplatz.de> (20.09.2023).
- Schützeneder, J. (2020). Lernen durch Transfer (LdT) – Bedürfnisorientierte Überlegungen zur universitären Ausbildung im Bereich Journalismus und Medien. In: Kolbe, S. W.; Martin, J.-P.; Rüp, M. (Hrsg.) „Neue Menschenrechte?“ Bestandsaufnahme eines bedürfnisorientierten Handlungsansatzes. Herne: Gabriele Schäfer Verlag. S. 385-401.
- Schützeneder, J.; Engelke, K. M.; Uth, B.; Graßl, M.; Klinghardt, K.; Badura, L.; Blöbaum, B.; Meier, K. (2022). Transferprozesse in der Journalismusforschung. Chancen und Herausforderungen im inter- und transdisziplinären Kontext der Journalismusforschung. In: M&K Medien & Kommunikationswissenschaft. Jg. 70. H 1-2. S. 118-139.
- Sonnberger, J.; Derkau, J.; Miller, J. (2021). Qualität entdecken und beschreiben. Ein Referenzrahmen für die Qualität von Service Learning. In: Bartsch, G.; Grottker, L. (Hrsg.)

Service Learning mit Studierenden. Ein kurzer Handlungsleitfaden. Weinheim: Beltz Juventa. S. 94-99.

Stötzel, C.; Vogel, F. (2023). Gesundheitsmanagement an der Universität Bamberg. Vortrag in der Übung „Unternehmensfilm als Service-Learning-Projekt“ der Kommunikationswissenschaft der Otto-Friedrich-Universität Bamberg am 27.04.2023. Bamberg.

Angaben zur Autorin

Dr. Kristina Wied, Dipl.-Journ., ist Akademische Oberrätin am Institut für Kommunikationswissenschaft der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Sie lehrt und forscht mit Fokus auf Journalismus, PR und Social Media. 2017/2018 vertrat sie die Professur für Print- und Onlinejournalismus an der Universität der Bundeswehr München. Mittlerweile hat sie mehr als 200 Lehrveranstaltungen gehalten. Als gelernte Journalistin ist sie spezialisiert auf die praktische Ausbildung für Kommunikationsberufe. Sie habilitiert zu Service Learning in der Kommunikationswissenschaft.