



Universität Stuttgart
Gesundheitsmanagement

**2. Bericht des
Gesundheitsmanagements**
04/2014 – 12/2016

Impressum

Universität Stuttgart
Gesundheitsmanagement

Geschwister-Scholl-Str. 24D
70174 Stuttgart

T +49(0)711 685-84108
gesundheitsmanagement@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/gesundheit

Herausgeber: Gesundheitsmanagement Universität Stuttgart

Redaktion: Gesundheitsmanagement Universität Stuttgart

Gestaltung: Francisca Vera-García, Hochschulkommunikation

Bildnachweise:

© www.meister-leistung.com, © fotolia.de/Clemens Schüßler,
© Gesundheitsmanagement Universität Stuttgart, © Hochschulsport
Universität Stuttgart, © fotolia.de/S.Kobold, © Deutsche Hauptstelle für
Suchtfragen e.V.,
© Universität Stuttgart/Susanne Mölle, © Thomas Tratnik Photography,
© www.handelsblatt.com, © B.A.D. GmbH; © fotolia.de/Tijana, © fotolia.
de/Liddy Hansdottir, © fotolia.de/lasse designen2, © fotolia.de/Halfpoint,
© fotolia.de/Warren Goldswain, © fotolia.de/Sebastian Kaulitzki, © fotolia.
de/dimdimich, © Felix Burda Stiftung, © fotolia.de/psdesign1, © Techniker
Krankenkasse, © fotolia.de/ingo-bartussek, © Konsanus, © fotolia.com/
by_Alekks.

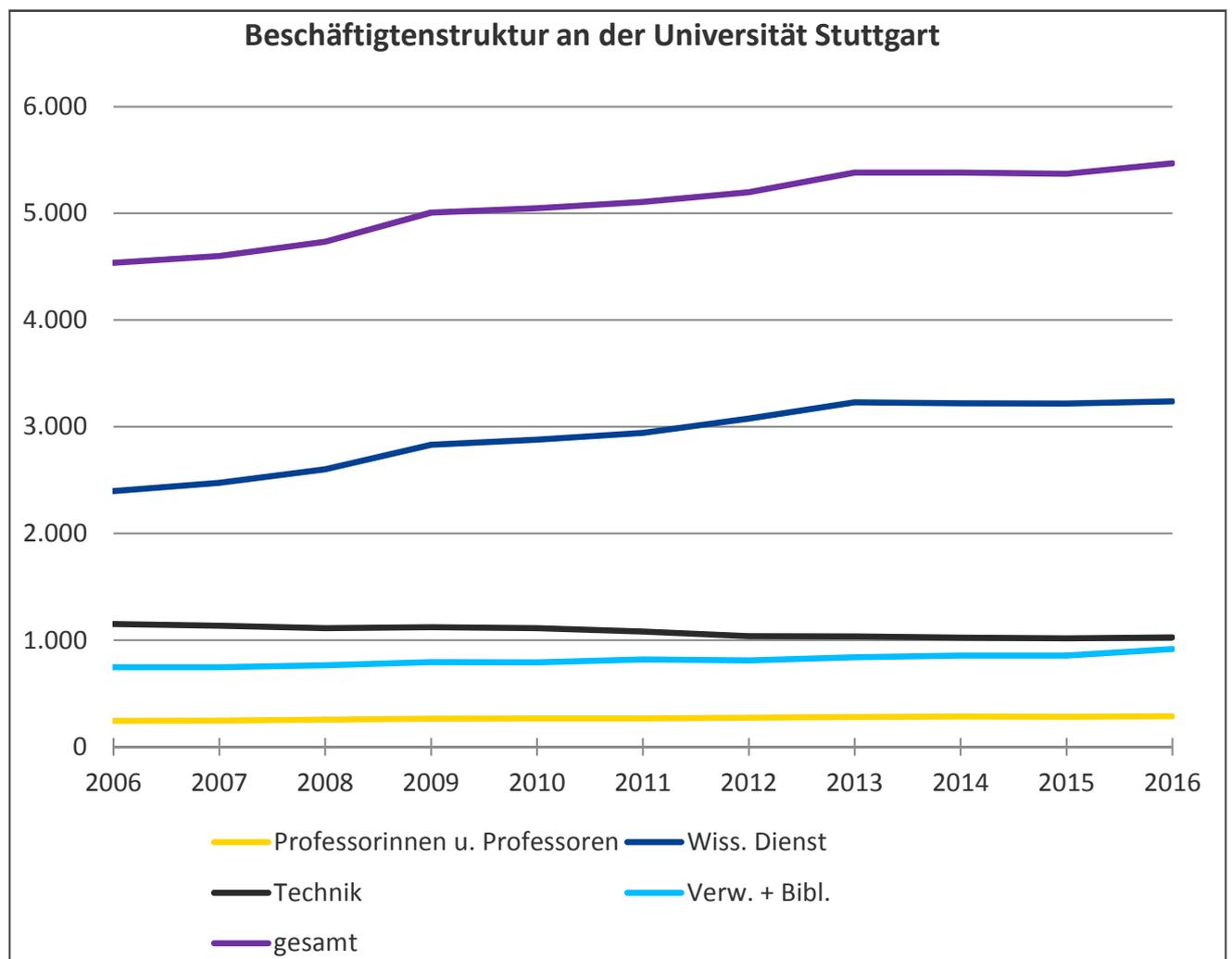
Inhalt

Vorwort aus dem Gesundheitsmanagement	5
Intro	6
Zeitreise.....	7
Stimmen aus dem Arbeitskreis Gesundheit	8
Kommunikationskanäle	11
Website unigesund.....	12
Mailsignaturen	14
Externe Öffentlichkeitsarbeit.....	15
Analysen	16
Soziodemographische Daten	17
Arbeitsunfähigkeitsdaten der Gesetzlichen Krankenkassen	20
Schwerpunktthemen	35
Überblick	36
Prävention: Bewegung, Ernährung, Entspannung.....	38
Suchthilfe	49
Medizinische Vorsorge.....	51
Tag der Gesundheit 2014	54
Psychische Gesundheit	57
Mitarbeiter-, Führungskräfte- und Teambberatung.....	58
Beratung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	60
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	61
Ziele	65
Vision unigesund 2015	67
Vision unigesund 2020	68
Externe Beurteilung	69
Benchmarking im Rahmen des Corporate Health Awards	70
Corporate Health Audit 2015	78
Corporate Health Award: Sonderpreis Gesunde Hochschule 2015	80
Anhang	83
Die Ergebnisse des Corporate Health Audit.....	84

Eine große Universität besteht aus verschiedenen Zielgruppen. Um Angebote zielgruppenspezifisch gestalten zu können benötigt man Kenntnisse über die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und der verschiedenen Statusgruppen.

Beschäftigtenstruktur an der Universität Stuttgart: (Stichtag jeweils 31.12.)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Professorinnen u. Professoren	243	245	255	263	266	267	274	279	285	282	286
Wiss. Dienst	2.397	2.474	2.602	2.831	2.878	2.942	3.077	3.228	3.219	3.218	3.239
Technik	1.150	1.134	1.113	1.120	1.112	1.080	1.037	1.035	1.023	1.017	1.026
Verw. + Bibl.	746	746	765	793	792	818	810	840	854	854	917
gesamt	4.536	4.599	4.735	5.007	5.048	5.107	5.198	5.382	5.381	5.371	5.468



Die Aufteilung in sieben Schwerpunktthemen bildet weiterhin das Gerüst des Gesundheitsmanagements. Unter den einzelnen Schwerpunktthemen werden die jeweiligen Teilprojekte angesiedelt, wobei einzelne Projekte mittlerweile in Daueraufgaben übergegangen sind (farblich differenziert).

Schwerpunktthemen
Struktur/Fundament
Prävention: Bewegung, Ernährung, Entspannung
Suchthilfe
Medizinische Vorsorge
Tag der Gesundheit
Psychische Gesundheit
Betriebliches Eingliederungsmanagement

Teilprojekte und Daueraufgaben 2014 - 2016						
Struktur/ Fundament	Prävention	Suchthilfe	med. Vorsorge	TdG	psych. Gesundheit	BEM
Internetauftritt	Lauf-Veranstaltung	Überarbeitung Dienstvereinbarung	Darmkrebsvorsorge	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	Mitarbeiter-, Führungskräfte- und Teambberatung	Überarbeitung Dienstvereinbarung
Externe Öffentlichkeitsarbeit	Laufgruppen	Betriebliche Ansprechpersonen Suchtprävention		Aktionen	Beratung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	Optimierung Prozessablauf
Netzwerkarbeit	Gesundheitskurse im Fortbildungsprogramm	Erstellung Informationsmaterial		Vorträge		Erstellung Informationsmaterial
Gesundheitsbericht	Ernährung	Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen		Marktplatz Gesundheit		Individuelle Beratung
	Kraftpause	Kooperation mit externen Beratungsstellen				Kooperation mit externen Beratungsstellen
	Buchbares Teamtraining/ Ergonomieberatung					
Teilprojekt	Daueraufgabe					

Ablauf der Darmkrebsvorsorgeaktion 2015

Information der Beschäftigten über die Gefahr von Darmkrebs und die Möglichkeit der Früherkennung durch einen Schnelltest.



Der Schnelltest zur Darmkrebsvorsorge

Mit einem Test auf verborgenes Blut im Stuhl (Okkultbluttest) lassen sich geringe, für das Auge unsichtbare Spuren von verstecktem Blut im Stuhl nachweisen. Solche Blutspuren können Hinweise auf Polypen oder Tumore sein. Der Test ist eine entscheidende Hilfe, um einen bösartigen Tumor oder Darmpolypen frühzeitig zu entdecken. Auch wenn nur eine Darmspiegelung endgültige Sicherheit bieten kann, ist der Test eine wertvolle Möglichkeit der Früherkennung.

Keine Angst bei positivem Testergebnis!

Ist das Testergebnis positiv, sind also Blutspuren im Stuhl entdeckt worden, bedeutet das noch lange nicht Darmkrebs! Blutspuren im Stuhl können auch andere Ursachen haben, zum Beispiel Hämorrhoiden oder harmlose Verletzungen der Afterschleimhaut. Sehr wichtig ist jedoch, dass man bei jedem(!) positiven Testergebnis der Sache auf den Grund geht und unbedingt eine Darmspiegelung durchführen lässt, um die genaue Ursache für die Blutspuren zu erfahren.

Kresse-Schalen als themenspezifisches Werbemittel

Kresse gehört zu den natürlichen Heilmitteln. Nicht nur im Winter ist sie ein wichtiger Vitaminlieferant mit Wirkung. Mit dem hohen Gehalt an Senfölen und der Vielzahl an Vitaminen wirkt sie wie ein natürliches Antibiotikum. Kresse reinigt das Blut, regt die Verdauung an und fördert den Stoffwechsel. Die Bitter- und Aromastoffe der Senföle nehmen positiven Einfluss auf die Nierentätigkeit.

Kresse war und ist eine ausgezeichnete Vorbeugung gegen Infektionen und unterstützt die Immunabwehr. Man sagt, sie regt die Produktion der roten Blutkörperchen an. Damit ist die Pflanze ein wertvolles Nahrungsmittel, unter anderem für unsere Darmgesundheit. Aus diesem Grund wurden im Rahmen der Aktionswoche Entspannung kleine Kresse-Schalen als Werbemittel eingesetzt: Das Präsent wurde den Beschäftigten zusammen mit Informationen zur bevorstehenden Vorsorgeaktion zum Thema Darmkrebs überreicht. Zahlreiches sehr positives Feedback hat gezeigt, dass die Verknüpfung von einem greifbaren schönen Produkt mit einer sensiblen Thematik funktionieren kann und motiviert, sich einem Tabuthema zu nähern. Durch das Heranziehen der eigenen Kresse im Alltag wird der Bogen zur Darmkrebsvorsorge hergestellt, die eigene Pflanze kann gut als tägliche Erinnerung genutzt werden.



positive Testergebnisse

2015	männlich	weiblich	gesamt
25 - 29	2	2	4
30 - 34	7	1	8
35 - 39	3	1	4
40 - 44	1	3	4
45 - 49	1	4	5
50 - 54	3	3	6
55 - 59	4	5	9
60 - 64	1	1	2
65 - 79	1	0	1
Gesamt	23	20	43

	2013		2015	
Anforderungen gesamt	893	100,0%	1265	100%
Rücklauf gesamt	665	74,5%	994	78,60%
männlich	393	59,1%	568	57,10%
weiblich	272	40,9%	426	42,90%
keine Angabe	0	0,0%	0	0
negativ	644	96,8%	951	95,70%
positiv	21	3,2%	43	4,30%

2013	männlich	weiblich	gesamt
20 - 24	0	0	0
25 - 29	0	0	0
30 - 34	3	1	4
35 - 39	1	1	2
40 - 44	0	0	0
45 - 49	1	2	3
50 - 54	1	1	2
55 - 59	3	3	6
60 - 64	3	1	4
Gesamt	12	9	21

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

BEM ist die Abkürzung für „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und widmet sich dem wichtigsten, was wir als Universität haben: Der Gesundheit unserer Beschäftigten. Nach häufiger oder längerer Erkrankung möchten wir dabei unterstützen, dass die Beschäftigten möglichst schnell wieder gesund und arbeitsfähig werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, sobald Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren.

Gesetzliche Grundlage

Die Zielsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist in § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB) beschrieben:

§ 84 Prävention (2): Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. (...)

Ziele des BEM sind:

- Erhalt, Verbesserung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit
- Sicherung des Arbeitsplatzes
- Vorbeugung durch präventive Maßnahmen, um erneuter Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken
- Vermeidung bzw. Verringerung von Fehlzeiten, Reduktion von Krankheitskosten

Vorteile:

- Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz
- Erkennen und Beseitigen möglicher Belastungen und Gesundheitsgefährdungen
- Verbesserung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit

Worin besteht die Verantwortung des Arbeitgebers?

Ziel der Universität Stuttgart ist es, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Dabei kommt auch den Vorgesetzten eine besondere Verantwortung zu. Ein Baustein stellt dabei das BEM dar: Nach §84 Abs.2 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Dieser Verpflichtung kommt die Universität Stuttgart gerne nach, denn von einem BEM profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Gemeinsames Ziel der Universität Stuttgart und des Personalrats ist es, dieser Verpflichtung bestmöglich nachzukommen.

Wer kann beteiligt werden?

Nach Abstimmung mit der BEM-berechtigten Person kann der BEM-Prozess von verschiedenen internen und externen Beteiligten begleitet und unterstützt werden.

Intern

- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Arbeitsmedizinischer Dienst
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Vorgesetzte/r
- Vertretung aus dem Dezernat Personal
- Weitere interne Beteiligte

Extern

- Krankenkassen
- Integrationsamt / Integrationsfachdienst
- Rentenversicherung
- Berufsförderungswerke
- Agentur für Arbeit
- Unfallversicherungsträger
- Weitere externe Beteiligte

**Wie läuft ein BEM ab?***Information*

In Form einer schriftlichen Einladung erhält der/die BEM-Berechtigte vom Gesundheitsmanagement Informationen über das BEM an der Universität Stuttgart und wird zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

Beratungsgespräch

Wenn er/sie Interesse am BEM hat, findet ein Beratungsgespräch mit einer der BEM-Koordinatorinnen statt. Auf eigenen Wunsch hin können an diesem Gespräch Interessenvertretungen teilnehmen (z. B. Personalrat oder Schwerbehindertenvertretung).

BEM-Prozess

Einzelfallbezogen wird gemeinsam mit internen und externen Beteiligten im BEM-Prozess geprüft, welche Maßnahmen sinnvoll und notwendig sind, um eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen und den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu fördern.

Unsere Grundsätze im BEM

Um vertrauensvoll und erfolgreich im BEM zusammenzuarbeiten gelten für uns folgende Grundsätze:

• *Freiwilligkeit*

Es wird selbst entschieden, ob das Angebot angenommen wird oder nicht. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Auf eigenen Wunsch kann das BEM jederzeit beendet werden.

• *Datenschutz*

Alle am BEM Beteiligten wahren die Vertraulichkeit. Details werden zu Beginn des Prozesses abgesprochen. Der vertrauliche Umgang mit sensiblen Daten ist dabei selbstverständlich.

• *Eigenverantwortung*

Das Gelingen des BEM hängt davon ab, ob der/die BEM-Berechtigte sich auf das Verfahren einlässt und ob alle Beteiligten aktiv zum Gelingen des Prozesses beitragen.

Überarbeitung Dienstvereinbarung und Prozessoptimierung

Im Rahmen der Überarbeitung von der Dienstvereinbarung (DV) zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an der Universität Stuttgart wurden verschiedene Prozessschritte optimiert. Im Zeitraum, der den vorliegenden Bericht umfasst, konnte die neue Dienstvereinbarung noch nicht abgeschlossen werden. (Nachtrag: Abschluss der DV erfolgte im März 2017). Mit Umsetzung der neuen Dienstvereinbarung sollen einige Änderungen eingeführt werden, so beispielsweise der Versand von zwei Erinnerungsschreiben bei ausbleibender Rückmeldung auf das gestellte Angebot. Ein neuer Flyer zum BEM ist seit Dezember 2016 in Verwendung. Die Wirksamkeit der Neugestaltung in Ansprache und Medien sowie die Anpassungen des Prozesses werden hoffentlich einen positiven Einfluss auf die Weiterentwicklung des schon gut etablierten Betrieblichen Eingliederungsmanagements haben. In der folgenden Statistik schlägt sich das noch nicht wieder, da diese nur Zahlen bis 12/2016 enthält:

Statistik 01/2014 – 12/2016

	2014	2015	2016
angeschriebene Personen	229	334	318
erhaltene Rückmeldebogen	92	129	117
Rückmeldung Tel./Mail	33	38	30
Rückmeldebogen kein Bedarf	67	91	86
Rückmeldequote	57%	53%	46%
BEM-Gespräche	31	41	29

Corporate Health Award: Sonderpreis Gesunde Hochschule 2015

Corporate Health Award

Impulse für die stetige Weiterentwicklung erhalten wir durch die regelmäßige Teilnahme an dem Benchmarkingverfahren im Rahmen des Corporate Health Awards (CHA). Der CHA ist eine gemeinsame Initiative zum nachhaltigen Gesundheitsmanagement und wird seit 2009 verliehen. Initiatoren sind EuPD Research, TÜV Süd Akademie, ias Gruppe und Handelsblatt. Zu den Bewertungskategorien gehören die drei Säulen Struktur, Strategie und Leistungsangebot. Der Preis stand 2015 unter der Schirmherrschaft des Bundesgesundheitsministeriums.

Ziel des Awards ist es, alle Unternehmen und Organisationen dabei zu unterstützen, sich aktiv für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter einzusetzen. In den Jahren 2011, 2012, 2013 und 2014 nahm die Universität das kostenlose Benchmarkingverfahren in Anspruch. In den Jahren 2012 und 2013 erreichten wir ein Ergebnis in der „Prädikatskategorie“.

Preisverleihung 2015

Auch im Jahr 2015 nahm das Gesundheitsmanagement am CHA-Verfahren teil und erreichte nach einer eintägigen Auditierung die „Exzellenzkategorie“ und den Einzug ins Finale um den Sonderpreis Gesunde Hochschule. Am 19.11.2015 fand die Verleihung des Corporate Health Awards 2015 in Bonn statt. Der CHA ging an Siegerunternehmen aus zehn Branchenkategorien und einer Sonderkategorie. Im Jahr 2015 hatten sich 380 Unternehmen beworben. Umso stolzer sind wir, dass das Gesundheitsmanagement der Universität Stuttgart als Sieger in der Kategorie „Sonderpreis Gesunde Hochschule“ prämiert wurde. Die feierliche Preisverleihung fand im Anschluss an eine ganztägige Veranstaltung aus Pre-Conference-Workshops, u.a. zu den Themen Healthy Leadership, BGM-Kommunikation, Blended Corporate Health und Erfolgsfaktoren für ein wirksames BGM, sowie einer Fachkonferenz zu den diesjährigen Schwerpunktthemen Mitarbeitermotivation und EAP statt.

Die Auszeichnung mit dem Corporate Health Award zeigt, dass das Gesundheitsmanagement an der Universität Stuttgart im Vergleich zu anderen Hochschulen einen hohen Standard an Prozessen und Strukturen aufweist. Jedoch sehen wir dies nicht als Grund, uns auf diesen Lorbeeren auszuruhen, sondern als Ansporn, diesen Standard zu halten und ihn noch weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Die Begründung des Expertenbeirats zur Preisverleihung lautete wie folgt:

„Die Universität Stuttgart hat ein bemerkenswertes BGM etabliert, dem seit 2011 konkrete Ziele zugrunde liegen. Die Mitarbeiter profitieren von umfassenden, genau auf ihre Bedarfe abgestimmten Gesundheitsleistungen und werden in ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation nachhaltig gestärkt.“



Foto: Thomas Tratnik Photography. Die Personen von links nach rechts: Markus A. W. Hoehner (Geschäftsführer EuPD RSM), Pascal Gerckens (Director 360° Handelsblatt & Wirtschaftswoche), Pauline Vogel (Gesundheitsmanagement Uni Stuttgart), Thomas Holm (Techniker Krankenkasse), Nadine-Aimée Bauer (Personalentwicklung Uni Stuttgart), Dr. med. Alexandra Schröder-Wrusch (Vorstand ias Stiftung), Jürgen Merz (Geschäftsführer TÜV Süd Akademie)



Foto: Thomas Tratnik Photography. Die Personen von links nach rechts: Thomas Holm (Techniker Krankenkasse), Pauline Vogel (Gesundheitsmanagement Uni Stuttgart), Nadine-Aimée Bauer (Personalentwicklung Uni Stuttgart)