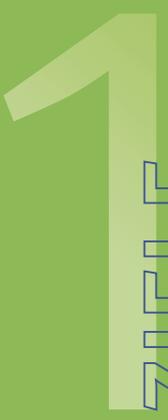


ZIELE





## ZIELE

Die Universität Würzburg hat es sich zum Ziel gesetzt, durch die Etablierung eines Gesundheitsmanagements die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Angehörigen noch stärker in den Fokus zu rücken. Sie will damit ihrer Fürsorgepflicht – auch über den Arbeitsschutz hinausgehend – nachkommen und stellt sich aktiv einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend zu einem höheren Gesundheitsbewusstsein. Gesundheitsförderung und Prävention stärken die **Motivation und Leistungsfähigkeit** und sollen so zum Erfolg der Universität beitragen. Das Gesundheitsmanagement fördert die **Identifikation** und **Bindung** der Beschäftigten zu ihrer Universität und entfaltet zugleich eine positive Außenwirkung. So

kann ein gelingendes Gesundheitsmanagement die **Attraktivität** der Universität als Arbeitgeberin in Zeiten, in denen auch Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern in Wissenschaft und Forschung eine ausgewogene Life-Balance wichtiger wird, erhöhen. Damit kann das Gesundheitsmanagement auch für die **Exzellenzstrategie** der Universität Würzburg einen wichtigen Baustein liefern.

Die Zielsetzung des Aufbaus eines integrierten, ganzheitlichen und nachhaltigen Gesundheitsmanagements wird in der **Vision** konkretisiert und im Folgenden beschrieben.

## Unsere Vision

### „Die Universität Würzburg schafft Raum für Gesundheit“

*Auf diesen Leitsatz haben sich die Mitglieder der Steuerungsgruppe Gesunde Hochschule in ihren ersten Treffen geeinigt und über die Zeit diese Vision entwickelt:*

*„Unsere Vision ist eine wertschätzende, unterstützende Organisationskultur und eine gesundheitsförderliche Umgebung für erfolgreiches Forschen, Lehren, Studieren und Arbeiten. Gesundheit wird in allen Organisationsbereichen und auf allen Organisationsebenen ganz selbstverständlich bei Entscheidungen, Prozessen und Maßnahmen berücksichtigt.“*

#### **Raum für Gesundheit bedeutet ...**

**... gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und eine gesunde Führungskultur.**

*Wir unterstützen Führungskräfte, ihre Führungsverantwortung zu erkennen, eine Kultur der Wertschätzung zu leben und Entwicklung zu fördern. Dafür identifizieren wir Verbesserungspotentiale und arbeiten gemeinsam daran, diese umzusetzen.*

**... Beteiligung aller Universitätsangehörigen und Vernetzung aller Akteurinnen und Akteure.**

*Wir erarbeiten gemeinsam Ziele und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements und machen diese bekannt. Vom regelmäßigen Austausch mit anderen Universitäten und externen Partnerinnen und Partnern profitieren wir und entwickeln uns dadurch stetig weiter.*

**... Angebote zur Gesundheitsförderung und Unterstützung bei Problemen.**

*Zur Erhöhung der eigenen Gesundheitskompetenz bieten wir Vorträge, Workshops und Aktionen zu Stressmanagement, Achtsamkeit, Bewegung und Ernährung. Wir koordinieren und vernetzen Unterstützungs- und Beratungsangebote.*

**... eine nachhaltige Verankerung des Gesundheitsthemas und der Qualitätssicherung.**

*Die fortwährende Zusammenarbeit der fachlichen Akteurinnen und Akteure sowie der Einbezug der Universitätsleitung und der Interessensvertretungen wird durch ein ganzheitliches, integriertes und nachhaltiges Gesundheitsmanagementsystem „Gesunde Hochschule“ sichergestellt.*

*So leisten wir unseren Beitrag zu einer exzellenten, wettbewerbsfähigen und attraktiven Universität.“*

## 1.1 Ganzheitlichkeit

**Ganzheitlichkeit** bezieht sich vor allem auf das Verständnis von Gesundheit und der daraus resultierenden Herangehensweise und Umsetzung der Handlungsfelder (vgl. *Abschnitt 2*).

Im Sinne der **Ganzheitlichkeit** befassen sich die Handlungsfelder mit der **physischen, psychischen** und **sozialen Gesundheit** aller Universitätsangehörigen:

- Die **physische Gesundheit** betrachtet den Körper, die Organe und ihre Funktionen. Hier geht es um die Stärkung von gesunderhaltenden und Vermeidung von krankmachenden Einflüssen auf den Körper.
- Bei der **psychischen Gesundheit** liegt der Fokus auf Wahrnehmungen, kognitiven Verarbeitungsprozessen, Gefühlen, Stimmungen, Einstellungen und Fähigkeiten zur Selbstregulation.
- Die **soziale Gesundheit** betrachtet das Verhältnis der Menschen in ihren Gruppen und mit verschiedenen Rollen (Führungskräfte, Mitarbeitende, Studierende). Es geht also um Kommunikation, Teamarbeit und den Umgang mit Konflikten.

Alle drei Dimensionen von Gesundheit stehen in steter Wechselwirkung, die in der Bedarfsanalyse, Maßnahmengestaltung und -evaluation berücksichtigt wird.

Diese Dimensionen werden über drei **Aufgabenbereiche** bearbeitet: **Gesundheit fördern, Prävention** und **Lösung von Problemen** – je nachdem, ob die gesundheitsförderlichen Ressourcen gestärkt werden, das Auftreten eines Problems verhindert werden soll oder bereits vorliegt.

Nicht zuletzt setzen die Handlungsfelder sowohl auf der organisationalen Ebene als auch auf der individuellen Ebene an: Die **Verhältnisebene** betrachtet gesundheitsförderliche organisationale Rahmenbedingungen. Diese können gesundheitsförderliches Verhalten begünstigen und Verletzungen oder Schädigungen verhindern oder minimieren. Auf der **Verhaltensebene** stehen das individuelle Gesundheitsverhalten, das Verhalten im sozialen Miteinander und der persönliche Lebensstil im Fokus. Verhaltens- und Verhältnisebene hängen eng zusammen.

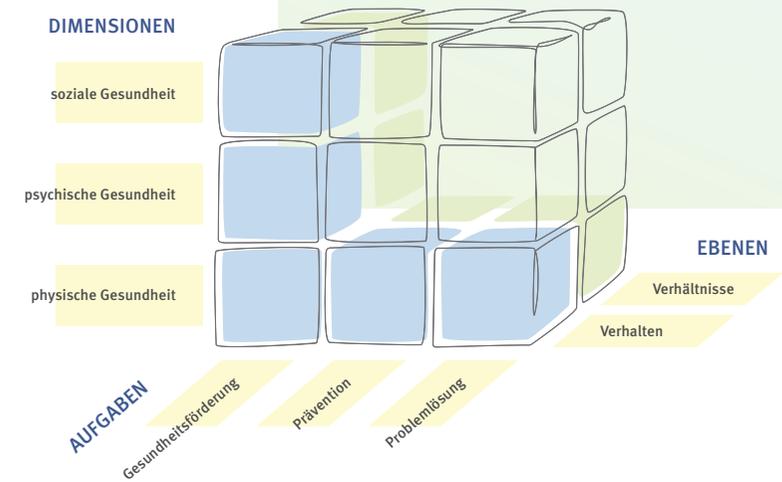


Abb. 2: Dimensionen, Aufgaben und Ebenen des Gesundheitsmanagements

## 1.2 Integration

Die Ziele des Gesundheitsmanagements leiten sich aus dem *Leitbild der Universität* ab und finden sich auch dort wieder. Sie sind kompatibel mit der *Wertekultur* der Universität und haben gleichzeitig Einfluss auf diese.

Unter einem integrierten Gesundheitsmanagement verstehen wir, dass Gesundheit in den strategischen Zielen der Universität fest verankert und mit anderen Querschnittsthemen, wie z. B. Nachhaltigkeit, Diversität und Familienfreundlichkeit verknüpft ist.

Im *Zusammenwirken der verschiedenen Fachstellen und Professionen*, die mit ihren thematischen Schwerpunkten und aus verschiedenen Blickwinkeln das Thema Gesundheit betrachten und gemeinsam daran arbeiten, zeigt sich die *strukturelle Integration*.

Nicht zuletzt erfolgt eine Integration durch die *Partizipation* aller Hochschulangehörigen und ihrer Interessensvertretungen. Die Beteiligung aller erfolgt über die Teilnahme an der Steuerungsgruppe, der Projektgruppe und den Teilprojekt-Gruppen (vgl. *Abschnitt 3.1*) wie auch durch Bedarfs- und Bedürfniserhebungen über alle Statusgruppen und Arbeitsbereiche hinweg, z. B. den Fokusgruppen zu gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen (vgl. *Abschnitt 2.1*) oder den Befragungen zur Evaluation von Angeboten (vgl. *Abschnitt 3.2*).

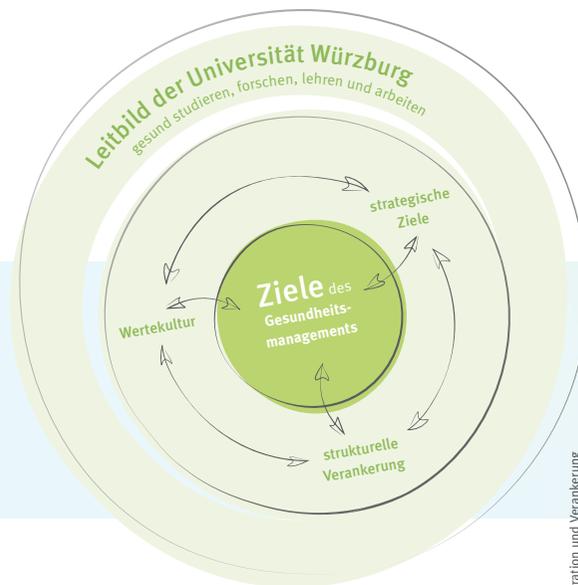


Abb. 3: Integration und Verankerung der Ziele des Gesundheitsmanagements

## 1.3 Nachhaltigkeit

Die nachhaltige *Verankerung des Gesundheitsmanagements* gelingt vor allem durch eine Verankerung in den *Strukturen und Prozessen der Universität*. Die Konstituierung einer Steuerungsgruppe, der Vernetzung der Expertinnen und Experten sowie der Etablierung einer neuen Organisationseinheit, der Geschäftsstelle Gesunde Hochschule sind erste Erfolge (vgl. *Strukturen in Abschnitt 3*).

Auch der Aufbau und die Umsetzung eines *Qualitätsmanagements* dient der Nachhaltigkeit. Hier werden die kurz-, mittel- und langfristigen Wirkungen aller Maßnahmen überprüft und so die Basis für die konzeptuelle Weiterentwicklung der Themen und Tätigkeitsfelder geschaffen (vgl. *Abschnitt 4.1*).

Die *Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit* und das *Marketing* dienen der Vernetzung aller Beteiligten. So wird die Bekanntmachung nach innen und außen unterstützt und nicht zuletzt die Partizipation aller Hochschulangehörigen ermöglicht (vgl. *Abschnitt 4.2*).