



Corporate Health Audit 2014

Erhebungsbogen

Auditor: Oliver-Timo Henssler
02.09.2014

Datum:

I. Eröffnungsgespräch

Unternehmen/Unternehmensteil, auf das/den sich das Audit bezieht:

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Branche:

Hochschule

Das Audit wurde durchgeführt mit (Vorname, Name Position und zugehörige Abteilung):

Birte Janson, BGM

Dr. Jürgen Pietsch, Leitender Betriebsarzt (Uniklinik Freiburg, 1,0 FTE 0,5 FTE Uni Freiburg)

Kontaktadresse (E-Mail und Telefon):

Birte.Janson@zv.uni-freiburg.de>

0761 203-67769

Wie viele nationale bzw. internationale Standorte besitzt das Unternehmen/der Unternehmensteil?

National: 1 (bitte Anzahl eintragen)

International: 0 (bitte Anzahl eintragen)

Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen/der Unternehmensteil?

6.500 (davon 2.100 wissenschaftliche Mitarbeiter) (bitte Anzahl eintragen)

II. Identifikation vorhandener Daten

Wie viele Mitarbeiter sind im Arbeits- und Gesundheitsschutz tätig? (Komplett inkl. Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, Koordination,...)

5,9 FE Arbeitssicherheit, 1 FTE Arbeitsmedizin, 0,5 FTE BGM (bitte Anzahl in Vollzeitstellen eintragen) (zweite Stelle Arbeitsmedizin ist ab 1.10.2014 besetzt)

Wie viele Betriebsärzte/Arbeitsmediziner sind im BGM tätig?

1 FTE (bitte Anzahl in Vollzeitstellen eintragen)

Zu welchem Anteil besteht Ihre Belegschaft aus Büromitarbeitern? (sitzende Schreibtischtätigkeit)

- bis 25 Prozent
- bis 50 Prozent
- bis 75 Prozent
- zu mehr als 75 Prozent
- keine Angabe

Zu welchem Anteil besteht Ihre Belegschaft aus Akademikern?

- bis 25 Prozent
- bis 50 Prozent
- bis 75 Prozent
- zu mehr als 75 Prozent
- keine Angabe

Wie hoch ist das Durchschnittsalter Ihrer Arbeitnehmer?

Nicht berechnet 2013 (bitte Alter in Jahren eintragen)

Nicht berechnet 2023 (bitte Alter in Jahren eintragen)

Wie hoch sind die Krankheits- und Fehlzeiten im Unternehmen/Unternehmensteil?

1,46 2012 (bitte eintragen)

Ca. 2,5 (nur über Berichte GKV) 2013 (bitte eintragen)

Berechnungsformel: $(\text{Krankentage}/\text{Arbeitstage}) \cdot 100$

Falls von der oben genannten Formel abweichend, bitte Formel angeben: _____

Wie hoch sind die Krankheits- und Fehlzeiten im Branchenschnitt?

4,6 2012 (bitte eintragen)

TK: 2,26, AOK: 3,8 2013 (bitte eintragen)

Berechnungsformel: $(\text{Krankentage}/\text{Arbeitstage}) \cdot 100$

Falls von der oben genannten Formel abweichend, bitte Formel angeben: _____

III. Strukturanalyse

Steuerungsstrukturen

+ 0 -

- Es existiert ein Koordinator für das Gesundheitsmanagement.
(Pflichtkriterium)
- Der Koordinator für das Gesundheitsmanagement untersteht direkt der obersten Führungsebene.
- Es existiert ein festes Steuerungsgremium/ein fester Steuerungskreis für das Gesundheitsmanagement.
- Die Steuerungssystematik ist schriftlich in einem Organigramm festgehalten.
- Die Mitglieder des Steuerungsgremiums sind fest definiert.
- Die Aufgaben des Steuerungsgremiums sind schriftlich festgehalten.
- Der Turnus des Zusammentretens des Steuerungsgremiums ist schriftlich fixiert.
- Das Steuerungsgremium/-systematik umfasst wesentliche interne Funktionsträger.
(zumindest:
Konzernleitung/Betriebsmediziner/Personalabteilung/Sicherheitsfachkraft/Betrieb srat)

Anmerkungen

Arbeitskreis BGM trifft sich 2-3 Mal im Jahr, Teilnehmer sind fest definiert, Geschäftsführung ist vertreten.

Strategische Themensetzung/Strategieentwicklung durch BGM-Koordinatorin

Kernarbeitsgruppe BGM arbeitet konzeptionell zu einzelnen Themen und trifft sich monatlich

Implementierung im Unternehmen

+ 0 -

- Es existiert eine Handlungsanleitung/Betriebsvereinbarung/Leitlinie für das BGM.
- Die Handlungsanleitung/Betriebsvereinbarung/Leitlinie gilt für alle deutschen Standorte.
- Die Akteure des BGM sind in der Betriebsvereinbarung/Handlungsanleitung namentlich benannt.
- Die Aufgaben der Akteure des BGM sind schriftlich fixiert.
- Die Betriebsvereinbarung/Handlungsanleitung ist von der obersten Führungsebene unterzeichnet.
- Die Betriebsvereinbarung/Handlungsanleitung/Handbuch wird allen Mitarbeitern zugänglich gemacht.

Anmerkungen

Rektoratsbeschluss 2012: BGM soll mit Personalentwicklung in gemeinsame Strategie überführt werden.

Dienstvereinbarung/Handlungsanleitung liegt in Form „BGM-Konzept 2014“ vor, soll Ende November 2014 durch Arbeitskreis abgestimmt werden und 2015 per Rektoratsbeschluss verabschiedet.

Unter dem Leitbegriff „Zukunftswerkstatt“ wird ein Leitbildprozess für die Verwaltung erarbeitet

Arbeitsschutz/Krisenmanagement

+ 0 -

- Es existiert ein zertifiziertes Arbeitssicherheitsmanagement.
- Die Prozesse der Arbeitssicherheit sind lückenlos dokumentiert und werden regelmäßig intern geprüft.
- Es existiert ein fester Arbeitsschutzausschuss, der nach einem festgelegten Plan zusammentritt.
(*Pflichtkriterium*)
- Es werden regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt. Die Ergebnisse fließen mit in die Gefährdungsbeurteilungen ein. (*Pflichtkriterium*)
- Es ist schriftlich fixiert, wie und wann Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen sind.
- Psychische Belastungen werden regelmäßig erfasst (Gefährdungsbeurteilung/Mitarbeiterbefragung).
- Unfälle und Beinahe-Unfälle werden auf ihre Ursachen hin analysiert.
- Die Mitarbeiter werden in die Optimierung des Arbeitsschutzes eingebunden.
- Es existiert ein fester Plan/Pläne für das Vorgehen im Krisenfall/für das Notfallmanagement.
- Die Hygiene-Routinen sind auf die unternehmensspezifischen Bedarfe angepasst.
- Beschäftigte werden nachhaltig sensibilisiert in Sachen Hygiene und Infektionsschutz.

Anmerkungen

Wichtige Prozesse der Arbeitssicherheit finden sich im Intranet

Gefährdungsbeurteilungen finden in der Regel alle 3 Jahre statt und sind Aufgabe der jeweiligen Abteilung, Umsetzung wird nicht stringent kontrolliert.

Psychische Gefährdungsbeurteilung wird noch nicht durchgeführt, außer im Rahmen der arbeitsmed. Vorsorge.

Mitarbeiter werden in jährlichen Sicherheitsbeauftragtenschulungen informiert sowie in Beiträgen des Betriebsarztes in den Personalversammlungen.

Arbeitsmedizin

+ 0 -

- Die arbeitsmedizinische Betreuung ist zertifiziert.
- Die Prozesse der Arbeitsmedizin sind lückenlos dokumentiert und werden regelmäßig intern geprüft.
- Die arbeitsmedizinisch erforderlichen Einsatzstunden sind erbracht und dokumentiert. (*Pflichtkriterium*)
- Die arbeitsmedizinische Betreuung wird von einem fest angestellten Arbeitsmediziner gesteuert.
- Es existiert ein schriftlich verfasster Pandemie-Notfallplan.
- Die Vorsorgeuntersuchungen werden gemäß der Verordnungen der DGUV 2 regelmäßig durchgeführt.

Anmerkungen

DIN ISO 9001 + 2008 Zertifizierung

Derzeit wird ein weiterer Betriebsarzt gesucht, um die Regelungen der DGUV 2 zu erfüllen. Die Stelle ist ausgeschrieben.

Durchführung von jährlichen Gripeschutzimpfungen und Kampagne für Gripeschutz

Individuelle Gefährdungsbeurteilung/Health-Risk-Assessment über Fragebogen und ggf. Untersuchungen bei Besuch Betriebsarzt.

Eine zweite Betriebsarztstelle ist ab 1.10.2014 besetzt

Betriebliches Eingliederungsmanagement

+ 0 -

- Es existiert ein BEM, dessen Strukturen und Prozesse schriftlich dokumentiert sind.
- Es existiert ein festes Fehlzeitenmanagement, in das die Arbeitsmedizin eingebunden ist.
- Die Mitarbeitervertretung (sofern vorhanden) und die Arbeitsmedizin sind fest in das BEM eingebunden.

Anmerkungen

Dienstvereinbarung BEM in 2014

BEM ist Thema in Führungskräftebildungen

BEM ist größte Herausforderung bei AU-Zeiten

70 Prozent der mit BEM-Brief angeschriebenen vereinbaren Ersttermin

Gesundheitsberichterstattung

+ 0 -

- Es existiert ein jährlicher Gesundheitsbericht, der die durchgeführten BGF-Maßnahmen dokumentiert

und hinsichtlich ihres Nutzens und ihrer Nachhaltigkeit unter Einbeziehung relevanter Kennzahlen der Mitarbeitergesundheit bewertet.

- Alle Mitarbeiter werden regelmäßig und multimedial über das Gesundheitsmanagement und die Maßnahmen der BGF informiert (Online- und Offline-Medien).
- Die Führungskräfte werden regelmäßig über Entwicklungen im BGM informiert. Dieser Austausch ist Festgeschrieben.

Anmerkungen

Ein Gesundheitsbericht soll in Zukunft erstellt werden.

IV. Strategie/Controlling

Strategie/Prozesse

- + 0 -
- Eine systematische Bedarfsanalyse zur Erhebung des gesundheitlichen IST-Zustandes wird regelmäßig (mindestens jährlich) durchgeführt.
- Basierend auf den Ergebnissen der Bedarfsanalyse und der Unternehmensziele werden feste Ziele zum BGM definiert und schriftlich fixiert.
- Es existiert ein zentrales BGF-Budget (insgesamt oder pro Mitarbeiter), das vom Gesundheitsmanager/ BGM-Verantwortlichen gesteuert wird/werden kann.
- Es existiert eine schriftlich fixierte Strategie/Vorgehensweise zur Zielerreichung im BGM.
- Die Strategie wird in einen adäquaten Maßnahmenplan mit konkreten Arbeitspaketen operationalisiert.
- Die Umsetzung der Maßnahmen wird kontinuierlich überwacht (Prozessevaluation).
- Eine systematische Ergebniskontrolle/-evaluation zur kontinuierlichen Weiterentwicklung/Verbesserung findet statt (Soll/Ist-Abgleich).
- Die Mitarbeiter können an der Weiterentwicklung der Strategie mitwirken.

Anmerkungen

Vor dem Start des BGM wurde eine umfassende Ist-Analyse samt Mitarbeiterbefragung (2007) durchgeführt. Im BGM-Konzept werden daraus resultierende Ziele benannt und diese mit Strategien zur Erfüllung und in Teilen mit Maßnahmen hinterlegt.

Eine Prozessevaluation findet informell statt, die systematische Umsetzung und

Dokumentation wird nach Verabschiedung des BGM-Konzeptes geplant.
 Eine Ergebnisevaluation findet in Teilen statt, soll zukünftig alle 2-3 Jahre im Gesundheitsbericht dokumentiert werden.
 Einbindung Mitarbeiter in Weiterentwicklung der Hochschule über Zukunftswerkstatt und Gesundheitszirkel sowie Einbindung Führungskräfte über Leadership Circle (1-3 mal pro Jahr)

Zielorientierung

+ 0 -
 Es existieren qualitative und quantitative Zielgrößen.
 Die Ziele basieren auf einer systematisch durchgeführten Bedarfsanalyse.
 Die Ziele werden regelmäßig (mindestens jährlich) auf Erfüllung geprüft und ggf. angepasst.

Anmerkungen

Ziele sind in Teilen schriftlich definiert und auf Basis der Bedarfsanalyse vor Start des BGM gesetzt.

Kompetenzmanagement

+ 0 -
 Es existiert eine Landkarte/strukturierte Übersicht der Arbeitsplatzprofile/-anforderungen im Unternehmen.
 Es existiert eine Landkarte/strukturierte Übersicht der Fähigkeitsprofile der Mitarbeiter.

Anmerkungen

Personalentwicklung ist Aufgabe der jeweiligen FK

Kennzahlensystematik

+ 0 -
 Es existiert ein regelmäßiges, fest etabliertes Controlling für das BGM, das schriftlich dokumentiert ist.
 Ein systematisches Konzept/Kennzahlensystem zur Festsetzung, Messung/Prüfung, Dokumentation und somit zur Steuerung der BGM-Ziele wird im Unternehmen eingesetzt.
 Es existiert ein Index zur Mitarbeiterzufriedenheit/zum Wohlbefinden der Mitarbeiter.
 Es existiert ein Index zu den Fähigkeitsprofilen/der Leistungs- oder Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter.
 Es existiert eine systematische Auswertung der psychischen Beanspruchungen am Arbeitsplatz.
 Die Beteiligung der Mitarbeiter an BGF-Maßnahmen wird erfasst.

- Die Zufriedenheit der Teilnehmer mit BGF-Maßnahmen wird erfasst.
- Die Zahl der Arbeitsunfälle wird erfasst.
- Kurz- und langfristige Fehlzeiten werden erfasst.
- Es werden Kennzahlen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement erfasst.
- Das Kosten/Nutzenverhältnis des BGMs wird erfasst/anhand von Indikatoren abgeschätzt.

Anmerkungen

Alle Kurse, die über Weiterbildungsprogramm laufen, werden mittels Teilnehmerbefragung evaluiert. BGF-Maßnahmen werden punktuell evaluiert

Das Konzept des Gesundheitsberichtes existiert, soll 2015 nach Verabschiedung Konzept BGM umgesetzt werden und Daten vergleichend bis auf einzelne Bereiche aufschlüsseln (Inanspruchnahme von BGF-Leistungen, Zufriedenheit, BAD, Bericht psychosoziale Beratung)

Wie stellen Sie sicher, dass Controllingergebnisse sich auch in der Planung niederschlagen?

In den Arbeitskreissitzungen werden Projektfortschritte evaluiert und Folgemaßnahmen geplant.

Sensibilisierung der Führungskräfte

+ o -

- Die Hochschulleitung bekennt sich zu den Zielen des BGMs.
- Die Verantwortung für die Mitarbeitergesundheit ist in den Führungsaufgaben verankert.
- Es existieren Zielvereinbarungen zur Mitarbeitergesundheit/-zufriedenheit/-motivation.
- Die Führungskräfte werden in Schulungen für die Belange der betrieblichen Gesundheit sensibilisiert.
- Das Unternehmen bietet Führungskräfteberatungen/ Einzelcoachings an.
- Die Führungskräfte sind zu jährlichen Mitarbeitergesprächen verpflichtet.
- Die Führungskräfte erhalten regelmäßig Feedback direkt von den Mitarbeitern (180°/360°-Feedback).
- Die Führungskräfte erhalten regelmäßig Informationen (Auswertungen aus Befragungen) zum Wohlbefinden/zu den gesundheitlichen Belastungen und Bedarfen ihrer Mitarbeiter.
- Bei der Auswahl der Führungskräfte wird deren soziale Kompetenz als Auswahlkriterium berücksichtigt.

Anmerkungen

In der monatlichen Rektorrunde mit allen Stabsstellen ist BGM teilweise auch Thema

In die wöchentliche Kanzlerrunde ist der Betriebsarzt fest eingebunden und berichtet über BGM

Kollegiales Coaching über Leadership Circle und psychosoziale Beratungsstelle

Seit 2011 gibt es ein verpflichtendes Mitarbeiterjahresgespräch. Die Durchführung wird nicht stringent kontrolliert, gerade im wissenschaftlichen Bereich gibt es hierzu keine Möglichkeiten.

FK-Schulungen sind verpflichtend für alle Mitarbeiter der Zentralbereiche, hier wurden bereits alle FK geschult.

Dialogwerkstatt der Uni Freiburg setzt gesunde Mitarbeiter als Leitbild.

Sensibilisierung der Mitarbeiter

+ 0 -

Die Mitarbeiter können sich aktiv an der Weiterentwicklung des BGM beteiligen.

Es werden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchgeführt.

Die Mitarbeiterbefragung enthält Fragen zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeiter.

Es existiert ein betriebsinternes Bonussystem, das laufend oder temporär Anreize zur Teilnahme an BGF-

Maßnahmen setzt bzw. zu gesundheitsbewusstem Verhalten motiviert.

Den Mitarbeitern werden Schulungen/Seminare zu Gesundheitsthemen angeboten.

Die Mitarbeiter haben Anrecht auf persönliche u./o. fachliche Schulungen/Fortbildungsmaßnahmen.

Speziell an die Bedürfnisse angepasste Beratungsangebote stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung.

Es existiert eine teilweise/komplette Übernahme der Kosten für Gesundheitsleistungen.

Das BGM/die Arbeitsbedingungen sind Bestandteil des Ideenmanagements/BVW.

Anmerkungen

Auf Basis der letzten Mitarbeiterbefragung (2007, COPSQ) wurden Kernhandlungsfelder Weiterbildung, Bewegung, Arbeitsorganisation, Kollegialität definiert.

Demografie

+ 0 -

Es existiert ein Prognosetool zu den Folgen der demografischen Entwicklung.

Es existiert ein Demografie-Projekt zur Steuerung der Folgen des demografischen Wandels.

- Es existiert eine regelmäßig tagende Projektgruppe/ein Arbeitskreis zum Thema Demografie.
- Es existiert ein abgestimmtes Maßnahmenpaket zu den Folgen des demografischen Wandel.
- Es existiert eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklungsstrategie unter Berücksichtigung der heutigen und zukünftigen Fähigkeitsprofile der Mitarbeiter.

Anmerkungen

Altersstrukturanalyse wurde für alle Beschäftigtengruppen durchgeführt, das Durchschnittsalter wurde dabei nicht berechnet. Derzeit werden kaum Herausforderungen des demografischen Wandels gesehen.

Im Rahmen der BGF-Angebote werden auch spezifische Seminare/Kurse für Mitarbeiter über 50 geboten.

Interventionssteuerung

0 Die Steuerung und Interventionsplanung erfolgt auf Basis ganzer Maßnahmenpakete. Im Fokus stehen nicht nur Einzelmaßnahmen sondern die Wechselwirkung ganzer Handlungsfelder (z.B. Rückenpaket, Suchtangebote,...).

V. Gesundheitsförderung/Leistungsangebot

Durchdringung/Annahme der BGF-Leistungen

+ 0 -

- Alle fest angestellten Mitarbeiter haben Zugang zu BGF-Maßnahmen.
- Es existiert eine Übersicht zu allen BGF-Maßnahmen, welche zumindest jährlich auf die Bedarfe der Mitarbeiter abgestimmt wird.
- Es existiert ein fester Auswahlprozess/Rahmenverträge mit externen Dienstleistern, welcher sicherstellt, dass die Durchführung der BGF-Maßnahmen/Kurse in den Händen qualifizierter Fachkräfte liegt.
- Die Maßnahmen folgen den Qualitätsrichtlinien der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen (gemäß § 20 SGB V).
- Es existieren bedarfsgerechte/themenspezifische Gesundheitszirkel.

Anmerkungen

Aktionstag Ausbildung, Werkstatt zum Thema Lernen lernen

Übersicht Angebote zum Teil im Weiterbildungsprogramm, zum Teil im Intranet bzw. auf Website www.gesunde-uni-freiburg.de

Das BGM richtet sich nur an die Mitarbeiter, nicht an die Studierenden

Gesundheitskommunikation

+ 0 -

- Den Mitarbeitern werden Informationsmaterialien, bspw. in Form von Flyern, Broschüren, Newslettern, zur Gesundheitsaufklärung zur Verfügung gestellt.
- Es werden regelmäßig Informationsveranstaltungen, Gesundheitsaktionen sowie Gesundheitstage für die Mitarbeiter und/oder Führungskräfte durchgeführt.
- Im Unternehmen werden systematisch Gesundheitslotsen/Multiplikatoren eingesetzt, um Mitarbeiter persönlich auf das eigene Wohlbefinden bzw. die Teilnahme an BGF-Angeboten anzusprechen.
- Es existiert eine schriftlich festgehaltene Ethikrichtlinie/Unternehmenswerte Gesundheit.
- Das Unternehmen erstellt regelmäßig einen Geschäftsbericht/Sozialbericht/Nachhaltigkeitsbericht, der allen Mitarbeitern zugänglich ist.

Anmerkungen

Regelmäßige Gesundheitstage uniaktiv mit unicheck. Aufgrund der weiten Verteilung der Uni auf die Stadt sollen hier zukünftig mehr Aktionen direkt am Arbeitsplatz stattfinden

Alle Fakultätsassistenten wurden zu einer 2tägigen FK-Weiterbildung verpflichtet, Gesundheit ist hier integraler Bestandteil.

Ergonomie

+ 0 -

- Bei der Neueinrichtung/Umgestaltung von Arbeitsplätzen werden diese ergonomisch optimiert.
- Es existieren Angebote zur gesunden Haltung/Rückengesundheit.
- Es wird eine Bewegungsberatung am Arbeitsplatz/arbeitsplatzbezogene Rückenschule angeboten.

Anmerkungen

Ergonomieberatung findet im Rahmen von Begehungen und der arbeitsmed. Vorsorge statt

Im Rahmen des Gesundheitstages fand Ergonomieberatung statt.

Pausenexpress, durchgeführt von geschulten Trainern, die auf Anfrage in Büros kommen (10 Wochen in Folge)

Ernährung

+ 0 -

- Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern gesunde Speisen an.
- Das Unternehmen unterstützt aktiv die Auswahl gesunder Speisen (Rabattierung, Marketing, Infos...).
- Es werden Beratungsmaßnahmen/Kurse zur gesunden Ernährung angeboten.
- Den Mitarbeitern wird eine kostenlose Getränkeversorgung geboten.

Anmerkungen

Jeden Tag Salatbuffett und vegetarisches Gericht.
Ernährungsberatung im Rahmen von arbeitsmedizinischen Untersuchungen bzw. Gesundheitstagen

Sport/Bewegung

+ 0 -

- Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern Sport- und Bewegungskurse an.
- Im Unternehmen werden regelmäßig Bewegungspausen u./o Bürogymnastik durchgeführt.
- Es existieren betriebseigene oder angemietete Räumlichkeiten zur Durchführung von Fitness-/Sport-/
Bewegungsangeboten für Mitarbeiter (z.B. Fitnessräume, Sporthallen).
- Die Räumlichkeiten erfüllen alle nötigen Qualitätsstandards.
- Es existiert eine Kooperation mit externen Fitnessanbietern.
- Das Unternehmen unterstützt Betriebssportgruppen/-vereine.

Anmerkungen

Breites Angebot an Hochschulsport, auch eigene Kurse nur für Mitarbeiter
Flip fit: Aufsteller für Schreibtische zur Unterstützung der Bewegungspause
Rektor-Pokal: internes Fußballturnier
Umfangreiche Hallenausstattung über Hochschulsport

Psychische Gesundheit

+ 0 -

- Das Unternehmen bietet den Mitarbeitern eine (interne) Sozialberatung.
- Das Unternehmen bietet eine umfassende psychologische Betreuung (intern/extern).
- Es existieren Maßnahmen/Programme zum Thema Mobbing u./o. Konfliktprävention.
- Es werden Beratungsangebote/Kurse zum Stressmanagement sowie zur Entspannung angeboten.
- Es werden regelmäßig Schulungen/Seminare zum Thema „Gesund Führen“ durchgeführt.
- Das Unternehmen besitzt feste Kooperationen mit externen Netzwerken zur psychischen Betreuung.

--

Anmerkungen
<p>Interne Stressambulanz im psychologischen Institut für Mitarbeiter (Eingerichtet aufgrund der aktuellen Herausforderungen der SAP-Einführung)</p> <p>Externe psychosoziale Beratung über Caritas, Fokus liegt hierbei aber auf arbeitsbezogenen Problemen (private nur dann, wenn Arbeitsfähigkeit darunter leidet)</p> <p>Psychosoziale Individual- und Gruppenbetreuung durch den Betriebsarzt bei Konfliktsituationen und Teamproblemen.</p> <p>Jahresbericht des psychosozialen Beratungsdienstes</p> <p>„Nacht der aufgeschobenen Hausaufgaben“ für Studierende</p>

Suchtprävention
<p>+ o -</p> <p><input checked="" type="checkbox"/><input type="checkbox"/> Es existiert eine Betriebsvereinbarung zum Thema Sucht mit konkreten Vorgaben (Stufenplan) zum Umgang mit Sucht.</p> <p><input type="checkbox"/><input checked="" type="checkbox"/> Es existiert eine Suchtberatung (intern/extern).</p> <p><input type="checkbox"/><input checked="" type="checkbox"/> Es existieren Angebote zur Suchtentwöhnung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/><input type="checkbox"/> Das Unternehmen ist rauchfrei (komplettes Rauchverbot/ausgewiesene Raucherzonen).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/><input type="checkbox"/> Es existiert ein Alkoholverbot (Ausnahmen bei eingegrenzten Anlässen wie Feiern/Festen sind möglich).</p>

Anmerkungen
<p>Externe Kooperation mit Suchthelfer</p> <p>Dienstvereinbarung Sucht</p> <p>Raucherentwöhnungskurse</p> <p>Im Azubi-Einführungsseminar ist Sucht ein fester Punkt.</p>

Medizinische Vorsorge
<p>+ o -</p> <p><input type="checkbox"/><input checked="" type="checkbox"/> Den Mitarbeitern werden kostenlose Schutzimpfungen angeboten.</p> <p><input type="checkbox"/><input checked="" type="checkbox"/> Es werden freiwillige Checkups für die Mitarbeiter angeboten.</p> <p><input type="checkbox"/><input checked="" type="checkbox"/> Die Führungskräfte können spezifische Checkups in Anspruch nehmen.</p> <p><input type="checkbox"/><input checked="" type="checkbox"/> Es werden regelmäßig themenspezifische Vorsorgeuntersuchungen angeboten.</p> <p><input type="checkbox"/><input checked="" type="checkbox"/> Das Unternehmen bietet Mitarbeitern Kuren/Auszeiten bzw. unterstützt diese bei Inanspruchnahme.</p>

Anmerkungen

Bei allen arbeitsmedizinischen Untersuchungen wird freiwilliges Health-Risk-Assessment durchgeführt, mit Erhebungsbogen aber auch durch med. Untersuchungen, z.B. Blutzucker, HDL Cholesterin

Wunschuntersuchungen sind möglich, werden aber nicht aktiv beworben – auch weil gerade noch 1 Betriebsarzt gesucht wird.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

+ 0 -

- Das Unternehmen bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten/Teilzeitarbeit.
- Das Unternehmen bietet eine Kinderbetreuung/Familienservice (auch gegen Gebühr) an.
- Es gibt spezielle Räumlichkeiten (bspw. Kindergarten, Eltern-Kind-Zimmer) für Mitarbeiterkinder.
- Das Unternehmen bietet Mitarbeitern die Möglichkeit von Heimarbeit (je nach Tätigkeit).
- Es werden verschiedene Familienberatungsleistungen (bspw. Elder-Care) angeboten (intern/extern).

Anmerkungen

Audit Familie und Beruf seit 2006

Familienservice wurde vor 1 Jahr als eigene GmbH ausgegründet, betreibt auch eigene Kitas für Beschäftigte der Uni Freiburg

Beratung zum Thema Familie & Beruf und Elder Care

Dienstvereinbarung Arbeitszeit: flexible Arbeitszeiten und Homeoffice möglich

Jahresarbeitszeitkonten

Ressourcen

+ 0 -

- Es werden ausreichend personelle Ressourcen für das BGM bereitgestellt.
- Es werden ausreichend Infrastrukturen für das BGM bereitgestellt.

Anmerkungen

Derzeit fehlt 1 Stelle Betriebsarzt, die Stelle ist ausgeschrieben ist ab 1.10.2014 besetzt

Hochschule bietet breites Angebot an Leistungen gerade in puncto Bewegung und Familie& Beruf

Besonderheiten Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Umfassende Ist-Analyse unter Ableitung von Zielen vor Start des BGM

Vor dem Start des BGM wurde eine umfassende Ist-Analyse samt Mitarbeiterbefragung (2007) durchgeführt. Im BGM-Konzept werden daraus resultierende Ziele benannt und diese mit Strategien zur Erfüllung und in Teilen mit Maßnahmen hinterlegt.

BGM-Konzept 2014 liegt vor, soll 2015 verabschiedet werden

Rektoratsbeschluss 2012: BGM soll mit Personalentwicklung in gemeinsame Strategie überführt werden. Dienstvereinbarung/Handlungsanleitung liegt in Form „BGM-Konzept 2014“ vor, soll Ende November 2014 durch Arbeitskreis abgestimmt werden und 2015 per Rektoratsbeschluss verabschiedet. Unter dem Leitbegriff „Zukunftswerkstatt“ wird derzeit ein Leitbildprozess für die Verwaltung erarbeitet

Betriebsarzt ergänzt Pflichtuntersuchungen um Health-Risk-Assessment

Bei allen arbeitsmedizinischen Untersuchungen wird freiwilliges Health-Risk-Assessment durchgeführt, mit Erhebungsbogen aber auch durch medizinische Untersuchungen, z.B. Blutzucker, HDL Cholesterin
Dienstvereinbarung BEM

Hohe Annahmequote BEM

Dienstvereinbarung BEM in 2014. BEM ist zudem Thema in Führungskräftebildungen. 70 Prozent der mit BEM-Brief angeschriebenen vereinbaren Ersttermin

Führungskräftebildungen

FK-Schulungen sind verpflichtend für alle Mitarbeiter der Zentralbereiche, hier wurden bereits alle FK geschult. Zudem wurden alle Fakultätsassistenten zu einer 2tägigen FK-Weiterbildung verpflichtet, Gesundheit ist hier integraler Bestandteil.

Profil Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

BGM-Strukturen

+ 0 -

- Steuerungsstrukturen
- Implementierung im Unternehmen
- Arbeitsschutz/Krisenmanagement
- Arbeitsmedizin
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Gesundheitsberichterstattung

BGM-Strategie/Controlling

+ 0 -

- Strategie/Prozesse
- Zielorientierung
- Kompetenzmanagement
- Kennzahlensystematik
- Umsetzung Controllingergebnisse
- Sensibilisierung der Führungskräfte
- Sensibilisierung der Mitarbeiter
- Demografie
- Interventionssteuerung

Betriebliche Gesundheitsförderung

+ 0 -

- Durchdringung BGF im Unternehmen
- Gesundheitskommunikation
- Ergonomie
- Ernährung
- Sport/Bewegung
- Psychische Gesundheit
- Suchtprävention
- Medizinische Vorsorge
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Ressourcen