

Vortrag:

„gesund zusammenarbeiten“

**Tagung: Gesund in Universitäten und  
Hochschulen in Bayern**

# Gliederung

1. Das Erleben der modernen Arbeitswelt
2. Was kann ein Gesundheitsmanagement leisten?

# Das Erleben der Modernen Arbeitswelt

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	
Arbeit	Organisation
<b>Neue Arbeitsformen</b> Privatwirtschaft – öffentliche Wirtschaft	<b>Arbeitserleben</b> Psychologischen Kontrakt Commitment Arbeitszufriedenheit Stress Burnout Arbeitssucht Gesundheit
Erleben neuer Arbeitsformen	

Guest & Conway 1997 S. 6

# Der psychologische Vertrag

Das Konzept des psychologischen Vertrages schließt die beiderseitigen Erwartungen von Arbeitsgebern und Arbeitnehmern ein (Rousseau 1995)

Was hat sich geändert?

einst: idealtypisches Austauschverhältnis  
sichere Arbeitsplätze – Loyalität und hohe  
Leistung


	Traditioneller Kontrakt	Neue Kontraktform
<b>Umwelt</b>		
Wettbewerb	national, multinational	global
Arbeitskräfte	lokal/ regional	ortsungebunden
<b>Organisation</b>		
Bindung der Mitarbeiter	langfristige Arbeitsplatzsicherheit	momentane Arbeitsmöglichkeit
Weitschätzung des Mitarbeiters	Mitglied der „Familie“	Wertschöpfungseinheit
Weiterentwicklung	Beförderung	leistungsbezogene Entwicklung
Beschäftigungsdauer	lebenslang	so lange, bis es einen besseren Mitarbeiter gibt
Einstellung zur Fluktuation	möglichst vermeiden	möglichst fördern

	<b>traditioneller Kontrakt</b>	<b>Neue Kontraktform</b>
Individuum		
Bindung an das Unternehmen	Loyalität, Identifikation, Unterordnung	Vorteilsbeschaffung
Identifikation	über Organisation	über Beruf, Interessen
Weiterentwicklung	interner Aufstieg	Wechsel der Organisation
Qualifikationsausrichtung	Spezialisierung	Flexibilität, lebenslanges Lernen
Beschäftigungsperspektive	Organisation trägt Sorge	Individuum ist alleine für Beschäftigungsfähigkeit verantwortlich
Kernkompetenzen	arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten	Metakompetenzen z.B. Anpassungsfähigkeit

Raeder und Grote 2001

# Was heißt das für die Organisation?

- finden von neuen Kontraktformen im Sinne einer Organisationskultur
- finden von Anreizsystemen, dass Mitglieder sich in die Organisation einbringen
- an Stelle von Arbeitsplatzsicherheit finden von anderen Bindungsfaktoren



Was heißt das für unser Thema  
gesund zusammenarbeiten?  
Was kann ein Gesundheitsmanagement  
leisten?



# TECHNISCHE UNIVERSITÄT ILMENAU

- einzige Technische Universität Thüringens
- 6.800 Studierende
- 1.300 Mitarbeiter
- Schwerpunkte:

Technik  
Naturwissenschaft  
Wirtschaft  
Medien



- 30.000 Einwohner Stadt Ilmenau
- zentrale Lage in Deutschland

# Konzept Campus-Familie

*Dem Leitgedanken einer Campus-Familie folgend, bekennt sich die Universität zu ihrer besonderen Verantwortung gegenüber allen Universitätsmitgliedern und Universitätsangehörigen.*

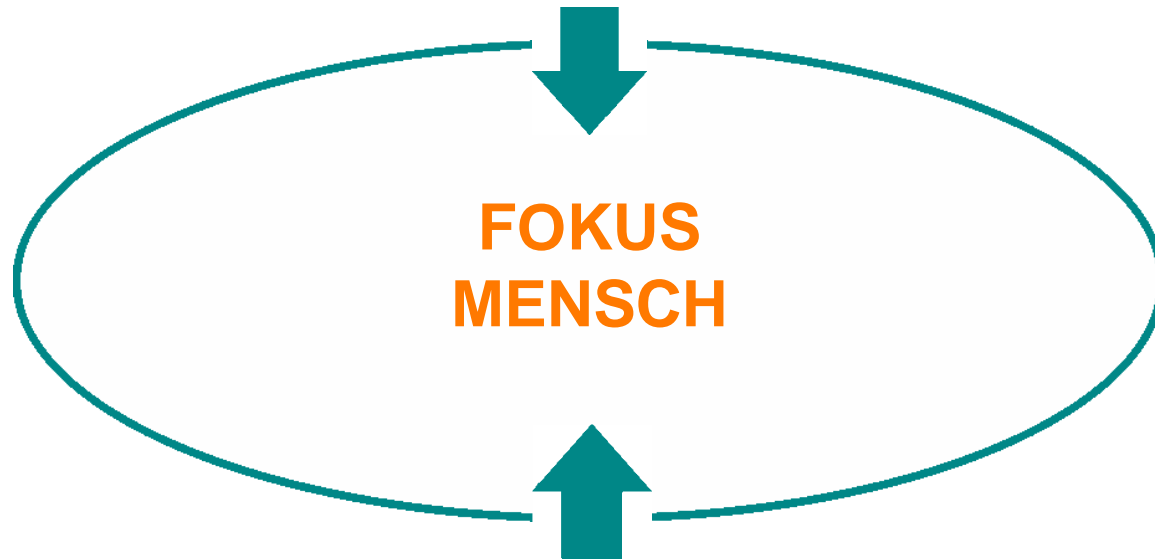
*Die Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf, die Schaffung gesundheitserhaltender und -fördernder Studien- und Arbeitsbedingungen sowie gelebte Internationalität sind grundlegende Bestandteile der Universitätskultur.*

*Die vertrauensvolle Kommunikation zwischen und in allen Gruppen der Universität wird ebenso als wichtiger Teil eben dieser Kultur verstanden.*

Aus dem Leitbild der TU Ilmenau

Universitätskultur      Lehrstrategie      Qualitätsmanagement  
Internationalisierung      Forschungsstrategie

Steuerungsgruppe  
Campus-Familie



Stabsstelle  
Campus-Familie



Gesundheitsförderung



Familienfreundlichkeit



International

# Drei Säulen der Campus-Familie



## Gesundheitsförderung

- betriebliches Gesundheitsmanagement
- Beratungskonzept
- psychisch stark am Arbeitsplatz & im Studium
- Mitarbeiterbefragung
- gesundheitsfördernde Weiterbildung
- Gesundheitstag
- bewegte Mittagspause
- Gripeschutzimpfung
- Suchtprävention
- attraktive Angebote des Universitätssportzentrums



## Familienfreundlichkeit

- Beratung im Campus-Familien-Büro
- flexible Arbeitszeitgestaltung
- Tele-/Heimarbeit
- Hebammensprechstunde
- bedarfsgerechte Öffnungszeiten der Kindertagesstätte „Studentenflöhe“ und der AWO-Kindertagesstätte
- Kinderbetreuung bei Veranstaltungen
- Unterstützung bei Wiedereinstieg nach der Elternzeit
- Ferienfreizeiten im Schülerlabor



## International

- Schaffung einer offenen und interkulturellen Studien- und Arbeitsatmosphäre
- Welcome-Center
- Betreuungsnetzwerk „we4you“
- Berücksichtigung bei der Internationalisierungsstrategie

Universitätskultur

Lehrstrategie

Qualitätsmanagement

Internationalisierung

Forschungsstrategie

Steuerungsgruppe  
Campus-Familie

### Erfolgsfaktoren

- Wertegemeinschaft
- Einbindung der Philosophie in alle Universitätsstrukturen
- gelebtes Netzwerk
- Begleitung von Kulturveränderungsprozessen
- Bündelung von Kompetenzen
- Kooperation mit dem Studentenwerk Thüringen

### Konfliktmanagement

- Auftragsklärung und gute Beratung, Netzwerkarbeit

**FOKUS  
MENSCH**

### Interne Kommunikation

Transparenz in Kommunikationsprozessen

### Führungskräfteentwicklung

- Führungsleitlinien
- Weiterbildung, Beratung

Stabsstelle  
Campus-Familie



Gesundheitsförderung



Familienfreundlichkeit



International

# Fazit

- Definition von neuen psychologischen Kontraktformen, die Mitarbeitern Anreize bieten, sich im Sinne der Universität einzubringen
- Arbeit an einem guten Commitment speziell im Wissenschaftsmanagement (z.B. Eröffnung von Autonomiespielräumen, Partizipation, Karrieremöglichkeiten) hohes Commitment reduziert Stress und führt zu Wohlbefinden
- Stärkere Zusammenarbeit der Protagonisten im Gesundheitsmanagement

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Lust auf einen Erfahrungsaustausch?  
Workshop „gesund zusammenarbeiten“