



Konzept

Gesunde Universität Erfurt

1. Präambel

Wesentliche Voraussetzungen für eine wettbewerbsfähige und erfolgreiche Arbeit von Hochschulen sind das Wohlbefinden und die Leistungsfreude ihrer Mitglieder. Durch die jeweils gelebte Kultur prägen Hochschulen in ihrer Rolle als Ausbildungsstätte die Fachkräfte von morgen. Aufgrund dessen haben deren Verhaltensweisen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlergehen im Arbeitsleben.

Die Universität Erfurt möchte die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitglieder nicht nur schützen, sondern künftig durch ein Gesundheitsmanagement (GM) auch gezielt fördern. In einem ersten Schritt wurden seit 2015 erste Maßnahmen zur Gesundheitsförderung umgesetzt und konzeptionelle Vorarbeiten für die Einführung eines GM geleistet. Im zweiten Schritt sollen beginnend im Jahr 2019 mit Unterstützung von externen Kooperationspartnern ein ganzheitliches GM entstehen und eine Kultur der *Gesunden Universität Erfurt* etabliert werden.

Mit der Einführung eines Gesundheitsmanagements sollen an der Universität Erfurt Strukturen und Prozesse etabliert werden, die die Gesundheitsförderung nachhaltig vorantreiben. Ziel ist es, Krankheiten am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz vorzubeugen (Prävention), die Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern sowie die Motivation und das Wohlbefinden und die Ressourcen aller Mitglieder zu verbessern bzw. zu stärken.

Die *Gesunde Universität Erfurt* richtet sich an alle Mitglieder und Statusgruppen: Hochschullehrer*innen, Studierende, akademische Mitarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Das Gesundheitsmanagement der Universität Erfurt umfasst Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und zum Studentischen Gesundheitsmanagement (SGM).

2. Ausgangslage und Handlungsbedarf

„Nach Verständnis der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Gesundheitsförderung ein auf allen gesellschaftlichen Ebenen ansetzendes Konzept zur Analyse und Stärkung der Gesundheitsressourcen und –potenziale von Personen, Gruppen und Organisationen. Eine zentrale Strategie der Gesundheitsförderung ist demnach die Befähigung und Kompetenzförderung von Einzelnen und Gruppen (Empowerment).“¹

Weitere Prinzipien und Merkmale sind die zielgruppenspezifische Ausrichtung von Maßnahmen, die Unterstützung zur Selbsthilfe und eine gesundheitsförderliche Veränderung der Lebenswelt Hochschule (Verhältnisprävention) durch:

- Einbeziehung gesundheitsfördernder Aspekte in die täglichen Aktivitäten
- volle Teilhabe und Mitwirkung aller Statusgruppen des Settings Hochschule
- Evaluation der eingeführten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung²

Seit 1997 sind gesundheitsfördernde Hochschulen Bestandteil des „Gesunde-Städte-Projektes“ der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Gesundheitsfördernde Hochschulen haben sich auf Bundes- und Länderebene in verschiedenen Netzwerken zusammengeschlossen.

2015 ist das Präventionsgesetz - Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention - in Kraft getreten. Das Artikelgesetz (SGB V, §§ 20a-f) hat für zwei Förderbereiche (§§ 20a/20b) eine bundes- und eine länderspezifische Komponente. Die Umsetzung wird von den Sozialversicherungen, insbesondere den gesetzlichen Krankenkassen, verantwortet, welche die Beiträge der Versicherten für präventive Maßnahmen einsetzen müssen. Durch die Stärkung des Lebensweltansatzes (Settingansatz)³ unter Berücksichtigung „des Studierens“ (§ 20a) werden die Hochschulen im Präventionsgesetz direkt angesprochen.

Ebenfalls im Jahr 2015 hat das Präsidium der Universität Erfurt den Beschluss gefasst, einen Beauftragten für Betriebliche Gesundheitsförderung zu benennen und ihn mit den Vorbereitungen für die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements beauftragt.

¹ „Gesunde Hochschule“ – Leitfaden der TK 2008, S. 58

² „Gesunde Hochschule“ – Leitfaden der TK 2008, S. 62

³ Sozialzusammenhang, in dem Menschen sich in ihrem Alltag aufhalten und der Einfluss auf ihre Gesundheit hat.

In der Folgezeit wurden mit Unterstützung von Kooperationspartnern (Krankenkassen, Hochschulsport, Studierendenwerk, Personalrat) Empfehlungen für ein gesundheitsförderliches Verhalten umgesetzt. Folgende Angebote stehen derzeit zur Verfügung:

- Gesundheitstag
- „Aktive Pause“
- Hochschulsportangebot für Mitarbeiter*innen und Studierende,
- „Erfurter Campuslauf“
- spezielle Angebote/Workshops zu Themen Meditation, Achtsamkeit, Stressbewältigung
- Möglichkeit der Gripeschutzimpfung
- Fortbildungsmöglichkeiten/Fachtagungen zu gesundheitsfördernden Themen des Thüringer Netzwerks „Gesunde Hochschulen“
- Programme des Projekts „Achtsame Hochschule in der digitalen Gesellschaft“ (AHDG)

Ziel ist es, im Rahmen dieses Konzeptes die unterschiedlichen Maßnahmen zu bündeln, um diese bedarfsgerecht aufeinander abzustimmen und zielgerichtet einzusetzen.

3. Ziele des Gesundheitsmanagements

Die Universität Erfurt möchte ihre bisherige Gesundheitsförderung mit zahlreichen Einzelmaßnahmen zu einem nachhaltigen Gesundheitsmanagement weiterentwickeln. Neben der Verstärkung und Ergänzung bewährter Einzelangebote und Aktionen geht es dabei in Zukunft verstärkt um Prozesse, welche die Handlungsfelder Gesundheit, Zusammenarbeit, Allgemeine Wertschätzung, Kommunikation, Führungsverhalten, Personalmanagement, Weiterbildung und Arbeitsgestaltung bündeln und zu einer gelebten Kultur der *Gesunden Universität Erfurt* führen.

Dazu gehören insbesondere folgende Ziele:

- Prävention und Vermeidung chronischer Krankheiten
- Wiedereingliederung/Erleichterung der Wiedereingliederung nach Krankheit und Rehabilitation

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Studienorganisation zur Steigerung der Motivation und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz
- Reduktion arbeitsbedingter physischer und psychischer Belastungen
- Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz und beim Studium
- wertschätzender Umgang der Mitglieder untereinander
- Erhalt und Verbesserung der Gesundheit der Mitglieder der Universität durch Sensibilisierung für eine aktive und gesunde Lebensführung mit der Unterstützung externer Partner
- Einbindung aller Gruppen und Entwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten

4. Umsetzung des Gesundheitsmanagements

4.1. Rahmenbedingungen und interne Struktur

4.1.1 Steuerungsgruppe und Arbeitsgruppen

Die Arbeit der seit 2015 bestehenden Steuerungsgruppe wird unter Koordination des BGM-Beauftragten kontinuierlich in einer GM-Steuerungsgruppe fortgeführt.

Die Unterarbeitsgruppe „Gesundheitsförderung“, widmet sich der Planung und Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen. Themenbezogen können weitere Unterarbeitsgruppen gebildet werden.

Der GM-Beauftragte arbeitet mit weiteren Akteuren der Gesundheitsförderung an der Universität wie dem Netzwerk GENIA (Gesundheitsforschung/Erfurter Netzwerk für interdisziplinären Austausch in Forschung, Lehre und Praxis), dem Studiengang Gesundheitskommunikation, dem Universitätsportverein (USV), dem Fachbereich Sport- und Bewegungswissenschaften, dem Personalrat, dem Studierendenwerk Thüringen und der Hochschulgruppe „Campus-Welten“ intensiv zusammen. Vertreter der Einrichtungen werden in die Arbeit der Steuerungsgruppe und der Unterarbeitsgruppe einbezogen.

4.1.2. Instrumente zur Bedarfsermittlung

Um zielgruppengerechte Maßnahmen zum GM zu etablieren, ist im Vorfeld zu analysieren, welche Bedarfe bei den Mitarbeitern*innen und Studierenden beste-

hen. Die Mitarbeiterbefragung aus dem Jahr 2015 soll im Jahr 2020 unter Beteiligung des Personalrates wiederholt und in den folgenden Jahren alle 3-5 Jahre durchgeführt werden. Die Bedarfsanalyse soll auf die Gruppe der Studierenden ausgedehnt werden. Außerdem soll eine gezielte Befragung des akademischen Personals erfolgen.

Weitere Möglichkeiten der Bedarfsermittlung sollten genutzt werden:

- Arbeitsplatzbegehungen
- Gefährdungsbeurteilungen
- Datenschutzkonforme Auswertung hochschulinterner statistischer Daten
- Hinweise/Anregungen der Beschäftigten (Bedarfsabfrage)

4.1.3. Finanzierung/Ressourcen

Die Finanzierung erfolgt über ein Budget, welches die Universität dem Personaldezernat für die Durchführung des Maßnahmenkatalogs zur Gesundheitsförderung zur Verfügung stellt. Zur Unterstützung (Kofinanzierung) bzw. Aufstockung des Budgets wird ein Kooperationspartner (Krankenkasse) über eine Kooperationsvereinbarung eingebunden. Zur Finanzierung einzelner Maßnahmen können weitere Kooperationspartner beitragen.

Für die Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden Räume der Universität und der Kooperationspartner genutzt.

4.1.4. Kommunikation

Das GM-Konzept kann nur erfolgreich sein, wenn möglichst alle Hochschulangehörigen von den Angeboten und Maßnahmen Kenntnis haben. Dazu werden die verschiedenen Kommunikationswege der Universität Erfurt genutzt:

- Intranet
- Newsletter des Kanzlers
- Rundschreiben bzw. Rundmails
- Soziale Medien
- Flyer/Postkarten

Außerdem unterstützen die Partner (GENIA, GeKo, Universitätssportverein (USV), Hochschulgruppe „Campus-Welten“, Studierendenrat, Personalrat) mit ihren Kommunikationsmöglichkeiten die Öffentlichkeitsarbeit zur Gesundheitsförderung.

Gezielte Kommunikation zur Thematik Gesundheitsförderung erfolgt im Rahmen von:

- Führungskräftebildungen
- Gesundheitsbotschaftern (Mitglieder des Steuerkreises und gesundheitsinteressierte Hochschulangehörige)
- Dienstberatungen und Gremiensitzungen
- Personalversammlungen
- Gesundheitstagen
- Hochschulinformationstagen
- Studieneinführungstagen
- Frauensporttagen

4.2. Arbeitsorganisation

Das Präsidium trägt zusammen mit den Leitungen der Fakultäten und anderen Einrichtungen der Universität die Verantwortung für die Arbeitsorganisation und Führungskultur. Zur Arbeitsorganisation gehören definierte Arbeitsaufgaben, Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten, Information und Kommunikation, Arbeitszeit und Führungskompetenz.

Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit insbesondere in Form von Arbeitszeitmodellen wie Teilzeit, Gleitzeit (Dienstvereinbarung), Telearbeit, Sabbatical und familienfreundliche Gremienzeiten (Zielvereinbarung zum „Audit familiengerechte Hochschule“) trägt die Universität Erfurt den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter*innen nach einer gesunden Arbeitsorganisation Rechnung.

Das Instrument „Gesund Führen“ sollte in Führungskräftebildungen regelmäßig thematisiert und Führungskompetenz entwickelt werden. Bestehende und ggf. zu entwickelnde Führungskompetenzen sind wesentlich für die Umsetzung von Zielen, um damit das Verhalten anderer Menschen so zu beeinflussen, dass Ziele erreicht werden.

Vorgesetzte, die „Gesund Führen“ haben eine große Sozialkompetenz, sehen Beziehungsaufgaben im Fokus und fördern Arbeitszufriedenheit und Motivation. Sie schaffen es individuelle und soziale Bedürfnisse und Ziele der Mitarbeiter in Einklang mit den Zielen der Universität zu bringen.

Sicherheit entsteht beim Führen von Mitarbeitern durch Transparenz und Berechenbarkeit. Die Führungskraft sollte Ziele und Strategien der Universität kom-

munizieren und den regelmäßigen Austausch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter fördern durch regelmäßige Teamsitzungen, Jour-Fixe-Termine und schriftliche wie auch mündliche Absprachen.

Wertschätzung ist ein wesentlicher Faktor für Gesunde Führung. Die Führungskraft sollte sich Zeit für die Mitarbeiter*in und gesundheitsförderliche Gespräche nehmen, Aufmerksamkeit zeigen, Lob aussprechen sowie Rückmeldung bei Fragen und Problemen geben.

Beim „Gesunden Führen“ geht es darum, adäquate Belastungen für Mitarbeiter*innen herauszufinden, Überlastungen zu vermeiden und Unterforderungen zu begegnen. Ein gesunder Führungsstil ist dadurch gekennzeichnet, eine Motivation zum Ausüben der Tätigkeit zu erzeugen, Handlungsspielräume zu fördern und gezielt zu entwickeln. Die Führungskraft hat eine starke Vorbildfunktion und kann ihr Verhalten Gesundheit und ein soziales Klima an der Universität fördern, indem sie Vertrauen schafft, Fairness vorlebt, erreichbar, konsequent und berechenbar ist.

4.3. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), verankert in der Rahmeninklusionsvereinbarung des TMWWDG, wird Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM-Erstgespräch angeboten. Im Rahmen dieses Gespräches sollen betriebliche Ursachen der Erkrankungen, insbesondere von Belastungen und negativen Bedingungen am Arbeitsplatz ermittelt und anschließend beseitigt werden.

Im BEM-Team (Integrationsteam: Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers, Schwerbehindertenvertrauensmann und Mitglied der Personalvertretung) sollen Maßnahmen getroffen werden, die die Arbeitsfähigkeit wiederherstellen bzw. einen weiteren krankheitsbedingten Ausfall verhindern. Darüber hinaus trifft sich das BEM-Team quartalsweise zu Fallbesprechungen. Der genauere Ablaufplan ist in der Anlage 1 zur Rahmeninklusionsvereinbarung geregelt.

4.4. Arbeitsschutz/Arbeitsmedizin

Die Universität Erfurt ist im Bereich Arbeitsschutz verpflichtet, die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Hierzu gehören u. a. die Durchführung der Pflichtenübertragungen, die Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen. Um eine rechtssichere Organisation des Arbeits-, Gesundheits- und Umwelt-

schutzes in den Fakultäten, Einrichtungen und sonstigen Bereichen der Universität Erfurt sicherzustellen, soll über die Mitgliedschaft im Verein AGUM e. V. ein Managementsystem zur Unterstützung genutzt werden. Das Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagementsystem (AGUM) ist ein rollenbasiertes, auf die spezifischen betrieblichen Bedürfnisse anpassbares internetgestütztes Informations- und Managementsystem.

Für die einzelnen Arbeitsbereiche der Universität liegen bereits zahlreiche Gefährdungsbeurteilungen gemäß §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz unter Berücksichtigung der Betriebssicherheits- und Gefahrstoffverordnung vor, die im Dezernat 4 - Gebäudemanagement eingesehen werden können. Diese werden regelmäßig geprüft und kontinuierlich angepasst bzw. neu erstellt.

Ausgehend davon wurden Maßnahmen hinsichtlich der arbeitsmedizinischen Vorsorge (Pflicht- und Angebotsvorsorgen) für die betreffenden Personenkreise festgelegt.

Die Universität entsendet Mitarbeiter*innen zur Ausbildung als Ersthelfer oder Sicherheitsbeauftragte und zu regelmäßige Wiederholungsschulungen.

Neben der jährlichen Pflichtunterweisung der Mitarbeiter*innen im Arbeits- und Brandschutz und den regelmäßigen Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses, erfolgt auf Basis des Arbeitsschutzgesetzes in Zusammenarbeit mit einem externen Partner eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

4.5. Maßnahmen der Gesundheitsförderung (GF)

Bewährte bisherige Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden fortgeführt und verstetigt (siehe Punkt 2). Zudem werden neue Maßnahmen mitgliederspezifisch angeboten:

Für alle Mitglieder:

- Verbesserung der Hygiene/Reinigung von Toiletten, Büros und Lehrräumen
- Verbesserung des Nichtraucher-schutzes durch Schaffung von Raucher-Areals
- Förderung einer gesunden Pausen- und Standardverpflegung durch die Mensen und Cafeterien im Rahmen des Mensaausschusses
- Verstetigung der Angebote zur Achtsamkeit und Stressbewältigung
- Benennung und Schulung von „Gesundheitsbotschafter*innen“, die das Thema der Gesundheitsförderung und die Angebote in die Hochschule tragen

Für Verwaltung und akademisches Personal (BGM):

- Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz durch Beschaffung geeigneter Schreibtischstühle, höhenverstellbare Schreibtische, Stehpulte
- Führungskräftebildung „Gesund Führen“ und Weiterbildungsangebote zum Thema „Gesund Arbeiten“
- Ausbau der präventiven Kurse im Hochschulsport für Mitarbeiter*innen

Für Studierende (SGM):

- Workshops und Angebote zum Thema Stressbewältigung und Umgang mit Burnout
- Schaffung von gemütlichen und komfortablen Sitzmöglichkeiten und Räumen zur Entspannung
- spezielle berufsvorbereitende Angebote für Lehramtsstudierende (Lehrergesundheit)
- Vermittlung kostenfreier m-health/Mobile Health Angebote im Bereich Meditation und Stressbewältigung

Bis zum 01.07.2020 wird ein Maßnahmenplan mit konkreten Terminen, Verantwortlichkeiten und einer Kostenplanung zur Umsetzung erstellt.

4.6. Kooperationspartner

Bei der Umsetzung ihres Gesundheitsmanagements wurde/wird die Universität von Partnern unterstützt:

Krankenkasse die Techniker (TK)

- Kooperationsvertrag von 2015 - 2019
- Unterstützung der Steuerungsgruppe Gesundheitsförderung bei der konzeptionellen Arbeit/Workshop „Gesunde Hochschule“
- Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung der Gesundheitstage
- Bereitstellung/Kostenübernahme der Übungsleiter für die Angebote der „Aktiven Pause“ und spezielle präventive Kurse für Mitarbeiter*innen

- Kostenübernahme für Drucksachen (Flyer, Plakate, Karten, T-Shirts usw. für gesundheitsfördernde Angebote wie Gesundheitstag und Campuslauf)

Ziel ist es, mit einem Interessenbekundungsverfahren einen Kooperationspartner aus dem Bereich der Krankenkassen für die Unterstützung bei den unter 4.5. geplanten Maßnahmen sowie bei der Prozessbegleitung der Einführung des Gesundheitsmanagements und dessen Evaluation zu gewinnen.

Universitätssportverein (USV)

- Kooperationsvertrag zwischen Universität, Fachhochschule und USV seit 2005 (aktuelle Laufzeit 2016 - 2021)
- Durchführung und Organisation des Hochschulsports im Auftrag der beiden Hochschulen
- Unterstützung bei der betrieblichen Gesundheitsförderung (Gesundheitstage, Aktive Pause, präventive Kurse)
- Durchführung des jährlichen Campuslaufs auf der Grundlage einer gesonderten Kooperationsvereinbarung
- Mitwirkung in der Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppe

Studierendenwerk Thüringen/Bereich Erfurt

- Gesunde Ernährung
- Unterstützung und Mitwirkung beim Gesundheitstag
- Unterstützung beim Campuslauf
- Mitwirkung in der Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppe

Netzwerk GENIA/Studiengang Gesundheitskommunikation

- Unterstützung und Mitwirkung beim Gesundheitstag
- Mitwirkung in der Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppe

Hochschulgruppe Campus-WELTEN

- Unterstützung und Mitwirkung bei Maßnahmen des Studentischen Gesundheitsmanagements (SGM)
- Gesundheitskommunikation mit der studentischen Zielgruppe
- Mitwirkung in der Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppe

Fachbereich Sport- und Bewegungswissenschaften

- Unterstützung und Mitwirkung beim Gesundheitstag
- Mitwirkung in der Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppe

Personalrat und Studierendenrat

- Unterstützung und Mitwirkung beim Gesundheitstag
- Mitwirkung in der Steuerungsgruppe und der Arbeitsgruppe

Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit

- Unterstützung und Mitwirkung bei Arbeitsschutz, betriebsärztlicher Betreuung
- Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss

Thüringer Netzwerk/Austauschforum „Von Hochschule für Hochschule“

- regelmäßige Netzwerktreffen mit Vorträgen und Workshops
- gemeinsame Arbeit an einer Richtlinie/Kodex für gesunde Hochschulen in Thüringen
- Organisation von Fachtagungen mit Fortbildungsangeboten zum Thema „Gesundheit an Hochschulen“ für die Angehörigen der Mitgliedshochschulen

Projekt „Achtsame Hochschulen in der digitalen Gesellschaft“ (AHDG)

- Unterstützung und Mitwirkung beim Gesundheitstag
- Angebote für Hochschullehrer*innen (MBTT), Führungskräfte (MBLT), Studierende (MBST), Mitarbeiter*innen (MBET) zum Thema „Achtsamkeit“

Netzwerk „Gesunde Arbeit“ an der Fachhochschule Jena

- jährliche Netzwerktreffen mit Workshops und Vorträgen
- Erfahrungsaustausch mit Unternehmen aus der Wirtschaft

Arbeitskreis „Gesundheitsfördernder Hochschulen“

- Fachtagungen und Erfahrungsaustausch mit anderen Hochschulen

5. Gesundheitsberichterstattung und Evaluation

Eine erneute Mitarbeiterbefragung, die Gefährdungsbeurteilung (psychischer Belastungen) sowie die anonymisierte Auswertung der Fehlzeiten/AU-Tage, Diagnosen und BEM-Fälle (auf Grundlage von Krankenkassendaten, die jedoch keinen Rückschluss auf einzelne Mitarbeiter zulassen) werden genutzt, um im Abstand von 3-5 Jahren die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu evaluieren und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

Bestandteil der Befragungen soll außerdem das Gesundheitsverhalten aller Hochschulangehörigen sein.

Die Erfassung der Daten dient einerseits einer bedarfsgerechten Ableitung von Maßnahmen und andererseits einer konsequenten Evaluation und Wirksamkeitskontrolle dieser Maßnahmen.

Bisherige und neue Maßnahmen der Gesundheitsförderung werden mittels Befragungen z. B. hinsichtlich Bekanntheit, wahrgenommenem Nutzen, Verbesserungsvorschlägen etc. evaluiert. Die Evaluation dient als Grundlage, um Maßnahmen, Projekte und Strukturen anzupassen und damit bedarfsgerecht zu verbessern.

Regelmäßig zu evaluieren ist auch die Zusammenarbeit mit den wichtigsten Kooperationspartnern.

Weiterführende Literatur:

- Techniker Krankenkasse: Gesunde Hochschule - Ein Leitfaden für Gesundheitsexperten an Hochschulen, 2008
- Prof. Dr. Heike Kraußlach (Hrsg.): Praxisleitfaden zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, EAH 2015
- Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft: Thüringer Hochschulgesetz, 2018
- Universität Erfurt, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat: Integrationsvereinbarung zur Eingliederung und Teilhabe schwerbehinderter Menschen am beruflichen und gesellschaftlichen Leben sowie zum Eingliederungsmanagement gesundheitlich beeinträchtigter Menschen, 2005
- Romy Tillner: Masterarbeit Gesundheitsmanagement - Eine Ist-Zustandserhebung über die Ressourcen und Belastungen der Mitarbeiter der Universität Erfurt, 2015

- Johanna Geppert, Lena Grimm, Leonie Otten und Karen Pauli: Projektmappe Campus-WELTEN - Etablierung eines studentischen Gesundheitsmanagements an der Universität Erfurt, 2019
- Gemeinsame Empfehlung der Landeshochschulkonferenz und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur zu „Räumen der Stille“