

# TUM gesund



BETRIEBLICHE  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG  
AN DER  
TECHNISCHEN UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN



# TUM gesund

BETRIEBLICHE  
GESUNDHEITSFÖRDERUNG  
AN DER  
TECHNISCHEN UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN

## Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	5
<b>2. Struktur der betrieblichen Gesundheitsförderung</b> .....	5
2.1. Hochschulreferat 6 – Sicherheit und Strahlenschutz .....	7
2.2. Arbeitsgruppen Betriebliche Gesundheitsförderung für die Hauptstandorte München, Garching und Weihenstephan .....	7
2.3. Zentrale Personalabteilung – Personalmanagement .....	8
2.4. Personalrat .....	10
2.5. Betriebspsychologischer Dienst .....	10
2.6. Betriebsärztlicher Dienst.....	11
2.7. TUM.Family – Familienservice .....	11
2.8. Fakultät für Sport- und Gesundheitswissenschaften .....	12
2.8.1. <i>Lehrstuhl für Sportpsychologie</i> .....	12
2.8.2. <i>Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie</i> .....	12
2.9. Zentrum für Prävention und Sportmedizin .....	13
2.10. Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement .....	14
2.11. Zentraler Hochschulsport (ZHS) .....	14
<b>3. Angebote für Mitarbeiter der TUM</b> .....	15
3.1. Maßnahmen der klassischen betrieblichen Gesundheitsförderung .....	15
3.1.1. <i>Aktionstage „gesunde Hochschule“</i> .....	15
3.1.2. <i>Vortragsreihe zur betrieblichen Gesundheitsförderung</i> .....	16
3.1.3. <i>Teilnahme am Firmenlauf b2run München</i> .....	16
3.1.4. <i>Gripeschutzimpfung</i> .....	16
3.1.5. <i>Standortbezogene Angebote der AG BGF</i> .....	17
3.1.6. <i>Zentraler Hochschulsport (ZHS)</i> .....	17
3.2. Beratung durch den betriebspsychologischen Dienst .....	17
3.3. Beratung durch den Familienservice .....	18
3.3.1. <i>Reguläre Kinderbetreuung</i> .....	18

3.3.2. Ferienbetreuung .....	18
3.3.3. Kinderfreundliche Infrastruktur .....	19
3.3.4. Pflege von Angehörigen .....	19
3.4. Personalentwicklung .....	19
3.4.1. Hochschulreferat 3 - Wissenstransfer und Messewesen .....	19
3.4.2. Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement .....	19
3.4.3. Carl von Linde Akademie .....	20
3.4.4. TUM Graduate School .....	20
<b>4. Theoretische Einordnung in das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ .....</b>	<b>20</b>
4.1. Das Haus der Arbeitsfähigkeit .....	20
4.2. Einordnung der Strukturen und Angebote der TUM .....	22
4.2.1. Gesundheit .....	22
4.2.2. Qualifikation .....	22
4.2.3. Werte, Einstellung und Motivation .....	22
4.2.4. Führung, Arbeitsumgebung, -inhalte und -organisation .....	23
4.2.5. Außenwelt .....	23
<b>Impressum .....</b>	<b>24</b>



**Dr. Heinz G. Daake**  
Leiter  
Hochschulreferat 6  
Sicherheit und  
Strahlenschutz

## Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Technische Universität München mit ihrem Leitbild als „unternehmerische Universität“ unternimmt seit Jahren vielfältigste Anstrengungen, um das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

In einem ganzheitlichen Ansatz wird dabei der durch Gesetze und Verordnungen geregelte Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um vielgestaltige Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung an der Technischen Universität München erweitert.

Die enge Verwandtschaft der Einflussfaktoren sowie zahlreiche Schnittstellen zwischen klassischem Arbeits- und Gesundheitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung legten die Entscheidung der Hochschulleitung nahe, beide Aufgabenbereiche im Hochschulreferat 6 – Sicherheit und Strahlenschutz zu verankern und unter diesem gemeinsamen Dach zu strukturieren und weiterzuentwickeln.

Die Betätigungsfelder im betrieblichen Gesundheitsmanagement sind vielfältiger Natur und zahlreiche Akteure an den unterschiedlichsten TUM-Einrichtungen leisten hierbei ihren unverzichtbaren Anteil.

Ziel dieser Broschüre ist, Ihnen diese Einrichtungen mit ihren jeweiligen Angeboten in einer hochschulweiten Gesamtschau sichtbar zu machen und das Zusammenwirken dieser vielen Einzelbausteine am Beispiel des „Hauses der Arbeitsfähigkeit“ in einer systematischen Sicht zu veranschaulichen.

Dr. Heinz G. Daake

# 1. Einleitung

Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit von Organisationen hängen maßgeblich von der Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten ab. Deren Denken und Handeln wiederum wird maßgeblich von ihrem Wohlbefinden und ihrer Gesundheit beeinflusst. Die Technische Universität München betrachtet das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Beschäftigten als wesentliche Voraussetzung für eine wettbewerbsfähige und erfolgreiche Hochschule.

Seit einigen Jahren werden unter dem Motto "TUMgesund" diverse Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten. Ziel der Angebote ist sowohl die Stärkung individueller Gesundheitsressourcen der Beschäftigten, als auch die Schaffung gesundheitsförderlicher Strukturen und Bedingungen an der TUM.

Die vorliegende Broschüre liefert einen Überblick über die bestehenden Strukturen, beteiligten Institutionen und verfügbaren Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung an der TUM. Der Begriff „betriebliche Gesundheitsförderung“ wird in diesem Kontext ganzheitlich verstanden und beinhaltet auch Bereiche wie zum Beispiel die betriebspsychologische Beratung und den Familienservice.

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

## 2. Struktur der betrieblichen Gesundheitsförderung

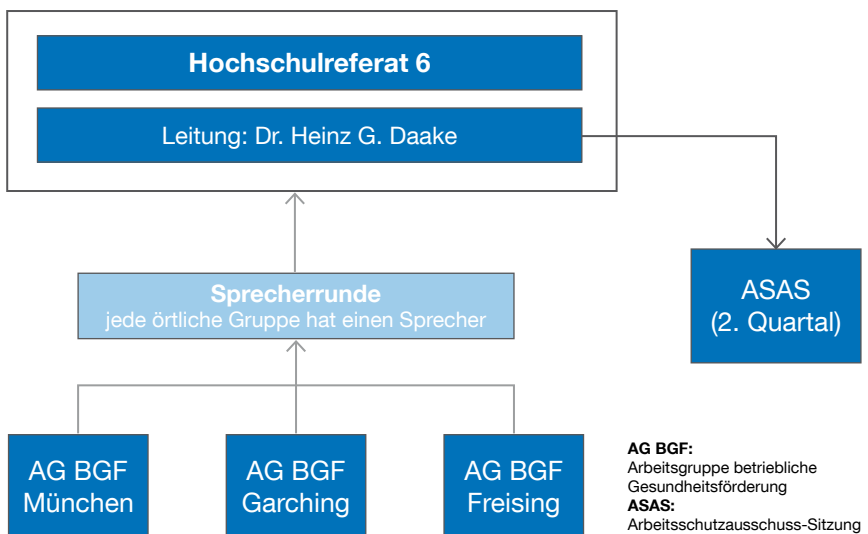
Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung der TUM werden von drei Arbeitsgruppen „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (AG BGF) geplant und koordiniert. Sie dienen als Ideenschmiede für neue Maßnahmen und als Arbeitsgruppe zur regionalen Umsetzung bestehender Maßnahmen. Jede AG BGF ist für einen der drei Hauptstandorte München, Garching und Weihenstephan der TUM zuständig.

Die Koordination der hochschulweiten und regionalen Maßnahmen erfolgt über eine Sprecherrunde, in der sich die jeweiligen Sprecher aus den AG BGF austauschen und abstimmen.

Die Abstimmung mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie weiteren relevanten Bereichen und Abteilungen (z.B. der zentralen Personalabteilung) wird durch die zentrale Steuerung über das Hochschulreferat 6 sichergestellt. Über das Hochschulreferat 6 können Themen in den Arbeitsschutzausschuss einfließen.

In der Sitzung des zweiten Quartals des Arbeitsschutzausschusses wird die Entwicklung der betrieblichen Gesundheitsförderung an der TUM ausdrücklich und ausführlich behandelt. Hier erfolgen die Berichterstattung zum vergangenen Jahr sowie eine langfristige Strategieplanung.

## Betriebliche Gesundheitsförderung

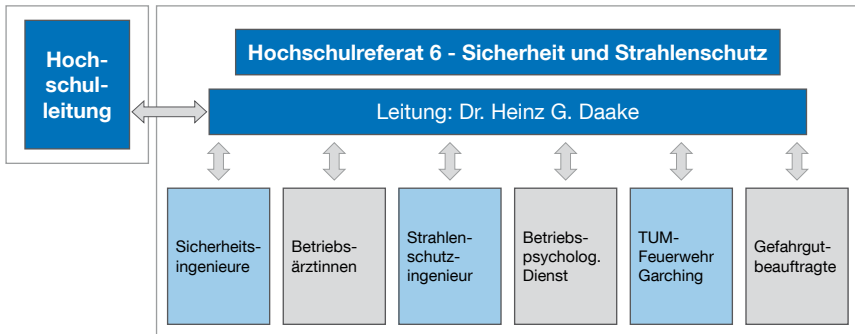


Neben der formellen Struktur zur betrieblichen Gesundheitsförderung an der TUM tragen noch zahlreiche weitere Personen und Institutionen zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit bei. Diese werden, gemeinsam mit den bereits erwähnten, im Folgenden genannt und näher beschrieben.



## 2.1. Hochschulreferat 6 – Sicherheit und Strahlenschutz

Das Hochschulreferat 6 – Sicherheit und Strahlenschutz steht allen Vorgesetzten und Mitarbeitern der TUM als beratende Institution in allen Fragen des Arbeits-, Gesundheits- und Strahlenschutzes zur Verfügung. Zu seinen Aufgaben zählt neben der Koordination der Sicherheitsingenieure, Betriebsärzte, Strahlenschutzbeauftragten, Betriebspsychologen, Feuerwehr und Gefahrgutbeauftragten auch die hochschulweite Steuerung der betrieblichen Gesundheitsförderung.



Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung steht das Hochschulreferat 6 neben den oben genannten Bereichen, insbesondere mit der Hochschulleitung und der zentralen Personalabteilung sowie der Sprecherrunde der Arbeitsgruppen BGF in engem Austausch.

[http://portal.mytum.de/siss/index\\_html](http://portal.mytum.de/siss/index_html)

## 2.2. Arbeitsgruppen betriebliche Gesundheitsförderung für die Hauptstandorte München, Garching und Weihenstephan

Die Arbeitsgruppen „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) entstanden historisch aus Arbeitskreisen mit dem Schwerpunkt Suchtprävention und wurde von der Personalvertretung initiiert. Im Jahr 2003 wurden die Arbeitskreise

in Arbeitsgruppen Betriebliche Gesundheitsförderung umbenannt und ihr Aufgabenspektrum wurde erweitert.

- Personalvertretung
- Zentrale Personalabteilung (Zentralabteilung 2) bzw. personalverwaltende Stellen an den Standorten (Verwaltungsstelle Garching, Zentralabteilung 1 und Verwaltungsstelle Weihenstephan, Zentralabteilung 8).
- Betriebspsychologischer Dienst
- Betriebsärztlicher Dienst
- Sicherheitsingenieure
- Mitarbeiter (je nach aktuellen regionalen Anforderungen)

Der Aufgabenschwerpunkt der Arbeitsgruppen BGF liegt in der Planung und Organisation gesundheitsfördernder Maßnahmen, besonders den Aktionstagen „Gesunde Hochschule“ sowie der Vortragsreihe zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Jede der drei Arbeitsgruppen wird von einem Sprecher vertreten, der als „Motor“ und zentraler Ansprechpartner der Arbeitsgruppen fungiert und an der hochschulweiten Sprecherrunde teilnimmt. Neben der internen Vernetzung über die Sprecherrunden und Teilnahme an der Sitzung des Arbeitsschutzausschusses sind die Sprecher auch außerhalb der TUM vernetzt, z.B. mit:

- der Arbeitsgemeinschaft Suchtprävention und Gesundheitsförderung der bayerischen Hochschulen
- dem bundesweiten Hochschulnetzwerk Sucht Gesundheit: Betriebliche Suchtprävention und Gesundheitsförderung an Hochschulen und Universitätskliniken
- verschiedenen gesetzlichen Krankenkassen

[https://portal.mytum.de/TUMgesund/index\\_html](https://portal.mytum.de/TUMgesund/index_html)

## 2.3. Zentrale Personalabteilung – Personalmanagement

Das standortübergreifende Personalmanagement der TUM steuert zentral aus München alle dienst- und tarifrechtlichen Belange der TUM für alle Standorte. Um kurze Wege für die Mitarbeiter gewährleisten zu können, werden Beratungs- und Serviceleistungen im Rahmen der Personalbetreuung an den drei großen Standorten vor Ort angeboten.

Die Personalarbeit nimmt auf mehreren Ebenen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter.

Die zentrale Personalabteilung, die Verwaltungsstelle Garching und die Verwaltungsstelle Weihenstephan fungieren als Unterstützer und Wegweiser bei gesundheitsbezogenen Anfragen und Problemfällen von Mitarbeitern. Themen wie Konflikte am Arbeitsplatz, Wiedereingliederung nach längerer Krankheit, Alkohol- und Suchtproblematiken werden je nach Themengebiet in enger Zusammenarbeit mit dem betriebspsychologischen und/oder betriebsärztlichen Dienst, der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat und/oder den entsprechenden Vorgesetzten bearbeitet.

Neben der individuellen Betreuung von Fällen stellt das Personalmanagement auch ein einheitliches Grundgerüst für den gegenseitigen Umgang miteinander zur Verfügung. Als Grundlage einer einheitlichen Führungskultur bestehen Dienstvereinbarungen zu folgenden Themen:

- **„Fairplay am Arbeitsplatz“** (mit Annex „Gewaltschutz“) Vertrauensvolles Arbeitsklima, Interventionsmechanismen bei Mobbing, Stalking, sexueller Belästigung, Diskriminierung
- **„(T)Umtopfen“** Leitfaden und Spielregeln für Veränderungsprozesse
- **„Jahresgespräch“** Informationen und Standards zur Durchführung und Dokumentation von Jahresgesprächen
- **„TUMiteinander“** Integrationsvereinbarung für Menschen mit Behinderung
- **„Alkohol und Sucht“** Handlungsanweisung bei Suchtmittelmissbrauch mit Stufenplan

<http://portal.mytum.de/kompass/index?keyword=dienstvereinbarungen#D>

Die Personalentwicklung stellt ebenfalls einen wichtigen Baustein in der Gesundheitspolitik der TUM dar. Nur mit den notwendigen fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen sind Mitarbeiter in der Lage, die Anforderungen ihrer Arbeit dauerhaft zu bewältigen. Aufgrund der enormen Aufgaben und Anforderungsvielfalt an einer Universität arbeitet die TUM in der Personalentwicklung mit über 30 Institutionen zusammen. Die größten vier Institutionen zur Personalentwicklung werden unter Angebote für Mitarbeiter der TUM näher vorgestellt.

## 2.4. Personalrat

Der Personalrat arbeitet auf Grundlage des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes. Dieses legt Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und weitere Beteiligungsrechte und auch einige Pflichten des Personalrats fest. Diese Rechte und Pflichten räumen dem Personalrat diverse Möglichkeiten ein, die Arbeitsbedingungen an der TUM zu beeinflussen und auf deren gesundheitsförderliche Gestaltung, insbesondere im Rahmen von Dienstvereinbarungen, hinzuwirken.

Der Personalrat ist sowohl in den Arbeitsgruppen BGF als auch im Arbeitsschutzausschuss vertreten.

[https://portal.mytum.de/personalrat/index\\_html](https://portal.mytum.de/personalrat/index_html)

## 2.5. Betriebspsychologischer Dienst

Vor dem Hintergrund einer steigenden psychischen Belastung in der heutigen Arbeitswelt bietet der betriebspsychologische Dienst der TUM Hilfestellung und Beratung zu psychosozialen Themen an. Diese umfassen nicht nur die unmittelbar aus der Arbeit resultierenden Probleme, sondern auch Schwierigkeiten aus dem privaten Umfeld, die erfahrungsgemäß ebenso Einfluss auf berufliche Leistungen nehmen.

Das Aufgabengebiet des betriebspsychologischen Dienstes umfasst 2 Kernbereiche:

1. Individuelle Beratung von Mitarbeitern, Führungskräften und Teams der TUM
2. Fachliche Begleitung und Mitgestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderung

Der Punkt 1. wird unter „Angebote für Mitarbeiter der TUM“ näher beschrieben. Die fachliche Begleitung und Mitgestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderung umfasst im Wesentlichen folgende Punkte:

- Systematische Strukturierung und Steuerung der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Moderation der Arbeitsgruppen „Betriebliche Gesundheitsförderung“ an allen drei Hauptstandorten sowie der Sprecherrunde
- Fallmanagement bei komplexen Problemkontexten
- Durchführung von Moderationen von Teams und Gremien (z. B. InnovaTUM)

- Vertretung der TUM im Arbeitskreis Betriebliche Gesundheitsförderung an den Hochschulen Bayerns

## 2.6. Betriebsärztlicher Dienst

Zu den Aufgaben des betriebsärztlichen Dienstes zählt sowohl die Beratung des Arbeitgebers als auch die der Beschäftigten zu gesundheitlichen Fragestellungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit. Er steht dabei in engem Kontakt mit den weiteren Akteuren des Hochschulreferats 6, der zentralen Personalabteilung und mit den personalverwaltenden Stellen. Die Beratung der Mitarbeiter erfolgt dabei unter anderem im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Die Betriebsärzte sind in den jeweiligen Arbeitsgruppen BGF vertreten und bringen dort ihre arbeitsmedizinische Fachkompetenz ein. Sie fungieren weiterhin als Ideengeber, bringen Erfahrungen aus anderen Organisationen und Unternehmen mit ein und stellen, wenn notwendig, Kontakte zu externen Institutionen und Anlaufstellen her.

<http://tum.agu-hochschulen.de/index.php?id=285>

## 2.7. TUM.Family – Familienservice

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt einen bedeutenden Faktor für Wohlbefinden und Lebenszufriedenheit dar. Der Familienservice der TUM bietet Beschäftigten und Studierenden ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Serviceangebot rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an der TUM.

Das Beratungsangebot kann an allen drei Standorten der TUM wahrgenommen werden. Es umfasst sowohl den Themenbereich der Kinderbetreuung als auch den der Pflege von Angehörigen. Neben der Möglichkeit einer Einzelberatung finden jährlich Informationsvorträge zu den beiden Hauptthemen „Kind und Familie“ sowie „Pflege von Angehörigen“ statt.

Der Familienservice der TUM steht im Austausch mit den Arbeitsgruppen Betriebliche Gesundheitsförderung und dem betriebspsychologischen Dienst.

<https://www.diversity.tum.de/service-fuer-familien/>

## 2.8. Fakultät für Sport- und Gesundheitswissenschaften

Unter dem Dach der Fakultät für Sport- und Gesundheitswissenschaften forschen und lehren momentan 12 Professuren zu den beiden Querschnittswissenschaften Sport und Gesundheit. Die Vielseitigkeit des Themenspektrums umfasst dabei Themen wie Biomechanik, Diversitätssoziologie, präventive Pädiatrie, Sportdidaktik, Sportpsychologie, Sport- und Gesundheitsmanagement und Trainingswissenschaft.

<https://www.sg.tum.de>

Stellvertretend für die Fakultät werden im Folgenden die Lehrstühle für Sportpsychologie und präventive Pädiatrie vorgestellt. Diese waren bereits zu Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung eingebunden.

### 2.8.1. Lehrstuhl für Sportpsychologie

Der Lehrstuhl für Sportpsychologie beschäftigt sich neben der Lehre schwerpunktmäßig mit der Verbindung von Diagnostik und Intervention im Bereich der Sportpsychologie.

<http://www.sportpsychologie.sg.tum.de>

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung an der TUM war der Lehrstuhl bereits mit Vorträgen im Rahmen der Vortragsreihe und Sprechstunden zur Burnout-Prophylaxe an den Aktionstagen vertreten. Außerdem hatten Mitarbeiter der TUM die Gelegenheit, im Rahmen eines Forschungsprojektes an einem sechswöchigen Entspannungs- oder Nordic-Walking-Kurs teilzunehmen.

### 2.8.2. Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie

Der Lehrstuhl für Präventive Pädiatrie widmet sich dem Forschungsfeld der Gesundheitsförderung im Kindes- und Jugendalter.

<https://www.praeventive-paediatrie.sg.tum.de>

Aufgrund seines Forschungsfeldes verfügt der Lehrstuhl über umfassende Kompetenzen bei der Messung von körperlicher Aktivität, von Kraftwerten und den Fitnesszustand von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen.

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung war der Lehrstuhl bereits bei einem Gesundheitstag am Deutschen Herzzentrum München – Klinikum des Freistaats Bayern an der TUM vertreten und führte diverse Messungen und Screenings für die Mitarbeiter durch.

## 2.9. Zentrum für Prävention und Sportmedizin

Das Zentrum für Prävention und Sportmedizin gehört der medizinischen Fakultät der TUM an und beschäftigt sich neben Forschung und Lehre auch mit der direkten Patientenversorgung.

<http://www.sport.med.tum.de>

An den beiden Standorten – am Olympiapark und am Klinikum rechts der Isar – werden jährlich etwa 9.500 Patienten gesehen. Schwerpunkte sind dabei die Diagnostik und Beratung zu Fragen der körperlichen Belastbarkeit und Aktivität in der Prävention, Rehabilitation und Sporttherapie. Der Service steht prinzipiell allen Gesunden, Patienten mit Risikofaktoren wie Übergewicht, Bluthochdruck, Fettstoffwechselstörungen und Zuckerkrankheit oder bereits Herzkranken ebenso wie Freizeitsportlern zur Verfügung.

Zu den Forschungsschwerpunkten zählen z.B. der Einfluss von körperlicher Aktivität bei internistischen Erkrankungen als ergänzende Therapieoption, die Untersuchung von Akutbelastungen wie Marathonlaufen auf Stoffwechsel, Immunsystem und Herzfunktion sowie genetische Fragestellungen, Kinderadipositas und Lebensstilinterventionen.

Der Schwerpunkt in der Lehre liegt auf der Ausbildung von Studenten der Humanmedizin und der Sport- und Gesundheitswissenschaften in präventiver und rehabilitativer Sportmedizin.

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung war das Zentrum bereits mit Vorträgen zum Thema „Fit für ein langes Leben“ im Rahmen der Vortragsreihe und auf Aktionstagen vertreten.

## 2.10. Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement

Die Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement an der TUM School of Management besteht seit dem Jahr 2011. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Erforschung und Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen. Dabei steht insbesondere die Professionalisierung der Führung in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Fokus.

Im Rahmen ihrer Arbeit bietet die Professur Führungskräften an der TUM ein umfassendes Beratungsangebot an. Dabei kann davon ausgegangen werden, dass sich der Nutzen des Angebots nicht nur direkt auf die Teilnehmer an den Schulungsmaßnahmen und Coachings, sondern durch seinen Beitrag zur allgemeinen Verbesserung der Führungskultur auch generell auf die Beschäftigten der TUM erstreckt.

<https://www.rm.wi.tum.de>

## 2.11. Zentraler Hochschulsport (ZHS)

Der zentrale Hochschulsport (ZHS) ist mit einer Klientel von über 100.000 Studierenden und über 16.000 aktiven Teilnehmern pro Semester die größte Hochschulsporteinrichtung in Deutschland.

Teilnahmeberechtigt am Hochschulsport sind Studierende und Beschäftigte sowie deren Ehegatten/Lebenspartner und Kinder diverser staatlicher und nichtstaatlicher Hochschulen in München, Weihenstephan und Landshut.

Der Hochschulsport leistet durch die Schulung von sozialer Kompetenz und Teamfähigkeit, Verbesserung von physischer und psychischer Belastbarkeit und Förderung von Kommunikation und Interaktion unter den Hochschulangehörigen einen wesentlichen Beitrag zu einer gesunden Universität.

<http://www.zhs-muenchen.de/>



## 3. Angebote für Mitarbeiter der TUM

Kompetenzen und Strukturen in der betrieblichen Gesundheitsförderung stellen eine wichtige Voraussetzung für eine gesunde Universität dar. Um jedoch auf der Seite der Mitarbeiter gesunde Verhaltensweisen und auf der Seite der Organisation eine optimale Belastungssituation zu fördern, braucht es konkrete Angebote und Maßnahmen.

Im folgenden Kapitel sind die bestehenden Angebote und Maßnahmen der TUM dargestellt, die den Mitarbeitern dabei helfen, einen gesunden Lebensstil zu führen sowie mit bestehenden Belastungssituationen besser umgehen zu können.

### 3.1. Maßnahmen der klassischen betrieblichen Gesundheitsförderung

#### 3.1.1. Aktionstage „gesunde Hochschule“

Aktionstage zum Thema Gesundheit finden an der TUM seit dem Jahr 2000 statt. Seit 2005 werden die Tage im Rahmen der bayernweiten Aktionstage „gesunde Hochschule“ regelmäßig im 2-Jahres-Rhythmus durchgeführt. Pro Hauptstandort findet dabei jeweils ein eigener Gesundheitstag statt. Die thematische Ausrichtung der Aktionstage richtet sich nach aktuellen Trends in der Gesundheitsförderung sowie dem spezifischen Bedarf der TUM.

An den Aktionstagen sind zahlreiche TUM-interne sowie externe Institutionen mit Informationsständen vertreten. Außerdem wird für jeden Aktionstag ein Rahmenprogramm mit diversen Angeboten entwickelt, z.B.:

- Vorträgen zu Themen wie Ernährung, Bewegung oder Stress
- Messungen und Check-Ups wie z.B. dem Stresspilot, Venencheck, Herzcheck oder einer Messung der Knochendichte
- Schnupperkurse in z.B. Tai Chi, Qui Gong, autogenem Training und Progressiver Muskelentspannung nach Jacobsen

### **3.1.2. Vortragsreihe zur betrieblichen Gesundheitsförderung**

Im Rahmen der Vortragsreihe zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden zweimal im Jahr an allen drei Hauptstandorten Vorträge zu gesundheitsrelevanten Themen angeboten.

In den vergangenen Jahren informierten Experten aus Wissenschaft und Praxis in ihren Vorträgen zu Themen wie:

- Ganzheitliche Gesundheit
- Kein Stress mit dem Stress – Ideen und Anregungen für Berufstätige –
- Fit für ein langes Leben
- Miteinander statt gegeneinander – Über den Umgang mit Konflikten –
- Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Gesunde Ernährung – Chancen und Grenzen –
- Resilienz und Stressbewältigung – Gesundheit durch psychische Robustheit –
- Schlaf und seine Bedeutung für Gesundheit und Leistungsfähigkeit
- Körperliche Aktivität in der Prävention und Behandlung von Burnout & Depression

### **3.1.3. Teilnahme am Firmenlauf b2run München**

Seit mehreren Jahren nimmt die TUM am Firmenlauf b2run in München teil. Beschäftigte der TUM können sich über das Hochschulreferat 6 für den Firmenlauf anmelden und erhalten ein von der TUM gesponsertes Laufshirt.

Mit der Teilnahme am Firmenlauf wird das Ziel verfolgt, Beschäftigte zu einem eigenverantwortlichen, aktiven Lebensstil zu motivieren und das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der Belegschaft zu fördern. Mittlerweile nehmen jährlich bereits über 300 Beschäftigte der TUM am Firmenlauf teil.

### **3.1.4. Gripeschutzimpfung**

In Zusammenarbeit mit der betriebsärztlichen Betreuung findet an den drei Hauptstandorten der TUM jährlich eine Gripeschutzimpfaktion statt. Beschäftigte der TUM können sich an den entsprechenden Aktionstagen in den Räum-

lichkeiten der Betriebsärzte impfen lassen. Die Aktionstage werden durch das Hochschulreferat 6 im Vorfeld über das Intranet und die Hauspost kommuniziert. Mit diesem Angebot möchte die TUM ihren Beschäftigten ein Angebot zur persönlichen Gesundheitsvorsorge bieten. Außerdem schützen Impfungen nicht nur die Geimpften vor einer Erkrankung, sondern auch die Allgemeinheit. Je weniger Menschen sich mit dem Influenza-Virus infizieren, desto weniger Menschen geben die Keime weiter.

Jährlich werden etwa 300 Beschäftigte der TUM gegen den Influenza-Virus geimpft.

### **3.1.5. Standortbezogene Angebote der AG BGF**

Neben den oben beschriebenen einheitlichen Angeboten bestehen in Garching und München momentan Angebote für eine Massage sowie Vergünstigungen bei bestimmten Fitnessstudios und einem Yoga-Zentrum.

### **3.1.6. Zentraler Hochschulsport (ZHS)**

Mit ca. 600 Einzelveranstaltungen pro Semester bietet der zentrale Hochschulsport ein fachlich hochwertiges, Breitensportorientiertes und sehr abwechslungsreiches Sportprogramm, das für jede Zielgruppe geeignete Angebote bereithält. Die Studierenden und Beschäftigten können aus einer Palette von über 100 verschiedenen Sportangeboten ihre Lieblingssportart wählen.

## **3.2. Beratung durch den betriebspsychologischen Dienst**

Für die Beratung durch den betriebspsychologischen Dienst stehen in Person von Herrn Rühl und Herrn Hertl zwei Berater der B·A·D GmbH zur Verfügung. Die Beratung kann sowohl persönlich an allen drei Hauptstandorten der TUM als auch telefonisch erfolgen. Selbstverständlich werden alle Gespräche streng vertraulich behandelt.

Zielgruppe der betriebspsychologischen Beratung sind sowohl Mitarbeiter und Führungskräfte als auch Teams. Das Beratungsspektrum umfasst dabei folgende Themen:

- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, in der Partnerschaft und der Familie
- Stressproblematiken und Burn-Out-Situationen
- Konflikte / Mobbing
- Führungsfragen
- Auswirkungen von Krankheit
- Krisen / Extremsituationen
- Auswirkungen von beruflichen Veränderungsprozessen
- Suchtproblematiken

### 3.3. Beratung durch den Familienservice

Der Familienservice der TUM bietet an allen drei Hauptstandorten eine persönliche Beratung an. Zudem stehen auf den Internetseiten des Familienservices zahlreiche Informationen bereit. Folgende konkrete Leistungen können von Mitarbeitern der TUM in Anspruch genommen werden.

#### 3.3.1. *Reguläre Kinderbetreuung*

Im Rahmen der regulären Kinderbetreuung stehen an allen drei Standorten ein TUM-Kindergarten und eine Kinderkrippe, in Weihenstephan auch ein Hort und eine Großtagespflege zur Verfügung. Neben den TUM-Einrichtungen vermittelt der Familienservice ebenfalls externe Betreuungsangebote sowie Tagesmütter und -väter.

#### 3.3.2. *Ferienbetreuung*

Neben der regulären Kinderbetreuung bietet die TUM zahlreiche Angebote zur Ferienbetreuung in TUM-eigenen oder von der TUM unterstützten Feriencamps, wie der Ferienbetreuung am Klinikum rechts der Isar, den TUM Kids-Camps, KidsTUMove, Mädchen machen Technik und dem Schülerforschungszentrum Berchtesgadener Land an.

Für stundenweise Kinderbetreuung bestehen externe Kooperationen.

### **3.3.3. *Kinderfreundliche Infrastruktur***

An allen Standorten steht eine flächendeckende kinderfreundliche Infrastruktur u. a. mit Kinder- und Familienzimmern, mobilen Kinderzimmern und Ruheräumen zur Verfügung.

### **3.3.4. *Pflege von Angehörigen***

Bei der Pflege von Angehörigen unterstützt der Familienservice im Rahmen von Informationsvorträgen, individuellen Beratungen und der Vermittlung an externe Stellen. Den Mitarbeitern steht ebenfalls eine Notfallbetreuung im Rahmen des AWO-Elternservice zur Verfügung.

## **3.4. Personalentwicklung**

Die einzelnen Fakultäten und Lehrstühle der TUM arbeiten in der Personalentwicklung mit über 30 Institutionen zusammen. Die größten vier Institutionen zur Personalentwicklung werden im Folgenden näher vorgestellt.

### **3.4.1. *Hochschulreferat 3 – Wissenstransfer und Messewesen***

Das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsangebot des Hochschulreferats 3 richtet sich an das wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Personal der TUM. Das Hochschulreferat 3 ist für die Konzeption, Organisation und Umsetzung des Angebots verantwortlich.

### **3.4.2. *Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement***

Die Professur bietet den wissenschaftlichen Mitarbeitern der TUM, insbesondere Wissenschaftsmanagern, Nachwuchswissenschaftlern und Professoren, im Rahmen der TUM Academy ein evidenzbasiertes Weiterbildungsangebot zur Stärkung ihrer Führungs- und Managementkompetenz an. So können die neuesten Forschungserkenntnisse z.B. im Rahmen von moderierten Austausch-

foren, Seminaren und individuellen Angeboten an die Angestellten der TUM weitergegeben werden.

### 3.4.3. *Carl von Linde Akademie*

Die Carl von Linde Akademie bietet neben zahlreichen überfachlichen, forschungsbasierten Angeboten für Studierende auch ein breites Angebot an Kursen für alle Lehrenden (Tutoren, Dozenten, Professoren) an der TUM. Die Kurse oder Mini-Workshops beschäftigen sich z. B. mit der Rolle als Dozent oder Themen wie Selbstreflexion, Präsentation, Stimmtraining, Körpersprache und Humor in der Lehre.

### 3.4.4. *TUM Graduate School*

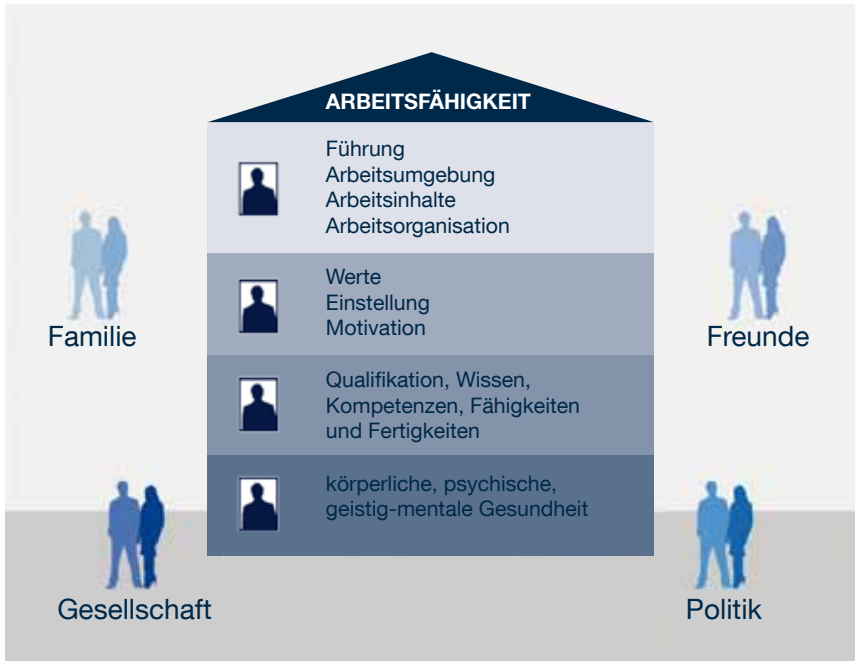
Die TUM Graduate School ist für die überfachliche Qualifizierung aller Promovierenden an der TUM verantwortlich. Darüber hinaus bietet sie ein umfassendes Service- und Beratungsangebot für Promovierende, von Unterstützung bei der Suche nach einer Unterkunft bis hin zu Mentoring-Programmen, Coachings und Karriereplanung.

## 4. Theoretische Einordnung in das „Haus der Arbeitsfähigkeit“

### 4.1. Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Arbeitsfähigkeit ist die Grundlage, um arbeiten zu können und zu wollen. Sie beschreibt das „Potenzial eines Menschen [...] eine gegebene Aufgabe zu einem gegebenen Zeitpunkt zu bewältigen. Dabei muss die Entwicklung der individuellen funktionellen Kapazität ins Verhältnis gesetzt werden zur Arbeitsanforderung. Beide Größen können sich verändern und müssen ggf. alters- und altersadäquat gestaltet werden“ (Ilmarinen J., Tempel J.).

Das vom finnischen Wissenschaftler Juhani Ilmarinen und Arbeitsmediziner Jürgen Tempel entwickelte „Haus der Arbeitsfähigkeit“ fasst die Haupteinflussfaktoren oder „Stellschrauben“, die auf die Arbeitsfähigkeit wirken, zusammen.



Das Haus der Arbeitsfähigkeit (Ilmarinen J., Tempel J.)

Das Haus der Arbeitsfähigkeit besitzt vier Stockwerke, die aufeinander aufbauen:

- Die Basis bildet die Gesundheit der Beschäftigten, d. h. das persönliche, körperliche und psychische Leistungsvermögen.
- Die zweite Stufe zeigt die Qualifikation, d. h. die Fähigkeiten und das Wissen der Beschäftigten.
- Im dritten Stockwerk werden die Werte, d. h. die Einstellung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschrieben.
- Unter dem Dach werden der Einfluss von Führung sowie die Arbeitsumgebung, -inhalte und -organisation eingeordnet.
- Das Haus der Arbeitsfähigkeit ist außerdem mit der Außenwelt verbunden. Dies soll signalisieren, dass auch die Faktoren Familie, persönliches Umfeld und regionale Umgebung die Arbeitsfähigkeit beeinflussen.

## 4.2. Einordnung der Strukturen und Angebote der TUM

### 4.2.1. *Gesundheit*

Die individuelle Gesundheit von Menschen hängt von zahlreichen arbeitsbezogenen, aber auch privaten Faktoren ab.

Arbeitsbezogene Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter an der TUM werden insbesondere durch die Sicherheitsingenieure und Betriebsärzte im Hochschulreferat 6 analysiert und minimiert.

Die Individualberatung des betriebspsychologischen Dienstes leistet zudem einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung und Wiederherstellung der psychosozialen Gesundheit. Dabei nimmt sie keine Trennung von arbeitsbezogenen und privaten Faktoren vor, sondern verfolgt einen ganzheitlichen, systemischen Ansatz. Zusätzlich bieten die Angebote der klassischen betrieblichen Gesundheitsförderung den Mitarbeitern die Möglichkeit sich persönliche Gesundheitsressourcen aufzubauen, um ihren Gesundheitszustand zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern.

### 4.2.2. *Qualifikation*

Die Sicherstellung einer optimalen Abstimmung von Qualifikation der Mitarbeiter und Anforderungen der Arbeit ist eine der Kernaufgaben in der Personalentwicklung. Hierzu werden unter anderem Stellenbeschreibungen erstellt und zahlreiche Personalentwicklungsmaßnahmen bereitgestellt.

An einer Universität mit weitestgehend dezentraler Verantwortung kommt der Führungsarbeit der direkten Vorgesetzten eine entscheidende Rolle bei der Abstimmung von Arbeitsanforderung und individueller Qualifikation zu (s. 4.2.4 Führung).

### 4.2.3. *Werte, Einstellung und Motivation*

Persönliche Werte, Einstellungen und Motivation sind ebenso wie die Gesundheit etwas sehr Persönliches. Sie werden jedoch ebenfalls von arbeitsbezogenen Faktoren, insbesondere den Werten und der Kultur in der Organi-



sation sowie dem Führungsverhalten, beeinflusst. Die Werte, Einstellung und Motivation der TUM als Hochschule werden im Leitbild (<http://www.tum.de/die-tum/die-universitaet/leitbild/>) beschrieben.

Bezüglich der Kultur oder dem gegenseitigen Miteinander sei auf die Dienstvereinbarungen (<http://portal.mytum.de/kompass/index?keyword=dienstvereinbarungen#D>) verwiesen.

Auch die Maßnahmen der klassischen betrieblichen Gesundheitsförderung können, neben der Wirkung auf die persönliche Gesundheit, einen positiven Effekt auf die Kultur in einer Organisation ausüben.

#### **4.2.4. Führung, Arbeitsumgebung, -inhalte und -organisation**

Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird durch die Sicherheitsingenieure und Betriebsärzte im Hochschulreferat 6 auf eine sichere und möglichst gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung hingewirkt.

Die Gestaltung der Arbeitsinhalte und -organisation sowie zum Teil auch der Arbeitsumgebung sind Führungsaufgabe.

Grundlage der Führungskultur bilden die bereits erwähnten Dienstvereinbarungen. Zur praktischen Umsetzung stehen den Führungskräften Unterstützungsangebote wie das Beratungsangebot der Professur für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement, der betriebspsychologische Dienst sowie zahlreiche Fort- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung.

#### **4.2.5. Außenwelt**

Im klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Verantwortung des Arbeitgebers auf den Weg zur Arbeit und die eigentliche Arbeit begrenzt. In der Gesundheitsförderung macht es jedoch Sinn, auch im privaten Raum Unterstützungsangebote zu schaffen.

Die Angebote der klassischen betrieblichen Gesundheitsförderung spielen sich im privaten Raum ab und finden teilweise außerhalb der Arbeitszeit statt. Auch im Rahmen der Individualberatung des betriebspsychologischen Dienstes sind private Themen nicht ausgeklammert. Der Familienservice der TUM bietet Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Privatleben, insbesondere der Familie und dem Beruf.

## Impressum

**Herausgeber:**

Hochschulreferat 6  
Technische Universität München

**Gestaltung:**

Design für Kommunikation

**Stand:**

Dezember 2015



# TUM gesund

