



Gesundheit an der TU Dresden

Konzept für das Universitäre Gesundheitsmanagement (UGM)

Inhalt

1 Gesundheit an der TU Dresden.....	3
1.1 Was ist Gesundheit?	3
1.2 Welche Aktivitäten gibt es bereits an der TU Dresden?.....	4
1.3 Welche Bedarfe bestehen?	5
2 Universitäres Gesundheitsmanagement	6
2.1 Drei-Ebenen-Modell.....	6
2.2 Gesetzliche Vorgaben.....	7
2.3 Strukturen, Prozesse und Qualitätskriterien.....	9
3 Umsetzungsprinzipien.....	21

Abbildungen

Abbildung 1: Belastungen-Ressourcen-Modell.....	4
Abbildung 2: Bestandsaufnahme 2014	5
Abbildung 3: Drei-Ebenen-Modell in Anlehnung an die DGUV.....	6
Abbildung 4: Gesunde Universität - Handlungsfelder und Indikatoren.....	11
Abbildung 5: Ableitung von neuen Maßnahmen je Ziel und Handlungsfeld.....	17

Abkürzungen

BÄD	Betriebsärztlicher Dienst
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
UGM	Universitäres Gesundheitsmanagement
WHO	World Health Organisation / Weltgesundheitsorganisation

1 GESUNDHEIT AN DER TU DRESDEN

Motivierte, leistungsfähige Beschäftigte und Studierende sind die Schlüsselfaktoren für den Erfolg der TU Dresden. Offene und vertrauensvolle Kommunikation, respektvoller und wertschätzender Umgang sowie ein transparentes und anerkennendes Führungsverhalten mit klaren Zielsetzungen sind wesentliche Aspekte einer universitären Gesundheitskultur.

Die TU Dresden setzt sich für eine selbstverständlich gelebte Vielfalt ihrer Beschäftigten und Studierenden ein. Sie steht für wertschätzenden Umgang miteinander und die Schaffung einer produktiven Gesamtatmosphäre. Mit einer offenen und umfassenden Gesundheitskultur wirkt die Universität über ihre Grenzen in die Gesellschaft hinein.

Unter dem Motto „Gemeinsam: Fit-gesund-leistungsstark“ etabliert die TU Dresden ein Universitäres Gesundheitsmanagement (UGM), welches im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes einen wichtigen Baustein darstellt. Das UGM ist in diesem Rahmen ein Querschnittsthema, das in alle Handlungsfelder der Personalentwicklung einfließt. Über die Gruppe der Beschäftigten hinaus bezieht das UGM auch die Gruppe der Studierenden ein.

Im UGM werden die bestehenden und zu entwickelnden Gesundheits-, Beratungs- und Präventionsangebote der TU Dresden unter Nutzung des umfangreichen Expertenwissens zusammengeführt. Zentrale Ziele sind die langfristige und nachhaltige Förderung sowie Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und Studierenden. Mit dem UGM werden insbesondere die Schaffung von gesunden Arbeits-, Lehr- und Forschungsbedingungen sowie die Integration aller Beschäftigten und Studierenden verfolgt. Die Angebote des UGM sind bedarfsgerecht und zielgruppenbezogen.

Mit dem UGM wird den Inhalten und Normen der Luxemburger Deklaration von 2007 der Europäischen Gemeinschaft und der Ottawa Charta von 1986 der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gefolgt.

1.1 WAS IST GESUNDHEIT?

Auf der Grundlage der Gesundheitsdefinition der WHO¹ kommen medizinische und sozialwissenschaftliche Forschungsergebnisse zu dem gemeinsamen Schluss, dass Gesundheit als komplexes Phänomen eines positiven Körpergefühls, verbunden mit Freude, Glück und Lebenszufriedenheit sowie Selbstverwirklichung und Sinnfindung zu betrachten ist. Psychisches, körperliches und soziales Wohlbefinden sind Voraussetzungen für Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit.

Gesundheit ist abhängig von einem Gleichgewicht zwischen einerseits dem Vorhandensein und der Wahrnehmung von Belastungen sowie dem Umgang damit und andererseits dem Vorhandensein, der Wahrnehmung und der Inanspruchnahme von Ressourcen (Salutogenese; vgl. Abb. 1).

Die persönliche Befähigung, die eigene Gesundheit trotz vieler Belastungen und Beanspruchungen an einer sich ständig wandelnden Universität und unter stetig wachsenden Arbeitsanforderungen zu steuern („Selbstmanagement“), soll durch gesundheitsfördernde Maßnahmen gestärkt werden.

¹ „Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht allein das Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“ (WHO 1946: <http://www.who.int/about/mission/en/>)

Abbildung 1: Belastungen-Ressourcen-Modell



1.2 WELCHE AKTIVITÄTEN GIBT ES BEREITS AN DER TU DRESDEN?

Im Sommer 2014 wurden die verschiedenen Gesundheitsangebote der über 20 Akteurinnen und Akteure der TU Dresden in einem Bericht erfasst (vgl. Anlage 1). Diese Angebote wurden folgenden vier Säulen zugeordnet (vgl. Abb. 2):

(A) Arbeits-, Gesundheits-, Umweltschutz,

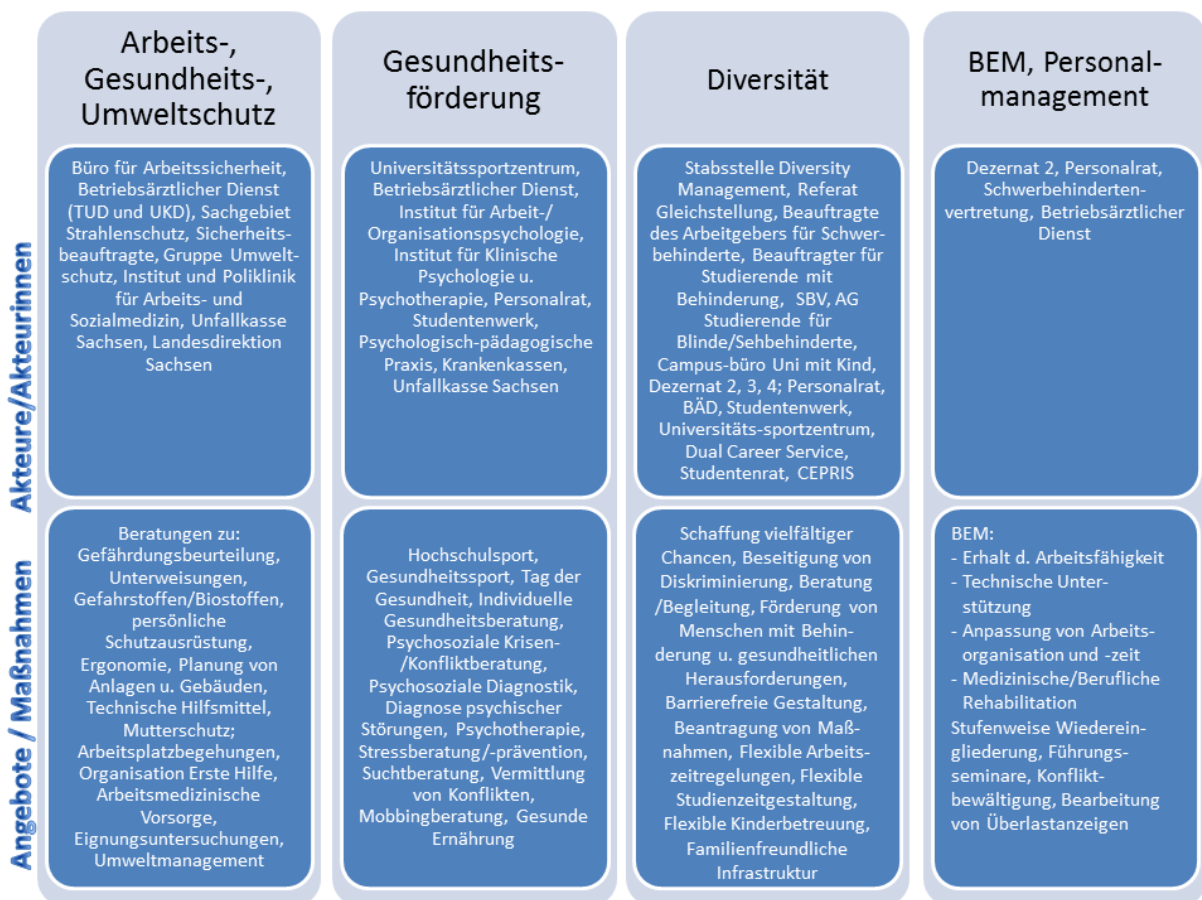
(B) Gesundheitsförderung,

(C) Diversity,

(D) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Personalmanagement.

Die vielfältigen Erfahrungen der Akteurinnen und Akteure, ihr Engagement, ihre Kreativität und Einsatzbereitschaft ermöglichen den Aufbau eines systematischen und nachhaltigen Gesundheitsmanagementkonzeptes.

Abbildung 2: Bestandsaufnahme 2014



1.3 WELCHE BEDARFE BESTEHEN?

Trotz der Vielzahl und der Vielfalt der bisher vorhandenen Angebote zeigen sich Optimierungsbedarfe auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung an der TU Dresden. Als wichtigste sind zu nennen:

- gemeinsame, übergreifende Ziele;
- Vernetzung der internen Akteurinnen/Akteure und Koordinierung der Angebote;
- Mitwirkung und aktiver Einbezug der Beschäftigten und Studierenden sowie Einbindung der Führungskräfte als Multiplikatorinnen/Multiplikatoren;
- Etablierung zentraler Prozesse und (Verantwortungs-)Strukturen sowie von Umsetzungs- und Verbesserungsprozessen;
- Optimierung und Vernetzung bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung sowie beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement;
- Durchführung von standardisierten, regelmäßigen Analysen, Maßnahmenentwicklungen, Qualitäts- und Wirkungskontrolle der Maßnahmen;
- Einführung eines internen, umfassenden Gesundheitsberichtswesens, welches zugleich aktuelle Problemlagen und Herausforderungen zu identifizieren erlaubt;
- Transparenz und Informationsfluss über die umfangreichen Gesundheitsangebote an der TU Dresden;
- Beratung zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz und weiterführende Angebote bei psychischen Störungen (vgl. Bestandsaufnahme S. 15).

Ein UGM erlaubt die Systematisierung der Handlungen, Prozesse und Strukturen und ermöglicht einen ganzheitlichen Blick auf die Maßnahmen und Angebote zum Thema Gesundheit. Wichtig ist ein langfristiges und auf Nachhaltigkeit angelegtes Konzept.

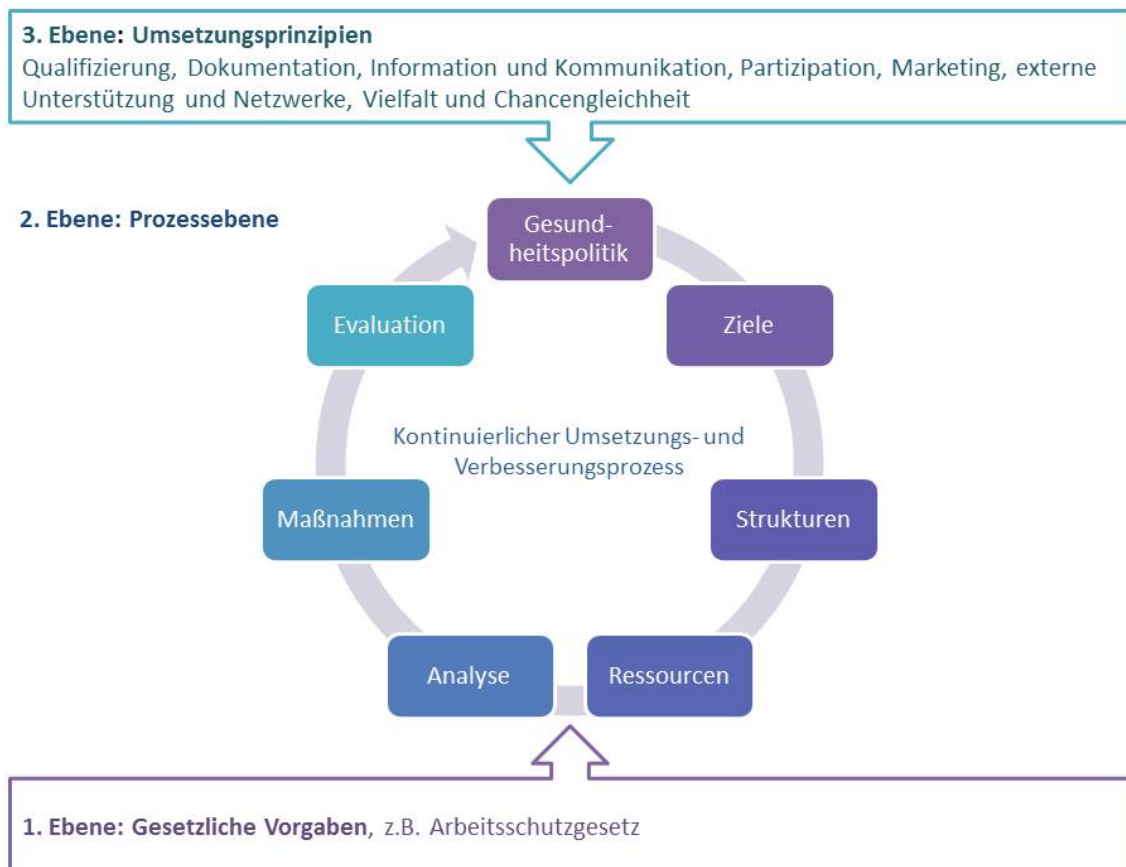
2 UNIVERSITÄRES GESUNDHEITSMANAGEMENT

2.1 DREI-EBENEN-MODELL

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat für die Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements einheitliche Standards mit Qualitätskriterien in einem Drei-Ebenen-Modell entwickelt. Dieses Modell wird auf die TU Dresden angewendet und zu einem Universitären Gesundheitsmanagement angepasst.

- Die erste Ebene bezieht sich auf die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen innerhalb der Universität, z.B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Sozialgesetzbuch, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften.
- Die zweite Ebene bezieht auf die Prozesse zur Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen. Als Prozess wird ein erweiterter, sich fortlaufend wiederholender Zyklus aus Planung, Analyse, Ausführung von Maßnahmen sowie die abschließende Bewertung mit Ableitung von neuen Planungen vollzogen.
- Ebene drei formuliert Kriterien, welche als grundlegende Umsetzungsprinzipien zu verstehen sind: Qualifizierung, Dokumentation, Information und Kommunikation, Partizipation, Marketing, externe Unterstützung und Netzwerke, Vielfalt und Chancengerechtigkeit. (vgl. Abb. 3)

Abbildung 3: Drei-Ebenen-Modell in Anlehnung an die DGUV



Zugleich werden mit diesen Standards die Gütekriterien des Arbeitskreises Gesundheitsfördernde Hochschulen aufgegriffen und durch eigene Zielsetzungen und Strukturen unter-
setzt.²

Die Umsetzung dieser vorgenannten Standards im UGM wird im Weiteren ausgeführt. Für jede Ebene werden die Qualitätskriterien benannt und jeweils anschließend die Umsetzung skizziert.

2.2 GESETZLICHE VORGABEN

Qualitätskriterium

Die gesetzlichen Vorgaben und Vorschriften werden an der TU Dresden eingehalten.

Gesetzliche Vorgaben

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland und das Zusammenwirken der Akteurinnen und Akteure sind in zahlreichen Gesetzen, Regelwerken sowie Verordnungen verankert und ausgeformt:

Das *Arbeitsschutzgesetz* regelt die Durchführung von Maßnahmen zur Sicherung der Gesundheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz. Es verpflichtet den Arbeitgeber, Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu ermitteln und abzubauen. Dies schließt die Durchführung von Maßnahmen zur Gewährleistung von Erster Hilfe und eines wirksamen Brandschutzes ein. Mit der Novellierung des Gesetzes 2013 wurde der Forderung nach ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen entsprochen. In der Folge sollen diese sich sowohl auf körperliche als auch auf psychische Belastungen erstrecken.

Konkretisierungen des Arbeitsschutzgesetzes erfolgen durch zahlreiche *Einzelverordnungen*, z.B. Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung oder Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, die die Durchführung von ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen voraussetzen.

Das *Arbeitssicherheitsgesetz* regelt die Pflichten des Arbeitgebers zur Bestellung von Betriebsärztinnen/-ärzten, Sicherheitsingenieurinnen/-ingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit. Es definiert deren Aufgaben, betriebliche Position und fordert die Zusammenarbeit beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung. Konkretisierungen erfolgen durch die DGUV Vorschrift 2³.

Das *Siebte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)* ist die Rechtsgrundlage für die gesetzliche Unfallversicherung in Deutschland. Es sieht für den Arbeitgeber die Pflicht zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Arbeitsunfällen bzw. Berufskrankheiten vor; für die Beschäftigten wird eine Mitwirkungspflicht bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen formuliert.

Das *Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)* – zusammen mit einer Reihe weiterer Gesetze und Vorschriften⁴ – hat den Zweck, Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohte Menschen bezüglich ihrer Selbstbestimmung und ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern und Benachteiligungen zu vermeiden bzw. entgegen-

² [https://www.intern.tu-](https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/wegweiser_medien/gesundheit/GUETEKRITERIEN_AGH_2011.pdf)

[darmstadt.de/media/wegweiser_medien/gesundheit/GUETEKRITERIEN_AGH_2011.pdf](https://www.intern.tu-darmstadt.de/media/wegweiser_medien/gesundheit/GUETEKRITERIEN_AGH_2011.pdf)

³ <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/v2-bghw.pdf> (Letzter Zugriff am 08.07.2016)

⁴ Beispielsweise: Grundgesetz, Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union, Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), Landesgesetze zu Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), UN-Behindertenrechtskonvention

genzuwirken. Durch das Gesetz wird der Arbeitgeber zudem verpflichtet, allen langzeit- bzw. wiederholt erkrankten Beschäftigten Unterstützung bei der Suche nach einzelfallbezogenen gesundheitsfördernden Maßnahmen anzubieten, um die Rückkehr in den Arbeitsprozess zu erleichtern (Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Umsetzung und Einhaltung der Vorgaben an der TU Dresden

Es werden die gesetzlichen Forderungen der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung durch das *Büro für Arbeitssicherheit* und den *Betriebsärztlichen Dienst* erfüllt. Regelmäßige Beratungen im *Dezernat Liegenschaften, Technik und Sicherheit* sowie Arbeitsschutzausschusssitzungen unter Vorsitz des Kanzlers sichern die enge Kooperation der Akteurinnen und Akteure. Zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes erfolgen an der TU Dresden anlassbezogen protokollierte Begehungen der Arbeitsplätze durch das Büro für Arbeitssicherheit und den Betriebsärztlichen Dienst, um eine optimale Beratung der Vorgesetzten, der Beschäftigten und Studierenden zu gewährleisten. Das Büro für Arbeitssicherheit stellt an der TU Dresden umfangreiche Checklisten zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen zur Verfügung, die hinsichtlich der Ermittlung psychischer Risiken ergänzt werden müssen. Das *Sachgebiet Strahlenschutz* ist für Arbeitsplätze zuständig, bei denen Gefährdungen durch die Exposition gegenüber radioaktiver und Röntgen-Strahlung bestehen. In den Struktureinheiten sind entsprechend geschulte TUD-interne Sicherheitsbeauftragte eingesetzt, welche auch als Multiplikatorinnen/Multiplikatoren wirken. Ein Netz von Erst- und Brandschutzhelferinnen/-helfern sowie die TUD-eigene Feuerwehr unterstützen aktiv bei der Sicherstellung der Ersten Hilfe und eines effektiven Brandschutzes. Darüber hinaus werden monatlich externe Beraterinnen/Berater der Unfallkasse Sachsen und der Landesdirektion Sachsen an die TU Dresden eingeladen, um die Qualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor Ort zu bewerten (Begehungen).

Umfassende Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgen zur Integration und zur Sicherung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der TU Dresden, insbesondere zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes. Den gesetzlichen Vorgaben folgend wurde erstmals im Jahr 2003 (Neufassung 2013) an der TU Dresden eine Integrationsvereinbarung zur Gewährleistung selbstbestimmter und gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben geschlossen und seit dem gelebt.

Im Kontext der betrieblichen Wiedereingliederung von langzeit- bzw. wiederholt erkrankten Beschäftigten hat sich die TU Dresden, gemeinsam mit ihren Interessenvertretungen, auf ein einheitliches Verfahren verständigt und dies in einer Dienstvereinbarung festgeschrieben. Koordinierend und unterstützend wird hier das Integrationsteam für Betriebliches Eingliederungsmanagement tätig.

Seit 2003 hat die TU Dresden ein validiertes Umweltmanagementsystem nach EMAS⁵. Daraus ergeben sich Schnittpunkte zwischen dem Arbeitsschutz und der *Gruppe Umwelt bzw. Umweltmanagement*, insbesondere bei den Themen Gefahrstoffe und Abfallentsorgung.

Im Rahmen des UGM wird es insbesondere darauf ankommen, organisatorisch Synergien zu identifizieren, zu nutzen und Qualität zu sichern.

⁵ Eco-Management and Audit Scheme (EMA) ist ein freiwilliges Instrument der Europäischen Union zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung. (www.emas.de)

2.3 STRUKTUREN, PROZESSE UND QUALITÄTSKRITERIEN

Gesundheitspolitik innerhalb der TU Dresden

Qualitätskriterium

Gesundheit ist fester und sichtbarer Bestandteil der Universitätspolitik. Es gibt ein einheitliches Gesundheitsverständnis. Die Universitätsleitung bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Gesundheit ihrer Beschäftigten und Studierenden. Die Erwartungen an Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Studierende bzgl. der Gesundheit in der Universität sind festgelegt.

Das vorliegende Konzept stellt keine grundsätzliche Neuerung des Themas dar, sondern gibt ihm vielmehr eine neue Sichtbarkeit, legt Strukturen und Prozesse sowie Verantwortlichkeiten innerhalb der Universität fest.

Hierzu werden zunächst Grundsätze für die interne Gesundheitskultur formuliert, welche die vorherrschende Universitätspolitik und das Gesundheitsverständnis verdeutlichen. Diese Gesundheitskultur

- basiert auf Prävention und Gesunderhaltung unter Berücksichtigung der ermittelten konkreten Bedarfe der Beschäftigten und Studierenden;
- bezieht die Beschäftigten und Studierenden – im Sinne der Partizipation – mittels Befragungen sowie durch aktive Mitwirkung bei der Maßnahmenplanung und -entwicklung, ein;
- umfasst sowohl die gemeinsame Weiterentwicklung der TU Dresden als gesunde Arbeits- und Lebenswelt als auch eine individuelle Verhaltensprävention;
- thematisiert gezielt körperliche und psychische Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten und Studierenden in einer Arbeitswelt 4.0;
- identifiziert und stärkt die aktiven, individuellen, universitären, entwicklungs- und gesundheitsförderlichen Ressourcen;
- vernetzt die internen und externen Gesundheitsexpertinnen und -experten für gemeinsames Handeln;
- setzt auf TU-weite Kommunikation und Transparenz;
- lässt sich an Qualitätskriterien messen.

In Ergänzung dazu sollten durch die Personalentwicklung – gemeinsam mit Führungskräften und Beschäftigten – gesunde Führungsgrundsätze entwickelt, eingeführt und gelebt werden.

Eine Dienstvereinbarung zum UGM dient der klaren Regelung von Zuständigkeiten, Abläufen, der Mitwirkung sowie weiterer Bedingungen.

Zielsetzungen für Gesundheit in der TU Dresden

Qualitätskriterium

Gesundheitsziele sind festgelegt und in die Ziele der Universität integriert.

Die TU Dresden hat in den vergangenen Jahren an Forschungsstärke, internationaler Sichtbarkeit und Dynamik gewonnen. Für die Beschäftigten ergeben sich hieraus hohe Anforderungen an Flexibilität und Veränderungsbereitschaft sowie eine zunehmende Arbeitsverdichtung bei steigendem Leistungsdruck. Durch den Ausbau der drittmittelfinanzierten Forschung ist eine Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen mit Zukunftsunsicherheiten zu verzeichnen. Auch von Studierenden werden hohe Leistungen, Einsatz und Engagement erwartet, um das Studium erfolgreich meistern zu können.

Das Ziel des UGM ist die Weiterentwicklung der TU Dresden zu einer *Gesunden Universität (Healthy University)*.

Eine Gesunde Universität umfasst

- *gesunde Arbeitsplätze und eine gesunde Umwelt* durch die Gestaltung eines sicheren, barrierefreien und umweltfreundlichen Umfeldes,
- die *organisatorische Gesundheit* durch (Weiter-)Entwicklung einer gesunden Organisation mit einer Gesundheitskultur sowie
- die *individuelle Gesundheit* bezogen auf die langfristige Förderung der Leistungsfähigkeit, der persönlichen Ressourcen sowie der Gesundheit der Beschäftigten und Studierenden.

Gesunde Arbeitsplätze und gesunde Umwelt

Für die Attraktivität der TU Dresden als Arbeits- und Studienort sind eine gesunde Umwelt sowie gesunde Arbeits- und Studienbedingungen von hoher Bedeutung. Dabei steht die Förderung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes im Mittelpunkt. Zugleich wird die ganzheitliche barrierefreie und umweltfreundliche Gestaltung des Campus, insbesondere der Gebäude, aber auch der Arbeits- und Studienplätze (einschließlich barrierefreier Arbeits-, Lehr- und Lernmaterialien), fortgeschrieben.

Organisatorische Gesundheit

Die organisatorische Gesundheit verfolgt die Weiterentwicklung zu einer gesunden Organisation in Verbindung mit einer Gesundheitskultur. Dies umfasst Aspekte wie Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesunde Führung, gesunde Arbeitsorganisation, Wertschätzung in Kommunikation und Umgang miteinander, Konfliktmanagement, Changemanagement und vieles mehr. Eine wesentliche Bedeutung kommt dem Diversity Management, der Personal- und Organisationsentwicklung für dieses Teilziel zu.

Individuelle Gesundheit

Durch die individuelle Gesundheitsförderung sollen die persönlichen Ressourcen und die Erhaltung der Gesundheit unterstützt werden. Als vier große Handlungsfelder zur Förderung der individuellen Gesundheit werden *medizinische Gesundheitsvorsorge, Sport und Ernährung, psychosoziale Gesundheit* sowie *Erhalt der Arbeitsfähigkeit nach Rückkehr aus einer Erkrankung* implementiert. Neben der Gesunderhaltung von gesunden Beschäftigten und Studierenden (primäre Prävention) sollen medizinische Gesundheitsvorsorge sowie Angebote zur psychosozialen Gesundheit die frühzeitige Aufdeckung bisher unerkannter Gesundheitsstörungen (sekundäre Prävention) fördern. Der Erhalt bzw. die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach einer Erkrankung gelingt nur durch geeignete Unterstützung unmittelbar bei der Rückkehr ins Arbeits- und Studienleben sowie durch langfristige und nachhaltige Maßnahmen (tertiäre Prävention).

Indikatoren

Bei jeder Einzelmaßnahme wird es darauf ankommen, deren Erfolg am jeweiligen Maßnahmenziel zu ermitteln. Auch das UGM wird sich an seinen Zielen messen lassen. Als Indikatoren für die Zielerreichung gibt es verschiedene Möglichkeiten festzustellen, ob Fortschritte auf dem Weg zu einer Gesunden Universität erzielt wurden. Eine scharfe Trennung bzw. Zuordnung der Indikatoren zu einer bestimmten Ebene ist indes nicht möglich. Als zentraler Indikator soll die *Arbeits- und Studienzufriedenheit* angenommen werden. Im Weiteren lassen sich die Folgenden beispielhaft anführen: Mobilitätsdaten, Anteile von Grünflächen auf dem Campus, Anzahl/Anteil gesundheits- und umweltfreundlicher Arbeitsgeräte (Blauer Engel), Reduktion von Unfällen, Motivation und Partizipation, Reduktion von gesundheitsbedingten Studienabbrüchen, Gewinnung von Beschäftigten und Studierenden, Reduktion von Fehlzeiten.

Die folgende Abbildung stellt die Kernelemente einer Gesunden Universität, deren relevante Handlungsfelder und wichtige Indikatoren zur Feststellung der Zielerreichung dar (vgl. Abb. 4).

Abbildung 4: Gesunde Universität - Handlungsfelder und Indikatoren



Strukturen

Qualitätskriterium

Innerhalb der TU Dresden wird eine für das Universitäre Gesundheitsmanagement verantwortliche Person bestimmt: ein/e Beauftragte/r für Gesundheit. Zur Erfüllung der Aufgaben des Universitären Gesundheitsmanagements werden mit dem Universitären Gesundheitsdienst geeignete Strukturen zur Unterstützung geschaffen. Ein Steuerungskreis wird zur strategischen Ausrichtung des Universitären Gesundheitsmanagements eingesetzt, der durch bedarfsspezifische Arbeitsgruppen ergänzt wird.

Im Folgenden werden die als notwendig erachteten Strukturelemente vorgestellt:

- Universitärer Gesundheitsdienst,
- Steuerungskreis Gesunde Universität,
- bedarfsspezifische Arbeitsgruppen,

Universitärer Gesundheitsdienst

Der Betriebsärztliche Dienst stellt die zentrale Basis für das UGM der TU Dresden dar und wird zum *Universitären Gesundheitsdienst* erweitert.

In den Universitären Gesundheitsdienst werden eingebunden:

- Beauftragte/r für Gesundheit,

- Koordinatorin/Koordinator Gesundheitsmanagement,
- Psychosoziale Beratungsstelle,
- Stelle für Prävention und Arbeitsgestaltung.

Beauftragte für Gesundheit

Zur Beauftragung für Gesundheit wird die Betriebsärztin aufgrund der von ihr bereits ausgeübten Tätigkeit ernannt. Sie wird diese Rolle im Rahmen ihrer betriebsärztlichen Aufgaben übernehmen. Die DGUV empfiehlt die Beauftragte für Gesundheit unmittelbar der Organisationsleitung disziplinarisch zu unterstellen.

Der Beauftragten für Gesundheit obliegt die Verantwortung für die Umsetzung des UGM und die Leitung des Universitären Gesundheitsdienstes. Sie ist in enger Kooperation mit der Personalentwicklung für die Weiterentwicklung und Umsetzung der Gesundheitsziele, der Gesundheitskultur innerhalb der TU Dresden, für die Kontrolle der Umsetzung sowie die Sicherung der Qualität im UGM zuständig. In der täglichen betriebsärztlichen Arbeit erfolgen umfassende Gesundheitsberatungen für Beschäftigte und Studierende im Universitären Gesundheitsdienst und an den Studien- und Arbeitsplätzen.

Koordinatorin/Koordinator Gesundheitsmanagement

Zur Ausführung der Aufgaben der Beauftragten für Gesundheit sind geeignete Unterstützungen wichtig. Die Koordinatorin/der Koordinator Gesundheitsmanagement (0,5 VZÄ) wird zentrale Ansprechperson für die Beschäftigten, Studierenden sowie Akteurinnen/Akteure. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter in dieser Funktion sollte einen Hochschulabschluss in Gesundheitsmanagement oder eine vergleichbare Qualifikation mitbringen. Die Aufgaben liegen in der:

- selbstständigen Organisation der UGM-Aufgaben,
- selbstständigen Beratung zu und Verwaltung der Gesundheitsangebote,
- qualitätsgesicherten Kommunikation nach innen und nach außen,
- Begleitung der Prozesse für die TU-weiten Gefährdungsbeurteilungen,
- protokollarischen Begleitung der bedarfsspezifischen Arbeitsgruppen,
- Öffentlichkeitsarbeit sowie dem Marketing des UGM,
- Budgetverwaltung.

Psychosoziale Beratungsstelle

Die in der betriebsärztlichen Sprechstunde vorhandenen Bedarfe zur psychosozialen Beratung müssen durch eine entsprechende interne Beratungsstelle (1,0 VZÄ) gedeckt werden und die folgenden Aufgaben erfüllen:

- Angebot eines psychosozialen Erstgesprächs,
- Angebot und Umsetzung von psychosozialen Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements,
- Konflikt- und Krisenberatung für Beschäftigte.

Anzustreben ist außerdem die enge Kooperation mit der psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerks, um Parallelstrukturen zu vermeiden, sowie mit den wissenschaftlichen Einrichtungen der TU Dresden auf dem Gebiet der Gesundheit.

Stelle für Prävention und Arbeitsgestaltung

Es soll eine Stelle für Prävention und Arbeitsgestaltung (1,0 VZÄ) eingerichtet werden. Diese erfüllt folgende Aufgaben:

- Projektbegleitung der Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen,

- Durchführung eines kontinuierlichen, analytischen Gesundheitsdatenmonitorings und Erstellung des regelmäßigen Gesundheitsberichts sowie Qualitätssicherung der Einzelmaßnahmen,
- Einwerbung von Projekt- und Forschungsgeldern in enger Kooperation mit den Professuren zum Thema Gesundheit und wissenschaftliche Projektbegleitung,
- Begleitung von Auditierungen, z.B. Health Award.

Außerdem erfolgt durch diese Stelle die Betreuung des *Netzwerkes Gesundheitscoaches*. Bei Gesundheitscoaches handelt es sich um Beschäftigte der TU Dresden, die gezielt zu Gesundheitsfragen und -aspekten intern im Rahmen der Weiterbildungsangebote geschult werden. Innerhalb der TU Dresden werden sie als Expertinnen/Experten aktiv und leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der internen Gesundheitskultur. In ihren jeweiligen Struktureinheiten fungieren sie als Informationsvermittlerinnen/-vermittler.

Innerhalb des Universitären Gesundheitsdienstes erfolgt im Team die Erstellung sowie fortlaufende Anpassung des jährlichen Maßnahmenplans. Es werden thematische, bedarfsspezifische Arbeitsgruppen organisiert und begleitet. Ausgehend von den inneruniversitär weit gestreuten Gesundheitsakteurinnen/-akteuren (vgl. Abbildung 2) stellt der Universitäre Gesundheitsdienst das Bindeglied dar und realisiert die Vernetzung. Die funktionierende Verzahnung von Strukturen im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (Betriebsärztlicher Dienst, Büro für Arbeitssicherheit, Sachgebiet Strahlenschutz, Gruppe Umweltschutz) muss strukturell aufrecht erhalten bleiben.

Steuerungskreis Gesunde Universität

Aufgrund der bereits bestehenden Angebote und Maßnahmen zur Gesundheit sowie den verschiedenen Akteurinnen und Akteure aus Wissenschaft und Verwaltung kommt der internen Vernetzung und Abstimmung ein besonderer Stellenwert zu. Es wird daher ein Steuerungskreis Gesunde Universität zusammengesetzt. Als Gründungsmitglieder werden vorgeschlagen:

- Universitätsleitung,
- Personalentwicklung,
- Beauftragte für Gesundheit⁶,
- Professur für Arbeits-, Sozialmedizin und Public Health,
- Professur für Klinische Psychologie und Psychotherapie,
- Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie,
- Beauftragte für Diversity Management,
- Beauftragter des Arbeitgebers für Belange von Menschen mit Behinderung bzw. Integrationsteam für BEM,
- Schwerbehindertenvertretung,
- Gleichstellungsbeauftragte,
- Dezernat Personal,
- Büro für Arbeitssicherheit,
- Umweltmanagement,
- Universitätssportzentrum,
- Personalrat,

⁶ Sollte die Betriebsärztin nicht zur Beauftragten für Gesundheit ernannt werden, muss in den Steuerungskreis Gesunde Universität außerdem der Betriebsärztliche Dienst aufgenommen werden.

- Vertreter der Studierenden mit Behinderungen,
- Studierendenvertretung.

Die Zusammensetzung des Steuerungskreises kann im Bedarfsfall modifiziert werden. Auch externe Partner können eingeladen werden, z.B. gesetzliche Krankenkassen.

Hinsichtlich der Aufgaben und Funktionen übernimmt der Steuerungskreis Gesunde Universität eine überwiegend beratende Rolle. Er ist zuständig für

- die strategische Ausrichtung des UGM,
- die jährliche Priorisierung und Konkretisierung der Gesundheitsziele,
- die Bewertung der regelmäßig durchzuführenden Analysen,
- Empfehlungen von relevanten Gesundheitsthemen für den jährlichen Maßnahmenplan.

Des Weiteren übernimmt er eine Kontrollfunktion in Bezug auf die interne Gesundheitsberichterstattung und dient als Plattform zur Bildung von wissenschaftlichen, interdisziplinären Forschungsprojektgruppen.

Bedarfsspezifische Arbeitsgruppen

Aus dem Steuerungskreis heraus werden anhand der jeweiligen Ziele oder aufgezeigter Bedarfe zeitlich begrenzte Arbeitsgruppen gebildet. Diese ziehen Expertinnen und Experten zum jeweiligen Thema als Gäste hinzu und beschäftigen sich inhaltlich mit Teilzielen, Handlungsfeldern oder Einzelmaßnahmen des UGM; sie erarbeiten Entwürfe sowie Handlungsempfehlungen für den jährlichen UGM-Maßnahmenplan. Die Besonderheit der bedarfsspezifischen Arbeitsgruppen wird darin bestehen, betroffene Beschäftigte – im Sinne der Partizipation – unmittelbar in die Strategie- und Maßnahmenfindung auf freiwilliger Basis einzubinden.

Arbeitsgruppen sind nicht gleichzusetzen mit Forschungsprojektgruppen. Letztere finden sich beispielsweise zum Zweck einer Drittmittelbeantragung für eine bestimmte – das UGM flankierende – Forschungsarbeit zusammen.

Rolle der Personalentwicklung im Universitären Gesundheitsmanagement

Das UGM ist Teil des Personalentwicklungskonzeptes und bleibt hierin verankert. Die konzeptionelle Weiterentwicklung des UGM ist Aufgabe der Personalentwicklung. Des Weiteren erfolgt die Vermittlung von Schulungsbedarfen, z.B. der Gesundheitscoaches sowie von Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte zum Thema Gesundheit. Diese werden im Rahmen des Weiterbildungskonzeptes der TU Dresden realisiert und durch die Personalentwicklung koordiniert.

Bereitstellung von Ressourcen

Qualitätskriterium

Es werden in regelmäßigen Abständen die erforderlichen zeitlichen, finanziellen, personellen und sachlichen Ressourcen zur Umsetzung der Aktivitäten im Universitären Gesundheitsmanagement ermittelt und zur Verfügung gestellt.

Externe Ressourcen

Mit dem Präventionsgesetz (PrävG), das 2015 beschlossen und in Sachsen durch eine Landesrahmenvereinbarung (unterzeichnet am 01.06.2016) konkretisiert wurde, werden die Krankenkassen verpflichtet, den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen in Betrieben – auch in Universitäten – finanziell zu unterstützen. Voraussetzung für die Unterstützung ist die Einhaltung von Qualitätskriterien, die im vorliegenden Konzept umfassend Berücksichtigung finden.

Die Einwerbung weiterer Drittmittel wird zur Finanzierung des UGM stetig angestrebt.

Für bestimmte Gesundheitsangebote sollte von den Teilnehmenden ein moderater Unkostenbeitrag erhoben werden.

Finanzielle Ressourcen:

Der Universitäre Gesundheitsdienst benötigt ein Budget und es muss eine Kostenstelle eingerichtet werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Kosten in der Implementierungsphase des UGM höher sind als in der Folge.

Zu unterscheiden sind Gesundheitskosten für Beschäftigte und Gesundheitskosten für Studierende.

Als Implementierungsphase für das UGM wird ein Zeitraum von vier Jahren vorgesehen. Für den Universitären Gesundheitsdienst sollten die Gesundheitskosten an der TU Dresden durch ein Jahresbudget in Höhe von rund 170 TEuro⁷ in der Implementierungsphase über die ersten vier Jahre gedeckt werden. Dies entspricht einem Satz von rund 15 Euro je Beschäftigter/Beschäftigtem und 2 Euro je Studierender/Studierendem pro Jahr. Abgedeckt werden durch das Budget:

- Maßnahmekosten zur Erfüllung der Gesundheitsziele, z.B. zur Arbeitsplatzgestaltung,
- Kosten für Weiterbildungen der UGM-Akteurinnen/-Akteure sowie von Beteiligten,
- Durchführung von regelmäßigen internen und externen Analysen und Erhebungen,
- Sachkosten, z.B. für Öffentlichkeitsarbeit und Marketing,
- Kosten für Raumausstattung,
- Kosten für Projekteinwerbung.

Zukünftig sollen die Kosten für die Konflikt- und Suchtberatung eingespart werden, die bislang extern durch die *Psychologisch-pädagogische Praxis Anke Wilhelm* erfolgt.

Weitere Ressourcen:

Das UGM lebt von dem Engagement und der Partizipation der Akteurinnen/Akteure sowie der Beschäftigten und Studierenden. Daher sollte für die Teilnahme am Steuerungskreis, an den bedarfsspezifischen Arbeitsgruppen sowie den Gesundheitsweiterbildungen Zeitausgleich im Rahmen der Arbeitszeit eingeräumt werden.

Hinsichtlich der Teilnahme der Beschäftigten an Gesundheitsmaßnahmen ist es – in enger Abstimmung mit dem Dezernat Personal – im Einzelnen zu regeln, ob eine Gesundheitsmaßnahme bzw. ein -angebot im Rahmen der Arbeitszeit wahrgenommen werden kann.

Für die Durchführung von Maßnahmen, Team- sowie Arbeitsgruppensitzungen werden geeignete Räume benötigt.

Analyse

Qualitätskriterium

Gesundheitschancen und -risiken werden regelmäßig durch fortlaufende Erfassung interner Gesundheitsdaten ermittelt und bewertet. Der Steuerungskreis analysiert und bewertet die Ergebnisse daraus.

Mit Beginn der Implementierungsphase des UGM ist es zwingende Voraussetzung, die aktuellen Bedarfe innerhalb der Gesundheitsfelder zu identifizieren. Hierzu erfolgt eine schriftliche, universitätsweite, freiwillige Befragung aller Beschäftigten. Der Schwerpunkt wird auf der Erfassung psychischer Belastung liegen und Aspekte untersuchen wie:

⁷ Die Beschäftigten der Medizinischen Fakultät werden mit den Angeboten nicht adressiert. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/profil/zahlen-und-fakten> (zuletzt abgerufen am 12.01.2017)

- Anforderungen,
- Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten,
- soziale Beziehungen und Führung,
- Arbeitszufriedenheit,
- Gesundheitszustand,
- Burnout,
- kognitiver Stress,
- Konflikte und vieles mehr.

Die Ergebnisse können für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen genutzt werden. Zugleich wird hiermit frühzeitig die Partizipation gewährleistet. In der ersten Bedarfserhebung werden nur die Beschäftigten eingezogen. Der spätere Einbezug der Studierenden soll im Steuerungskreis Gesunde Universität beraten werden.

Zur kontinuierlichen Abbildung der Gesundheit der Beschäftigten sowie zur Feststellung von Bedarfen werden außerdem durch die internen Akteurinnen/Akteure fortlaufend Gesundheitsdaten (z.B. Betriebsärztliche Sprechstunde, Krankenstand, BEM, Gefährdungsbeurteilungen usw.) systematisch erfasst. Die Zusammenführung, Bearbeitung und Darstellung dieser Daten erfolgt im Universitären Gesundheitsdienst federführend durch die Stelle für Prävention und Arbeitsgestaltung.

Bei der Analyse werden auch externe Kennwerte und Daten berücksichtigt sowie Informationen über Gesundheitschancen und -risiken gewonnen und einbezogen, z. B. Gesundheitsberichte der Gesetzlichen Krankenkassen. Weitere Informationen werden durch Befragungen und Einbezug der Zielgruppen erhoben, z.B. bei moderierten Gruppeninterviews.

Die eingesetzten Analyseinstrumente orientieren sich an den Gesundheitszielen und den Besonderheiten der Universität. Die Güte der eingesetzten Instrumente ist gewährleistet.

Die Bewertung der Analyse sowie die daraus folgende Ableitung und Priorisierung von Bedarfen, Gesundheitszielen und Maßnahmen finden innerhalb des Steuerungskreises Gesunde Universität für die TU Dresden statt.

Alle Erhebungen und Erfassungen von Gesundheitsdaten werden in einer Dienstvereinbarung geregelt. Die Verarbeitung der Daten findet unter Beachtung der Maßgaben des gesetzlichen Datenschutzes statt.

Maßnahmenplanung und Umsetzung

Qualitätskriterium

Maßnahmen orientieren sich an den Zielsetzungen und werden bedarfs- sowie zielgruppenbezogen aus den Analyseergebnissen abgeleitet. Es gibt einen Maßnahmenplan. Die Maßnahmen zielen auf die Verhältnisse und das Verhalten ab. Die Qualität der ausgewählten Maßnahmen ist gesichert.

Die bereits bestehenden verhältnis- und verhaltensorientierenden Maßnahmen zum Thema Gesundheit an der TU Dresden sind den Zielen des UGM zuzuordnen, zu vernetzen und systematisch unter Sicherung der Qualität auszubauen. Durch die kontinuierliche Analyse können die Indikatoren der Zielerreichung geprüft und für die Maßnahmenentwicklung genutzt werden. Ausgehend von den Zielen sowie Handlungsfeldern in Erweiterung von Abbildung 4 werden nachstehende Maßnahmen vorgeschlagen (vgl. Abb. 5).

Abbildung 5: Ableitung von neuen Maßnahmen je Ziel und Handlungsfeld



Gesunde Arbeitsplätze und gesunde Umwelt

Als Maßnahmen werden in den Handlungsfeldern *Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz*, *umfassende Barrierefreiheit* sowie *Umweltfreundlichkeit* etabliert:

- Weiterentwicklung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:
Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen geht es um objektive Belastungsfaktoren, z.B. Arbeitsinhalt, -organisation, -umgebung und soziale Beziehungen. Es bedarf einer Beurteilung, Maßnahmenableitung und Wirksamkeitskontrolle (vgl. GDA-Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz⁸). Eine Gefährdungsbeurteilung kann durch Expertinnen-/Expertenbeobachtung, Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiterbefragung und Maßnahmenworkshops erfolgen. Es wird bei den jeweiligen Vorgehensweisen auf validierte Verfahren zurückgegriffen. Bei der Gefährdungsbeurteilung selbst geht es noch nicht um die Folgen der psychischen Belastung. Diese müssen im Rahmen des UGM ebenfalls noch erfasst und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden.
- Mobilität und Campusgestaltung:
Sowohl in ihrem Leitbild als auch in der Grundordnung verpflichtet sich die TU Dresden, den Fragen des Schutzes und der Gestaltung der Umwelt besondere Aufmerksamkeit zu widmen. So wird seit 2003 ein validiertes Umweltmanagementsystem nach EMAS

⁸ http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile (Letzter Zugriff am 29.07.2016)

durchgeführt. Hierbei spielt die Reduzierung des motorisierten Verkehrs eine wichtige Rolle. Daher sollen die Anstrengungen zur Stärkung von umweltfreundlichen Verkehrsmitteln, wie Fahrrädern und die Nutzung des Jobtickets, verstärkt werden. Denkbar ist die Anschaffung weiterer Dienstfahrräder und Bemühungen im Hinblick auf eine Verkehrsberuhigung der Verkehrswege im Zentralcampus.

- Barrierefreiheit als Querschnittsaufgabe (vgl. Diversity Strategie 2030)

Das Ziel der TU Dresden ist eine auf allen Ebenen – baulich, kommunikativ, organisatorisch, didaktisch, strukturell, gedanklich – barrierefreie Universität, welche jeder und jedem Einzelnen eine vollständig selbstbestimmte und chancengleiche Teilhabe am universitären Leben ermöglicht. Maßnahmen, die im Kontext Barrierefreiheit sukzessive (weiter)entwickelt werden, sind:

- Der Ausbau einer barrierefreien Infrastruktur,
- die Erarbeitung eines einheitlichen barrierefreien Leitsystems,
- die Bereitstellung eines Leitfadens für die barrierefreie Planung und Durchführung von Veranstaltungen der TU Dresden,
- Schulungen zur barrierefreien Gestaltung,
- stetige Erfassung bestehender Barrieren,
- Entwicklung taktiler und akustischer Lagepläne.

Organisatorische Gesundheit

In diesem Teilziel ist die gegenseitige Vernetzung und Abstimmung in den jeweiligen Zielen, die gegenseitige Unterstützung sowie die Synergiebildung und -nutzung zentral.

- Gesundheitsmanagement

Das UGM selbst stellt eine wesentliche Maßnahme zur Verbesserung der organisatorischen Gesundheit dar. Erste Schritte bestehen in der Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen der Organisationsprozesse unter Nutzung des Qualitätsmanagements Verwaltung. Ein begleitendes kontinuierliches Monitoring möglicher Gesundheitsrisiken ist für ein frühzeitiges Erkennen und Eingreifen förderlich.

- Umsetzung von Diversity Maßnahmen

Die Stabsstelle Diversity Management trägt zur Vernetzung und Unterstützung der Akteurinnen und Akteure im Themenfeld Diversity bei. Bis Ende 2016 wird beispielsweise ein Modell-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erarbeitet. Dieser soll die Rechte beeinträchtigter Studierender und Beschäftigter stärken, deren Lage im Universitätsalltag verbessern und die Entwicklung der TU Dresden hin zu einer inklusiven Universität fördern. Der Aktionsplan ist eine strategische Handlungsanleitung, mit welcher die bestehenden Maßnahmen und Angebote im Themenfeld Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zusammengefasst und überprüft werden können, bestehender Handlungsbedarf identifiziert und zukünftige Entwicklungen skizziert werden können.

- Familienfreundlichkeit

In die Stabsstelle Diversity Management ist die Koordination des Audits familiengerechte Hochschule integriert. Es wird eine Reihe von Maßnahmen und Angeboten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterbreitet und koordiniert. Diese Maßnahmen gilt es fortzusetzen und auszuweiten.

- Gesunde Führungskultur und Gesundheitskommunikation
Langfristig gilt es auf eine gesunde Führungskultur hinzuwirken, strategische und systematische Weiterbildung zu etablieren und gezielte und bedarfsorientierte Förderung Einzelner oder spezifischer Zielgruppen zu verwirklichen.
Teamentwicklung, Karriereförderung sowie ein TU-weites Konfliktmanagementsystem gilt es perspektivisch umzusetzen. Solche Entwicklungen unterliegen einem ständigen Wandel, müssen begleitet und in den einzelnen Struktureinheiten angeleitet werden. Hierfür wird die Personalentwicklung künftig eine starke Stütze für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und die TU Dresden insgesamt sein.

Individuelle Gesundheit

Für die Handlungsfelder *Medizinische Gesundheitsvorsorge*, *Psychosoziale Gesundheit*, *Sport und Ernährung* und *Erhalt der Arbeitsfähigkeit nach Erkrankung* werden die folgenden Maßnahmen priorisiert:

- Gesundheitschecks / Medizinische Gesundheitsvorsorge
Aufgrund der Nachfrage in der betriebsärztlichen Sprechstunde sollen die betriebsärztlichen Gesundheitsvorsorgeangebote im Zuge der Umsetzung des Präventionsgesetzes auf Landesebene durch Check-up-Untersuchungen erweitert werden.
- Psychosoziale Beratung
Wie im Unterkapitel *Strukturen* ausgeführt, wird eine Beratungsstelle zur psychosozialen Gesundheit eingerichtet. Die Zunahme der Folgekosten psychosozialer Störungen in unserer modernen Arbeitswelt macht universitär erweiterte Unterstützungsangebote zur Vorbeugung, Früherkennung mit Vermittlung in Therapie sowie Reintegration nach Erkrankung für die Beschäftigten durch eine interne psychosoziale Beratung erforderlich. Diese agiert in enger Absprache mit dem Universitären Gesundheitsdienst.
- Sportangebote für Beschäftigte und Studierende mit Behinderung
Der Arbeitsalltag der Mehrzahl der Beschäftigten und Studierenden muss größtenteils sitzend bewältigt werden. Der Wunsch nach Bewegung und die Erfordernis aus ärztlicher Sicht zur Prävention schwerwiegender Erkrankungen bildet sich in der betriebsärztlichen Sprechstunde ab. Das Universitätssportzentrum bietet in jedem Semester mit über 500 Kursleiterinnen/-leitern ein breites Spektrum an Sportvarianten für Beschäftigte und Studierende an, so auch auf dem Gebiet des Gesundheits- und Familiensports. Eine Erweiterung der Sportangebote durch das Universitätssportzentrum für Beschäftigte und Studierende mit Behinderungen ist das nächste Ziel. Neben den positiven körperlichen Effekten dienen die Sportangebote in besonderer Weise zum Abbau von Stress und fördern soziale Kontakte.
- Gesunde Ernährung
In den Mensen des Studentenwerks wird ein breites Spektrum an gesundem Bio-, regionalen und saisonalen Gerichten, vegetarisches und veganes Essen angeboten. Aufgrund des hohen informativen Interesses der Beschäftigten und Studierenden zum Thema gesunder Ernährung ist eine Vortragsreihe mit internen und externen Expertinnen/Experten als ergänzende Maßnahme vorgesehen.
- Vernetzung von BEM-Integrationsteam und Universitärem Gesundheitsdienst
Zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zur Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit gesundheitlichen Herausforderungen sind individuelle Konzepte der Wiedereingliederung mit beratender Begleitung und ggf. Qualifizierung erforderlich. Als wichtige ergänzende Maßnahme wird der Ausbau einer engen Kooperation mit dem Uni-

versitären Gesundheitsdienst, der Psychosozialen Beratung und der Personalentwicklung gesehen.

Um aus den bisher wahrgenommenen Bedarfen die wichtigsten Angebote im Rahmen des UGM ableiten zu können, muss in der Anfangsphase – wie ausgeführt – eine Analyse stattfinden.

Evaluation

Qualitätskriterium

Es findet eine regelmäßige Bewertung von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen statt. Es ist festgelegt, welche Indikatoren und Merkmale evaluiert und in welcher Form die Evaluation durchgeführt und die Ergebnisse bewertet werden. Die Gesundheitsziele sind Basis der Evaluation. Es gibt eine regelmäßige Berichterstattung an die Universitätsleitung. Daraus werden strategische Maßnahmen für die Gesundheit an der TU Dresden abgeleitet.

Evaluation von Einzelmaßnahmen

Zuständig für die Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen ist in enger Kooperation mit der Beauftragten für Gesundheit und der Personalentwicklung das Qualitätsmanagement der TU Dresden. Dabei werden interne und auch externe Expertinnen und Experten zur Qualitätssicherung einbezogen.

Als Instrumente werden – zusätzlich zu den Analysedaten – Begehungen, Feedbackbögen und Expertinnen-/Experteninterviews eingesetzt. Die Evaluation macht den Erfolg durchgeführter Maßnahmen sichtbar. Zentrale Bewertungsaspekte sind dabei:

- Konnte die adressierte Zielgruppe erreicht werden?
- Wurden die angestrebten Ziele der Maßnahmen erfüllt?
- Sind die erzielten Effekte von kurzfristiger oder längerfristiger Art?

Die Ergebnisse werden regelmäßig in einem Gesundheitsbericht zusammengefasst und dem Steuerungskreis Gesunde Universität sowie der Universitätsleitung vorgelegt.

Evaluation des UGM

Die Evaluation des UGM erfolgt in regelmäßigen Abständen – alle vier bis sechs Jahre – extern. Die vierjährige Implementierungsphase wird erstmals mit einer externen Evaluation abschließen. Hieraus werden sich weitere Entwicklungsbedarfe für das UGM selbst ableiten. Als Bewertungsaspekte stehen im Mittelpunkt:

- Funktionalität der geschaffenen Strukturen,
- Effektivität und Effizienz der eingeführten und bestehenden Prozesse,
- Einhaltung der Umsetzungsprinzipien.

Ergänzend sollten zur Bewertung der eigenen Qualität Bewerbungen um Gesundheitspreise zum Einsatz kommen, z.B. die Auditierung des Corporate Health Awards.

Kontinuierliche Umsetzung und Verbesserung

Qualitätskriterium

Die Ergebnisse der Evaluation werden für einen kontinuierlichen Umsetzungs- und Verbesserungsprozess genutzt.

Im Ergebnis der Evaluation des UGM müssen im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung konsequente Schritte unternommen und ggf. erprobte, aber nicht funktionierende Strukturen und Prozesse geändert bzw. angepasst werden.

Gleiches gilt für die Bewertung der Gesundheitsmaßnahmen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Ursachenfindung, dann nämlich wenn die Ziele einer Maßnahme zur Deckung eines realen Bedarfs nicht erreicht werden konnten oder die Maßnahme keine nachhaltige Wirkung zeigen konnte. Erfolgreich evaluierte Maßnahmen oder Projekte werden weitergeführt.

Neben den Evaluierungen sichert außerdem eine kontinuierliche Überprüfung der Prozesse und Strukturen die frühzeitige Erkennung von Optimierungsbedarfen bei der Umsetzung des UGM.

Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse werden fortlaufend berücksichtigt und aus dem Steuerungskreis Gesunde Universität in die Tätigkeiten zum UGM eingebracht.

3 UMSETZUNGSPRINZIPIEN

Ebene drei des DGUV-Managementmodells formuliert Kriterien, welche als grundlegende Umsetzungsprinzipien zu verstehen sind. Im Folgenden werden diese anhand der DGUV-Leitsätze für die TU Dresden spezifiziert.

Diversität

Leitsatz

Wir schätzen die Vielfalt unserer Studierenden und Beschäftigten. Die TU Dresden steht für einen wertschätzenden Umgang miteinander und die Schaffung einer produktiven Gesamtatmosphäre. Wir sind zugleich bestrebt, jede Form von Diskriminierung zu beseitigen. Dabei steht nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Studierenden und Beschäftigten in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

Die TU Dresden versteht Vielfalt nicht allein als Herausforderung, sondern möchte in einem immer komplexeren Arbeits-, Forschungs- und Studenumfeld allen Beschäftigten und Studierenden vielfältige Chancen bieten und alle Potenziale gewinnbringend nutzen. Ziel der TU Dresden ist es deshalb, die Vielfalt von Personen wertzuschätzen und damit Inklusion aktiv zu befördern. Durch das Prinzip der Diversität wird die gleichberechtigte Teilhabe aller Beschäftigten und Studierenden an den Angeboten des UGM besondere Beachtung geschenkt. Es gilt übergreifend die Bedürfnisse aller Zielgruppen zu berücksichtigen.

Dokumentation

Leitsatz

Dokumentation ist Mittel zum Zweck und soll sich auf das Wesentliche konzentrieren.

Unter dem Dokumentationsprinzip wird das Vorgehen hinsichtlich der Verschriftlichung bzw. Erfassung der Vorgänge, Maßnahmen, Ziele, Pläne u.v.m. zum UGM verstanden sowie die Zugänglichkeit von Informationen für die Beschäftigten bzw. Beteiligten. Verantwortlich für die Dokumentation ist die Koordinatorin/der Koordinator Gesundheitsmanagement.

Personenbezogene Daten werden streng vertraulich in enger Kooperation mit dem Beauftragten für Datenschutz behandelt. Welche personenbezogenen Daten erhoben und gesammelt werden, wird in der Dienstvereinbarung festgelegt. Alle Angaben zur individuellen Gesundheit unterliegen in diesem Rahmen der betriebsärztlichen Schweigepflicht. Alle Analysen, Erhebungen, Evaluationen sowie qualitätssichernden Maßnahmen werden datenschutzgerecht erfolgen. Gesetzliche Aufbewahrungsfristen werden eingehalten.

Information und Kommunikation

Leitsatz

Informieren und Kommunizieren sind Basisfunktionen sozialer Systeme und stellen sicher, dass gemeinsame Kultur entstehen kann.

Für die Information und Kommunikation innerhalb des Kreises der Gesundheitsakteurinnen und -akteure im UGM sind federführend die Beauftragte für Gesundheit sowie die Koordinatorin/der Koordinator Gesundheitsmanagement zuständig.

Informationen werden sowohl digital als auch analog, z.B. über eine zentrale Plattform (internes Forum, z.B. Sharepoint), über die Webseite, Newsletter, Artikel und anderes regelmäßig eingestellt, aktualisiert sowie verfügbar gemacht.

Eine externe Kommunikation erfolgt in Kooperation mit der Pressestelle.

Die Ergebnisse aus dem Steuerungskreis Gesunde Universität werden regelmäßig den Führungskräften, Beschäftigten und Studierenden mitgeteilt.

Es ist ein Kommunikationsplan zu erstellen.

Marketing nach innen und außen

Leitsatz

Der Marketing-Gedanke sorgt für Bedarfsorientierung, Aufmerksamkeit und Nachhaltigkeit.

Die adressatengerechte Aufbereitung der Informationen steht hier im Mittelpunkt. Es werden die bereits bestehende Corporate-Identity-Strategie und die jeweiligen Medien genutzt. Außerdem soll das UGM-Logo sowie der Leitspruch Verwendung finden.

Qualifizierung

Leitsatz

Qualifizierung ist ein wesentliches Element bei der Gestaltung von Arbeitssystemen.

Die Planung der Qualifizierungen für das UGM erfolgt in enger Kooperation mit dem Steuerungskreis für Weiterbildung. Die Personalentwicklung ist Mitglied sowohl im Steuerungskreis Gesunde Universität als auch im Steuerungskreis für Weiterbildung und wirkt somit als Vermittlerin zwischen beiden Personalentwicklungsmaßnahmen. Somit werden die im Steuerungskreis Gesunde Universität ermittelten und beschlossenen Maßnahmen in den Steuerungskreis für Weiterbildung weitergegeben. Dort werden die Verantwortlichkeiten für die Durchführung der konkreten Gesundheitsqualifizierungen festgelegt.

Die für das Netzwerk Gesundheitscoaches gewonnenen Beschäftigten werden auf ihre konkreten Aufgaben durch entsprechende Weiterbildungsangebote, welche ebenfalls durch den Steuerungskreis für Weiterbildung koordiniert werden, vorbereitet.

Im Weiteren ist das Thema der Gesunden Universität in die Führungskräfteentwicklung aufzunehmen.

Partizipation

Leitsatz

Der Einbezug verschiedener Interessengruppen im Universitären Gesundheitsmanagement sorgt für Akzeptanz und bedarfsgerechtes Vorgehen.

Um Akzeptanz bei den Adressaten zu erreichen sowie bedarfsgerechte Angebote konzipieren zu können, ist die Partizipation aller Zielgruppen wichtig. Im Steuerungskreis Gesunde

Universität wird die Personalvertretung eingebunden, um hier frühzeitig an Ergebnissen, Weiterentwicklung sowie Planungen im UGM mitwirken zu können.

Mittels bedarfsspezifischer Arbeitsgruppen, Gesundheitszirkel, Umfragen, Beschwerdemanagement u.a. werden Beschäftigte, Führungskräfte und Studierende zur Mitwirkung aktiv eingebunden.

Das Thema Gesundheit wird außerdem im Rahmen der Personalentwicklung zum Gegenstand gemacht, z.B. bei der Einführung neuer Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.

Die studentischen Gruppierungen zu den Gesundheitsthemen, z.B. die TU Umweltinitiative, werden einbezogen und vernetzt.

Ein Beispiel für gelungene Partizipation ist die Mini-Umfrage durch das Umweltmanagement am 7. Tag der Gesundheit zum Thema „Nachhaltige Uni – Gesundheit & Umwelt: Was habt ihr für Ideen“. Die Besucherinnen/Besucher, welche sich hieran beteiligten nannten als Ideenschwerpunkte: Campusgestaltung, Mobilität sowie Sport und Ernährung.

Netzwerke und externe Unterstützung

Leitsatz

Externe Unterstützung hilft Know-How zu ergänzen, schafft Synergien und befördert die Kreativität im Universitären Gesundheitsmanagement.

Die TU Dresden ist bereits mit zahlreichen externen Partnern vernetzt, z.B. der Unfallkasse Sachsen, mit gesetzlichen Krankenkassen sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dieses Netzwerk ist auszubauen und zu pflegen. Eine Mitgliedschaft im Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen wird angestrebt. Die TU Dresden wird außerdem Partnerschaften mit den regionalen und kommunalen Akteurinnen/Akteuren der Landesrahmenvereinbarung Sachsen eingehen.

Des Weiteren sollten die Kooperationen von Dresden concept auf das Thema Gesundheit ausgeweitet werden. Weitere Synergiemöglichkeiten sollten identifiziert und gemeinsame Projekte angegangen werden.