

Studien zur Gesundheitsförderung



Band 4

Studien zur Gesundheitsförderung

Herausgegeben von:

Wilfried Belschner

Ute Sonntag

Peter Gottwald

Diese Reihe zur Gesundheitsförderung ist den Zielen der Weltgesundheitsorganisation, dargelegt in der Ottawa-Charta, verpflichtet. Einerseits werden darin die grundlegenden Voraussetzungen für Gesundheit, wie z. B. Frieden, Chancengleichheit, ein stabiles Ökosystem, angemessene Wohnbedingungen, Bildung, Ernährung, Einkommen, soziale Gerechtigkeit betont. Andererseits wird als zentrale Zielsetzung hervorgehoben, die Möglichkeit der Selbstbestimmung des Menschen zu verbessern.

Theoretische Überlegungen, wissenschaftlich-empirische Arbeiten sowie Beispiele praktischer Umsetzung, die dieser Gesundheitsförderungsprogrammatik verpflichtet sind, sollen in dieser Reihe ihren Platz erhalten. Diese Arbeiten spiegeln zugleich die langjährige Schwerpunktsetzung der Arbeits Einheit „Gesundheits- und Klinische Psychologie“ im Bereich der Gesundheitsförderung wider.

Studien zur Gesundheitsförderung

**Wilfried Belschner
Silke Gräser
Andreas Hellmann
Markus Meis
Petra Scheibler
Annette Schmitt**

Arbeitsplatz Universität

**Die Oldenburger Studie zum
Gesundheitsmanagement**



**Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg
2002**



*Der Druck dieses Buches wurde freundlich unterstützt
durch die Landesunfallkasse Niedersachsen*

Redaktion und

Layout:

Claudia Zieroff / Heiko Frommhold

Verlag / Druck /

Vertrieb:

Bibliotheks- und Informationssystem der
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
(BIS) – Verlag –

Postfach 25 41, 26015 Oldenburg

Tel.: 0441 / 798-2261

Telefax: 0441 / 798-4040

e-mail: verlag@bis.uni-oldenburg.de

ISBN 3-8142-0831-5

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
I. Einleitung	11
II. Beschreibung der Stichprobe	15
III. Ergebnisse	17
1 Tätigkeit	17
1.1 Anteil verschiedener Tätigkeiten an der Arbeitszeit	17
1.2 Nutzung von Geräten	19
1.3 Zusammenfassung	19
2 Arbeitsplatz	20
2.1 Zufriedenheit mit den Bedingungen am Arbeitsplatz	20
2.2 Belastungen am Arbeitsplatz	38
2.3 Verbesserungsvorschläge zum Arbeitsplatz und den Arbeitsplatzbedingungen	48
2.3 Zusammenfassung	50
3 Arbeitszufriedenheit	53
3.1 Zufriedenheit mit den persönlichen Arbeitsbedingungen	53
3.2 Entscheidungs- und Verantwortungsspielraum	62
3.3 Freude an der Arbeit	63
3.4 Zufriedenheit mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen	77
3.5 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt	89
3.6 Freie Nennungen besonders positiver Aspekte der Arbeitssituation insgesamt	89
3.7 Zusammenfassung	94
4 Soziales Klima	96
4.1 Soziale Unterstützung bei Schwierigkeiten bei der Arbeit	96
4.2 Soziale Unterstützung zur Erleichterung der Arbeit	97
4.3 Soziale Unterstützung bei persönlichen Problemen	98

4.4	Soziales Klima	99
4.5	Zusammenfassung	101
5	Gesundheit	103
5.1	Zum aktuellen Gesundheitszustand der Mitarbeiter	103
5.2	Betroffenheit von Erkrankungen	105
5.3	Betroffenheit durch gesundheitliche Beschwerden	109
5.4	Subjektiv wahrgenommene Auswirkungen der Arbeitstätigkeit	110
5.5	Fazit	120
5.6	Zusammenfassung	120
6	Gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugungen	122
6.1	Gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugungen	122
6.2	Geschlechtsspezifisch	138
6.3	Gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugungen	139
6.4	Selbstwirksamkeit	139
6.5	Proaktive Einstellung	140
6.6	Transpersonales Vertrauen	140
6.7	Zusammenfassung	140
7	Medikamente, Ernährung und Rauchen	143
7.1	Medikamente	143
7.2	Mittagessen	146
7.3	Getränke	147
7.4	Rauchen	149
7.5	Sportliche und körperliche Aktivitäten	150
7.6	Angebote zur Gesundheitsförderung	150
7.7	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	151
7.8	Zusammenfassung	153
8	Arbeitsmedizinischer Dienst	156
8.1	Bekanntheitsgrad des Arbeitsmedizinischen Dienstes	156
8.2	Spontane Eindrücke zum AMD	157
8.3	Wichtige Beratungsangebote des AMD	157
8.4	Form der Arbeitsmedizinischen Betreuung	166
8.5	Zusammenfassung	171

9	Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB)	174
9.1	Bekanntheit	174
9.2	Wichtige Beratungsangebote der BSSB	175
9.3	Rahmenbedingungen	177
9.4	Zusammenfassung	177
10	Sicht der Universität als Ganzes	179
10.1	Dimension Verstehbarkeit	179
10.2	Dimension Bewältigbarkeit	184
10.3	Dimension Sinnhaftigkeit	189
10.4	Gesundheit und der universitäre Kohärenzsinn	193
10.5	Zusammenfassung	194
IV.	Empfehlungen zur Gesundheitsförderung	197
1	Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	197
2	Empfehlungen zur Reduktion der Belastungen am Arbeitsplatz	198
3	Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit	199
4	Empfehlungen zur Verbesserung des sozialen Klimas	200
5	Empfehlungen zu gesundheitsbezogenen Kontrollüberzeugungen	200
6	Empfehlungen zum Arbeitsmedizinischen Dienst	201
7	Empfehlungen zur Sicht der Universität als Ganzes	202
	Literatur	203
	Anhang: Der Fragebogen	205

Vorwort

„Suchtprävention ist als ganzheitlicher Prozess eingebettet in die Gesamtbemühungen für ein gesundes und sinnvolles Leben und damit ein wesentliches Teilgebiet der Gesundheitsförderung.“

Diese Feststellung aus dem Arbeitsbericht 1997 der betrieblichen Sozial- und Suchtberatung (BSSB) der Carl von Ossietzky Universität spiegelt wider, dass deren beraterische Funktion nicht als isoliertes Arbeitsfeld gesehen wird, sondern im Kontext betrieblichen Gesundheitsmanagement. So wurden bereits im Rahmen der ersten Informationstage der BSSB 1992 Modelle integrierter betrieblicher Gesundheitsförderung diskutiert. Auf dem Fachforum „Gesundheitsförderung als Aufgabe der Personalentwicklung“ des Nds. Innenministeriums 1998 präsentierte sich die BSSB und informierte über Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Innerhalb der Universität erwuchs aus diesen Ansätzen im August 2000 die PROJEKTGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT.

Auf diesem Hintergrund wird verständlich, dass es mich ganz besonders freut, mit der Realisierung einer Mitarbeiterbefragung und dem hiermit vorliegenden ersten Bericht zur gesundheitlichen Lage am Arbeitsplatz Universität einen kontinuierlichen Prozess fortsetzen zu können. Hieraus kann im Sinne unseres Leitbildes „ARBEITSPLATZ UNIVERSITÄT – GESUND SEIN – SICH WOHL FÜHLEN“ nunmehr eine Gesamtkonzeption ‚Gesundheitsmanagement an der Carl von Ossietzky Universität‘ entwickelt werden.

Herzlicher Dank gilt dabei den Mitgliedern der PROJEKTGRUPPE BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT Martina Ehmen, Silke Gräser, Klaus Haferkamp, Wilma Hentschel, Brigitte Jambor-Maischner, Petra Siemer und Gerd Christian Wagner für die Grundsatzdiskussionen und die vorbereiteten Arbeiten, den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Evaluation aus dem Fach Psychologie für Konzeption, Durchführung und Auswertung der Fragebogenaktion und ganz besonders den Kolleginnen und Kollegen für ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Mitarbeiterbefragung.

Günter Schumann

Betrieblicher Sozial- und Suchtberater (BSSB)

I Einleitung

„Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über die Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“ (WHO, 1986)

Schon in der Ottawa-Charta (1986), der Grundsatzserklärung zur Gesundheitsförderung, wird die Schaffung gesundheitsfördernder Lebenswelten als eines der fünf Handlungsfelder der Gesundheitsförderung benannt. Für die Gesundheitsförderung kann die Hochschule als Lebenswelt ein wichtiger Ansatzpunkt sein, denn hier können Bedingungen gestaltet werden, die Wohlbefinden für Menschen ermöglichen und sie befähigen, Gesundheit im Sinne von mehr Selbstbestimmung über die eigene Gesundheit zu verwirklichen (vgl. Sonntag, Gräser, Stock & Krämer, 2000).

Das Projekt Gesundheitsfördernde Universität Oldenburg fand seinen konkreten Ausgangspunkt in der Tagung „Leitbild Gesundheit als Standortvorteil“ an der Universität Oldenburg im Mai 2000, initiiert und organisiert durch die AE Gesundheits- und Klinische Psychologie der Universität. Zielsetzung der Tagung war es, die internen gesundheitsbezogenen Angebote der Oldenburger Universität transparent zu machen und miteinander zu vernetzen. An zwei Tagen konnten sich unter den beiden Schwerpunktthemen „Betriebliche Gesundheitsförderung“ und „Gesundes Studieren“ Projekte und Arbeitsfelder unterschiedlicher Institutionen und Organisationen an der Universität präsentieren (siehe dazu Belschner & Gräser, 2001).

Auf Initiative der Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung gründete sich dann im August 2000 die Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität. Zielsetzung dieser Gruppe ist es, eine Gesamtkonzeption zum Gesundheitsmanagement an der Oldenburger Universität zu entwickeln. Unter Beteiligung verschiedener zentraler gesundheitsbezogener Institutionen und Abteilungen der Universität Oldenburg (Betriebliche Sozial- und Suchtberatung, Sicherheitsingenieurin, Betriebsärztin, Personalräte, Personaldezernat, Personalweiterbildung und AE Gesundheits- und Klinische Psychologie), sollen hier Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement entwickelt werden. Dabei sollte am Anfang eine Analyse ste-

hen, auf deren Basis schließlich eine erste Einschätzung der gesundheitlichen Ausgangssituation vorgenommen werden kann.

Gefördert durch das Niedersächsische Innenministerium wurde dann eine Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung beim Verwaltungs- und technischen Personal durchgeführt. Von den insgesamt angeschriebenen 861 Beschäftigten nahmen 370 an der Befragung teil. Der Rücklauf liegt somit bei rund 44 % und ist als zufriedenstellend einzuschätzen.

Die sozialepidemiologische Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen richtet sich insgesamt auf die gesundheitliche Situation an der Universität Oldenburg. Dabei wird sowohl nach den ganz konkreten Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz als auch nach weiteren gesundheitsfördernden und -hemmenden Faktoren im Arbeitskontext gefragt. Es werden Fragen zu gesundheitlichen Belastungen aber auch nach Unterstützungsfaktoren wie dem sozialem Klima an der Universität gestellt. Von besonderem Interesse waren aber auch die gesundheitlichen Beschwerden und die gesundheitlichen Lagen der Beschäftigten. In diesem Bericht werden nun erste Ergebnisse zur gesundheitlichen Lage und den gesundheitsfördernden Bedingungen an der Universität Oldenburg präsentiert und auf wichtige Aspekte als erste Ansatzpunkte für Interventionen hingewiesen. Konzipiert und durchgeführt wurde die Befragung durch die Projektgruppe Evaluation aus dem Fach Psychologie der Universität Oldenburg.

Gesundheitsbezogene Mitarbeiterbefragungen sind oft individuumszentriert angelegt, d. h. sie fragen vorwiegend nach individuellem Risiko- und Gesundheitsverhalten. Im Sinne der Salutogenese, einem wichtigen und zentralen Modell zur Entstehung von Gesundheit, sind aber auch die sozialen, institutionellen und ökologischen Umweltfaktoren im weitesten Sinne mit einzubeziehen, die Gesundheit über strukturelle Ressourcen fördern können. Entscheidend bei der Konzeption der Erhebung war es also weniger, nur das persönliche Gesundheitsverhalten und die individuellen Risikofaktoren abzufragen, sondern vielmehr auch die Aspekte abzubilden, die als Ressourcen oder strukturelle Voraussetzungen die Gesundheit beeinflussen. Dazu gehören für die Beschäftigten ihre Ressourcen und Belastungen am Arbeitsplatz, aber auch wichtige Umgebungsfaktoren wie das soziale Klima und gesundheitspsychologische Ansätze, z. B. die subjektiven Theorien der Beschäftigten von Gesundheit, denn sie ermöglichen Rückschlüsse auf geeignete und sinnvolle Interventionsformen der Gesundheitsförderung. Untersucht wurden aber auch fördernde und hindernde Faktoren, die die

Inanspruchnahme von bereits existierenden gesundheitsbezogenen Einrichtungen beeinflussen.

Die hier vorliegende Publikation soll exemplarisch Konzeption und erste Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung an der Universität Oldenburg vorstellen und einen Ansatz und Anreiz für andere Institutionen bieten.

Eine MitarbeiterInnenbefragung ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer gesundheitsfördernden Hochschule, denn Gesundheit fördern heißt zunächst über Gesundheit berichten. Dabei ist die Betriebliche Gesundheitsförderung und das Betriebliche Gesundheitsmanagement, als Aufgabe von Personalentwicklung begriffen, ein wichtiges Instrument von Organisationsentwicklung und Voraussetzung für die Entwicklung einer gesunden corporate identity, auch in der öffentlichen Verwaltung und an der Universität.

Oldenburg, Juli 2001

Prof. Dr. Wilfried Belschner

(AE Gesundheits- und Klinische Psychologie)

Dipl.-Psych. Silke Gräser

(AE Gesundheits- und Klinische Psychologie)

Dr. Andreas Hellmann

(Institut für Kognitionsforschung)

Dr. Markus Meis

(Institut zur Erforschung von Mensch-Umwelt-Beziehungen)

Dr. Petra Scheibler

(AE Gesundheits- und Klinische Psychologie)

Dr. Annette Schmitt

(Institut zur Erforschung von Mensch-Umwelt-Beziehungen)

II Merkmale der Stichprobe

Insgesamt gingen 370 Fragebögen in die Stichprobe ein. Davon sind 65,3 % und so die Mehrheit der Befragten Frauen und 34,7 % der Befragten Männer.

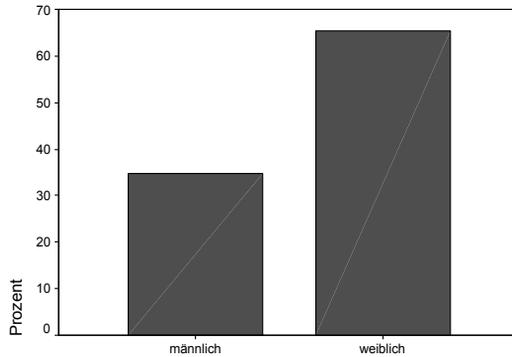


Abb. 1: Geschlechtsverteilung der Stichprobe

Hinsichtlich des Alters waren aus datenschutzrechtlichen Erwägungen heraus nur zwei Kategorien vorgegeben, nämlich „bis 44 Jahre“ und „45 Jahre und älter“. In dieser Stichprobe sind 53,8 % der Befragten 44 oder jünger und 46,2 % sind 45 Jahre oder älter.

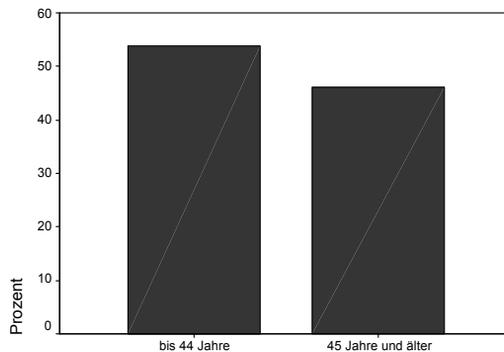


Abb. 2: Altersverteilung der Stichprobe

Gefragt wurde auch nach der Dauer der Beschäftigung. Über die Hälfte der Befragten (57,2 %) sind seit 11 oder mehr Jahren an der Universität beschäftigt. Kürzere Beschäftigungszeiten von 6-10 Jahren lagen bei 20,3 % vor; 22,5 % der Befragten waren kürzer als sechs Jahre an der Universität beschäftigt.

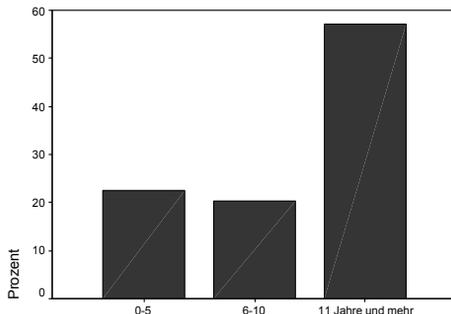


Abb. 3: Dauer der Beschäftigung an der Uni

Erhoben wurde auch die Form des Arbeitsverhältnisses als Vollzeit oder Teilzeit und die Befristung des Arbeitsvertrages. Die überwiegende Mehrheit hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag (80,8 %), 17,8 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ sind befristet beschäftigt und 1,4 % haben sowohl einen unbefristeten als auch einen befristeten Vertrag. Die Mehrheit arbeitet Vollzeit (59,9 %), 39,6 % sind in Teilzeit beschäftigt.

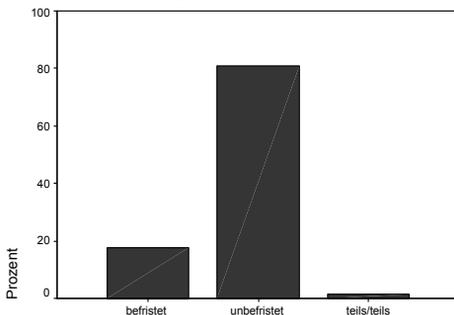


Abb. 4: Form des Arbeitsverhältnisses

¹ Im Folgenden wird aus Gründen der Lesbarkeit von Mitarbeitern gesprochen; gemeint sind aber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

III Ergebnisse

1 Tätigkeiten

1.1 Anteil verschiedener Tätigkeiten an der Arbeitszeit

Verwaltende und Bürotätigkeiten haben insgesamt den größten Anteil an der Arbeitszeit. Es folgen beratende Tätigkeiten, technische Tätigkeiten und handwerkliche Tätigkeiten. Gestalterisch/künstlerische und sonstige Tätigkeiten haben insgesamt keinen großen Anteil.

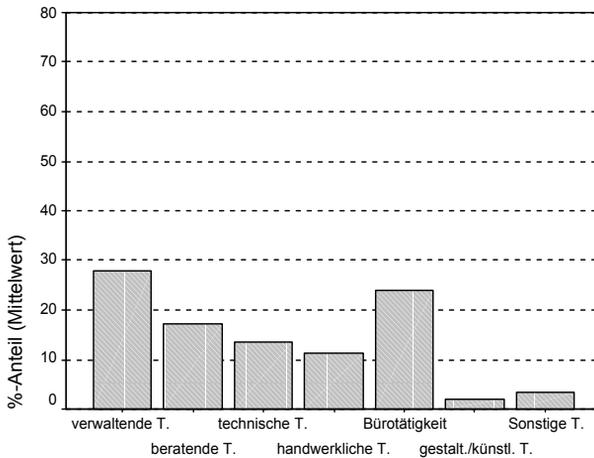


Abb. 1.1: Anteil verschiedener Tätigkeiten an der Arbeitszeit

Aufgrund der Tätigkeiten, die die Arbeitszeit ausmachen, lassen sich deutlich drei Mitarbeitergruppen unterscheiden (Clusteranalyse): Mitarbeiter mit verwaltenden Tätigkeiten (55 % der Befragten, davon 3/4 Frauen), Mitarbeiter mit handwerklichen und technischen Tätigkeiten (31 %, davon gut 1/3 Frauen), und Mitarbeiter mit Bürotätigkeiten (14 %, davon 84 % Frauen). Diese Gruppen unterscheiden sich deutlich darin, welchen Anteil die verschiedenen Tätigkeiten an ihrer Arbeitszeit haben: Die erste Gruppe übt verwaltende, beratende und Bürotätigkeit aus, die zweite ist handwerklich und

technisch tätig und die dritte (kleinste) Gruppe übt nahezu ausschließlich Bürotätigkeiten aus.

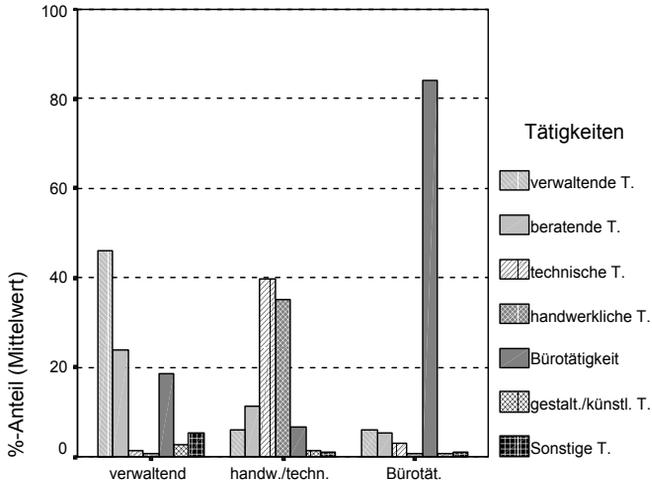


Abb. 1.2: Anteil verschiedener Tätigkeiten an der Arbeitszeit bei unterschiedlichen Berufsgruppen

1.2 Nutzung von Geräten

Hinsichtlich der Geräte, mit denen sie im Allgemeinen arbeiten, unterscheiden sich die verwaltend Tätigen und die ausschließlich Bürotätigkeiten Ausführenden nicht, die am häufigsten benutzten Geräte sind Computer, Telefon/Fax und Kopierer. Die Gruppe der handwerklich-technisch Tätigen dagegen arbeitet mit einer breiteren Palette von Geräten, sie benutzen am häufigsten Handwerksgeräte und Werkzeuge, Computer, elektronische Geräte, Telefon/Fax, aber auch Kopierer, Großmaschinen und Fahrzeuge.

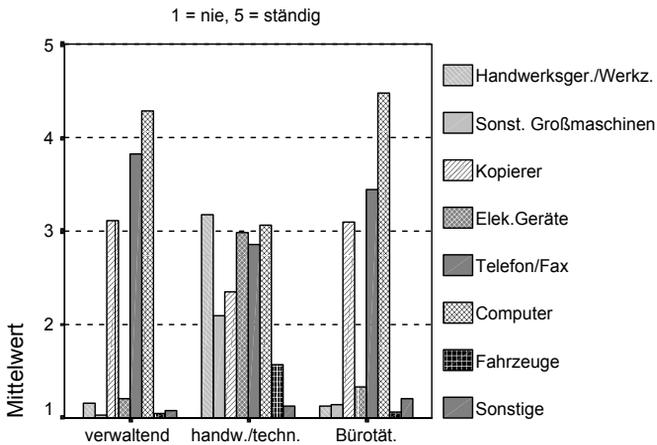


Abb. 1.3: Häufigkeit der Nutzung von Geräten

1.3 Zusammenfassung

Aufgrund der Tätigkeiten der Befragten lassen sich drei Mitarbeiter- bzw. Tätigkeitsgruppen unterscheiden: Mitarbeiter mit verwaltenden Tätigkeiten, mit handwerklichen und technischen Tätigkeiten und mit Bürotätigkeiten. Diese Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Arbeitstätigkeiten und der von ihnen benutzten Geräte.

2 Arbeitsplatz

2.1 Zufriedenheit mit den Bedingungen am Arbeitsplatz

Die Zufriedenheit mit den Bedingungen am Arbeitsplatz wurde mit 21 Fragen erfasst. Dabei wurde eine Skala von „1=gar nicht zufrieden“ bis „5=sehr zufrieden“ verwendet.

2.1.1 Lage des Arbeitsraumes (AR)

Die Befragten waren insgesamt mit der Lage des Arbeitsplatzes zufrieden (Mittelwert [M]=3,9). Es zeigte sich aber, dass die Befragten aus der Berufsgruppe Bürotätigkeit überproportional mittelmäßig zufrieden (28,6 %) sind, wohingegen die Berufsgruppe Handwerk/Technik relativ hohe Zufriedenheitswerte aufwies (über 78 % waren ziemlich oder sehr zufrieden).

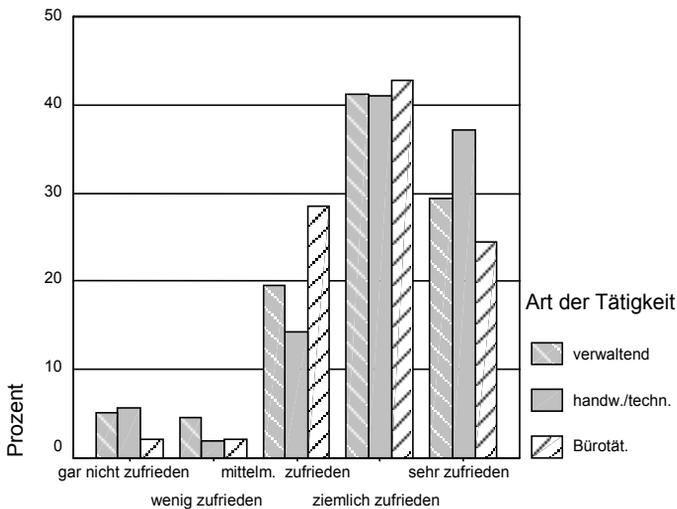


Abb. 2.1: Lage des Arbeitsraumes

2.1.2 Zustand des Arbeitsraumes

Mit dem Zustand des Arbeitsraumes waren alle Befragten im Mittel mit $M=3.64$ zufrieden. Die Befragten aus der Verwaltung waren geringfügig unzufriedener als die Befragten aus dem handwerklich/technischen Bereich.

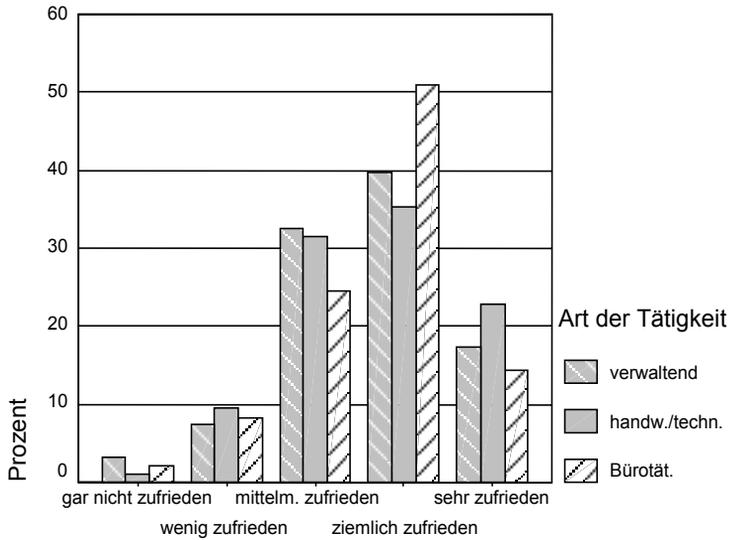


Abb. 2.2: Zustand des Arbeitsraumes

2.1.3 Größe/Platzangebot des Arbeitsraumes

Mit der Größe des Arbeitsraumes und des Platzangebotes waren alle Befragten zu $M=3.80$ zufrieden. Dies guten Zufriedenheitswerte waren zwischen den Gruppen sehr ähnlich.

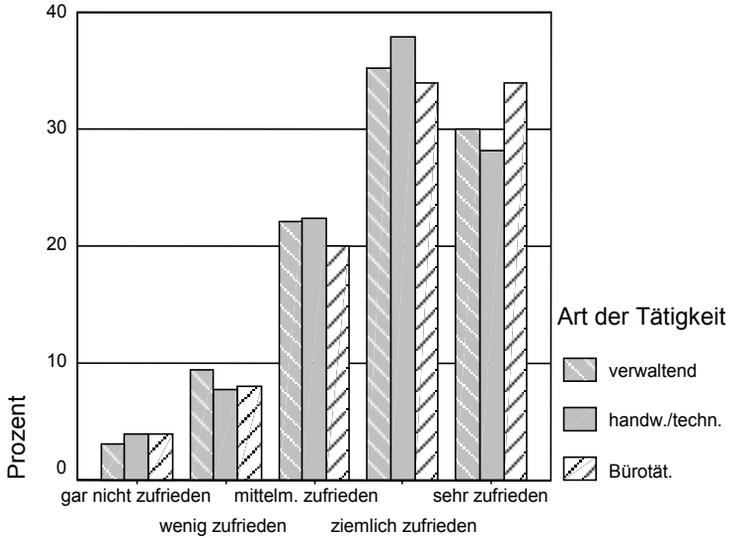


Abb. 2.3: Größe des Arbeitsraumes

2.1.4 Anzahl der Personen im Arbeitsraum

Mit der Anzahl der Personen im Arbeitsraum konnten bedeutsame Unterschiede festgestellt werden: Von den Damen und Herren aus der Berufsgruppe Verwaltung waren 59,4 % sehr zufrieden, wohingegen die Zufriedenheitswerte bei der Büro- und Handwerksgruppe geringer ausfielen. Insgesamt über alle Berufsgruppen war ein Mittelwert von $M=4,13$ zu verzeichnen.

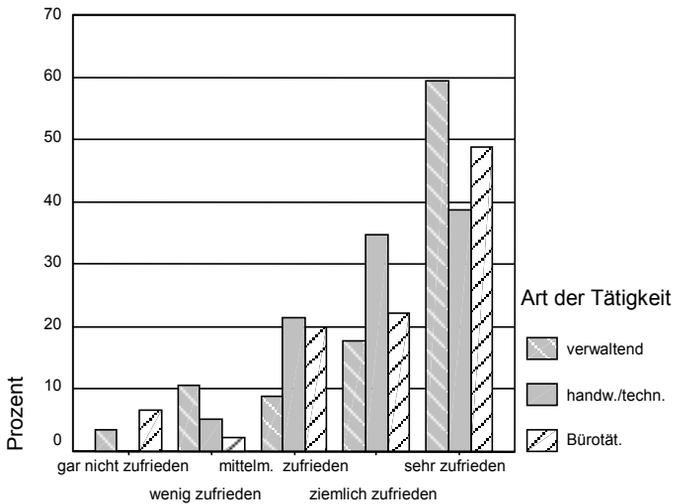


Abb. 2.4: Anzahl der Personen im Arbeitsraum

2.1.5 Mobiliar

Beim Mobiliar gab es zwar keine bedeutsamen Gruppenunterschiede, doch ist hier zu beachten, dass fast ein Drittel mit dem Mobiliar nur mittelmäßig zufrieden war. Der Mittelwert lag bei $M=3,44$.

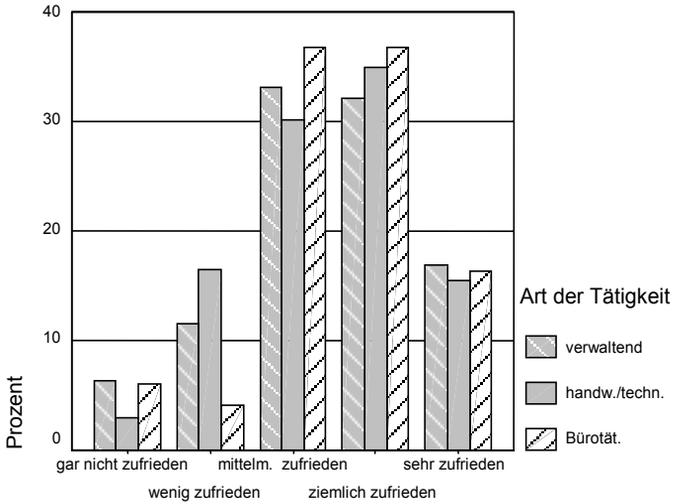


Abb. 2.5: *Mobiliar*

2.1.6 Möglichkeit zur individuellen Gestaltung

Bei der Frage nach der individuellen Gestaltung des Arbeitsplatzes antworteten die Befragten im Mittel mit $M=3.46$; also ein Wert zwischen mittelmäßig und ziemlich zufrieden. Es sind marginale Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zu sehen: die Gruppe Handwerk/Technik zeigte minimal schlechtere Werte als die anderen beiden Gruppen im Bereich ‚wenig zufrieden‘.

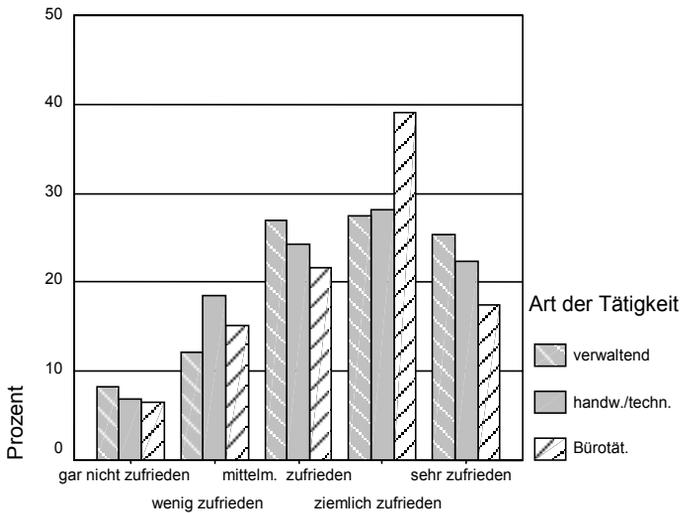


Abb. 2.6: Möglichkeit zur individuellen Gestaltung

2.1.7 Sauberkeit am Arbeitsplatz

Das Thema Sauberkeit ist als ein generelles Problem am Arbeitsplatz anzusehen. Hier waren alle Befragten nur mittelmäßig zufrieden (M=2.95). Hier äußerten 16,2 % der Verwaltungsgruppe, dass sie ‚gar nicht zufrieden‘ waren. Die Gruppe der Bürotätigkeit äußerte zu 36 %, dass sie wenig mit der Sauberkeit am Arbeitsplatz zufrieden sind.

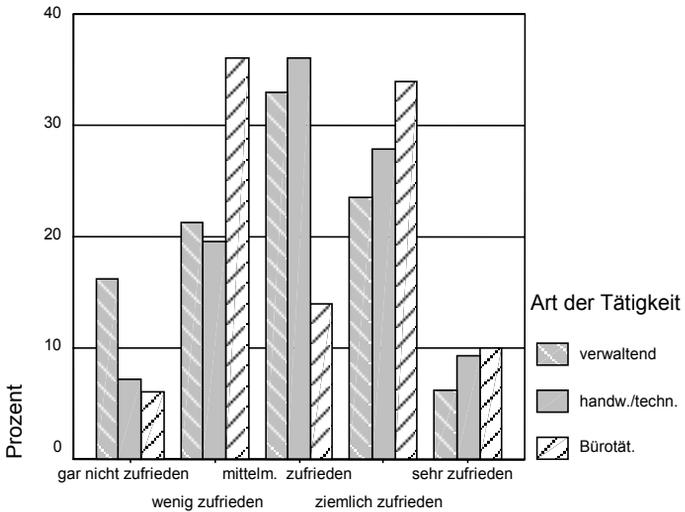


Abb. 2.7: Sauberkeit am Arbeitsplatz

2.1.8 Raumklimatische Bedingungen (Licht, Luft, Temperatur)

Mit den raumklimatischen Bedingungen waren zwar generell Werte im Bereich von ‚mittelmäßig zufrieden‘ zu verzeichnen, doch fällt auf, dass fast 1/3 der Befragten aus der Gruppe Handwerk/Technik gar nicht oder nur wenig zufrieden sind. Die Damen und Herren aus der Verwaltung hingegen zeigten die höchsten Zufriedenheitswerte. Fast die Hälfte dieser Gruppe war ziemlich oder sehr zufrieden mit den raumklimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz.

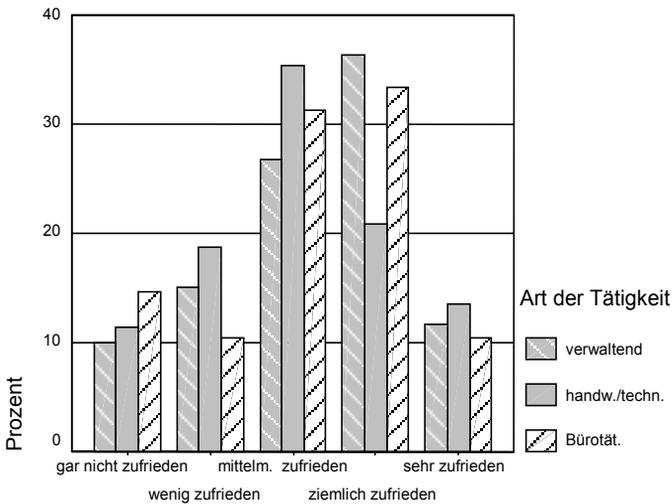


Abb. 2.8: Raumklimatische Bedingungen

2.1.9 Klimaanlage

Ein Beurteilung der Klimaanlage am Arbeitsplatz kann kaum stattfinden, da 55 % über eine solche nicht verfügen. Die Befragten, die eine Klimaanlage am Arbeitsplatz haben, waren wenig bis mittelmäßig hiermit zufrieden (M=2.48). Von den N=153 Befragten, die unter einer Klimaanlage arbeiten, meinten 30 %, dass sie mit der Klimaanlage gar nicht zufrieden sind.

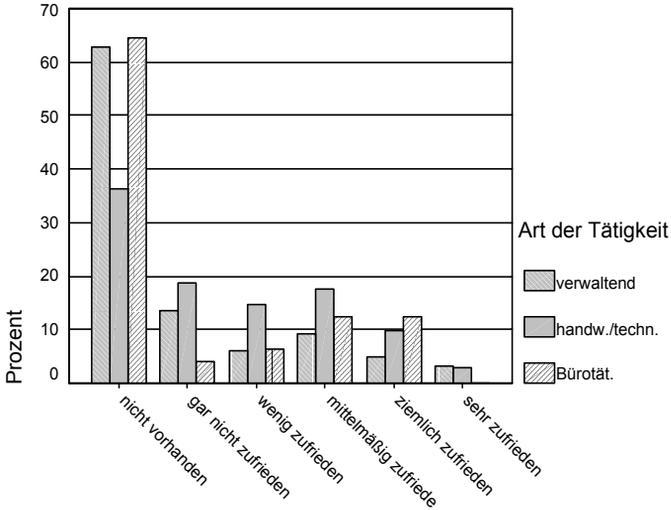


Abb. 2.9: Klimaanlage

2.1.10 EDV-Ausstattung

Bezüglich der EDV-Ausstattung waren relativ hohe Zufriedenheitswerte zu verzeichnen. Ca. 2/3 der Befragten waren ziemlich oder sehr zufrieden (Mittelwert: 3,70). Es fällt aber auf, dass 11,7 % der Berufsgruppe Handwerk/Technik über keine EDV-Ausstattung verfügen oder sie nicht nutzen können.

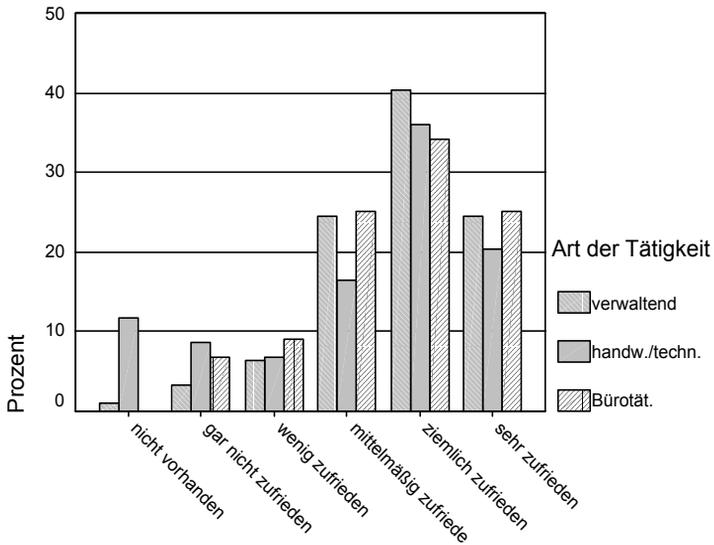


Abb. 2.10: EDV-Ausstattung

2.1.11 Technische und sonstige Arbeitsmittel

Auch bei der Ausstattung mit technischen und sonstigen Arbeitsmitteln waren die Befragten überwiegend ziemlich oder sehr zufrieden ($M=3.80$). Dabei unterschieden sich die Berufsgruppen nicht wesentlich voneinander.

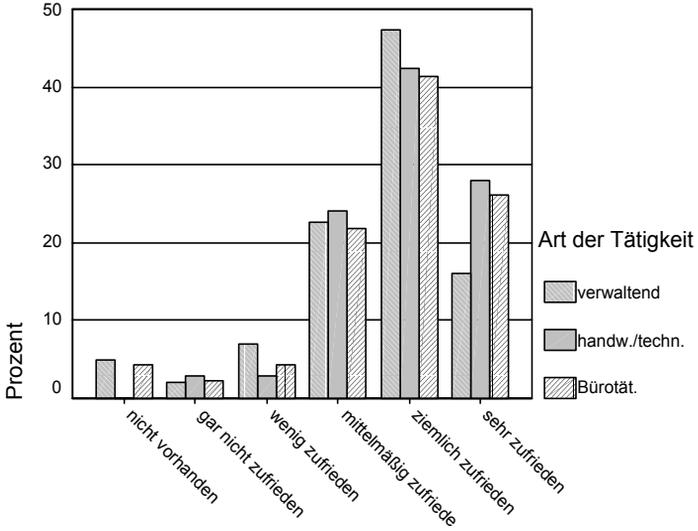


Abb. 2.11: Technische und sonstige Arbeitsmittel

2.1.12 Sicherheitseinrichtungen

Mit den Sicherheitseinrichtungen waren zwar die überwiegende Mehrheit der Befragten mittelmäßig bis ziemlich zufrieden, doch fällt auf, dass bei rund 1/3 derartige Sicherheitseinrichtungen nicht vorhanden sind. Dies ist besonders bei der Berufsgruppe Bürotätigkeit zu beobachten: 42,9 % dieser Gruppe verfügte über keine Sicherheitseinrichtungen jedweder Art oder diese Befragten wussten darüber nichts.

Die Zufriedenheitswerte der Handwerker/Techniker waren aber relativ hoch.

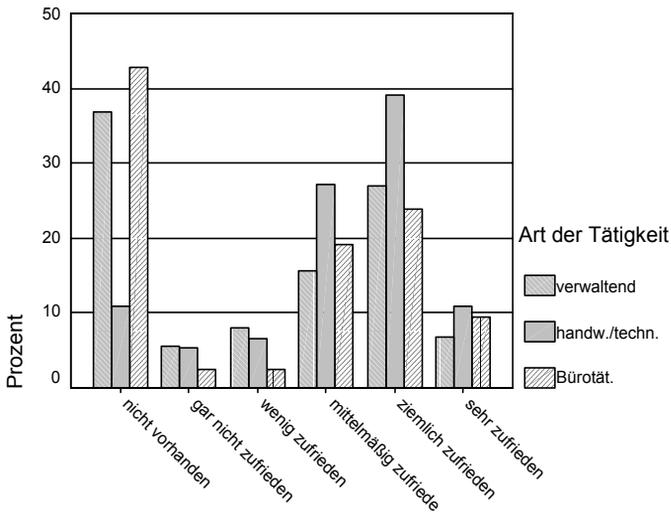


Abb. 2.12: Sicherheitseinrichtungen

2.1.13 Aufenthalts- und Sozialräume

Die überwiegende Mehrheit war mit den Aufenthalts- und Sozialräumen mittelmäßig zufrieden ($M=3.14$). Zu beachten ist aber, dass 26,6 % aus der Verwaltungsgruppe und 30,4 % aus der Gruppe der Bürotätigkeit über keinen Sozial- oder Aufenthaltsraum verfügt. Weiterhin fällt auf, dass die Gruppe der Handwerker/Techniker zum einen über 90 % Aufenthalts- und Sozialräume nutzen können und dass diese mittelmäßig bis ziemlich zufrieden mit diesen Räumen sind.

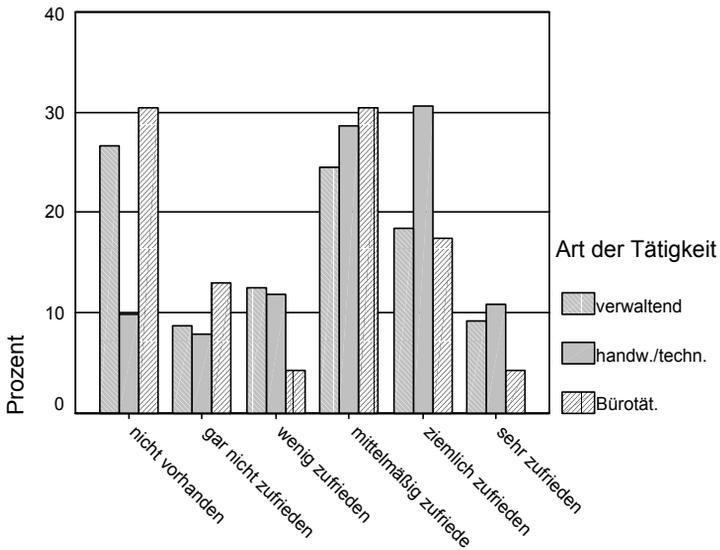


Abb. 2.13: Aufenthalts- und Sozialräume

2.1.14 Sanitäre Einrichtungen

Wie schon bei dem Thema Sauberkeit werden auch die sanitären Einrichtungen von allen moniert. Über 37 % war gar nicht oder wenig mit den sanitären Einrichtungen zufrieden (der Mittelwert lag bei $M=2,81$). Rund 2 % gaben an, über keine sanitären Anlagen zu verfügen. Am wenigsten zufrieden mit den sanitären Anlagen waren die Berufsgruppen Verwaltung und Bürotätigkeit. Ob dabei allerdings tatsächlich die objektiven Gegebenheiten sich von denen der Gruppe Handwerk/Technik unterscheiden oder sich hier unterschiedliche Bezugssysteme bemerkbar machen, kann hier nicht geklärt werden.

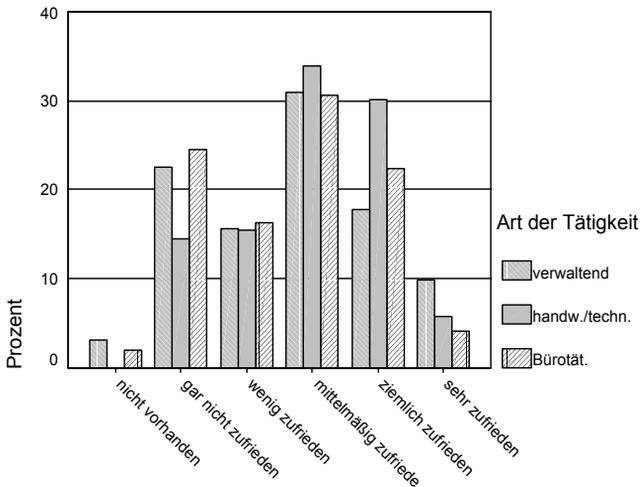


Abb. 2.14: Sanitäre Einrichtungen

2.1.15 Erste-Hilfe-Raum

Fast die Hälfte der Befragten (48,4 %) gab an, dass sie mit dem Erste-Hilfe-Raum gar nicht oder wenig zufrieden sind. Der Mittelwert lag bei $M=2,53$. Gravierender ist allerdings, dass 54 % aller Befragten angaben, dass ein solcher Raum überhaupt nicht existiert oder dieser nicht verfügbar ist.

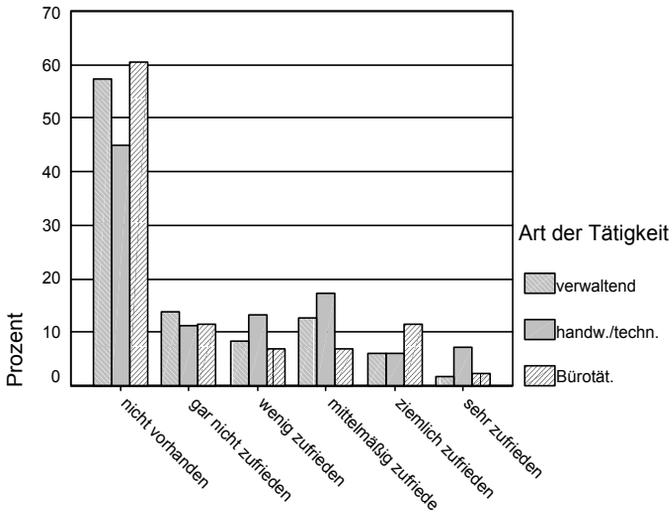


Abb. 2.15: Erste-Hilfe-Raum

2.1.16 Rückzugsmöglichkeiten

Die Rückzugsmöglichkeiten korrespondieren stark mit den Aufenthalts- und Sozialräumen. Der mittlere Zufriedenheitswert lag bei allen Befragten bei $M=2.70$. Entscheidend ist aber, dass rund 1/3 angab sich gar nicht zurückziehen zu können; die Gruppen Verwaltung (37 %) und Bürotätigkeit (40,4 %) waren hier überrepräsentiert.

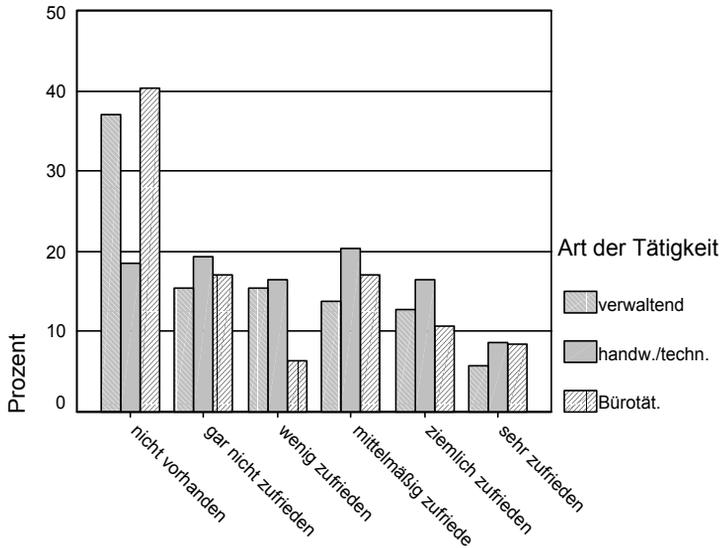


Abb. 2.16: Rückzugsmöglichkeiten

2.1.17 Essensversorgung – Mensen Uhlhornsweg und Wechloy

Der Mensa im Uhlhornsweg wurden außerordentlich gute Noten vergeben, die im Bereich ziemlich zufrieden anzusiedeln sind ($M=3.81$). Die Mensa in Wechloy schnitt um über eine Skaleneinheit schlechter ab ($M=2.69$). Hier gaben die Befragten, die in Wechloy in die Mensa gehen, an, dass sie wenig bis mittelmäßig zufrieden sind.

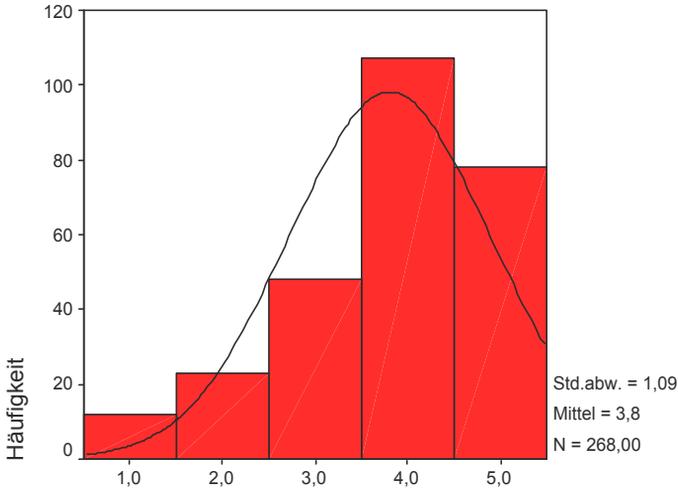


Abb. 2.17: Essensversorgung Mensa Uhlhornsweg

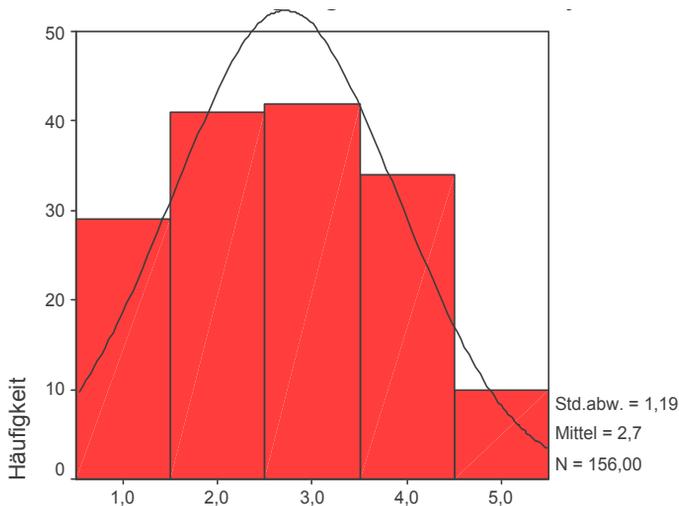


Abb. 2.18: Essensversorgung Mensa Wechloy

2.1.18 Sonstige Nennungen

Es tauchten darüber hinaus kaum sonstige Nennungen auf. Die wenigen Einzelnennungen bezogen sich auf das Fehlen einer Mensa am Birkenweg, ungünstige Klimaverhältnisse im Sommer, keine Teeküche, zu hohe Mensapreise für Bedienstete, den Mensaplan und ein mangelndes Sicherheitsgefühl.

2.1.19 Weitergehende Analysen (Regressionsanalysen)

Es konnte in weitergehenden Analysen (schrittweise Regressionsanalysen) gezeigt werden, dass bessere Bedingungen des Zustandes, der Lage sowie der Größe des Arbeitsraumes eine höhere gesamte Arbeitszufriedenheit (vgl. Frage 3.6) kausal vorhersagen kann.

Für die allgemeinen Beschwerden (Summenwert Frage 5.5) sind andere Bedingungen wesentlich: Je besser das Raumklima, die Möglichkeit der individuellen Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Lage des Arbeitsplatzes und je geringer die Anzahl der Personen im Arbeitsraum ist, desto niedriger ist der Gesamtwert der vorgebrachten Beschwerden. Als protektiver Faktor weiterhin ist die Essensversorgung in der Mensa Uhlhornsweg anzusehen: Je höher

die Zufriedenheit mit der Essensversorgung mit der Mensa am Uhlhornsweg ist, desto niedriger ist der Gesamtwert der vorgebrachten Beschwerden.

2.2 Belastungen am Arbeitsplatz

Die Belastung am Arbeitsplatz wurde mit 11 Fragen erfasst. Dabei wurde eine Skala von „1=gar nicht belastet“ bis „5=sehr belastet“ verwendet.

2.2.1 Stress und Zeitdruck

Die Befragten gaben an zu $M=3.20$ mittelmäßig belastet durch Stress und Zeitdruck belastet zu sein. Die Unterschiede hinsichtlich der Berufsgruppen waren zwar nicht wesentlich, doch fällt auf, dass die Berufsgruppe der Handwerker und Techniker am wenigsten durch Stress und Zeitdruck belastet ist (über 36 % waren gar nicht oder wenig belastet). Die Gruppe der Verwaltung hingegen gab an, mehr durch Zeitdruck und Stress belastet zu sein: 44 % dieser Gruppe gab an, ziemlich oder sehr belastet zu sein.

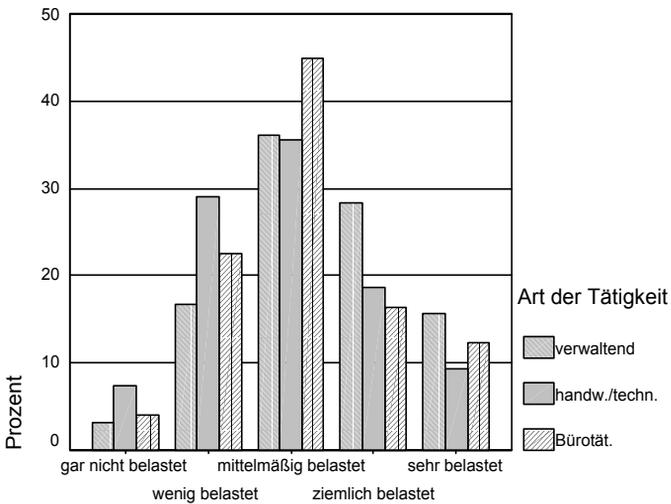


Abb. 2.19: Stress und Zeitdruck

2.2.2 Angst vor Arbeitsplatzverlust

Das Empfinden von Belastung durch Arbeitsplatzverlust ist bei allen Befragten relativ gering ausgeprägt. Der Mittelwert ist wenig belastet ($M=2,16$). Auffällig ist jedoch, dass die Gruppe der Bürotätigkeit sich am meisten hierdurch bedroht fühlt: Rund 25 % dieser Gruppe gab an, ziemlich oder sehr durch die Angst vor Arbeitsplatzverlust belastet zu sein.

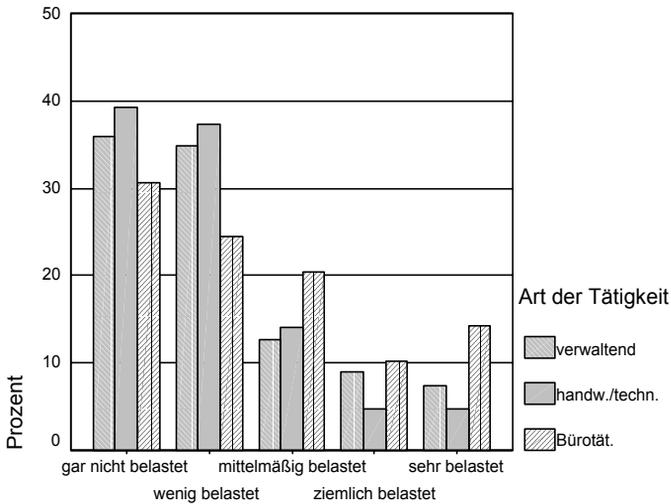


Abb. 2.20: Angst vor Arbeitsplatzverlust

2.2.3 Angst vor Umstrukturierung

Die Werte hinsichtlich der Umstrukturierung sind um eine halbe Skaleneinheit günstiger angegeben worden. 51 % fühlte sich wenig oder gar nicht belastet durch die Angst vor Umstrukturierungsmaßnahmen; die Gruppenunterschiede fielen weniger stark aus. Zu beachten ist aber, dass über 1/4 aller Befragten sich ziemlich oder sehr durch Umstrukturierungsmaßnahmen bedroht fühlen. Am wenigsten ist aber wohl die Gruppe der Verwaltung hierdurch belastet.

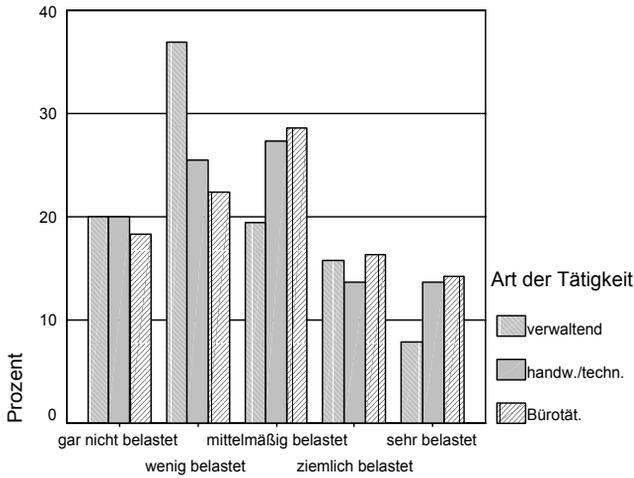


Abb. 2.21: Angst vor Umstrukturierung

2.2.4 Körperliche Anstrengung

Über 2/3 der Befragten fühlte sich gar nicht bis wenig körperlich belastet. Der Mittelwert lag bei 2,16. Dennoch ist auffällig, wie nicht anders zu erwarten, dass die Gruppe der Handwerker/Techniker sich am meisten durch körperliche Anstrengung belastet fühlt. Hier muss aber angemerkt werden, dass auch bei dieser Gruppe sich nur 11,1 % ziemlich oder sehr belastet durch körperliche Anstrengung fühlte.

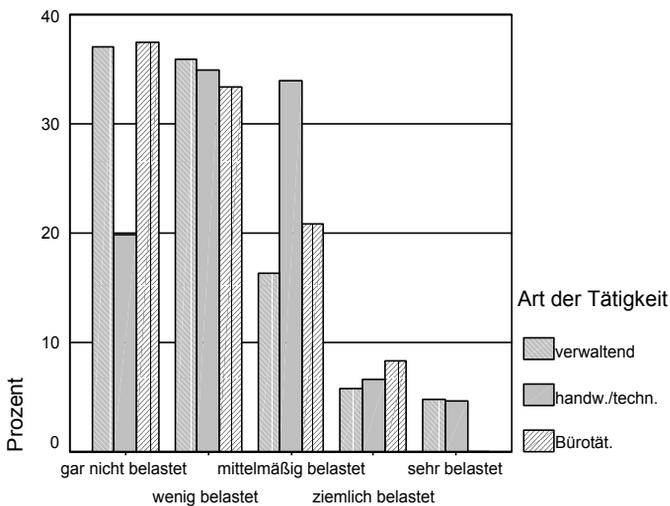


Abb. 2.22: Körperliche Anstrengung

2.2.5 Klimatische Bedingungen (Licht und Temperatur)

Es fühlten sich im Mittel zu $M=2.70$ aller Befragten durch die Klimafaktoren Licht und Temperatur belastet. Hier waren keine besonders großen Gruppenunterschiede zu verzeichnen. Am wenigsten war die Gruppe der Bürotätigkeit durch klimatische Faktoren belastet.

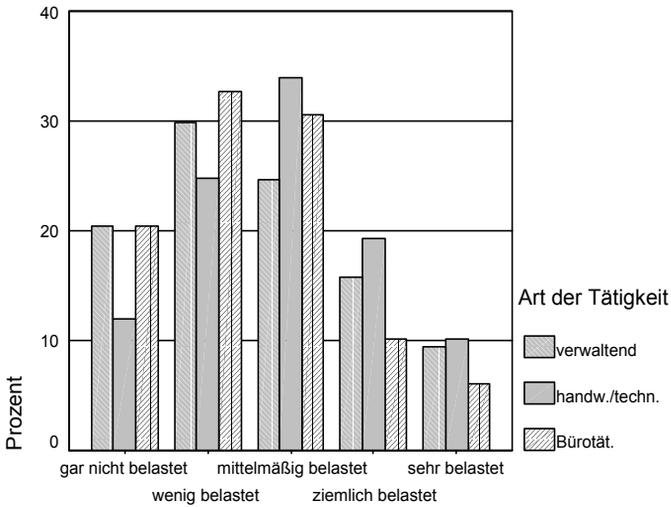


Abb. 2.23: Klimatische Bedingungen

2.2.6 Tabakrauch

Die Belastung durch Tabakrauch am Arbeitsplatz ist relativ gering. So fühlen sich alle Befragten nur zu $M=1.77$ durch Tabakrauch belastet.

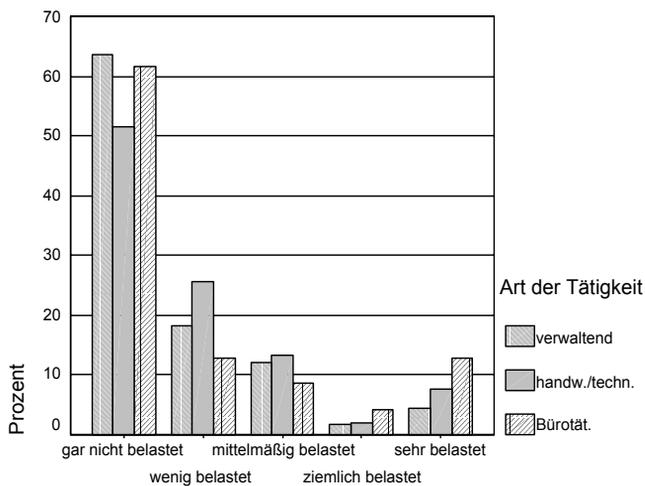


Abb. 2.24: Tabakrauch

2.2.7 Belastung der Innenluft

Eine höhere empfundene Belastung löste die Innenluft aus. Hier fühlten sich die Befragten im Mittel wenig oder mittelmäßig belastet. Am deutlichsten fühlten sich hier die Handwerker/Techniker belastet. Über 30 % gaben eine mittelmäßige Belastung an.

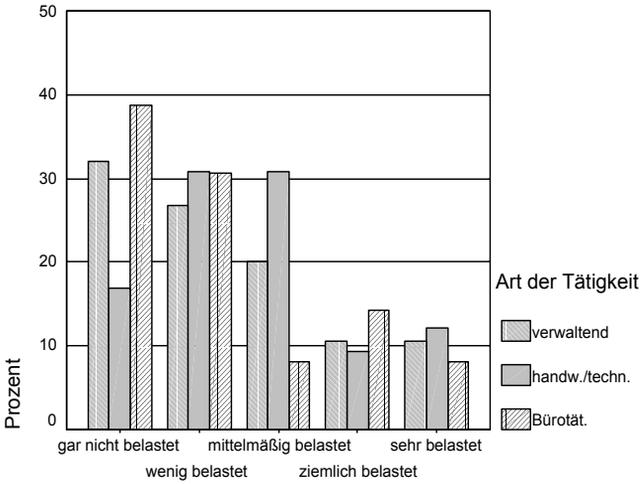


Abb. 2.25: Belastung der Innenluft

2.2.8 Chemische Stoffe

Wie auch schon beim Tabakrauch fühlten sich die Befragten durch chemische Stoffe überwiegend gar nicht oder wenig belastet ($M=1.64$). Jedoch fühlten sich 32,1 % der Gruppe der Handwerker/Techniker durch chemische Stoffe mittelmäßig bis sehr belastet.

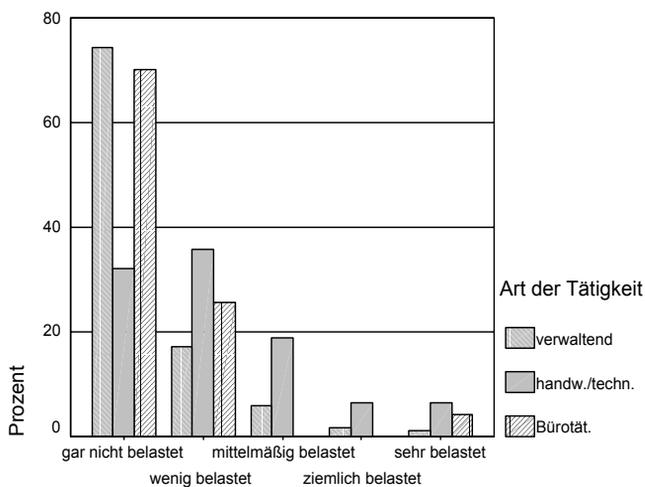


Abb. 2.26: Chemische Stoffe

2.2.9 Lärm und Geräusche

Die Belastung durch Lärm und Geräusche war insgesamt etwas höher als durch chemische Stoffe (M=2.29). Wiederum, wie bei allen physikalisch-chemischen Bedingungen, fühlte sich die Gruppe der Handwerker und Techniker am meisten hierdurch belastet: 46,2 % dieser Gruppe fühlte sich mittel- bis sehr belastet.

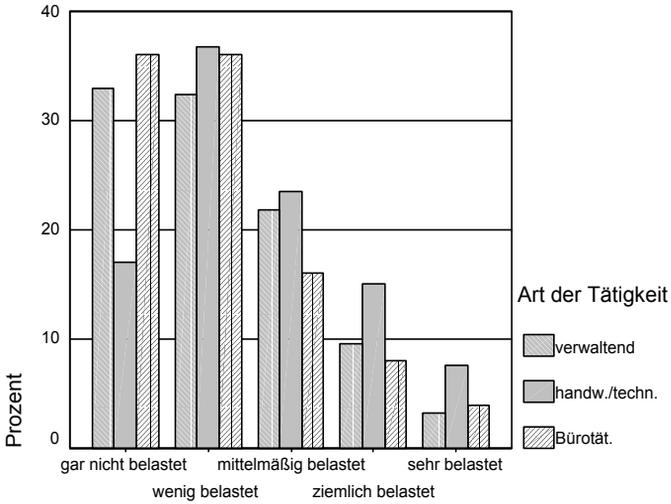


Abb. 2.27: Lärm und Geräusche

2.2.10 Strahlung und Elektromog

Die vermuteten Umwelttoxoxen Strahlung und Elektromog rufen bei den Befragten eine mittlere empfundene Belastung von $M=2.26$ hervor. Erstaunlich hier ist, dass diesmal nicht die Berufsgruppe der Handwerker und Techniker die höchsten Werte vorbrachten, sondern die Bürogruppe. 47,9 % dieser Gruppe fühlte sich mittelmäßig bis sehr durch ‚Strahlung‘ und ‚Elektromog‘ belastet.

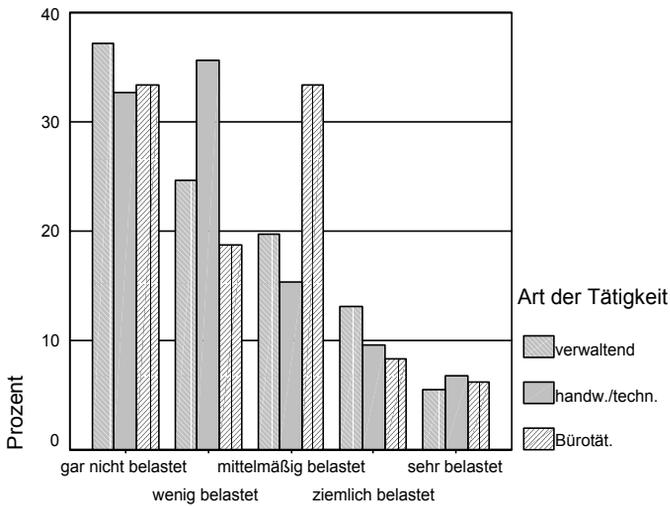


Abb. 2.28: Strahlung und Elektromog

2.2.11 Sonstige Nennungen

Weiterhin wurden wenige sonstige Belastungen vorgebracht. Diese Nennungen bezogen sich auf Staub und Dreck, schlechte Schutzkleidung, chemische Dämpfe durch Lüftungsanlagen und Teppichböden, Computergeräusche, Straßenlärm, Außenlärm, trockene Luft, ungenügende ergonomische Bedingungen, unqualifizierte Vorgesetzte sowie und Kollegen, die krankheitsbedingt ausgefallen sind.

2.2.12 Weitergehende Analysen (Regressionsanalysen)

Es konnte in weitergehenden Analysen (schrittweise Regressionsanalysen) gezeigt werden, dass Tabakrauch; Belastung der Innenluft sowie Stress/Zeitdruck die Arbeitszufriedenheit (vgl. 3.6) senken.

Weiterhin zeigten die schrittweisen Regressionsanalysen, dass Belastungsfaktoren wie Stress/Zeitdruck als stärkster Prädiktor, gefolgt von Angst vor Umstrukturierungsmaßnahmen, Lärm und Geräusche sowie ungünstige klimatische Bedingungen höhere psychosomatische Beschwerden (vgl. Frage 5.5) vorhersagen können.

2.3 Verbesserungsvorschläge zum Arbeitsplatz und den Arbeitsplatzbedingungen

Die Befragten konnten am Ende des Fragebogenteils zum Arbeitsplatz Verbesserungsvorschläge äußern. Die offenen Antworten wurden kodiert und in einer Häufigkeitstabelle aufgelistet:

2.3.1 Verbesserungsvorschläge Arbeitsplatz (Mehrfachantworten)

Kategorie	Code	N	% der Antworten	% der Fälle
Bessere Ausstattung (Möbiliar + EDV)	4	65	29,0	46,1
Mehr Sauberkeit	3	27	12,1	19,1
Besseres Arbeitsklima/Teamarbeit	13	20	8,9	14,2
Bessere Organisation der Arbeit	10	19	8,5	13,5
Bessere Beleuchtung	2	18	8,0	12,8
Verbesserte klimatische Bedingungen/Gerüche	1	17	7,6	12,1
Mehr Sozialräume	9	15	6,7	10,6
Mehr Privatheit	8	11	4,9	7,8
Weniger Lärm	6	9	4,0	6,4
Mehr Information über die Uni	7	8	3,6	5,7
Mehr Personal (Delegation)	5	7	3,1	5,0
Abwechslungsreichere Tätigkeit	12	7	3,1	5,0
Verbindung mit Uni-Wechloy	11	1	0,4	0,7
Antworten gesamt		224	100,0	158,9

Die meisten Nennungen hinsichtlich der Verbesserungsvorschläge beziehen sich auf eine bessere Ausstattung bezüglich des Möbiliars, EDV-Ausstattung, mehr Sauberkeit, ein besseres Arbeitsklima und eine bessere Organisation. Erst ab dem 5. Rangplatz werden auch Verbesserungen hinsichtlich chemisch-physikalischer Faktoren genannt (Beleuchtung, Klima). Kreuztabellen erbrachten zudem, dass die Rangplätze geringfügig zwischen den Gruppen variierten: Bei allen drei Berufsgruppen dominierte an Platz 1 die bessere Ausstattung mit dem Möbiliar und der EDV-Ausstattung. Die Handwerker/Techniker forderten an Platz 2 bessere raumklimatische Bedingungen und an Platz 3 mehr Sauberkeit. Bei den Berufsgruppe Bürotätigkeit wurden als Verbesserungsvorschläge eine bessere Beleuchtung und mehr Sauberkeit vorgebracht. Dies war bei der Verwaltungsgruppe ebenso zu verzeichnen, jedoch war hier die Forderung nach mehr Sauberkeit an Platz 2.

2.4 Zusammenfassung

2.4.1 Zufriedenheit mit den Bedingungen am Arbeitsplatz

Insgesamt betrachtet zeigen die Analysen zum Arbeitsplatz, dass sich die drei Gruppen ‚Verwaltung‘, ‚Handwerk/Technik‘ und ‚Bürotätigkeit‘ in den Bereichen voneinander unterscheiden (siehe auch Ergebnisse im Einzelnen).

In der folgenden Tabelle werden alle Fragen zum Bereich des Arbeitsplatzes auf Mittelwertsebene zusammengefasst. Je höher die Werte sind, desto zufriedener waren die Mitarbeiter (1=gar nicht zufrieden bis 5=sehr zufrieden). Die Bedingungen des Arbeitsplatzes sind nach Rangplätzen der Zufriedenheit (Gesamt) sortiert (je dunkler die Schraffierung, desto höher die *Unzufriedenheit*).

Bedingungen des Arbeitsplatzes	Zufriedenheit nach Tätigkeit			
	Verwaltung	Handwerk/ Technik	Büro- tätigkeit	Gesamt
Anzahl der Personen im Arbeitsraum	4,19	4,07	4,04	4,13
Lage des Arbeitsraumes	3,85	4,02	3,86	3,90
Mensa Uhlhornsweg	3,86	3,56	4,09	3,81
Größe/Platz des Arbeitsraumes	3,79	3,79	3,89	3,80
Arbeitsmittel (Büro, Werkzeuge)	3,72	3,89	3,89	3,80
EDV-Ausstattung	3,77	3,59	3,61	3,70
Zustand des Arbeitsraumes	3,61	3,70	3,67	3,64
Individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes	3,49	3,41	3,46	3,46
Mobiliar	3,42	3,44	3,53	3,44
Sicherheitseinrichtungen	3,34	3,49	3,62	3,43
Raumklima (Licht, Luft, Temperatur)	3,25	3,06	3,15	3,18
Aufenthalts- und Sozialräume	3,10	3,27	2,94	3,14
Sauberkeit	2,82	3,12	3,06	2,95
Sanitäre Einrichtungen	2,76	2,97	2,65	2,81
Möglichkeit zum Rückzug	2,66	2,74	2,79	2,70
Mensa Wechloy	2,73	2,58	3,00	2,69
Erste-Hilfe-Raum	2,38	2,72	2,65	2,53
Klimaanlage	2,41	2,43	2,94	2,48

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, liegen generell, über alle Berufsgruppen, die höchsten Zufriedenheitswerte (‚ziemlich zufrieden‘) bei der Anzahl der Personen pro Arbeitsraum, gefolgt von Lage des Arbeitsraumes, Mensa Uhl-

horns weg bis hin zu den Sicherheitseinrichtungen (hellgraue Schattierung). Diese Werte entsprechen Mittelwerten von ziemlich zufrieden ($M > 3,5$). Bei den Aspekten individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes bis hin zum Erste-Hilfe-Raum wurden nur mittelmäßige Zufriedenheitswerte berichtet (Mittelwerte $= < 3,5$ und $> 2,5$; mittelgraue Schattierung). Wenn eine Klimaanlage vorhanden war, waren die Befragten hiermit insgesamt ‚wenig zufrieden‘ (Mittelwerte $= < 2,5$; dunkle Schattierung).

Für einen detaillierteren Blick folgen die Daten auf kategorialer Ebene; mittels Kreuztabellen kann der interessierte Leser im Detail besonders problematische Aspekte nachlesen. Dort sind auch die Statistiken enthalten, ob überhaupt bestimmte Bedingungen, wie ein Erste-Hilfe-Raum, zur Verfügung stehen. Denn das Fehlen solcher Einrichtungen geht in die obigen Mittelwertanalysen nicht ein.

2.4.2 Belastung am Arbeitsplatz

Insgesamt betrachtet zeigen auch die Analysen zum Arbeitsplatz, dass sich die drei Berufsgruppen hinsichtlich der Belastung am Arbeitsplatz deutlich unterscheiden. Hier wurde von 1= ‚gar nicht‘ bis 5= ‚sehr belastet‘ erfasst, wie stark sich die Befragten belastet fühlen. Die folgende Tabelle ist sortiert nach der Belastungsstärke (Gesamtspalte): je höher die Belastung desto niedriger der Rangplatz (je dunkler die Schraffierung, desto höher die Belastung).

Belastung am Arbeitsplatz	Belastung nach Tätigkeit			
	Verwaltung	Handwerk/ Technik	Büro- tätigkeit	Gesamt
Chemische Stoffe	1,38	2,20	1,43	1,64
Tabakrauch	1,65	1,89	1,04	1,77
Angst vor Arbeitsplatzverlust	2,17	1,98	2,53	2,16
Körperliche Anstrengung	2,05	2,42	2,00	2,16
Strahlung, Elektromog	2,25	2,22	2,35	2,26
Lärm, Geräusche	2,18	2,59	2,08	2,29
Belastung der Innenluft	2,41	2,69	2,22	2,47
Angst vor Umstrukturierung	2,55	2,75	2,86	2,66
Klima (Licht und Temperatur)	2,64	2,91	2,49	2,70
Stress, Zeitdruck	3,37	2,93	3,10	3,20

Geringe Belastungen am Arbeitsplatz wurden für die chemischen Stoffe, Tabakrauch und Belastung der Innenraumluft (hellgraue Schattierung) berichtet. Mittelmäßige Belastungswerte (mittelgraue Schattierung) wurden bei den Faktoren ‚Angst vor Umstrukturierung‘, ‚Klima‘ und vor allem ‚Stress und Zeitdruck‘ angegeben. Hier ergibt sich aber ein eher heterogenes Bild: Fühlen sich die Gruppen aus der Verwaltung und Bürotätigkeit besonders durch nicht-physikalische Faktoren wie Stress und Zeitdruck sowie Angst vor Umstrukturierung (bei der Bürogruppe ist auch Angst vor Arbeitsplatzverlust hervorzuheben!) belastet, sind bei der Gruppe der Handwerker und Techniker besonders physikalisch-chemische Faktoren wie unerwünschte Geräusche, Klima und Belastung der Innenraumluft wesentliche Faktoren.

3 Arbeitszufriedenheit

3.1 Zufriedenheit mit persönlichen Arbeitsbedingungen

3.1.1 Zufriedenheit mit den Inhalten der täglichen Arbeitsaufgabe

Die Befragten sind mit der Art ihrer Aufgaben in der Mehrzahl zufrieden: Etwa 75 % geben an, sie seien mit den Inhalten der täglichen Arbeitsaufgabe eher zufrieden oder sehr zufrieden. Hierbei finden sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen Beschäftigten im Verwaltungsbereich, technischen Bereich oder im Büro.

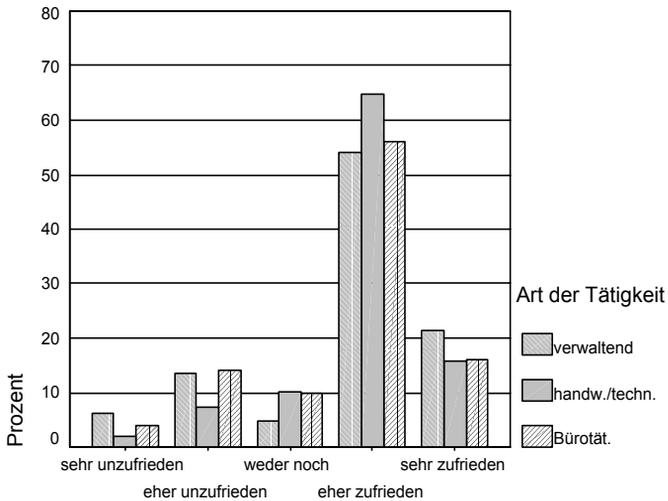


Abb. 3.1: Zufriedenheit mit den Inhalten der täglichen Arbeitsaufgaben

3.1.2 Zufriedenheit mit dem Umfang der täglichen Arbeitsaufgabe

Auch was den Umfang der täglichen Arbeit angeht, überwiegt der Anteil der „eher“ und „sehr“ Zufriedenen, allerdings weniger deutlich als hinsichtlich der Arbeitsinhalte: Etwa 63 % wählten eine dieser Antwortalternativen. Allerdings gaben beinahe 25 % der Befragten an, sie seien mit dem Umfang ihrer Arbeitsaufgabe „sehr“ oder „eher“ unzufrieden.

Wieder bestanden keine Unterschiede zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Tätigkeits- und Altersgruppen.

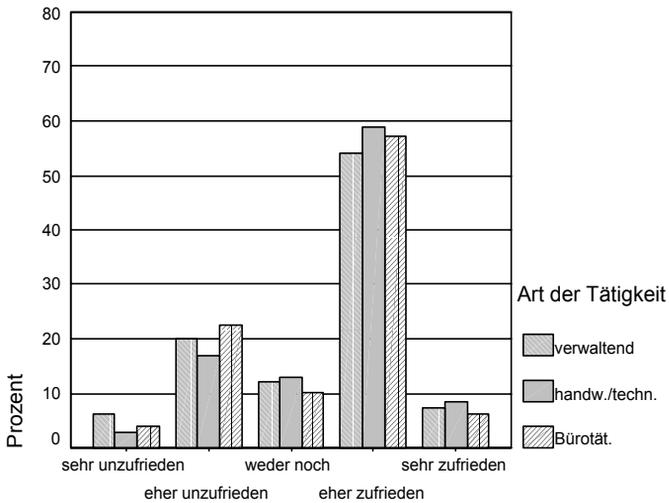


Abb. 3.2: Zufriedenheit mit dem Umfang der täglichen Arbeitsaufgabe

3.1.3 Zufriedenheit mit der Abwechslung, die die Tätigkeit bietet

Auch hinsichtlich der Abwechslung bei der Arbeitstätigkeit scheint die Mehrzahl der Mitarbeiter/-innen recht zufrieden: Etwa Zweidrittel der Befragten beschreiben sich als „eher“ oder „sehr“ zufrieden“.

Die geringste Zufriedenheit findet sich bei Beschäftigten mit Bürotätigkeiten. In diesem Arbeitsbereich sind nur 60 % mit der Abwechslung in ihrer Arbeit „eher“ oder „sehr“ zufrieden, ein vglw. hoher Anteil (20 %) äußert sich unentschieden.

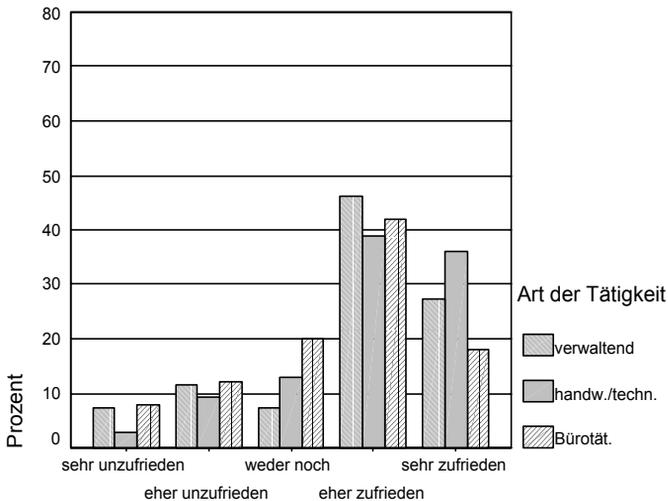


Abb. 3.3: Zufriedenheit mit der Abwechslung, die die Tätigkeit bietet

3.1.4 Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, eigene Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen

Mit der Möglichkeit, eigene Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen, sind etwas über 60 % der Befragten „eher“ oder „sehr“ zufrieden. Die Mehrzahl der Befragten äußert sich also wiederum zufrieden – immerhin 40 % sind jedoch nicht damit zufrieden, in welcher Weise sie ihre Qualifikationen einsetzen können.

Den stärksten Mangel berichten hier erneut die mit Bürotätigkeiten Beschäftigten – sie äußern häufiger als die beiden anderen Tätigkeitsgruppen ausdrückliche Unzufriedenheit mit dieser Bedingung ihrer Arbeitstätigkeit.

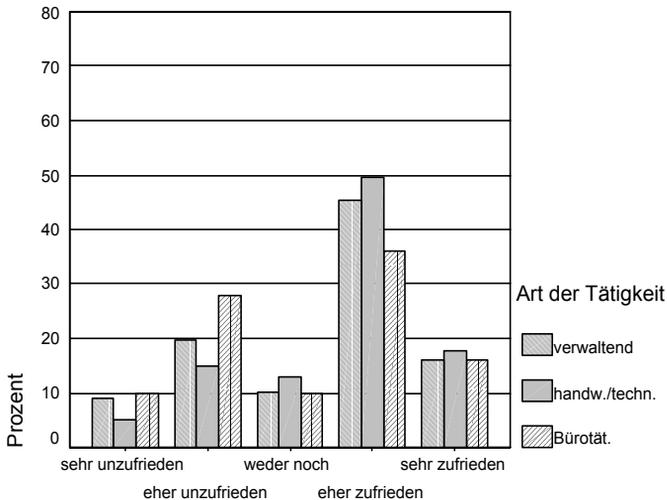


Abb. 3.4: Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, eigene Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen

3.1.5 Zufriedenheit mit der Selbständigkeit bei der Arbeit

Die überwiegende Mehrzahl der befragten Mitarbeiter/-innen (80 %) ist mit dem Ausmaß der Selbständigkeit „eher“ oder „sehr“ zufrieden.

Eine gewisse Sonderstellung haben wiederum die mit Bürotätigkeiten Beschäftigten: Sie äußern deutlich weniger hohe Zufriedenheit mit ihrer Selbstständigkeit bei der Arbeit als die beiden anderen Gruppen.

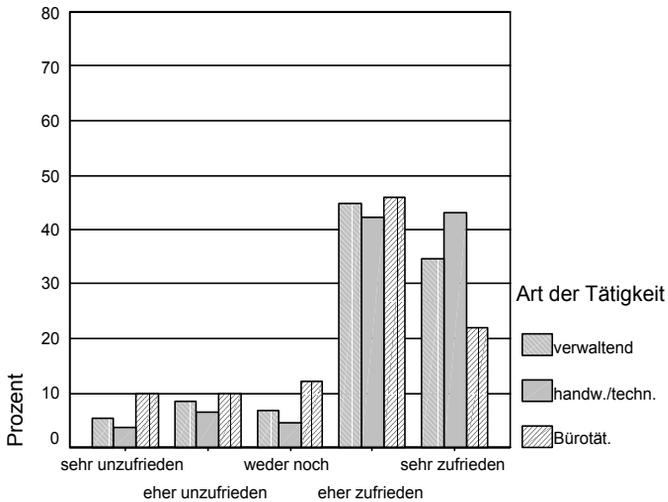


Abb. 3.5: Zufriedenheit mit der Selbständigkeit bei der Arbeit

3.1.6 Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich

Mit der Zusammenarbeit in ihrem Arbeitsbereich sind 63 % der befragten Universitätsbediensteten „eher“ oder „sehr“ zufrieden. Für etwa ein Drittel der Beschäftigten scheint die Zusammenarbeit jedoch auch problematische Seiten zu haben, sie äußern sich als „sehr“ oder „eher“ unzufrieden.

Die drei Tätigkeitsgruppen unterscheiden sich nicht wesentlich hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich.

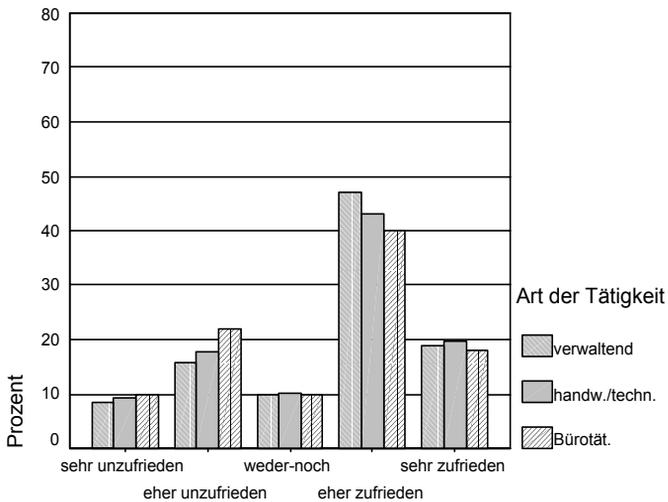


Abb. 3.6: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich

3.1.7 Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen

Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen gehen die Meinungen auseinander: Etwa die Hälfte der Mitarbeiter/-innen ist damit „eher“ oder „sehr“ zufrieden, ein Viertel ist unentschieden und ein weiteres Viertel ist „sehr“ oder „eher“ unzufrieden.

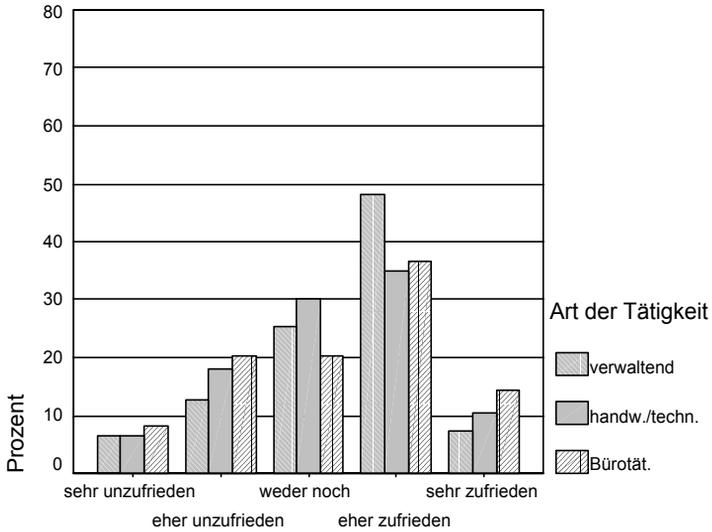


Abb. 3.7: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen

3.1.8 Zufriedenheit mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Hinsichtlich der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten äußern sich insgesamt 50 % der Mitarbeiter/-innen als „eher“ bzw. „sehr“ zufrieden. Damit muss die Einschätzung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten als nicht befriedigend bewertet werden.

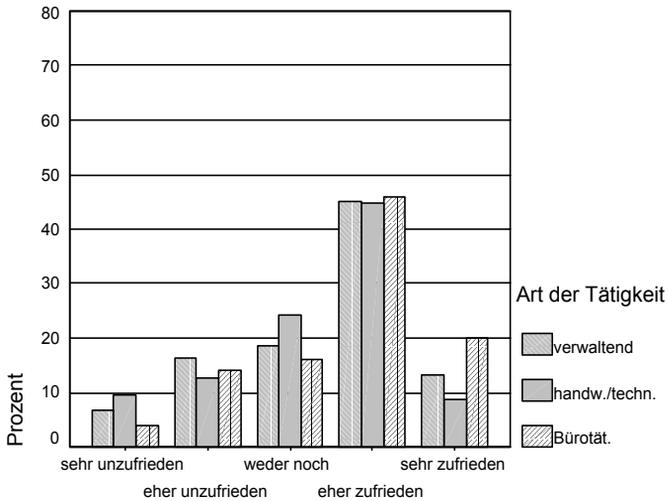


Abb. 3.8: Zufriedenheit mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

3.1.9 Zufriedenheit mit der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit

Lediglich ca. 35 % der Befragten äußerten sich „eher“ oder „sehr“ zufrieden mit der an ihrem Arbeitsplatz üblichen Einarbeitung in eine neue Tätigkeit. Ins Auge sticht bei dieser Frage der vglw. hohe Anteil der Unentschiedenen (35 %). Möglicherweise kann dies so interpretiert werden, dass zahlreiche Mitarbeiter/-innen keine Erfahrung mit der Einarbeitung in neue Tätigkeiten haben.

Auch ist bzgl. der Einarbeitung der Anteil Unzufriedener vgl. hoch: 30 % beschrieben sich als „sehr“ oder „eher“ unzufrieden.

Die Zufriedenheit mit der Einarbeitung in neue Tätigkeiten muss somit als eher gering eingestuft werden – sei es, weil Mitarbeiter/-innen überhaupt nicht oder unzulänglich eingearbeitet werden.

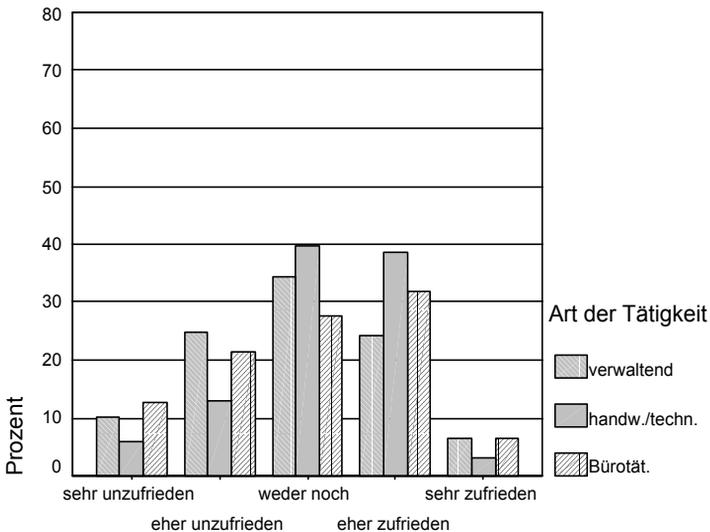


Abb. 3.9: Zufriedenheit mit der Einarbeitung in eine neue Tätigkeit

3.2 Entscheidungs- und Verantwortungsspielraum

3.2.1 Einschätzung des Verantwortungsspielraums im Arbeitsbereich

Die Mehrheit der Befragten (53 %) bewertet den zur Verfügung stehenden Verantwortungsspielraum als „gerade richtig“. Auffälligerweise wird der Verantwortungsspielraum nur von einer kleinen Minderheit (8,3 %) als eher zu groß bewertet, während über ein Drittel der Befragten (34,4 %) ihren Spielraum als zu gering betrachten.

Insbesondere mit Bürotätigkeiten Beschäftigte sehen ihnen zugestandene Verantwortungsspielräume als zu gering an: Über die Hälfte (52 %) der Tätigkeitsgruppe wählte diese Antwortalternativen.

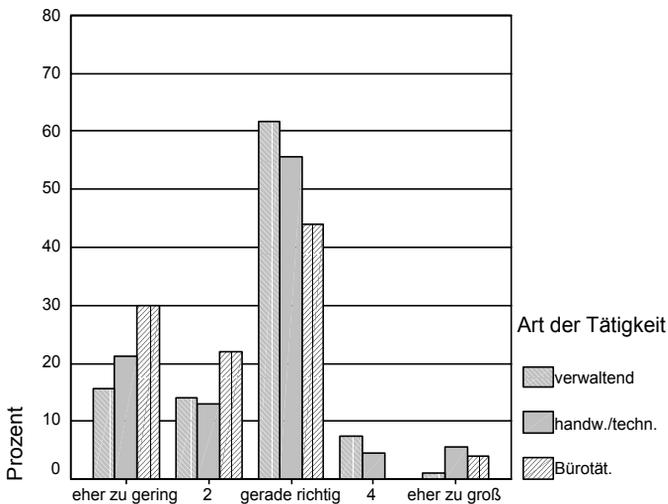


Abb. 3.10: Einschätzung des Verantwortungsspielraums im Arbeitsbereich

3.2.2 Einschätzung des Entscheidungsspielraums im Arbeitsbereich

Ein ähnliches Bild wie hinsichtlich der Verantwortungsspielräume wird bei den Entscheidungsspielräumen gezeichnet: Etwa die Hälfte aller Befragten (50 %) empfindet ihre Spielräume als gerade richtig, wenige (7,5 %) als zu groß, und eine bedeutende Gruppe (ca. 42 %) bewertet ihre Entscheidungsmöglichkeiten als zu gering.

Wieder berichten die im Bürobereich Beschäftigten am häufigsten, ihre Entscheidungsspielräume seien zu gering bemessen.

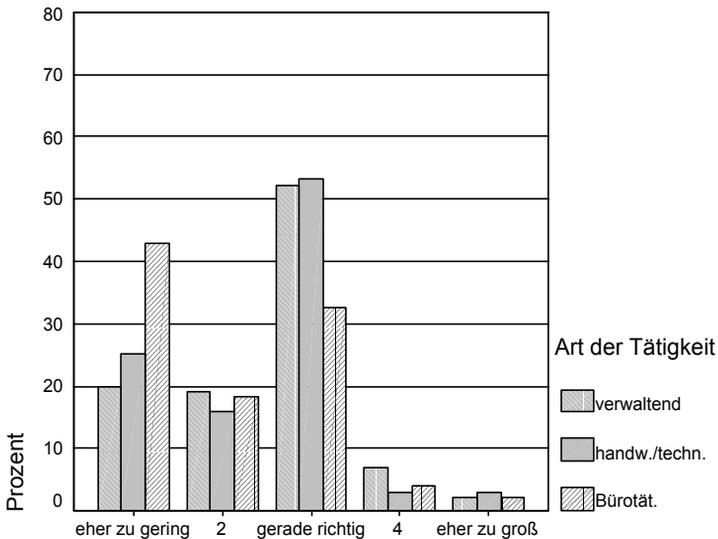


Abb. 3.11: Einschätzung des Entscheidungsspielraums im Arbeitsbereich

3.3 Freude an der Arbeit

Zu diesem Aspekt der Arbeitszufriedenheit wurden mehrere Fragen gestellt, die sich auf verschiedene Aspekte der Freude an der Arbeit einerseits und „Burn-out-Symptome“ andererseits beziehen. Die Angaben zu diesen Aussagen werden für die weitere Auswertung zu einem Score für „Freude an der Arbeit“ zusammengefasst.

Wie im folgenden deutlich wird, entschieden sich im Büro Beschäftigte häufiger für extreme Antwortmöglichkeiten (die vglw. geringe Freude an der Arbeit ausdrücken), bezogen auf den Gesamtscore der Freude an der Arbeit unterscheiden sie sich jedoch nicht von den beiden anderen Beschäftigtengruppen.

Zu den einzelnen Items fanden sich folgende Ergebnisse:

3.3.1 „Meine Arbeit macht mir gegenwärtig Freude“

Über die Hälfte der Befragten (57 %) halten diese Aussage für sich selbst für „ziemlich“ oder „völlig“ zutreffend. Ein Drittel der Teilnehmer (30 %) kann sich der Aussage jedoch lediglich mittelmäßig anschließen, 12 % geben an, diese Feststellung treffe für sie „nicht“ oder „wenig“ zu. Zwischen den Tätigkeitsgruppen bestehen hinsichtlich der Freude an der Arbeit keine Unterschiede.

Freude an der Arbeit berichten somit zwar die meisten befragten Bediensteten, über 40 % können jedoch nicht von sich sagen, dass ihre Arbeit ihnen Freude macht.

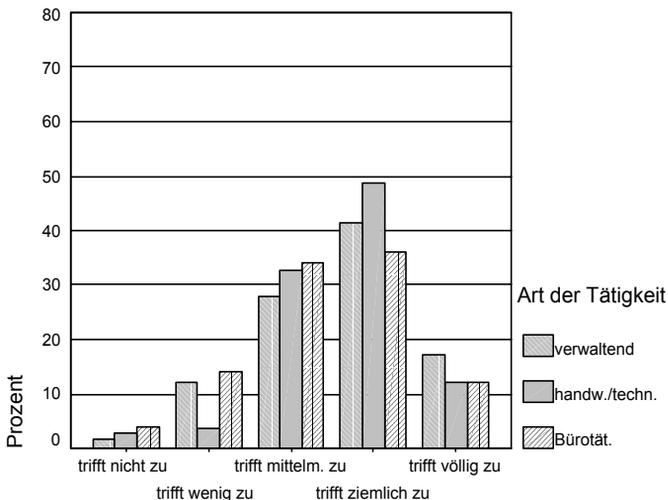


Abb. 3.12: „Meine Arbeit macht mir gegenwärtig Freude.“

3.3.2 „Vor Müdigkeit fällt mir im Moment das Denken schwer“

Für die große Mehrheit (79 %) der Befragten trifft diese Aussage „nicht“ oder „wenig“ zu, für 6,8 % trifft sie „ziemlich“ oder „völlig“ zu. Die drei Beschäftigtengruppen unterscheiden sich nicht in ihrem Urteil.

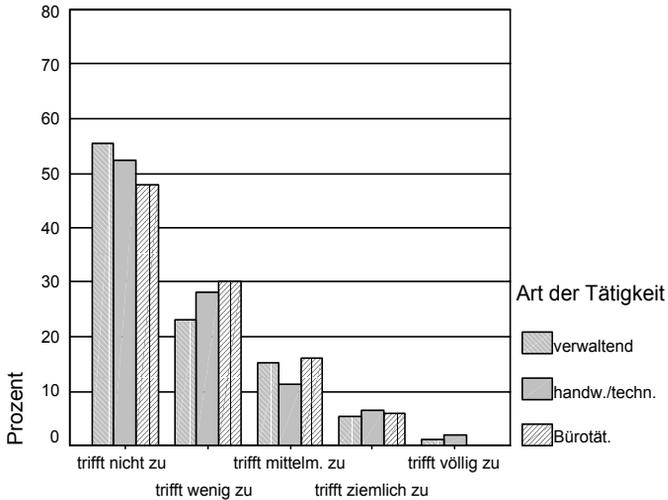


Abb. 3.13: „Vor Müdigkeit fällt mir im Moment das Denken schwer.“

3.3.3 „Augenblicklich wäre mir ein Wechsel des Arbeitstempos sehr angenehm“

Dieser Aussage stimmen 13 % der Untersuchungsteilnehmer „ziemlich“ oder „völlig“ zu. Für 70 % trifft sie „nicht“ oder „wenig“ zu. Mit Bürotätigkeiten Beschäftigte schließen sich der Aussage häufiger an als die beiden anderen Beschäftigungsgruppen.

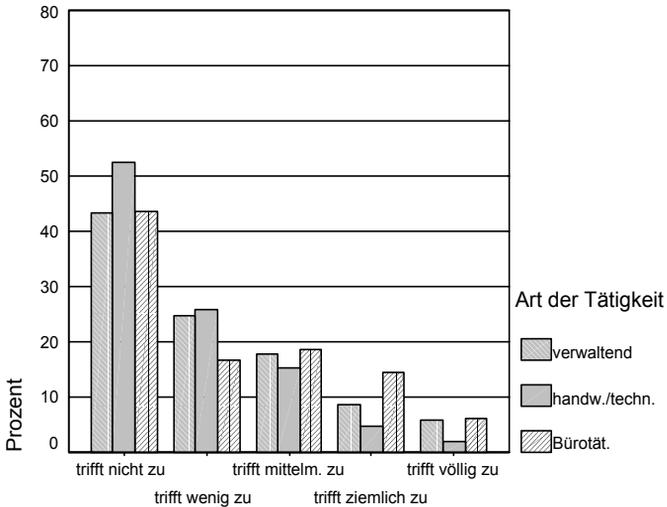


Abb. 3.14: „Augenblicklich wäre mir ein Wechsel des Arbeitstempos sehr angenehm“

3.3.4 „Momentan verspüre ich bei meiner Arbeit leichte Unlust“

Für 60 % der befragten Mitarbeiter trifft diese Aussage „nicht“ oder „wenig“ zu, für 18 % „ziemlich“ oder „völlig“. Ein auffälliger Gruppenunterschied zeigt sich hier in der Antwortalternative der starken Zustimmung: Für 12 % der im Büro Tätigen trifft diese Aussage „völlig“ zu, während sich die in der Verwaltung bzw. die im handwerklich/technischen Bereich Tätigen sich zu einem weit geringeren Anteil dieser Aussagen völlig anschließen (4,2 bzw. 1,9 %).

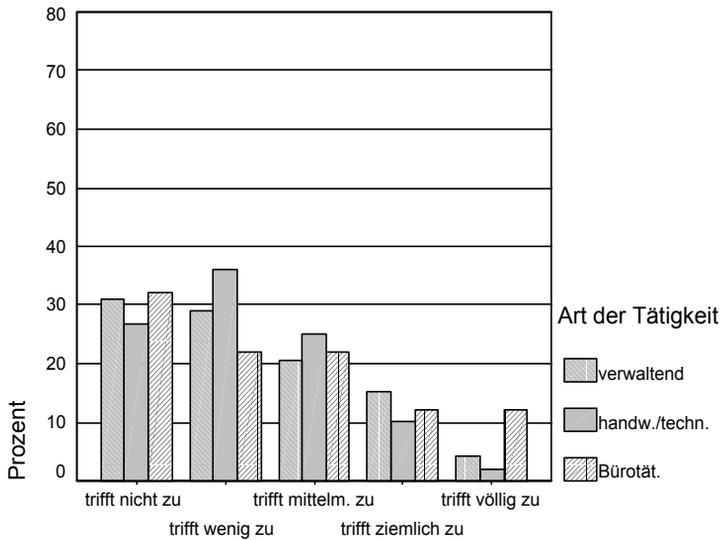


Abb. 3.15: „Momentan verspüre ich bei meiner Arbeit leichte Unlust“

3.3.5 „Augenblicklich wünsche ich mir keine andere Arbeit“

Gut die Hälfte der Befragten (53 %) beurteilt diese Aussage als „ziemlich“ oder „völlig“ zutreffend. Ein Drittel (32 %) kann sich der Aussage „nicht“ oder „wenig“ anschließen.

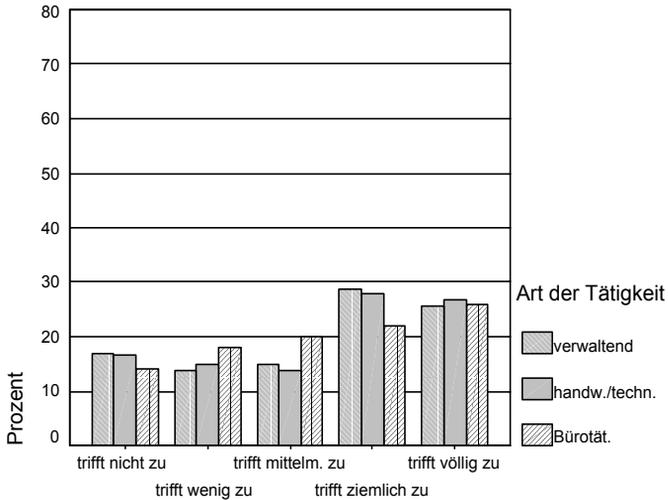


Abb. 3.16: „Augenblicklich wünsche ich mir keine andere Arbeit“

3.3.6 „Gegenwärtig komme ich mit meiner Arbeit ganz gut voran“

Dieser Aussage können 68 % aller Befragten „ziemlich“ oder „völlig“ zustimmen, lediglich für 10 % trifft die Aussage „nicht“ oder „wenig“ zu. Ein auffälliger Gruppenunterschied zeigt sich bei der völligen Zustimmung zu dieser Aussage: Zu diesem Urteil kommen 30 % der im Bürobereich Beschäftigten gegenüber lediglich 21 bzw. 20 % der Mitglieder der anderen Beschäftigungsgruppen.

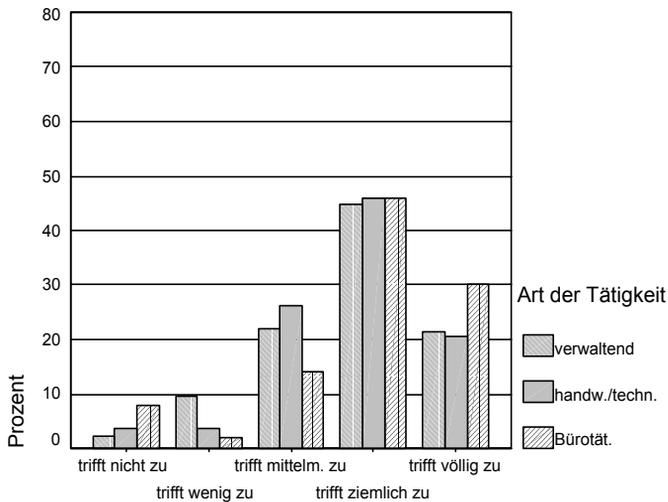


Abb. 3.17: „Gegenwärtig komme ich mit meiner Arbeit ganz gut voran“

3.3.7 „Augenblicklich regen mich schon Kleinigkeiten bei der Arbeit auf“

Die Mehrheit der Befragten (71 %) stimmen der Aussage „nicht“ oder „wenig“ zu, 14 % stimmen „völlig“ oder „ziemlich“ zu, weitere 14 % äußern sich unentschieden.

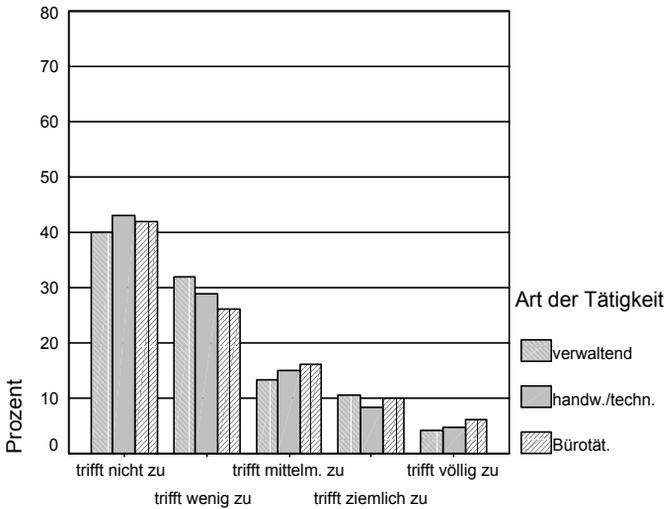


Abb. 3.18: „Augenblicklich regen mich schon Kleinigkeiten bei der Arbeit auf“

3.3.8 „Ich habe zur Zeit viel Interesse an meiner Arbeit“

Viel Interesse an ihrer Arbeit bekunden 58 % der Befragten durch „völlige“ oder „ziemliche“ Zustimmung zu dieser Aussage. Ein Viertel (27 %) stimmen der Aussage „ziemlich“ zu.

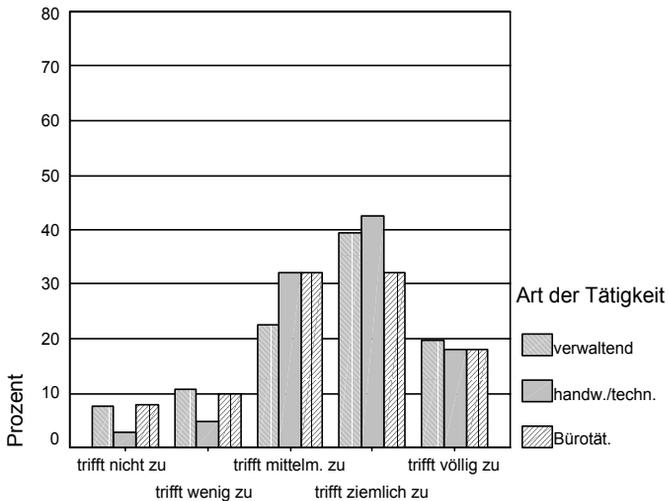


Abb. 3.19: „Ich habe zur Zeit viel Interesse an meiner Arbeit“

3.3.9 „Momentan habe ich meine Arbeit satt“

Zweidrittel der Befragten bewerten diese Aussage als „nicht“ oder „wenig“ zutreffend, 11 % als „ziemlich“ oder „völlig“ zutreffend. Völlige Zustimmung zu der Aussage findet sich vglw. häufig bei den im Büro Tätigen: Sie stimmen zu 10 % „völlig“ zu, verglichen mit 4,3 bzw. 1,9 % der Beschäftigten im Verwaltungs- und handwerklich/technischen Bereich.

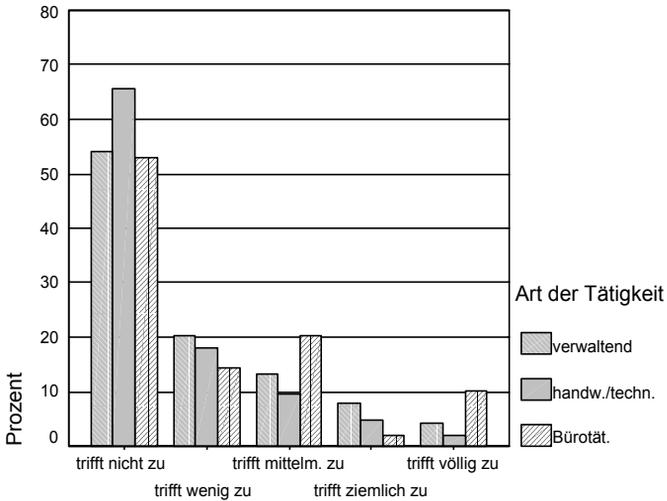


Abb. 3.20: „Momentan habe ich meine Arbeit satt“

3.3.10 „Momentan setze ich mich gern für meine Arbeit ein“

Dieser Aussage stimmen 57 % aller Befragten „ziemlich“ oder „völlig“, 38 % stimmen „nicht“ oder „wenig“ zu.

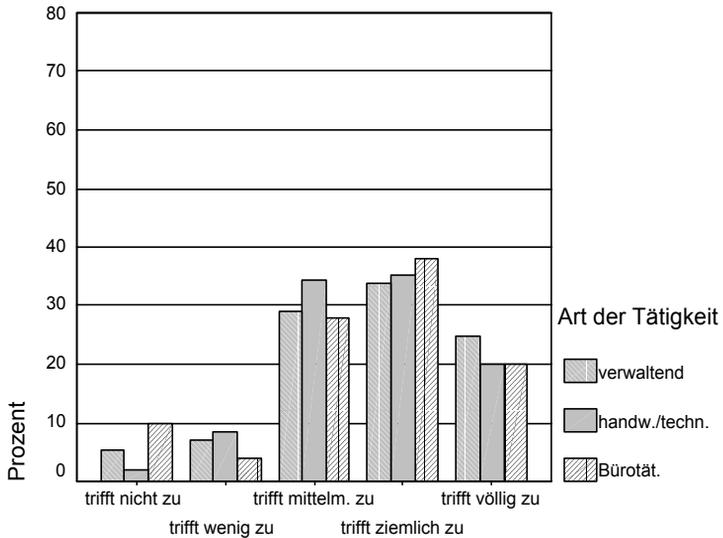


Abb. 3.21: „Momentan setze ich mich gern für meine Arbeit ein“

3.3.11 „Im Moment habe ich Mühe, mich zu meiner Arbeit aufzuraffen“

72 % der Teilnehmer stimmen diesem Item „nicht“ oder „wenig“ zu. Als „ziemlich“ oder „völlig“ zutreffend beurteilen es 9,5 % der Befragten. Völlige Zustimmung findet sich vor allem bei den im Büro Beschäftigten (12 % verglichen mit 2,8 und 1,6 % in den beiden anderen Gruppen).

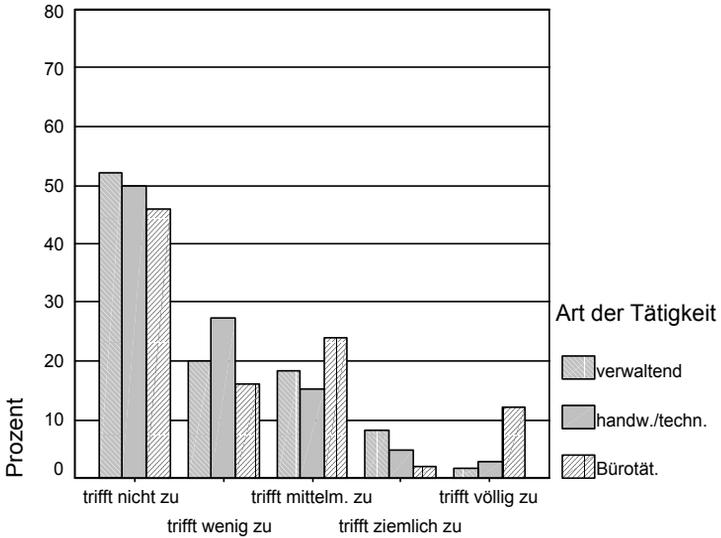


Abb. 3.22: „Im Moment habe ich Mühe, mich zu meiner Arbeit aufzuraffen“

3.3.12 „Augenblicklich finde ich meine Arbeit sehr angenehm“

Über die Hälfte der Befragten (57 %) stimmen dieser Aussage „völlig“ oder „ziemlich“ zu, 16 % stimmen „nicht“ oder „wenig“ zu, etwa ein Viertel (27 %) hält die Aussage für mittelmäßig zutreffend. Wieder findet sich eine Häufung der im Büro Beschäftigten in einer extremen Antwortkategorie: 12,8 % dieser Gruppe stimmen der Aussage nicht zu.

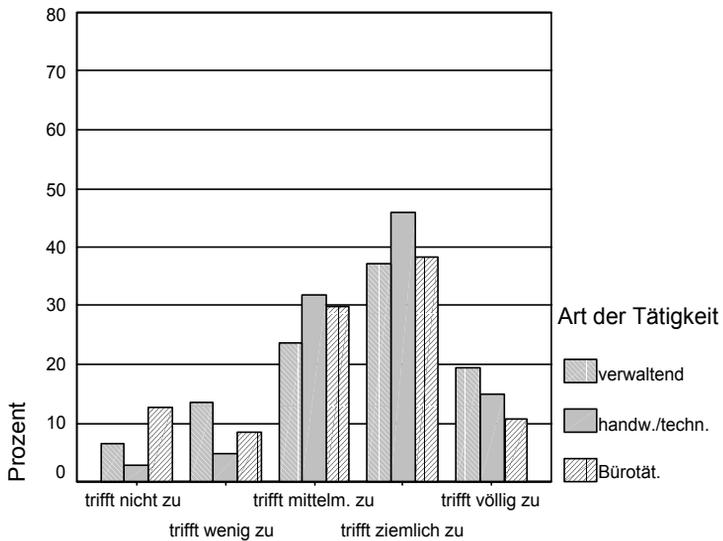


Abb. 3.23: „Augenblicklich finde ich meine Arbeit sehr angenehm“

3.3.13 „Augenblicklich muss ich mich sehr anstrengen, um nicht die Lust an der Arbeit zu verlieren“

70 % der befragten Beschäftigten schließen sich dieser Aussage „nicht“ oder „wenig“ an, 14 % stimmen „ziemlich“ oder „völlig“ zu. Auch bzgl. dieser Aussage fällt die relativ häufige völlige Zustimmung der im Bürobereich Tätigen auf (14,3 %, verglichen mit 5,9 % der im Verwaltungs- und 4,7 % der im handwerklich/technischen Bereich Tätigen).

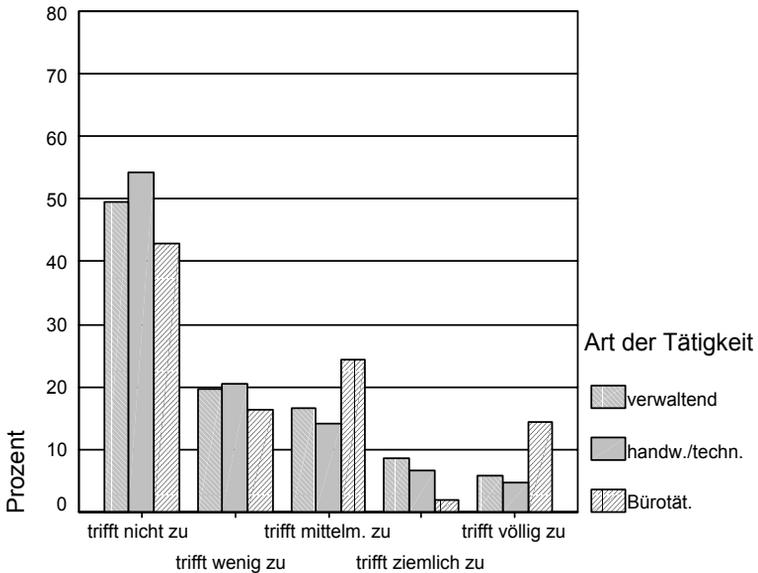


Abb. 3.24: „Augenblicklich muss ich mich sehr anstrengen, um nicht die Lust an der Arbeit zu verlieren“

3.4 Zufriedenheit mit allgemeinen Arbeitsbedingungen

3.4.1 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

Mit der Arbeitszeitregelung sind alle drei Beschäftigtengruppen gleichermaßen zufrieden: 84 % sind „eher“ oder „sehr“ zufrieden. Ein wichtiger Aspekt ist die Arbeitszeitregelung für 89 % der Befragten.

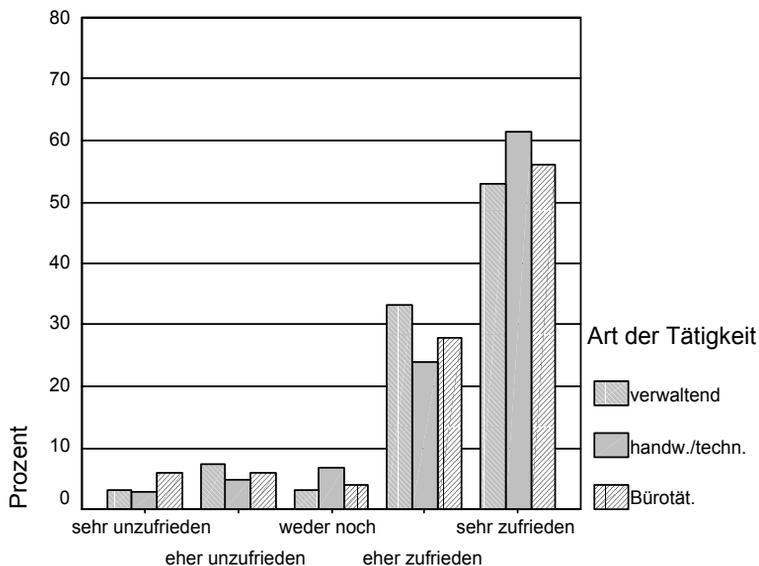


Abb. 3.25: Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

3.4.2 Zufriedenheit mit der Vergütung

Hinsichtlich der Vergütung sind 39 % „eher“ oder „sehr“ zufrieden, 48 % sind „sehr“ oder „eher“ unzufrieden, wobei 85 % die Vergütung für einen wichtigen Aspekt der Arbeit halten. Die Tätigkeitsgruppen unterscheiden sich weder in der Einschätzung der Wichtigkeit noch der Zufriedenheit. Demnach ist ein großer Anteil der Beschäftigten unzufrieden mit einem wichtigen Aspekt der Arbeitstätigkeit.

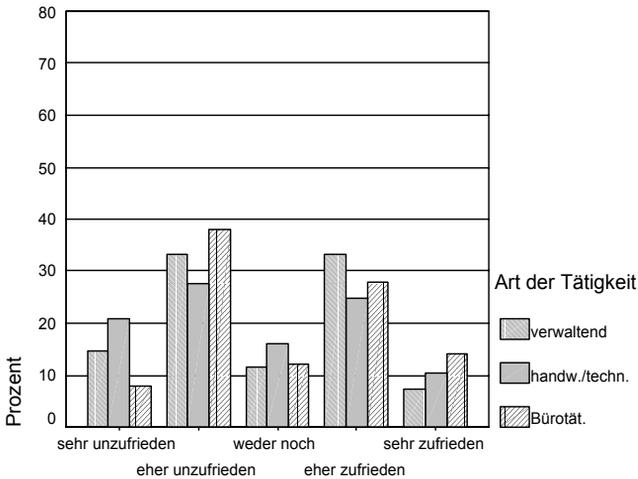


Abb. 3.26: Zufriedenheit mit der Vergütung

3.4.3 Zufriedenheit mit den Sozialleistungen/Sozialeinrichtungen

Die Sozialleistungen und -einrichtungen der Universität werden als weniger wichtig eingeschätzt: Über alle Tätigkeitsgruppen hinweg beurteilen 61 % der Befragten diesen Aspekt als „eher“ oder „sehr“ wichtig, 31 % beurteilen die Wichtigkeit als „weder wichtig noch unwichtig“. Dementsprechend beurteilt ein relativ großer Anteil der Befragten ihre Zufriedenheit als „weder noch“ (32 %). Zufrieden äußern sich 51 %, unzufrieden 13,5 %.

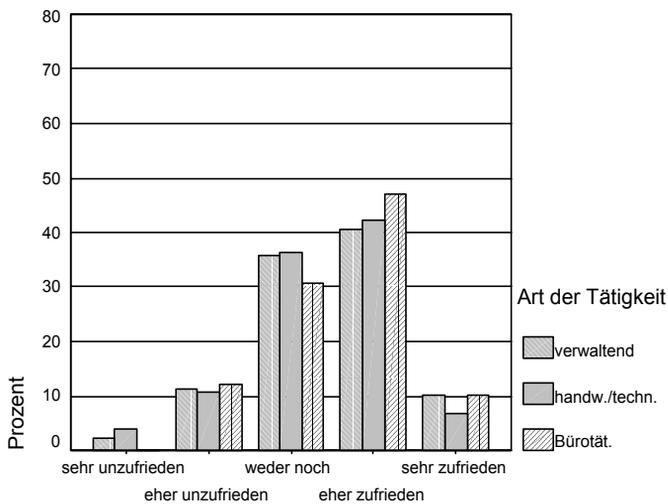


Abb. 3.27: Zufriedenheit mit den Sozialleistungen/Sozialeinrichtungen

3.4.4 Zufriedenheit mit der Sicherheit vor Arbeitslosigkeit

Die Sicherheit vor Arbeitslosigkeit bewerten 84 % der Befragten als „sehr“ oder „eher“ wichtig. „Eher“ oder „sehr“ zufrieden sind in dieser Hinsicht 70 % der befragten Universitätsbediensteten.

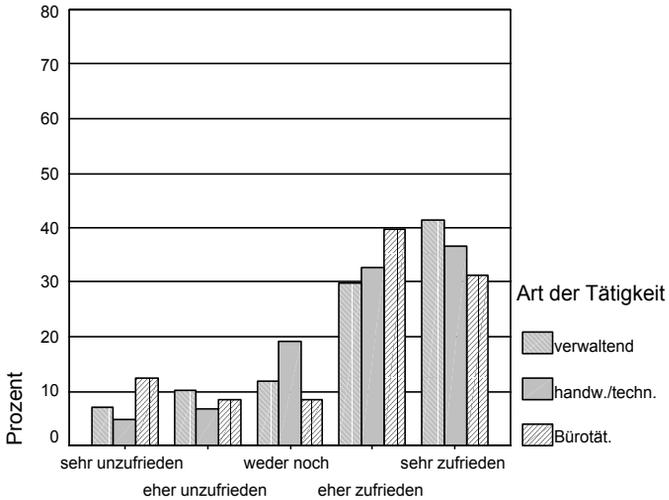


Abb. 3.28: Zufriedenheit mit der Sicherheit vor Arbeitslosigkeit

3.4.5 Zufriedenheit mit der Anerkennung meiner Arbeit

Die Anerkennung der Arbeit wird von nahezu allen Befragten als „eher“ oder „sehr“ wichtig eingeschätzt (90 %). Zufrieden sind mit diesem wichtigen Aspekt, quer durch die Beschäftigtengruppen, allerdings nur 43 %, während sich 37 % „sehr“ oder „ziemlich“ unzufrieden äußern und 20 % unentschieden sind.

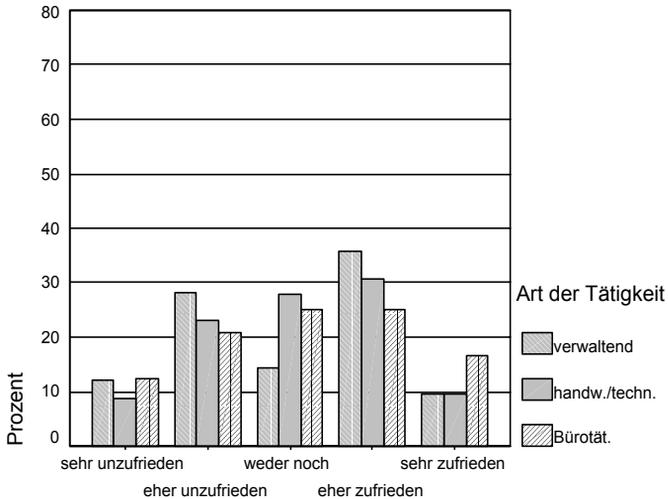


Abb. 3.29: Zufriedenheit mit der Anerkennung meiner Arbeit

3.4.6 Zufriedenheit mit allgemeinem Betriebsklima

Auch das allgemeine Betriebsklima halten praktisch alle Befragten für „eher“ oder „sehr“ wichtig (97 %). Ein Viertel der Befragten (27 %) ist mit diesem als wichtig eingeschätzten Aspekt „sehr“ oder „eher“ unzufrieden, 58 % äußern sich zufrieden.

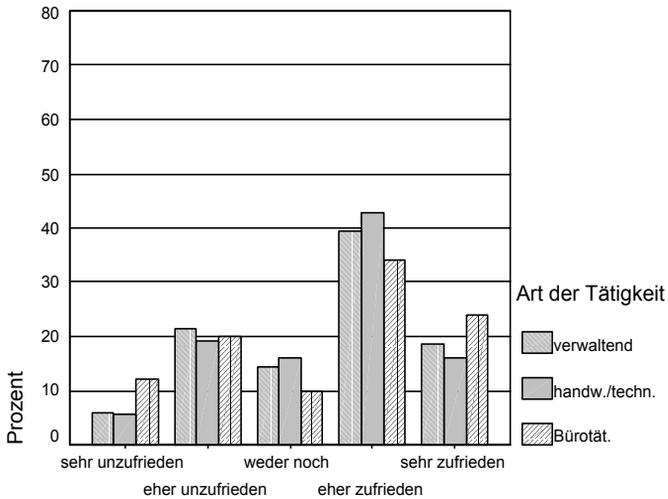


Abb. 3.30: Zufriedenheit mit dem allgemeinen Betriebsklima

3.4.7 Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu Kollegen

Als ebenso wichtig wie das allgemeine Betriebsklima wird das Verhältnis zu Kollegen eingeschätzt (95 % wählten die Antwortalternativen „sehr“ oder „eher“ wichtig). Das Verhältnis zu Kollegen bewerten jedoch die meisten Beschäftigten aller Gruppen recht positiv: 80 % äußern sich „sehr“ oder „eher“ zufrieden.

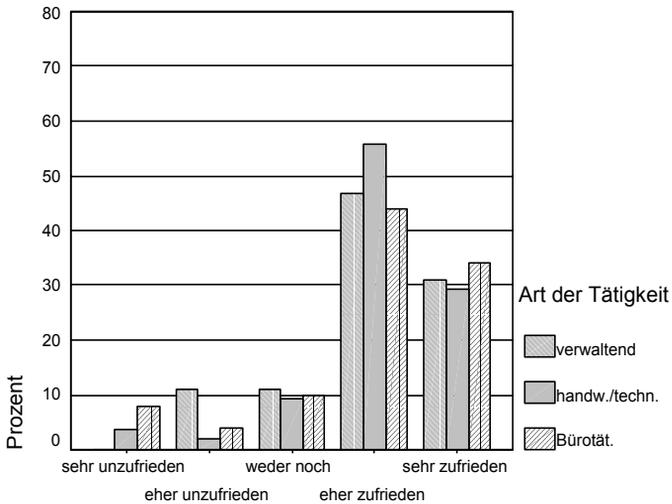


Abb. 3.31: Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu Kollegen

3.4.8 Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu direkten Vorgesetzten

Ihr Verhältnis zu direkten Vorgesetzten werten 93 % aller Befragten als „eher“ oder „sehr“ wichtig. 60 % „sehr“ oder „eher“ Zufriedenen stehen dabei 25 % Unzufriedene und 14 % Unentschiedene gegenüber.

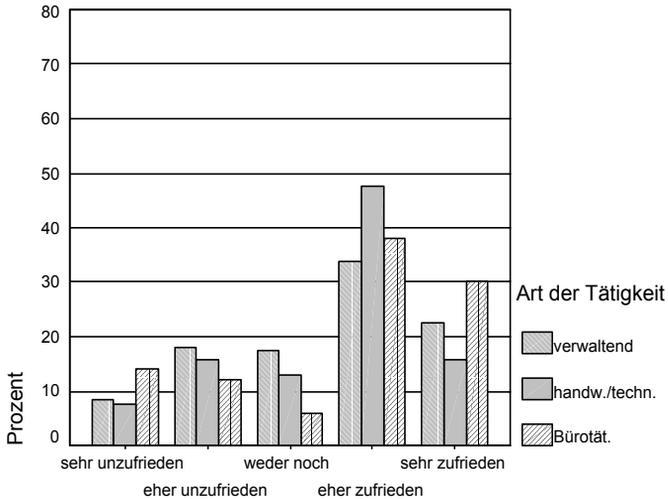


Abb. 3.32: Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu direkten Vorgesetzten

3.4.9 Zufriedenheit mit Verhältnis zu weiteren Vorgesetzten

Das Verhältnis zu weiteren Vorgesetzten (mit denen normalerweise kein täglicher Kontakt besteht) wird als weniger wichtig bewertet als jenes zu direkten Vorgesetzten: 78 % wählten die Antwortalternativen „sehr“ oder „eher“ wichtig. Mit der Beziehung zu weiteren Vorgesetzten ist knapp die Hälfte der Befragten (46 %) „eher“ oder „sehr“ zufrieden, wobei im Bürobereich Tätige häufiger Zufriedenheit mit ihren weiteren Vorgesetzten äußern (61 % äußern sich „sehr“ oder „eher“ zufrieden).

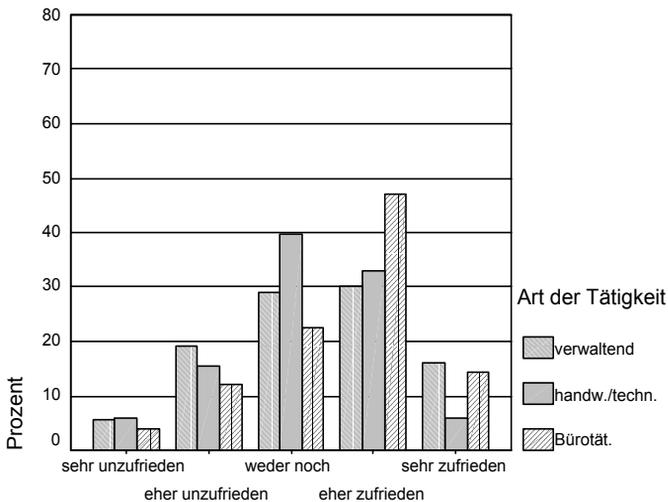


Abb. 3.33: Zufriedenheit mit Verhältnis zu weiteren Vorgesetzten

3.4.10 Zufriedenheit mit Sicherheit und Unfallschutz

Den Unfallschutz bewerten 65 % der Beschäftigten als „eher“ oder „sehr“ wichtig. Ihrem Arbeitsfeld entsprechend halten die handwerklich/technisch Tätigen die Sicherheit am Arbeitsplatz für besonders wichtig: In dieser Tätigkeitsgruppe beurteilen 81 % der Befragten den Unfallschutz als „sehr“ oder „eher“ wichtig.

Der persönlichen Wichtigkeit entsprechend, kommen die im handwerklich/technischen Bereich Beschäftigten am seltensten zu einem unentschiedenen Urteil über ihre Zufriedenheit mit diesem Aspekt: 16 % dieser Gruppe wählten die Antwortmöglichkeit „weder zufrieden noch unzufrieden“, verglichen mit 32 und 33 % der anderen Tätigkeitsgruppen.

Die Mehrzahl der handwerklich/technisch Beschäftigten (56 %) ist mit der Sicherheit am Arbeitsplatz „sehr“ oder „eher“ zufrieden. Dem gegenüber stehen jedoch 18,5 % dieser vom Arbeitsschutz besonders betroffenen Gruppe, die „nicht“ oder „wenig“ zufrieden sind.

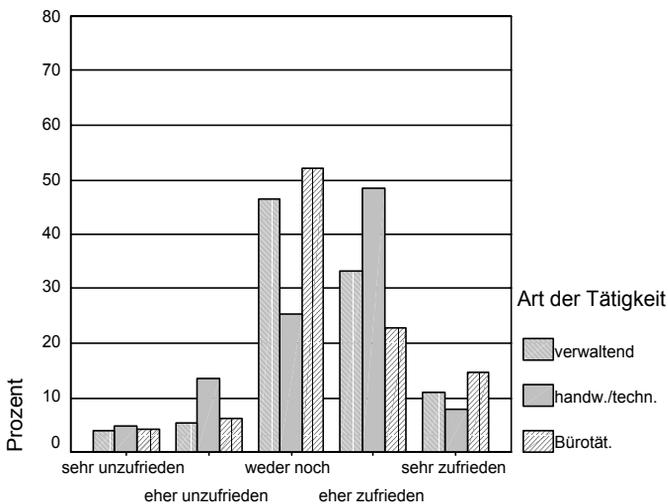


Abb. 3.34: Zufriedenheit mit Sicherheit und Unfallschutz

3.4.11 Zufriedenheit mir der Arbeitstätigkeit selbst

Die Arbeitstätigkeit selbst schätzen 95 % der Befragten als wichtigen Aspekt ein. Mit ihrer Tätigkeit an sich sind dabei Zweidrittel (76 %) „sehr“ oder „eher“ zufrieden, „sehr“ oder „eher“ unzufrieden äußern sich 13,8 %. Die drei Tätigkeitsgruppen unterscheiden sich nicht hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit selbst.

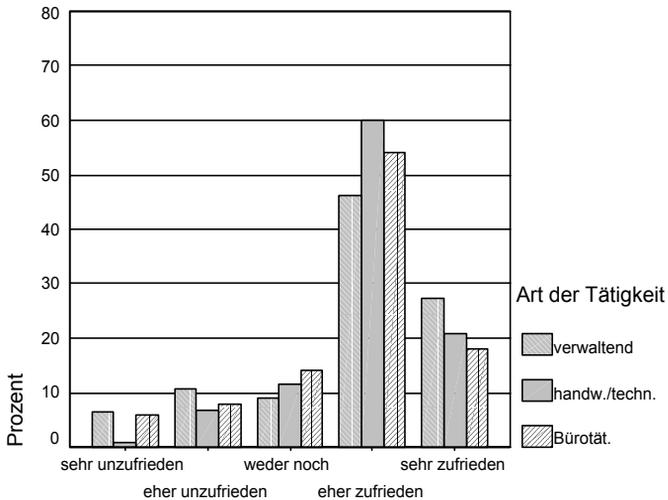


Abb. 3.35: Zufriedenheit mir der Arbeitstätigkeit selbst

3.4.12 Zufriedenheit mit der Pausenregelung

Ein weniger wichtiger Aspekt, der wenig Grund zur Klage gibt, ist die Pausenregelung: 61 % aller Befragten halten die Pausenregelung für „sehr“ oder „eher“ wichtig; 80 % äußern sich „sehr“ oder „eher“ zufrieden.

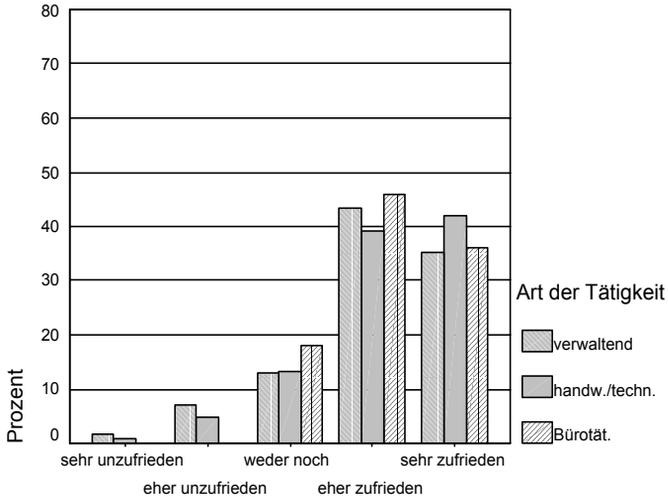


Abb. 3.36: Zufriedenheit mit der Pausenregelung

3.5 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt

Mit ihrer Arbeitssituation insgesamt ist die große Mehrzahl der Befragten (79 %) „eher zufrieden“ (30 %), „zufrieden“ (40 %) oder sogar „sehr zufrieden“ (9 %). Demgegenüber stehen 21 % der Befragten, die Unzufriedenheit äußern. Extreme Unzufriedenheit kommt dabei vglw. selten zum Ausdruck: 2,6 % bezeichnen sich als „sehr“ unzufrieden, 4 % als „unzufrieden“ und 13,8 % als „eher unzufrieden“.

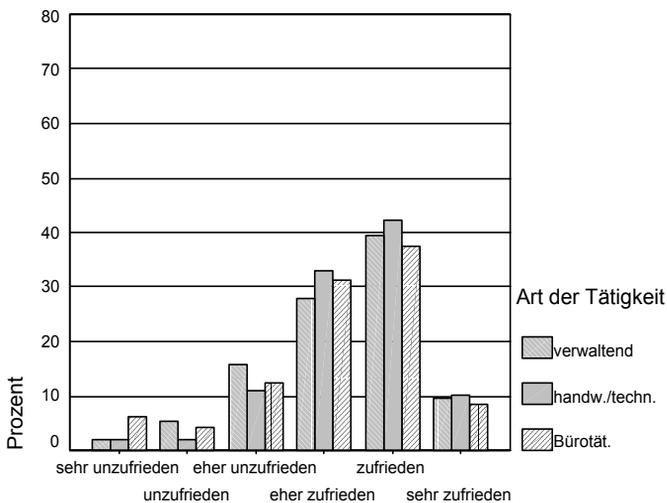


Abb. 3.37: Zufriedenheit mit Arbeitssituation insgesamt

3.6 Freie Nennungen besonders positiver Aspekte der Arbeitssituation insgesamt

Die Möglichkeit, besonders positive Aspekte der Arbeitssituation in eigenen Worten zu beschreiben, nutzten 160 Teilnehmer der Untersuchung.

Diese freien Nennungen geben sehr gut Aufschluss darüber, welche Arbeitsbedingungen als besonders positiv eingeschätzt und als wichtig angesehen werden: Was einem spontan in den Sinn kommt, ist mit einiger Wahrscheinlichkeit persönlich bedeutsam.

Mit großem Abstand angeführt wird die Liste der freien Nennungen von Äußerungen über die Eigenverantwortung und Selbstständigkeit bei der

Arbeit (siehe Tabelle 1). Auch eine abwechslungsreiche Tätigkeit, günstige Arbeitszeitregelungen, Teamarbeit und eine interessante Arbeitsaufgabe an sich werden sehr häufig ausdrücklich als besonders positiv genannt.

Genannte positive Aspekte der Tätigkeit	Absolute Häufigkeit der Nennungen	Prozentuale Häufigkeit der Nennungen
Eigenverantwortung, Selbstständigkeit	72	27,4
Abwechslung in der Tätigkeit, keine Routine	29	11,0
Arbeitszeitregelung	28	10,6
Teamarbeit, Zusammenarbeit in der Abteilung	26	9,9
Arbeitsaufgabe/-gebiet an sich	22	8,4
gutes Verhältnis zu Kollegen	19	7,2
soziale Kontakte (als Teil der Aufgabe)	13	4,9
Selbstorganisation, wenig Kontrolle	12	4,6
gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	10	3,8
Anerkennung	5	1,9
Tätigkeit entspricht pers. Fähigkeiten	5	1,9
Gestaltung des Arbeitsplatzes	4	1,5
Bezahlung	4	1,5
Sicherheit des Arbeitsplatzes	3	1,1
Urlaubsregelung	2	8,0
Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen	2	8,0
sonstiges	7	2,7
<i>Summe:</i>	263	100 %

Tabelle 1: Häufigkeiten der freien Nennungen besonders positiver Aspekte der Arbeitssituation

Vergleicht man die Rangreihen der Tätigkeitsaspekte zwischen den drei Tätigkeitsgruppen, so wird deutlich, dass Eigenverantwortung und Selbstständigkeit unabhängig vom konkreten Arbeitsgebiet ein entscheidender Punkt für die Arbeitszufriedenheit ist: Dieser Aspekt führt bei allen Tätigkeitsgruppen die Rangreihe an (siehe Tabelle 2).

Der Vergleich der Nennungen auf dem zweiten Rangplatz zeigt gewisse Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen: In der Gruppe der Verwal-

tungstätigkeiten und der handwerklich/technischen Tätigkeiten werden Aspekte genannt, die sich auf die Arbeitsaufgabe beziehen („Aufgabe an sich“ bzw. „Abwechslung in der Tätigkeit“), während in der Gruppe der Bürotätigkeiten ein eher formales Merkmal der Arbeit, die Arbeitszeitregelung, den zweiten Platz einnimmt. Aspekte der Tätigkeit („Abwechslung“) treten in dieser Gruppe erst auf dem vierten Rangplatz in Erscheinung.

Eine günstige Arbeitszeitregelung ist auch für die mit Verwaltungs- und handwerklich/technischen Tätigkeiten Beschäftigten ein wichtiger positiver Aspekt, der in beiden Gruppen den dritten Rangplatz einnimmt. Hinzu kommt bei allen drei Gruppen der positive Aspekt einer guten Teamarbeit.

Zusammenfassend wird demnach in allen Tätigkeitsgruppen eine eigenverantwortliche Arbeit, ein funktionierendes Team und günstige Arbeitszeiten hochgeschätzt. Die Beschäftigten im Bürobereich heben jedoch seltener als die beiden anderen Gruppen Aspekte der Arbeitstätigkeit selbst positiv hervor.

Rangplatz	Verwaltungstätigkeit	Handwerklich/technische Tätigkeit	Bürotätigkeit
1	Eigenverantwortung, Selbstständigkeit (41)	Eigenverantwortung, Selbstständigkeit (19)	Eigenverantwortung, Selbstständigkeit (11)
2	Arbeitsaufgabe/-gebiet an sich (13)	Abwechslung in der Tätigkeit, keine Routine (13)	Arbeitszeitregelung (7)
3	Arbeitszeitregelung, Teamarbeit, Zusammenarbeit in der Abteilung, Abwechslung in der Tätigkeit, keine Routine (12)	Arbeitszeitregelung, Teamarbeit, Zusammenarbeit in der Abteilung (8)	Teamarbeit, Zusammenarbeit in der Abteilung (4)
4	gutes Verhältnis zu Kollegen (9)	Arbeitsaufgabe/-gebiet an sich (7)	gutes Verhältnis zu Kollegen, Abwechslung in der Tätigkeit, keine Routine, Selbstorganisation, wenig Kontrolle (3)

Rangplatz	Verwaltungstätigkeit	Handwerklich/technische Tätigkeit	Bürotätigkeit
5	soziale Kontakte (als Teil der Aufgabe) (8)	gutes Verhältnis zu Kollegen (6)	Arbeitsaufgabe/-gebiet an sich, gutes Verhältnis zu Vorgesetzten, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Sicherheit des Arbeitsplatzes (2)
6	Selbstorganisation, wenig Kontrolle, gutes Verhältnis zu Vorgesetzten, (6)	soziale Kontakte (als Teil der Aufgabe), Selbstorganisation, wenig Kontrolle (3)	soziale Kontakte (als Teil der Aufgabe) (1)
7	Anerkennung, Tätigkeit entspricht pers. Fähigkeiten, Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen (2)	Anerkennung, Tätigkeit entspricht pers. Fähigkeiten, Bezahlung (2)	
8	Gestaltung des Arbeitsplatzes, Urlaubsregelung, Bezahlung, Sicherheit des Arbeitsplatzes (1)	Gestaltung des Arbeitsplatzes, Urlaubsregelung, gutes Verhältnis zu Vorgesetzten (1)	Anerkennung, Bezahlung, Tätigkeit entspricht pers. Fähigkeiten (1)
9		Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen, Sicherheit des Arbeitsplatzes (0)	Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen, Urlaubsregelung (0)

Tabelle 2: Rangreihen der freien Nennungen besonders positiver Aspekte des Arbeitsplatzes getrennt nach Tätigkeitsbereich (in Klammern: Nennungshäufigkeit)

3.6.1 Wichtigkeit der einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit für die Gesamtzufriedenheit

Neben einer detaillierten Beschreibung der einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit ist es auch von Interesse, welche Bedeutung diese einzelnen Aspekte für die Arbeitszufriedenheit insgesamt haben: Hängt die Gesamt-Arbeitszufriedenheit besonders stark davon ab, dass die Arbeitsaufgabe interessant ist, dass man mit den Kollegen gut auskommt oder davon, dass die Bezahlung stimmt usw.?

Um diese Frage zu klären, wurde eine schrittweise Regression durchgeführt. Diese statistische Methode erlaubt, den relativen Beitrag einzelner Merkmale

(hier: der einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit) für die Vorhersage eines anderen Merkmals (hier: der allgemeinen Arbeitszufriedenheit) zu bestimmen.

In dieser Analyse erwiesen sich folgende Aspekte als besonders wichtig für die Arbeitszufriedenheit:

- die Möglichkeit, Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen
- der Arbeitsumfang
- die Inhalte täglicher Arbeitsaufgaben
- der Entscheidungsspielraum
- die Zusammenarbeit im Arbeitsbereich.

Für die Einschätzung der allgemeinen Arbeitszufriedenheit sind demnach Merkmale der Tätigkeit im engeren Sinne und des sozialen Klimas besonders wichtig. „Tätigkeitsfernere“ Merkmale wie etwa Entlohnung, Arbeitszeiten oder Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten spielen dagegen für die Beurteilung der Arbeitszufriedenheit eine geringere Rolle.

3.6.2 Wichtigkeit der einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit für die Freude an der Arbeit bzw. Burn-out-Symptome

Der Einfluss der einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit interessieren auch hinsichtlich der Freude an der Arbeit bzw. der Burn-out-Symptome, wie sie mit den Aussagen im Abschnitt 3.4 des Fragebogens erfasst wurden.

Die Zustimmung zu diesen Aussagen kann zu einem Skalenwert für die Freude an der Arbeit zusammengefasst werden. Für diesen Gesamtwert lässt sich dann wiederum mit Hilfe einer schrittweisen Regression die relative Bedeutung der einzelnen Aspekte der Arbeitszufriedenheit bestimmen.

Den größten Einfluss auf die Freude an der Arbeit zeigte dabei:

- die Zufriedenheit mit der Arbeitstätigkeit selbst.

Weitere bedeutsame Einflussfaktoren waren:

- die Zufriedenheit mit der Anerkennung der Arbeit,
- die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich
- die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung.

3.7 Zusammenfassung

In diesem Fragenbereich wurde nach der Zufriedenheit mit den Arbeitsabläufen und -bedingungen sowie eigenen Entfaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/-innen gefragt.

Die Auswertung dieser Angaben zeigt eine recht große Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen mit zahlreichen Aspekten der Arbeit, z. B. den Inhalten der Aufgabe, der Selbstständigkeit bei der Arbeit, der Zusammenarbeit mit Kollegen, der Arbeitszeitregelung und der Arbeitstätigkeit selbst. Auch äußerten vglw. wenige Befragte größere Unzufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation.

Kritisch gesehen wurden vor allem die Anerkennung der Arbeit, Möglichkeiten zur Weiterbildung, die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitseinheiten, die Einarbeitung in neue Tätigkeiten, zu geringe Entscheidungs- und Verantwortungsspielräume, das allgemeine Betriebsklima, das Verhältnis zu Vorgesetzten und die Höhe der Vergütung.

Im Vergleich der drei Tätigkeitsgruppen Verwaltungs-, handwerklich/technische und Bürotätigkeit berichten die mit Büroaufgaben Beschäftigten am häufigsten Unzufriedenheit mit der Möglichkeit, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen, mit den zugestandenen Entscheidungs- und Verantwortungsspielräumen und mit der Abwechslung, die ihre Tätigkeit bietet. Diese Gruppe scheint sich, was die qualitativen Anforderungen angeht, eher unterfordert zu fühlen: Sie empfinden ihre Arbeit als unter ihren Möglichkeiten liegend.

In einer zusammenfassenden Analyse der für die Arbeitszufriedenheit relevanten Faktoren ergab sich folgendes Bild: *Von allen hier erhobenen Aspekten der Arbeitszufriedenheit hängen die Möglichkeit, Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen und Entscheidungsspielräume (neben dem Arbeitsumfang, den Inhalten täglicher Arbeitsaufgaben und der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich) am stärksten mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zusammen.*

Die folgende Abbildung fasst die Mittelwerte der Angaben zur Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Arbeitstätigkeit zusammen. Mittelwerte, die unterhalb des theoretischen Mittelwertes von 3,0 liegen, weisen auf eine stärkere Unzufriedenheit mit dem entsprechenden Aspekt hin.

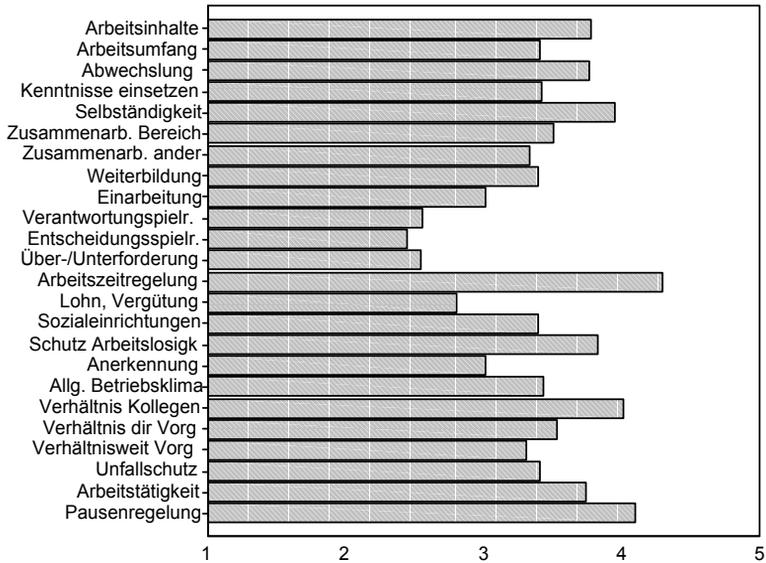


Abb. 3.38: Mittelwerte der Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten

4 Soziales Klima

Das soziale Klima wurde hier nach Frese (1989) erhoben.

4.1 Soziale Unterstützung bei Schwierigkeiten bei der Arbeit

Das stärkste Gefühl, sich auf sie verlassen zu können, wenn es bei der Arbeit schwierig wird, berichten die Befragten gegenüber ihren Partnern und gegenüber den Kollegen. Die Mittelwerte liegen hier jeweils bei 3,8. An dritter Stelle liegt die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte (Mittelwert = 3,2).

Die Unterstützung bei Schwierigkeiten bei der Arbeit durch den Personalrat und durch andere wird etwas niedriger eingeschätzt (Mittelwerte 2,9 bzw. 2,8).

Die Tätigkeitsgruppen unterscheiden sich nicht bedeutsam in dem Ausmaß, in dem Unterstützung von verschiedenen Personengruppen erlebt wird.

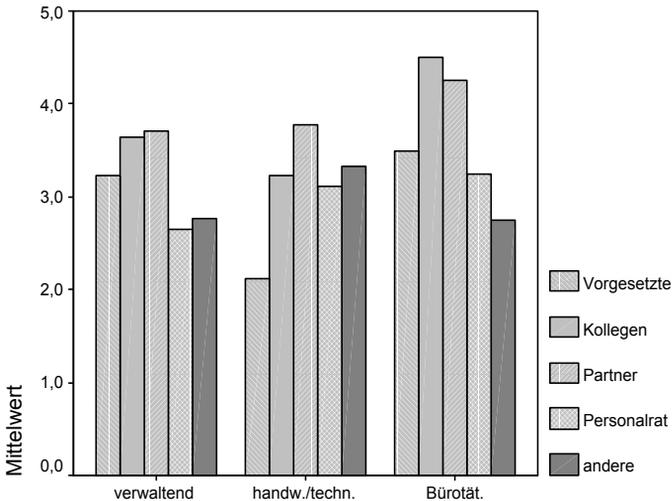


Abb. 4.1: Soziale Unterstützung bei Schwierigkeiten bei der Arbeit

4.2 Soziale Unterstützung zur Erleichterung der Arbeit

Auch Unterstützung, um es in der Arbeit leichter zu haben, erwarten die Befragten vor allem von ihren Partnern (Mittelwert = 3,6) und Kollegen (Mittelwert = 3,5). Der entsprechende Mittelwert für die Vorgesetzten liegt bei 2,9; für den Personalrat bei 2,6 und für andere Personen bei 2,5.

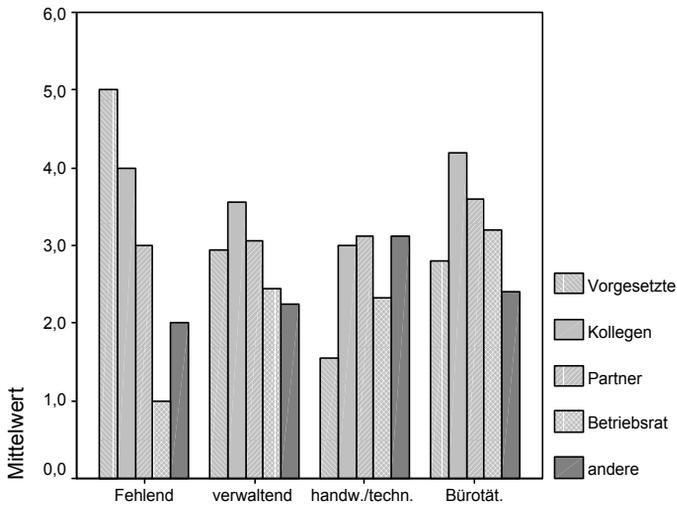


Abb. 4.2: Soziale Unterstützung zur Erleichterung der Arbeit

4.3 Soziale Unterstützung bei persönlichen Problemen

Mit persönlichen Problemen meinen die Befragten, sich am besten an ihre Partner wenden zu können (Mittelwert = 4,1). Auch den Kollegen und anderen Personen wird eine vglw. hohe Bereitschaft zugesprochen, bei persönlichen Problemen zuzuhören, (Mittelwert = 3,6 bzw. 3,2). Der Personalrat und Vorgesetzte werden deutlich weniger als Adressaten für persönliche Probleme angesehen (Mittelwert jeweils 2,9). Die drei Tätigkeitsgruppen unterscheiden sich nicht in der Einschätzung der Bereitschaft verschiedener Personen, persönliche Probleme anzuhören.

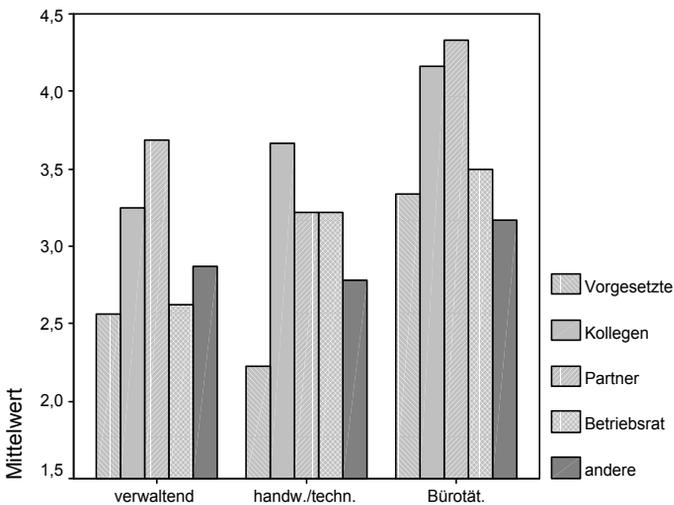


Abb. 4.3: Soziale Unterstützung bei persönlichen Problemen

4.3.1 Freie Nennungen von Unterstützungspersonen

Von der Möglichkeit, bestimmte Unterstützungspersonen frei zu nennen, wurde nur relativ selten Gebrauch gemacht. Insgesamt traten nur 45 freie Nennungen auf. Diese entfielen auf Freunde/Freundinnen (23 x), Diplomanden/Doktoranden (6 x), Abteilungsleiter/weitere Vorgesetzte (5 x), betriebliche Sozial- und Suchtberatung (5 x), Familie (2 x), Personalabteilung, Fachbereichsrat, Universitätsleitung und einzelne Kollegen (je 1 x).

4.4 Soziales Klima

Das soziale Klima wurde mit Hilfe von vier Items erfasst, die mit folgenden Mittelwerten bewertet wurden:

- Wir sind hier wirklich eine gute Gruppe : 3,4
- Hier stehen die Kollegen füreinander ein: 3,2
- Man hält in der Abteilung gut zusammen: 3,2
- Die Kolleginnen und Kollegen erzählen alles weiter: 2,4

Insgesamt wird damit das Klima in der jeweiligen Arbeitsgruppe recht positiv eingeschätzt.

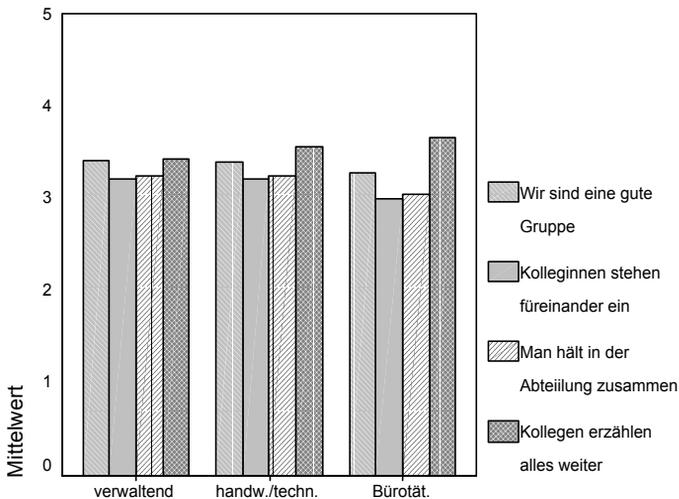


Abb. 4.5: Die Bedeutung der erlebten sozialen Unterstützung und des Sozialklimas für Arbeitszufriedenheit, Gesundheitszustand, seelisches und körperliches Wohlbefinden

Soziale Unterstützung und die Integration in eine Bezugsgruppe gelten allgemein als wichtige Faktoren des Wohlbefindens und der Gesundheit.

Soziale Unterstützung durch Kollegen, Vorgesetzte, Partner und andere Personen¹ ist korreliert mit verschiedenen Indikatoren des Wohlbefindens und der Arbeitszufriedenheit.

So bestehen hochsignifikante Zusammenhänge zwischen der erlebten Unterstützung und

- der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ($r = .35$)
- der Freude an der Arbeit ($r = .38$)
- dem momentanen Wohlbefinden („Wie geht es Ihnen heute?“, $r = .20$)
- dem seelischen Wohlbefinden ($r = .21$)
- und dem körperlichen Wohlbefinden ($r = .17$).

Ein hochsignifikanter negativer Zusammenhang besteht zwischen der erlebten Unterstützung und *Stress-Symptomen* (Items 5.3; $r = -.26$).

Auch das wahrgenommene soziale Klima hängt bedeutsam mit diesen Variablen zusammen. Es ist hochsignifikant korreliert mit

- der allgemeinen Arbeitszufriedenheit ($r = .42$)
- der Freude an der Arbeit ($r = .43$)
- dem momentanen Wohlbefinden ($r = .24$)
- dem seelischen Wohlbefinden ($r = .21$)
- dem körperlichen Wohlbefinden (.20)
- und dem allgemeinen Gesundheitszustand ($r = .21$).

Ein hochsignifikanter negativer Zusammenhang besteht zwischen dem Sozialklima und *Stress-Symptomen* ($r = -.32$).

Diese statistisch signifikanten Zusammenhänge sind als mittel bis niedrig einzuschätzen. Für den Stellenwert der sozialen Unterstützung und des sozialen Klimas bedeutet dies folgendes: Die untersuchten Merkmale der Zufriedenheit, des Wohlbefindens und der Gesundheit stehen eindeutig nachweisbar in Zusammenhang zu sozialer Unterstützung und sozialem Klima, sie hängen aber auch noch von anderen Faktoren ab, die in weiteren Abschnitten des Berichts erläutert werden.

¹ Die soziale Unterstützung durch den Personalrat wurde in diese Analyse nicht einbezogen, das sie in der zugrundeliegenden, überprüften Skala nicht enthalten ist. Eine testweise durchgeführte Analyse zeigte, dass die erlebte Unterstützung durch den Personalrat in der Tat nicht mit den hier untersuchten Variablen zusammenhängt. Der Gesamtwert der sozialen Unterstützung errechnet sich als Summe der Werte aus den Items 4.1, 4.2 und 4.3, jeweils ohne das Item bzgl. des Personalrates.

4.5 Zusammenfassung

Die stärkste soziale Unterstützung in bezug auf ihre Arbeit erfahren die Befragten von ihren Partnern, gefolgt von ihren Kollegen. Von Vorgesetzten und vom Personalrat erleben sie ein geringeres Maß an Unterstützung (siehe nachstehende Abbildung).

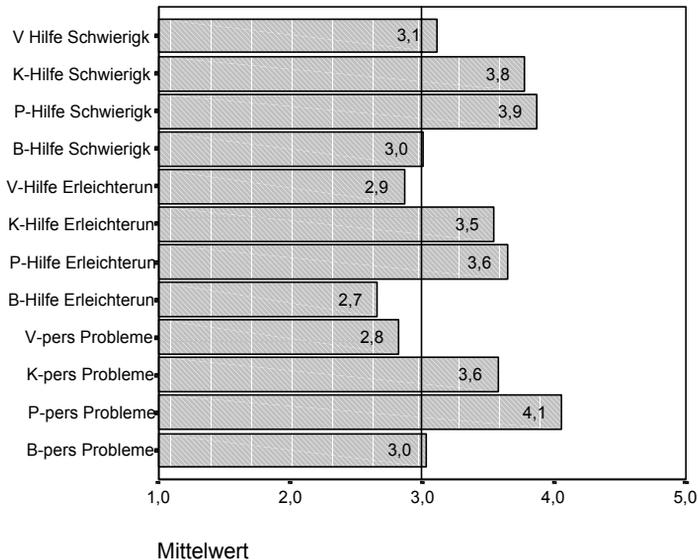


Abb. 4.6: Soziale Unterstützung gesamt

Erläuterung: V: Vorgesetzte; K: Kollegen; P: Partner; B: Betriebsrat:

Hilfe Schwierigkeiten: „Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es mit der Arbeit schwierig wird?“

Hilfe Erleichterung: „Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?“

pers Probleme: „Wie sehr sind diese Personen bereit, sich Ihre persönlichen Probleme anzuhören?“

Diese Ergebnisse sind insofern nicht überraschend, als Unterstützung im allgemeinen am stärksten von persönlich und sozial Nahestehenden erwartet und auch tatsächlich geleistet wird.

Von besonderem Interesse für die Frage nach Ansatzpunkten für Maßnahmen der Gesundheitsförderung an der Hochschule ist jedoch der Zusammen-

hang zwischen dem Ausmaß erlebter Unterstützung und dem Sozialklima einerseits und dem berichteten Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit sowie körperlicher und seelischer Gesundheit andererseits: *Je stärker die befragten Universitätsmitarbeiter sich unterstützt fühlten und je positiver sie das soziale Klima an ihrem Arbeitsplatz bewerteten, desto zufriedener äußerten sie sich auch über ihre Arbeit insgesamt, desto mehr Freude hatten sie an ihrer Arbeit, desto weniger berichteten sie Stress-Symptome und desto besser schätzten sie ihr momentanes Wohlbefinden sowie ihren seelischen und körperlichen Gesundheitszustand ein.*

Ein positives, unterstützendes Arbeitsklima ist somit nicht nur als wünschenswert an sich zu bewerten, sondern auch als einer der Faktoren, die bedeutsam zur Zufriedenheit, dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten beitragen.

5 Gesundheit und Wohlbefinden

5.1 Zum aktuellen Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Um die subjektiv wahrgenommene Gesundheit zu erfassen, haben wir zunächst nach dem allgemeinen Gesundheitszustand gefragt. 70,3 % der Befragten stufen ihren Gesundheitszustand laut unserer Umfrage als ‚eher gut‘ bis ‚sehr gut‘, lediglich 6,8 % (= 25 von 370 Befragten) als schlecht bis sehr schlecht ein. Abb. 5.1 verdeutlicht im Gesamtüberblick, dass der überwiegende Teil der Befragten seinen Gesundheitszustand als ‚gut‘ einstufte.

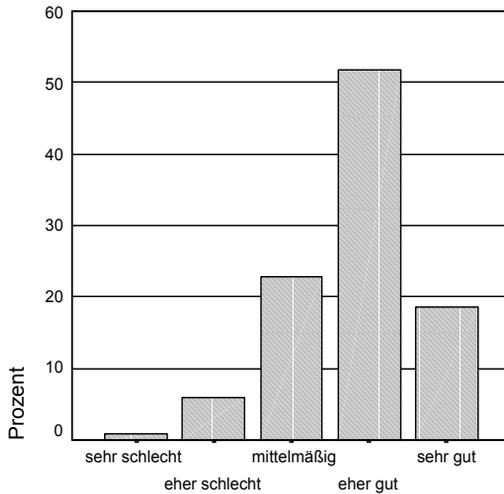


Abb. 5.1: Gesundheitszustand im Allgemeinen

Differenziert nach Gesundheitszustand, aktuellem körperlichen und seelischen Wohlbefinden sowie der wahrgenommenen Gesundheit zum Zeitpunkt unserer Befragung auf einer Skala von 1 (=sehr schlecht) bis 5 (=sehr gut) ergibt sich folgendes Bild:

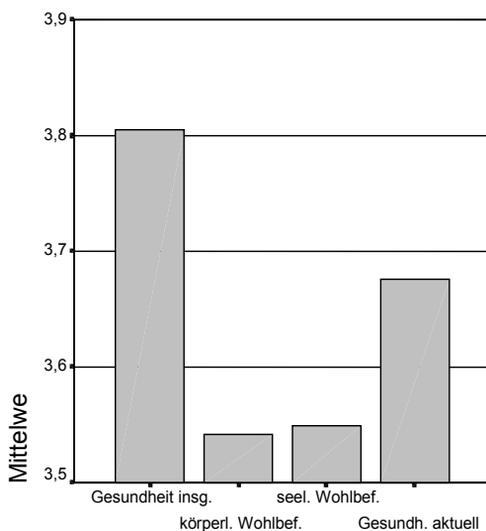


Abb. 5.2: Gesundheitszustand und Wohlbefinden im Überblick

Hier zeigt sich, dass – bezogen auf die gesamte Befragungsgruppe – der allgemeine Gesundheitszustand und das körperliche bzw. seelische Wohlbefinden zwischen ‚mittelmäßig‘ und ‚eher gut‘ eingestuft werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang insbesondere, dass sich der subjektiv eingeschätzte Gesundheitszustand im Hinblick auf Geschlecht, zentrale Tätigkeitsbereiche und in Abhängigkeit davon, ob Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet wird, nicht signifikant unterscheidet. Da in Anlehnung an einschlägige Untersuchungen zum gesundheitlichen Wohlbefinden davon ausgegangen werden kann, dass mit zunehmendem Alter auch eine Zunahme gesundheitlicher Beschwerden zu konstatieren ist und sowohl Männer als auch Frauen häufiger Unzufriedenheit mit ihrem Gesundheitszustand äußern (vgl. u.a. Ellert & Knopf, 1999; Lettke, Eirmter, Hahn et al., 1999), wurden die Daten auch im Hinblick auf diesen Faktor untersucht. Die Abb. 5.3 verdeutlicht, dass geringfügige – jedoch nicht signifikante – altersabhängige Abweichungen vor allem im oberen Bereich der Skala (Gesundheitszustand ‚gut‘ bzw. ‚sehr gut‘) zu verzeichnen sind.

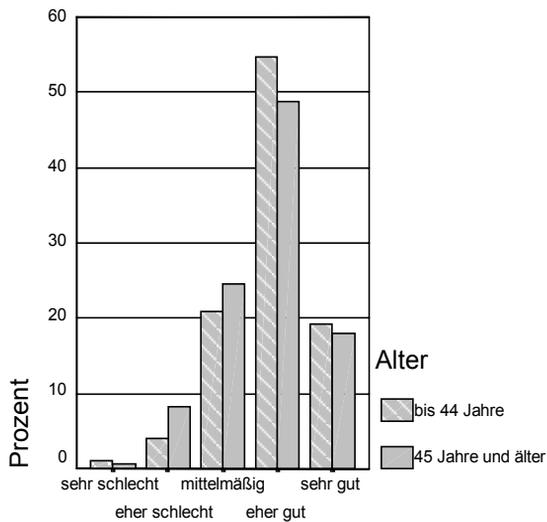


Abb. 5.3: Allgemeiner Gesundheitszustand in Abhängigkeit vom Alter (%-Werte bezogen auf die Gesamtpopulation)

5.2 Betroffenheit von Erkrankungen

Um genauere Aufschlüsse über die gesundheitliche Situation zu erhalten, interessierte uns auch, ob die befragten Mitarbeiter von bestimmten – in der Allgemeinbevölkerung häufig vorkommenden – Erkrankungen betroffen sind. Zunächst kann festgehalten werden, dass sich auch hierbei kein signifikanter altersbedingter Anstieg in den Erkrankungshäufigkeiten nachweisen lässt. Die nachfolgenden Graphiken geben einen Überblick über die häufigsten Erkrankungen zusammengefasst nach Krankheitsarten und Geschlecht. Auffällig sind in diesem Zusammenhang die deutlich höheren Erkrankungsraten in der weiblichen Population. Für den Bereich der Kreislaufstörungen lässt sich ein hochsignifikanter geschlechtsspezifischer Unterschied nachweisen.

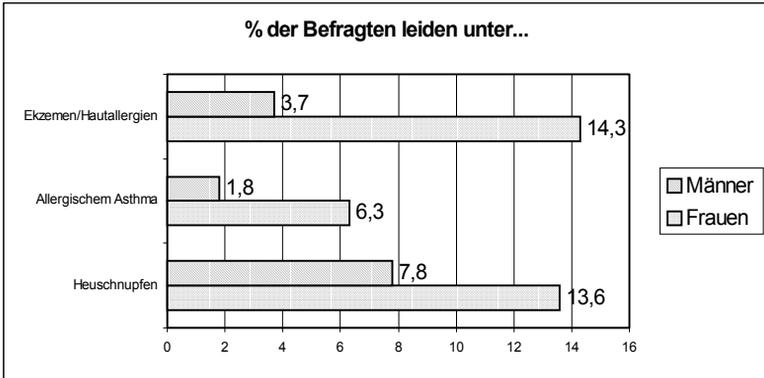


Abb. 5.4: Allergiebedingte Erkrankungen

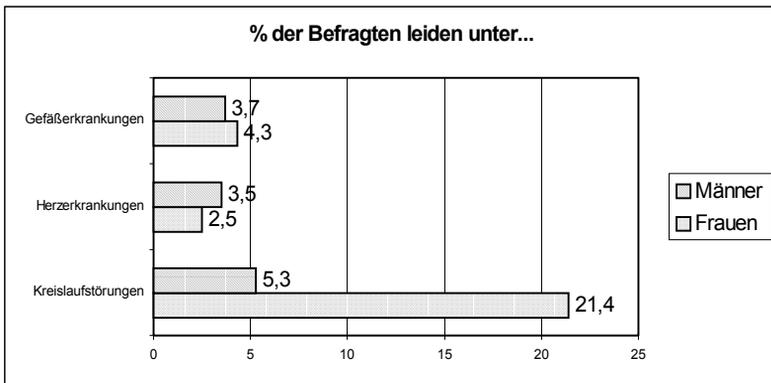


Abb. 5.5: Herz-/Kreislauf- und Gefäßkrankungen

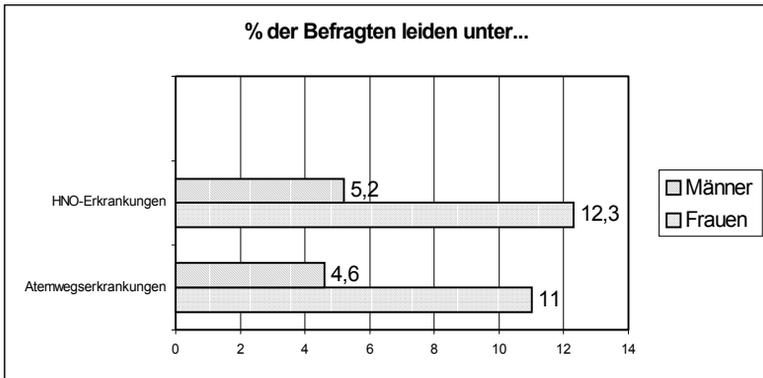


Abb. 5.6: Atemwegs- und Hals-Nasen-Ohren-Erkrankungen

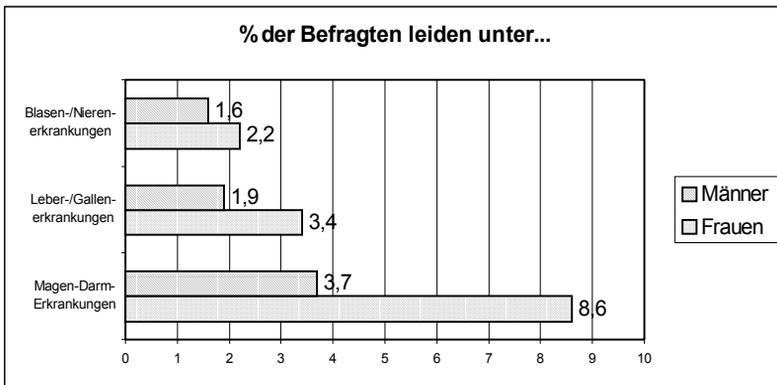


Abb. 5.7: Erkrankungen der inneren Organe

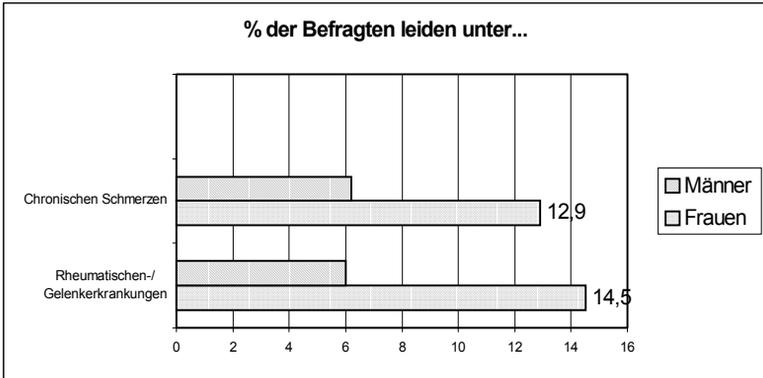


Abb. 5.8: Chronische Schmerzen, Rheumatische- und Gelenkerkrankungen

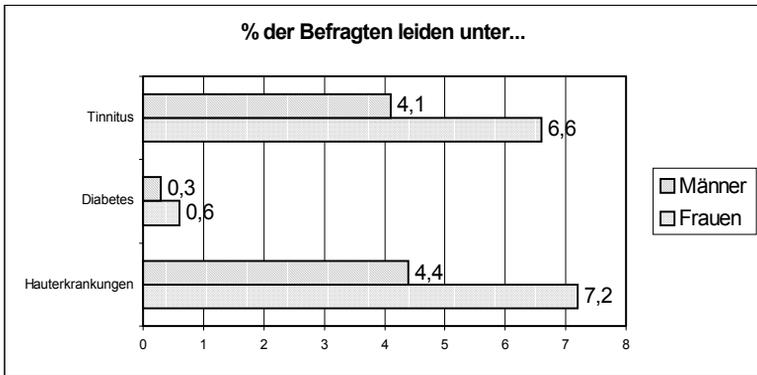


Abb. 5.9: Sonstige Erkrankungen

5.3 Betroffenheit durch gesundheitliche Beschwerden

Um den Gesundheitszustand und das aktuelle Wohlbefinden unserer Zielgruppe einschätzen zu können, wurde neben der Art der Erkrankungen auch der Grad der Betroffenheit von körperlichen bzw. seelischen Beschwerden mittels der Beschwerden-Liste (v. Zerssen, 1975) erfasst. In der folgenden Graphik sind die mittleren Nennungshäufigkeiten der Beschwerden dargestellt, von denen die Befragten betroffen sind:

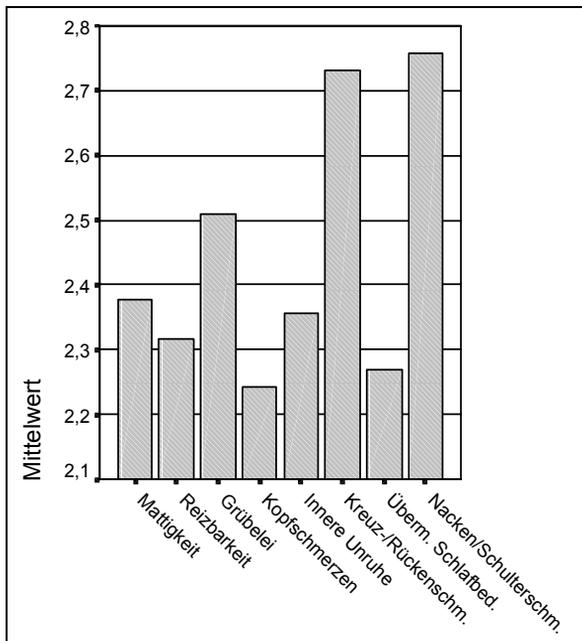


Abb. 5.10: Wie stark leiden Sie im Allgemeinen unter folgenden Beschwerden?

Anmerkung: Die Mittelwerte wurden auf der Grundlage einer Skala von 1 (=nicht), 2 (=wenig), 3 (=mittelmäßig), 4 (=ziemlich), 5 (=sehr) berechnet.

Ein Vergleich der Beschwerden nach dem Grad der individuellen Betroffenheit zeigt, dass innerhalb der Untersuchungspopulation die Beeinträchtigung des subjektiven Wohlbefindens durch *Kreuz-/Rückenschmerzen*, sowie *Nacken-/Schulterschmerzen* im Vergleich zu den anderen vorgegebenen Beschwerden mit Mittelwerten zwischen 2,51 und 2,79, d. h. auf der Skala

von 1 (nicht leiden) bis 5 (sehr leiden) ‚zwischen wenig‘ und ‚mittelmäßig‘ am stärksten empfunden wird. Dieses Ergebnis gibt auf den ersten Blick keinen Anlass zur Besorgnis. Die genauere Analyse zeigt jedoch, dass immerhin 33,6 % der Befragten nach eigenen Angaben ‚ziemlich‘ bzw. ‚sehr‘ unter Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich leiden und 31,2 % unter Kreuz- bzw. Rückenschmerzen. Betroffen sind in bezug auf die ausgeübten Tätigkeitsbereiche in überwiegendem Maße – wenn auch nicht signifikant häufiger – *Mitarbeiter in verwaltend-beratender Tätigkeit*.

Nach Geschlecht differenziert ergeben sich – ähnlich wie schon bei der Frage zur Betroffenheit von Krankheit dargestellt – Zusammenhänge derart, dass *Frauen in deutlich höherem Maße als Männer von Beschwerden im Bereich des Bewegungsapparates betroffen* sind (vgl. Abb. 5.11).

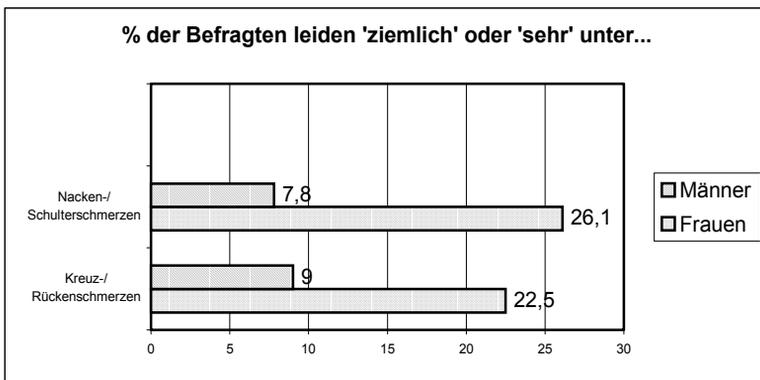


Abb. 5.11: Geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf Schmerzen im Bereich des Bewegungsapparates

5.4 Subjektiv wahrgenommene Auswirkungen der Arbeitstätigkeit

In einer weiteren Frage haben wir den Zusammenhang von Arbeit und Wohlbefinden untersucht. Hier interessierten uns vor allem Fragen wie z. B. ‚Wie oft kommt es vor, dass Sie sich am Feierabend müde und erschöpft fühlen?‘ oder: ‚wie oft kommt es vor, dass Sie niedergeschlagen und traurig sind?‘ u. ä. Die Antwortmöglichkeiten bezogen sich hierbei auf das Ausmaß wahrgenommener Belastungen durch die Arbeitstätigkeit jeweils für den Zeitraum nach Beendigung der Arbeitstätigkeit bzw. den Bereich der Freizeit.

5.4.1 Wie oft kommt es vor, dass die Tagesarbeit nicht aus dem Kopf geht, so dass man noch Stunden daran denken muss?

Über die Hälfte der Befragten (61,6 %) geben an, dass ihnen die Tagesarbeit nur gelegentlich oder selten nicht aus dem Kopf geht. Immerhin 28,2 % befassen sich oft noch nach Feierabend mit der täglichen Arbeit. Nur 6,0 % können von sich sagen, dass sie nach Feierabend von der Tagesarbeit ‚abschalten‘ können. Im Berufsgruppenvergleich ergeben sich geringfügige, nicht signifikante Unterschiede.

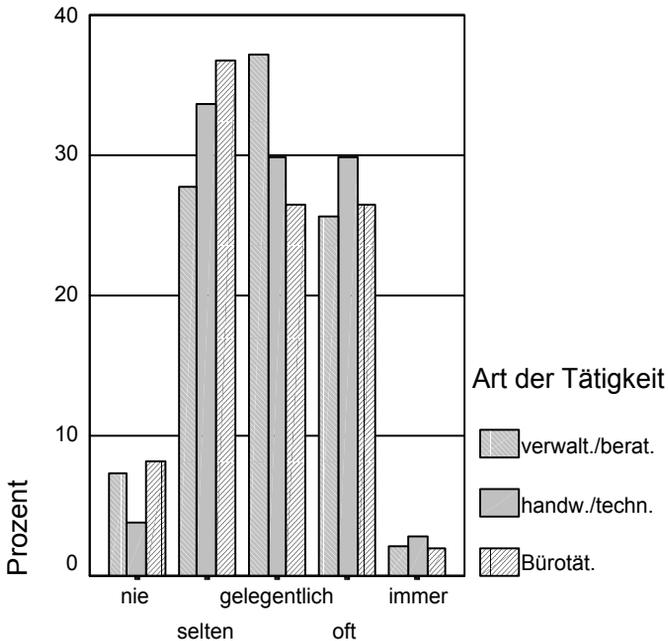


Abb. 5.12: Wie oft kommt es vor, dass die Tagesarbeit Ihnen nicht aus dem Kopf geht, so dass Sie noch Stunden daran denken müssen?

5.4.2 Wie oft kommt es vor, dass man sich am Feierabend müde, erschöpft fühlt?

Nur 1,3 % der Befragten fühlen sich am Feierabend nie müde bzw. erschöpft, während sich über die Hälfte zumindest selten oder gelegentlich müde bzw. erschöpft fühlen. Sogar 37,5 % geben an, sich nach getaner Arbeit oft bzw. immer müde/erschöpft zu fühlen.

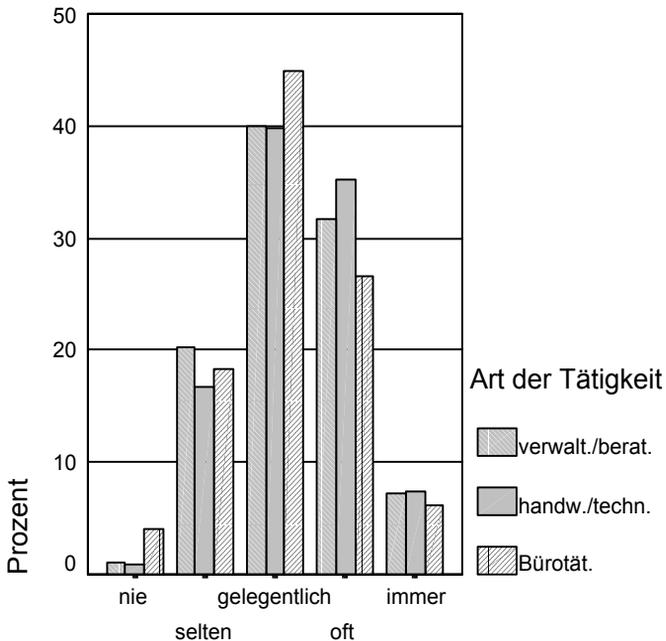


Abb. 5.13: Wie oft kommt es vor, dass Sie sich am Feierabend müde, erschöpft fühlen?

5.4.3 Wie oft kommt es vor, dass man sich am Feierabend unbefriedigt oder bedrückt fühlt?

Über die Hälfte aller Befragten (52,36 %) gibt auf diese Frage an, sich nach Feierabend nie oder selten unbefriedigt bzw. bedrückt zu fühlen, 28,4 % fühlen sich immerhin gelegentlich unbefriedigt/bedrückt (hier überwiegt im Berufsgruppenvergleich die Gruppe der Befragten, die überwiegend Bürotätigkeit ausüben mit 43,8 %). Insgesamt 15,4 % der Mitarbeiter sind von diesem Gefühl oft oder immer betroffen.

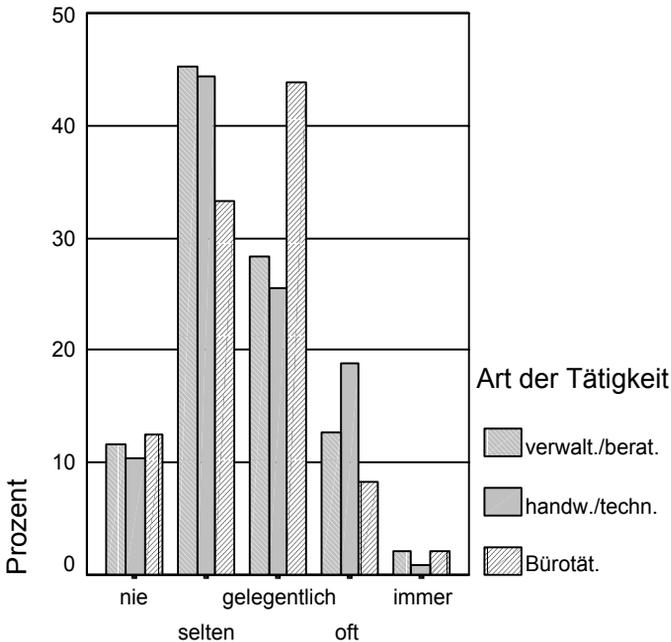


Abb. 5.14: Wie oft kommt es vor, dass Sie sich am Feierabend unbefriedigt oder bedrückt fühlen?

5.4.4 Wie oft kommt es vor, dass man am Feierabend das Bedürfnis hat, früh zu Bett zu gehen und zu schlafen?

Ein Drittel der Teilnehmer (30,7 %) verspürt nie oder selten das Bedürfnis, früh zu Bett zu gehen und zu schlafen, während immerhin 35,7 % gelegentlich und 29,4 % oft bzw. immer dieses Bedürfnis verspüren. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Berufsgruppen sind nur geringfügige Abweichungen festzustellen.

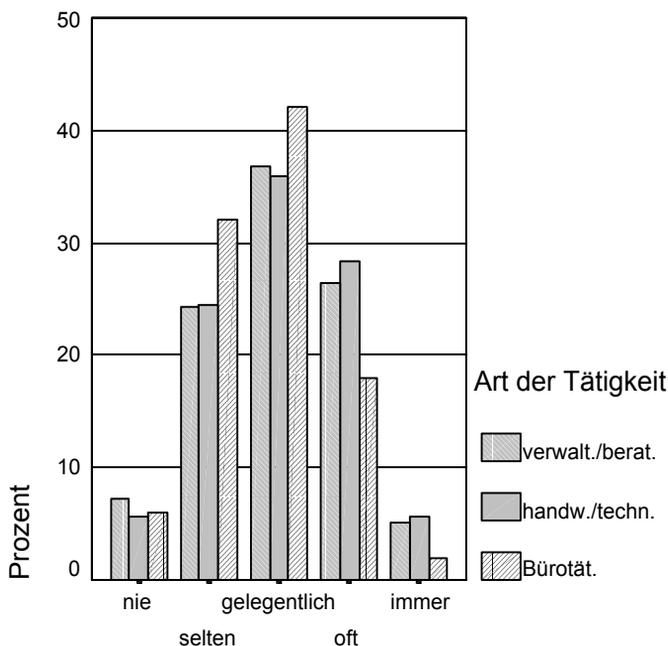


Abb. 5.15: Wie oft kommt es vor, dass Sie am Feierabend das Bedürfnis haben, früh zu Bett zu gehen und zu schlafen?

5.4.5 Wie oft kommt es vor, dass man lustloser ist als früher?

Fast die Hälfte der Befragten (48 %) halten dieses Statement für sich selbst ‚nie‘ oder ‚selten‘ für zutreffend, 26 % schätzen sich ‚gelegentlich‘ lustloser als früher ein, 19,2 % stufen sich ‚oft‘ als lustloser ein und ein Anteil von 2,4 % schätzt diese Empfindung als Dauerzustand ein. Auch hierbei sind geringfügige Unterschiede zwischen den Berufsgruppen zu verzeichnen.

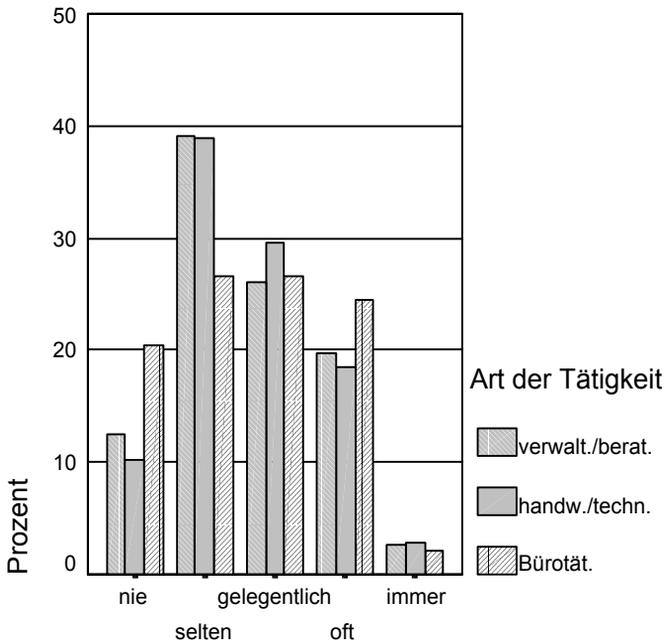


Abb. 5.16: Wie oft kommt es vor, dass Sie lustloser sind als früher?

5.4.6 Wie oft kommt es vor, dass man niedergeschlagen und traurig ist?

Niedergeschlagen und traurig erleben sich fast 60 % der Befragten in seltenem Ausmaß. 23,5 % schätzen sich zumindest ‚gelegentlich‘ als niedergeschlagen bzw. traurig ein, 11,8 % empfinden dieses Gefühl ‚oft‘ und ein geringer Anteil von 1,3 % erlebt dieses Gefühl ‚immer‘.

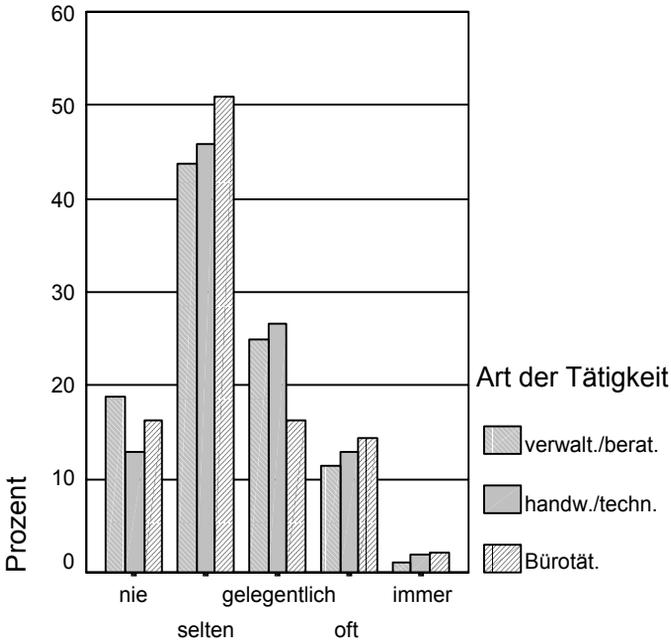


Abb. 5.17: Wie oft kommt es vor, dass Sie niedergeschlagen und traurig sind?

5.4.7 Wie oft kommt es vor, dass man sich unruhig und abgespannt fühlt?

Nur 7,2 % der befragten Beschäftigten bezeichnen sich als ‚nie‘ unruhig bzw. abgespannt nach der Arbeit, während immerhin 67,5 % dieses Empfinden selten oder gelegentlich spüren und 20 % der Befragten angeben, das Gefühl sogar ‚oft‘ zu empfinden.

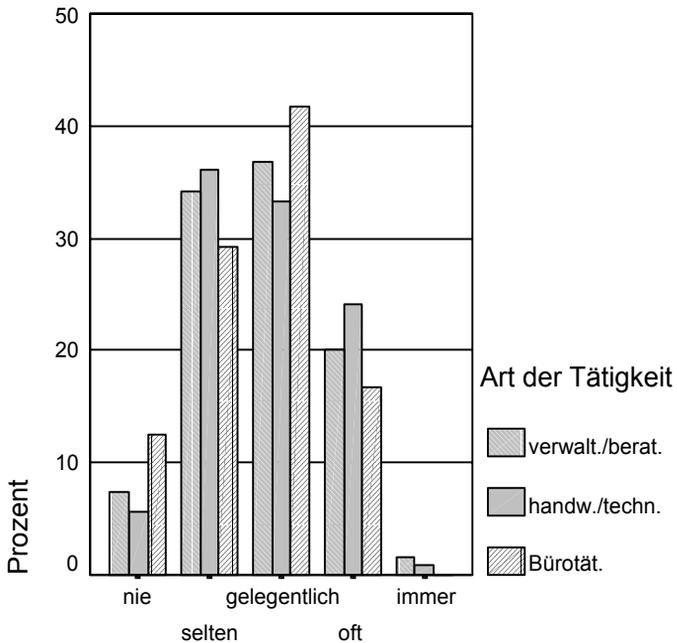


Abb. 5.18: Wie oft kommt es vor, dass Sie sich unruhig und abgespannt fühlen?

5.4.8 Wie oft kommt es vor, dass man unzufrieden mit sich selbst ist?

16,4 % erleben sich oft als unzufrieden mit sich selbst und immerhin mehr als ein Drittel (36,1 %) haben dieses Gefühl gelegentlich. Ein weiteres Drittel (34,9 %) behauptet von sich ‚nie‘ oder nur selten unzufrieden mit sich selbst zu sein.

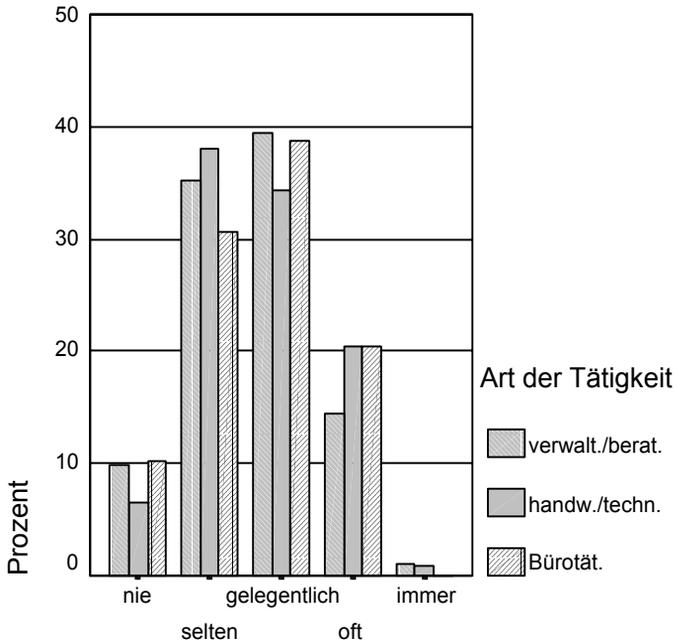


Abb. 5.19: Wie oft kommt es vor, dass Sie unzufrieden mit sich selbst sind?

In Abb. 5.20 werden die Nach- bzw. Auswirkungen der Arbeitstätigkeit im Hinblick auf die am häufigsten besetzten Items noch einmal im Überblick dargestellt.

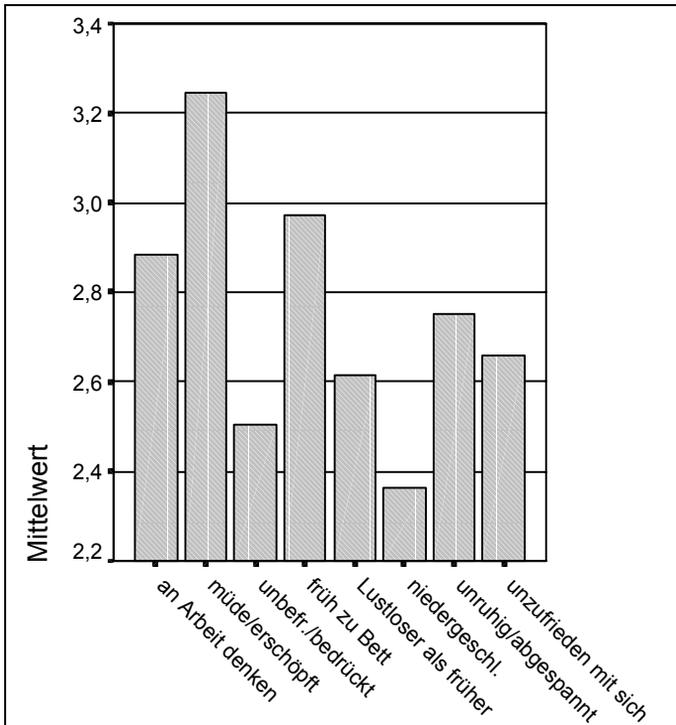


Abb. 5.20: Allgemeines Befinden nach Beendigung der täglichen Arbeitstätigkeit

Im Vergleich zeigt sich, dass Gefühle wie Müdigkeit und Erschöpfung in Kombination mit dem Bedürfnis ‚früh zu Bett gehen zu wollen‘ deutlich überwiegen. Hierzu zählt auch die Tatsache, dass die Tagesarbeit nach Feierabend ‚nicht aus dem Kopf geht‘, d. h., dass sich immerhin fast ein Drittel (26,3 %) gelegentlich bis oft noch Stunden nach Beendigung ihres Arbeitstages Gedanken über ihre Arbeit machen.

5.5 Fazit

Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass der überwiegende Teil der Beschäftigten seinen aktuellen Gesundheitszustand zwar insgesamt als ‚eher gut‘ einstuft, die differenzierte Analyse nach Erkrankungshäufigkeiten und gesundheitlichen Beschwerden ergibt jedoch deutliche Hinweise auf gesundheitliche Beeinträchtigungen, die auf arbeitsspezifische Belastungen und Beanspruchungen zurückgeführt werden können. Hierzu zählen insbesondere Schmerzen im Nacken-/Schulter- und Rückenbereich. Die Ursachen für Schmerzen im Kreuz- und Rückenbereich gelten als schwer identifizierbar und multifaktoriell bedingt. Bei Erkrankungen des Schultergürtels z. B. können Zwangshaltungen, körperliche Belastungen, aber auch Auswirkungen aus mentalen Belastungen zusammenwirken und zu Verspannungen führen. Diesen multifaktoriellen Ursachenkonstellationen kann mit gezielten Präventionsmaßnahmen wie z. B. ergonomische Gestaltung rückenentlastender Arbeitsplätze, Erlernen von Hebe- und Tragetechniken, arbeitsplatzbezogenes Verhaltens- und Muskeltraining vorgebeugt werden. Aber auch gesundheitsförderliche Ansätze, die sich in positiver Weise auf die Auswirkungen und den Abbau von Stressfaktoren wie Arbeitsdruck, Unter-/Überforderung, geringe Handlungs- und Entscheidungsräume beziehen, indem sie einer übermäßigen Belastung und Beanspruchung des Muskel- und Skelettsystems entgegenwirken, wären hier zu diskutieren. Die Ergebnisse unserer Analyse weisen auch darauf hin, dass Frauen im Vergleich zu Männern deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind. Dieses Ergebnis wirft zunächst die Frage nach einer genaueren Ursachenanalyse auf. Darüber hinaus könnten diese Ergebnisse als Hinweise für die Notwendigkeit der Etablierung zielgruppenadäquater Gesundheitsförderungsmaßnahmen interpretiert werden.

5.6 Zusammenfassung

In diesem Themenkomplex der Befragung wurde der subjektiv eingeschätzte Gesundheitszustand, das aktuelle psychische und seelische Wohlbefinden, das Ausmaß gesundheitlicher Beschwerden und Erkrankungen sowie Auswirkungen der Arbeitstätigkeit auf das subjektive Wohlbefinden untersucht. Die Auswertungsergebnisse zeigen, dass der überwiegende Teil der Befragten seinen momentanen Gesundheitszustand insgesamt als ‚eher gut‘ einstuft. Ein Blick auf die Erkrankungshäufigkeiten zeigt, dass Kreislaufstörungen mit 23,5 % am häufigsten genannt wurden, gefolgt von allergiebedingten

Erkrankungen wie Heuschnupfen bei 21,2 % der Befragten und Rheumatischen-/Gelenkerkrankungen bei 18,6 %. Bedenkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass immerhin 16,8 % der Mitarbeiter unter chronischen Schmerzen leiden. Für alle nachfolgend angeführten Krankheitsarten gilt, dass Frauen deutlich häufiger betroffen sind. Dieses Ergebnis macht zum einen die Frage nach den zugrundeliegenden Ursachen notwendig, zum anderen eröffnen sich hier möglicherweise Ansatzpunkte im Rahmen einer betrieblichen Gesundheitsförderung.

Ähnliches gilt für den Bereich der gesundheitlichen Beschwerden. Über ein Drittel der Befragten geben an, in stärkerem Ausmaß von Schmerzen im Nacken- und Schulterbereich, ein weiteres Drittel von Kreuz- und Rückenschmerzen betroffen zu sein. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter in verwaltend-beratender Tätigkeitsfunktion. Auch hier gilt: Frauen sind deutlich häufiger betroffen. Aktuelle empirische Untersuchungen (z. B. Wissenschaftliches Institut der AOK, 2000) zur gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz bestätigen dieses Ergebnis in eindrucksvoller Weise: Rückenschmerzen stehen an oberster Stelle der ‚Hitliste‘ gesundheitlicher Beschwerden von Arbeitnehmern und stellen die häufigste Ursache für lange Ausfallzeiten und Arbeitsunfähigkeit dar. Die Ergebnisse unserer Untersuchung verdeutlichen die Notwendigkeit, die Möglichkeiten betrieblicher Gesundheitsförderung speziell für dieses Gesundheitsproblem verstärkt zu erörtern.

6 Gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugungen

6.1 Gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugungen

Um die gesundheitsbezogenen Kontrollüberzeugungen im Hinblick auf interne/externe Kontrollüberzeugungen zu erfassen, wurden hier Items des FEGK (Ferring & Philipp, 1989) eingesetzt.

6.1.1 „Man kann eigentlich nur wenig tun, um Krankheiten vorzubeugen.“

Fasst man hier die Ergebnisse der eher zustimmenden und eher ablehnenden Einschätzungen zusammen, zeigt sich hier ein deutliche Ablehnung der Aussage. Mehr als Dreiviertel der Befragten (76,2 %) antworteten hier mit „trifft nicht zu“ und „trifft wenig zu“. Lediglich 8,8 % gaben an, dass die Aussage „ziemlich“ oder „sehr“ zutrifft. 15,1 % gaben an, dass die Aussage „mittelmäßig“ zutrifft. Auf die Tätigkeitsgruppen bezogen zeigt sich, dass mit 82,4 % die mit Verwaltung Beschäftigten am stärksten diese Aussage ablehnen. Die höchste Zustimmung findet diese externe Aussage mit allerdings nur 14,3 % bei den mit Bürotätigkeiten Beschäftigten.

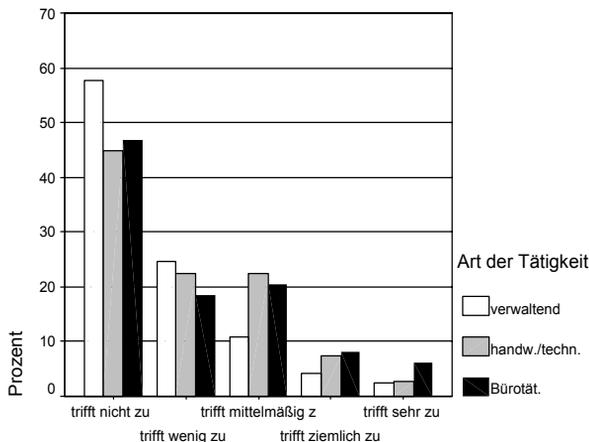


Abb. 6.1: „Man kann eigentlich nur wenig tun, um Krankheiten vorzubeugen.“

6.1.2 „Es ist eine Frage des Schicksals, ob man krank wird oder gesund bleibt.“

Wieder deutlich über die Hälfte (54,8 %) lehnten diese externe Aussage tendenziell ab; 15,1 % stimmten der Aussage ziemlich oder sehr zu („trifft sehr zu“: 4,1 %). Allerdings entschieden sich hier auch 30 % für die Mitte („trifft mittelmäßig zu“). Die deutlichste Zustimmung mit 23 % fand diese Aussage bei den im Büro Beschäftigten. Nur 12,9 % der Verwaltung und 13,1 % im handwerklichen/technischen Bereich mochten dieser Aussage so zustimmen.

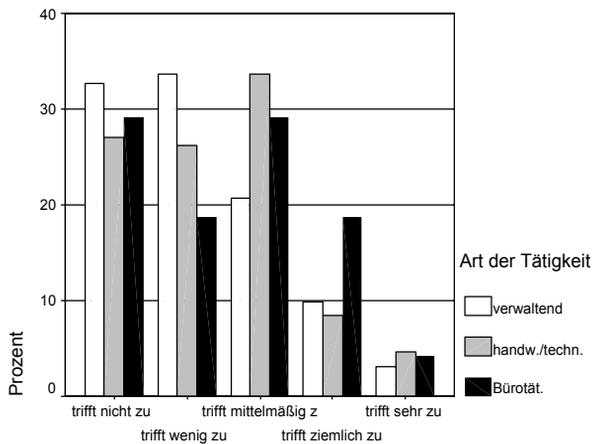


Abb. 6.2: „Es ist eine Frage des Schicksals, ob man krank wird oder gesund bleibt.“

6.1.3 „Gute Gesundheit ist zum Großteil Glückssache.“

Auch hier lehnte eine deutliche Mehrheit (68,8 %) diese Aussage für sich ab. Nur 8,9 % fanden, dass diese Aussage ziemlich oder sehr zutrifft. 22,4 % stimmten der mittleren Antwortkategorie zu. Bei einer Differenzierung in die unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen zeigt sich, dass immerhin 12,2 % aus dem handwerklichen und technischen Bereich dieser externalen Aussage ziemlich oder sehr zustimmen. Aus dem Verwaltungsbereich sind es nur rund die Hälfte, also 6,8 %, die diese Aussage als mindestens ziemlich zutreffend einschätzen.

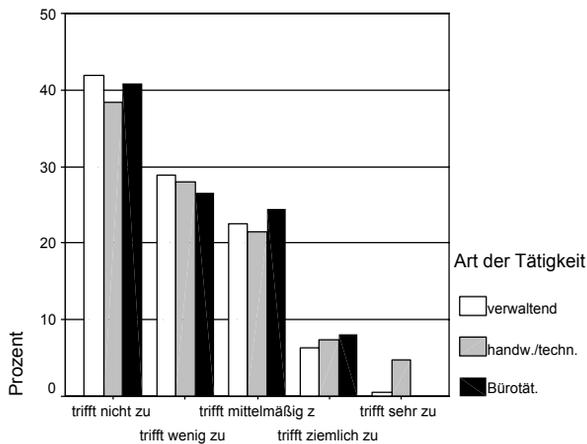


Abb. 6.3: „Gute Gesundheit ist zum Großteil Glückssache.“

6.1.4 „Menschen, die nie krank werden, haben einfach Glück.“

Dass Gesundheit Glückssache ist, glauben immerhin 23,8 % der Befragten; 56,4 % und damit die Majorität lehnen die Erklärung durch Glück ab. 19,7 % antworteten „mittelmäßig“ in Bezug auf ihre Zustimmung. In den einzelnen Tätigkeitsgruppen findet sich hier bei den im handwerklich oder technischen Bereich Beschäftigten eine deutlichere Zustimmung (28,3 %) zur Überzeugung, dass Glück eine Rolle für Gesundheit spielt. Die im Büro Tätigen sind mit „ziemlich“ oder „sehr zustimmend“ mit 26,5 % vertreten; dagegen glauben weniger Beschäftigte aus dem Verwaltungsbereich (19,6 %) an Glück als externe Ursache.

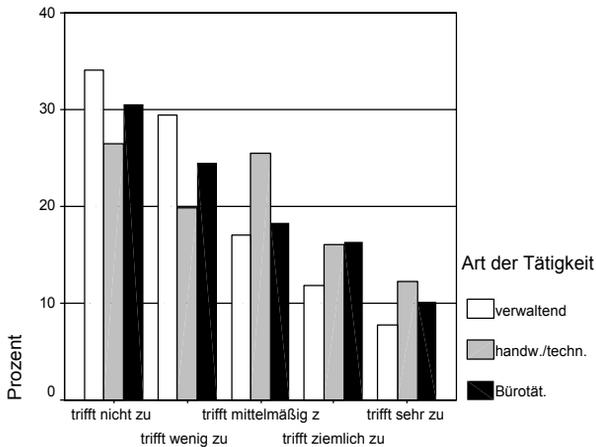


Abb. 6.4: „Menschen, die nie krank werden, haben einfach Glück.“

6.1.5 „Man soll nicht übersehen, dass Krankheiten in hohem Maße von zufälligen Ereignissen abhängen.“

Auch dieser Aussage mochten sich 63,9 % der Befragten eher nicht anschließen. 11,6 % stimmten der Aussage tendenziell zu. 24,5 %, also fast ein Viertel votierten in der Mitte. Unter den Befragten, die diese externe Aussage für ziemlich oder sehr zutreffend hielten, waren zu 18,7 % die Beschäftigten aus dem handwerklichen oder technischen Bereich. Die mit Verwaltungsaufgaben Beschäftigten stimmten dieser Aussage nur noch zu 8,9 % zu, im Bürobereich waren es nur noch 6,1 %.

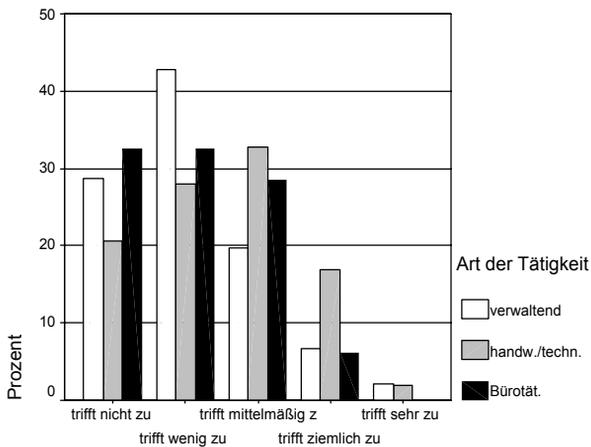


Abb.6.5: „Man soll nicht übersehen, dass Krankheit in hohem Maße von zufälligen Ereignissen abhängt.“

6.1.6 „Wenn man auf sich achtet, bleibt man auch gesund.“

Dieser Aussage stimmten tendenziell knapp die Hälfte der Befragten (49,6 %) zu; 13,7 % fanden die Aussage wenig oder nicht zutreffend. Allerdings haben sich hier besonders viele, nämlich 36,7 % für die mittlere Antwortkategorie entschieden. Dabei sind es vor allem die Beschäftigten aus dem Bürobereich, die dieser internalen Aussage ziemlich oder sehr zustimmen (59,2 %), aus dem Verwaltungsbereich kamen 51,1 % tendenzielle Zustimmung. Die Beschäftigten aus dem technischen oder handwerklichen Bereich glaubten am wenigsten (4,7 %), dass man gesund bleibt, wenn man auf sich achtet.

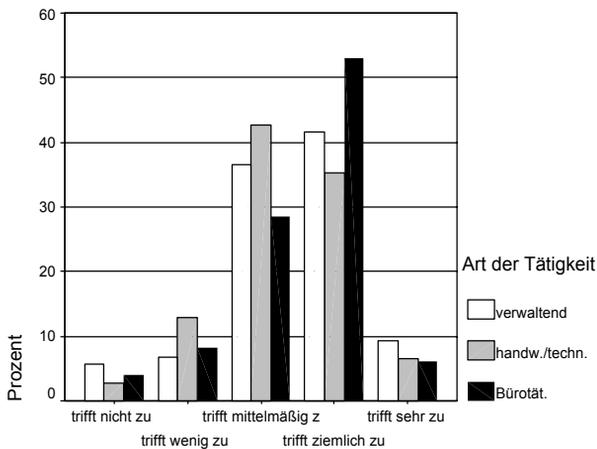


Abb. 6.6: „Wenn man auf sich achtet, bleibt man auch gesund.“

6.1.7 „Gute Gesundheit ist davon abhängig, wie man mit seinem Körper umgeht.“

Dieser internalen Aussage stimmten sehr viele, nämlich 76,8 % der Befragten ziemlich oder sehr zu; nur verschwindende 3,3 % glauben, dass diese Aussage wenig oder gar nicht zutrifft. 19,9 % entschieden sich für die mittlere Antwortposition. Hier zeigen sich nur sehr geringe Unterschiede in den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen.

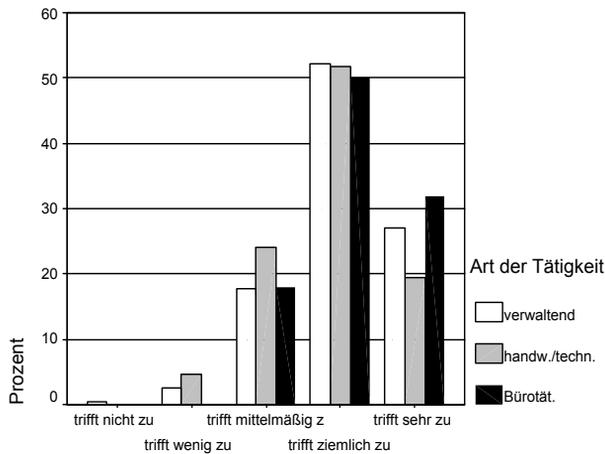


Abb. 6.7: „Gute Gesundheit ist davon abhängig, wie man mit seinem Körper umgeht.“

6.1.8 „Ich glaube, dass ich sehr großen Einfluss auf mein körperliches Wohlbefinden habe.“

Auch hier entschied sich die deutliche Mehrheit, nämlich 73,9 % tendenziell zustimmend („trifft sehr zu“; „trifft ziemlich zu“). Nicht oder wenig zutreffend wurde diese interne Aussage bei nur 3,8 % der Befragten eingeschätzt. Eine Analyse der Tätigkeitsstruktur zeigt, dass die stärkste tendenzielle Zustimmung hier von mit der Verwaltung (76,1 %) und mit Bürotätigkeiten Beschäftigte (76 %) kam; am geringsten ausgeprägt war sie bei den handwerklich und technisch Tätigen (66,6 %).

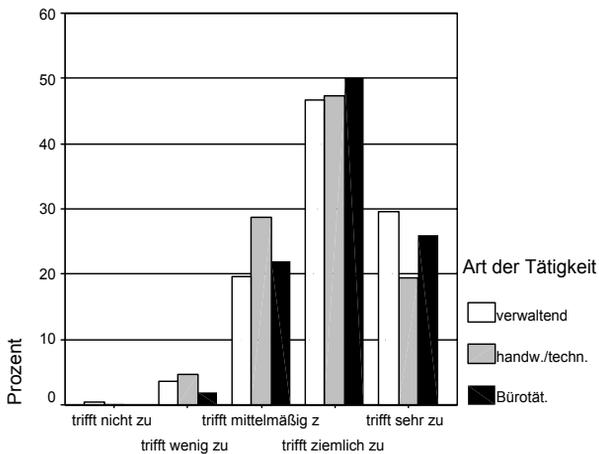


Abb. 6.8: „Ich glaube, dass ich sehr großen Einfluss auf mein körperliches Wohlbefinden habe.“

6.1.9 „Um gesund zu bleiben, muss man einiges für sich tun.“

Insgesamt 84,5 % und damit die große Mehrheit, stimmten dieser Aussage ziemlich oder sehr zu; nur 1,9 % der Befragten lehnten diese internele Aussage mit wenig zutreffend oder nicht zutreffend für sich ab. Im mittleren Antwortbereich („trifft mittelmäßig zu“) gab es relativ wenige, nämlich 13,6 % Nennungen. So gibt es auch in den unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen relativ wenig Unterschiede, etwas weniger ausgeprägt ist die Zustimmung bei den handwerklichen oder technischen Beschäftigten (76,9 %) im Vergleich zu den im Büro Beschäftigten (88 %) und in der Verwaltung Tätigen (87,1 %).

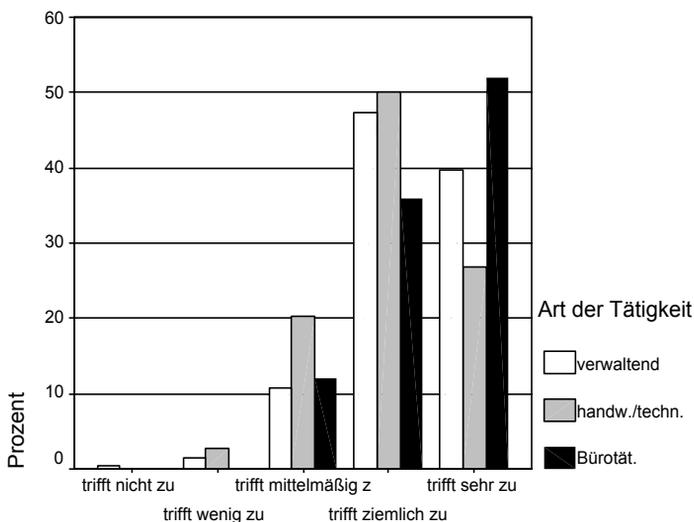


Abb. 6.9: „Um gesund zu bleiben, muss man einiges für sich tun.“

6.1.10 „Meine Gesundheit ist von meinem Verhalten abhängig.“

Deutlich über die Hälfte (67,9 %) fanden, dass diese Aussage ziemlich oder sehr zutrifft. Lediglich 6,3 % der Befragten glaubten nicht oder wenig, dass Gesundheit von ihrem Verhalten abhängig ist. Hier ist die tendenzielle Zustimmung unter den handwerklich-technischen Beschäftigten mit 64,1 % etwas geringer als bei den im Verwaltungsbereich (68,5 %) oder im Büro Beschäftigten (70 %).

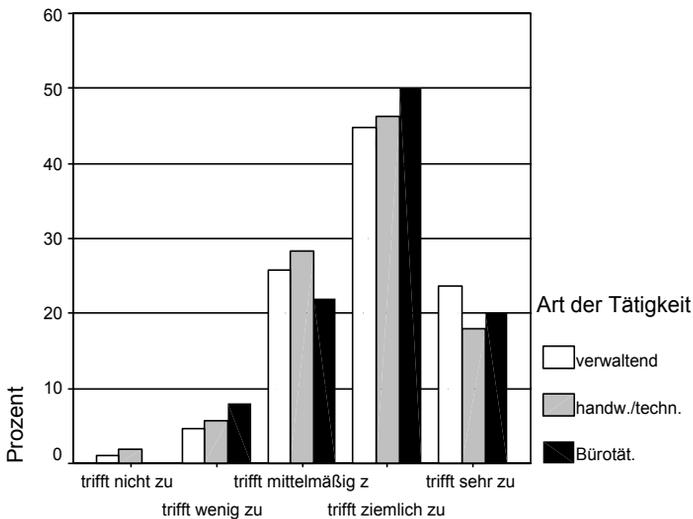


Abb. 6.10: „Meine Gesundheit ist von meinem Verhalten abhängig.“

Selbstwirksamkeit

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Selbstwirksamkeit (Jerusalem & Schwarzer, 1981, revidiert 1999) der Befragten.

6.1.11 „Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.“

Eine deutliche Mehrheit der Befragten (62 %) antworteten bei dieser Aussage mit „trifft ziemlich zu“ und „trifft sehr zu“; nur 7,4 % konnten sich hier nicht anschließen; 30,6 % wählten hier die mittlere Antwortoption. Dabei ist diese als hoch selbstwirksam einzustufendes Ergebnis gleichmäßig über die drei Tätigkeitsbereiche verteilt.

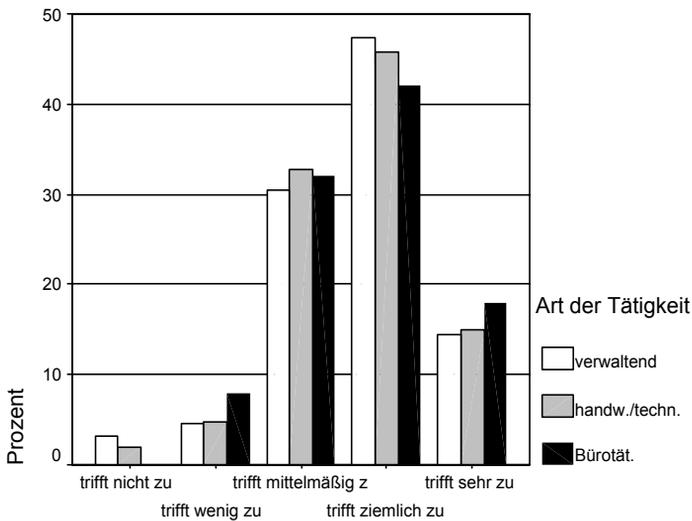


Abb. 6.11: „Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.“

6.1.12 „Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich immer auf meine Fähigkeiten vertrauen kann.“

Diese Aussage stimmten nur 15,1 % der Befragten nicht zu; 45,5 % (also fast die Hälfte) finden, dass diese Aussage für sie ziemlich oder sehr zutrifft. Die mittlere Antwortmöglichkeit („trifft mittelmäßig zu“) wurde hier relativ oft, nämlich von 39,5 % der Befragten gewählt. Das höchste Ausmaß an Gelassenheit zeigt sich in Bezug auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche bei den im handwerklich oder technischen Bereich Beschäftigten (49,5 %). In der Verwaltung sind es am wenigsten, nämlich 42,3 %, die der Aussage tendenziell zustimmen; die im Büro Beschäftigten liegen mit 44,9 % zwischen beiden anderen Gruppen.

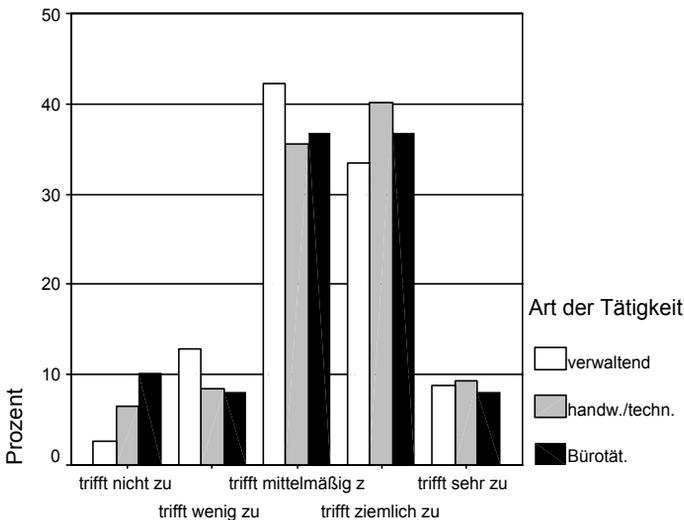


Abb. 6.12: „Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich immer auf meine Fähigkeiten vertrauen kann.“

6.1.13 „Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.“

Bei dieser Aussage lehnten nur 12 % der Befragten die Aussage als wenig und nicht zutreffend ab, 50,5 % dagegen und auch hier über die Hälfte stimmten ihr ziemlich oder sehr zu. Die mittlere Position war mit 37,4 % recht stark besetzt. Hier war die Zustimmung im Verwaltungsbereich am höchsten (52 %) und bei den Handwerkern oder Technikern mit 46,7 % am geringsten ausgeprägt.

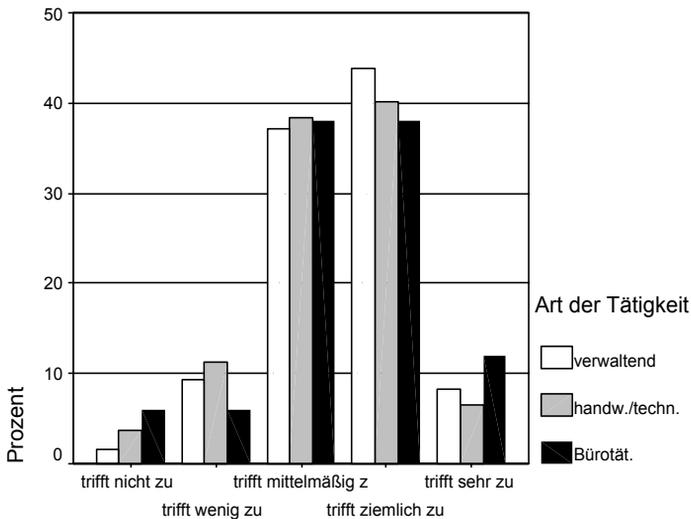


Abb. 6.13: „Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.“

Proaktive Einstellung

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die proaktive Einstellung (Schwarzer & Schmitz, 1999) der Befragten.

6.1.14 „Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur erkennen und ergreifen muss.“

Dieser Aussage stimmten die Mehrheit der Befragten (64,6 %) ziemlich und sehr zu; nur 9,1 % lehnten die Aussage als nicht oder wenig zutreffend ab. Die mittelmäßige Zustimmung kreuzten 26,3 % an. Hier spaltet sich insbesondere die Gruppe der im Büro Beschäftigten; sie äußern einerseits mit 73,4 % die im Vergleich zu den anderen Gruppen (Handwerklich/technisch: 63,8 %, Verwaltung: 62,1 %) die höchste tendenzielle Zustimmung.

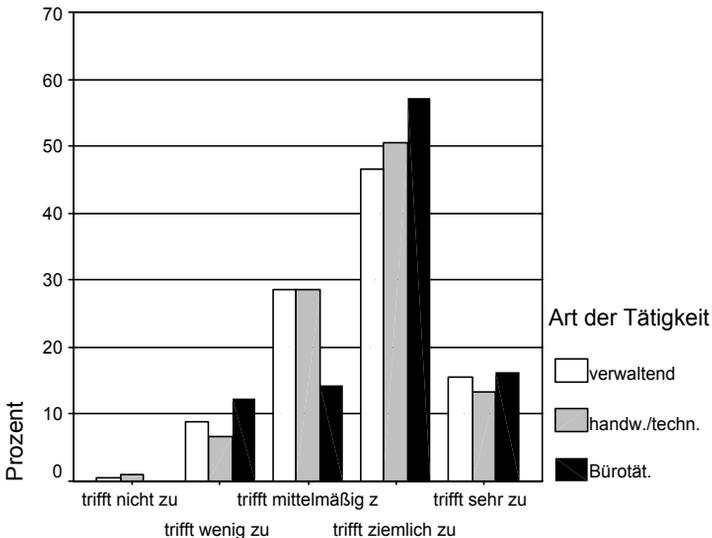


Abb. 6.14: „Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur erkennen und ergreifen muss.“

6.1.15 „Ich habe die Freiheit, meine Lebensentscheidungen selbst zu treffen.“

Weit über die Hälfte, nämlich 67,6 % der Befragten stimmten dieser Aussage ziemlich und sehr zu. Nur 8,2 % lehnten diese Aussage als wenig oder nicht zutreffend ab. Die mittlere Antwortposition wurde von knapp einem Viertel der Befragten (24,2 %) ausgewählt. Hier zeigt sich eine deutliche Rangreihe bei den Tätigkeitsgruppen: 70 % der mit Verwaltungsaufgaben Beschäftigten stimmten hier tendenziell zu; 67,3 % aus dem handwerklichen oder technischen Bereich und noch 56 % aus dem Bürobereich.

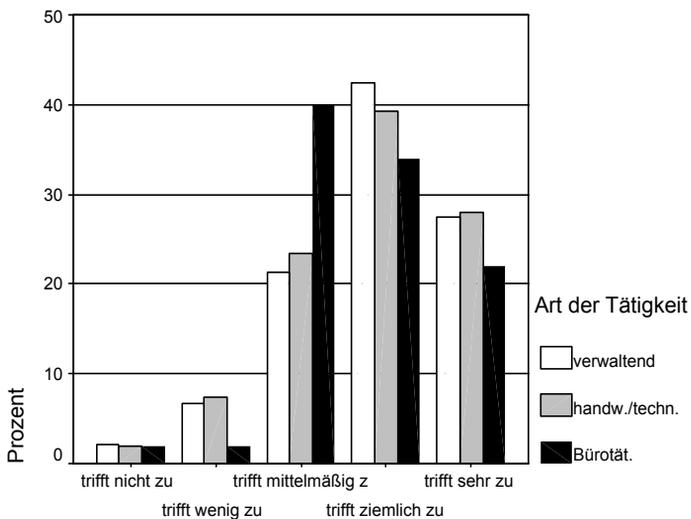


Abb. 6.15: „Ich habe die Freiheit, meine Lebensentscheidungen selbst zu treffen.“

Transpersonales Vertrauen

Die folgende Aussage bezieht sich auf das transpersonale Vertrauen (Belschner, 2000) der Befragten.

6.1.16 „Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich in meinem Leben aus einer höheren Einsicht heraus geführt werde.“

Mit dieser Aussage stimmten 31 % der Befragten eher überein; 69 % glaubten, dass diese Aussage für sie wenig und nicht zutrifft. Die Zustimmung war dabei bei den im Büro Tätigen am höchsten (18,7 %), der Verwaltungsbereich folgt mit 15,7 % der Nennungen; am wenigsten Zustimmung fand die Aussage bei dem handwerklich technischen Bereich (12,4 %).

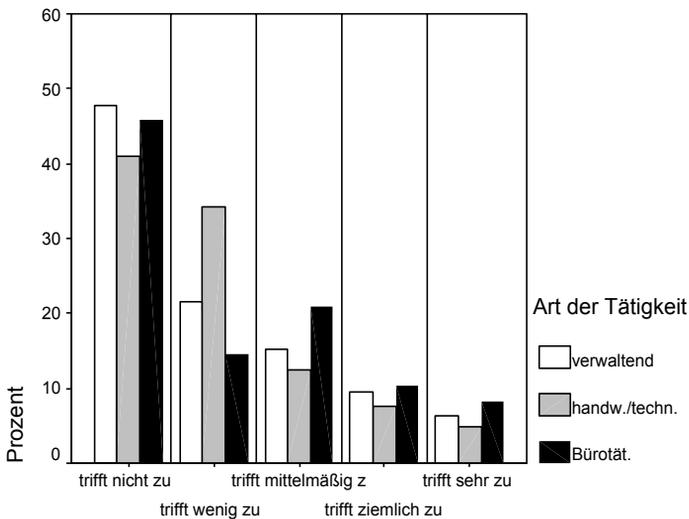


Abb. 6.16: „Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich in meinem Leben aus einer höheren Einsicht heraus geführt werde.“

Die Mittelwerte der jeweiligen Items zeichnen ein klares Bild der hier vorliegenden Befragtengruppe. Die höchsten Mittelwerte und damit die höchste Zustimmung bei den Befragten erreichten die Aussagen, die sich auf die individuelle Verantwortung des/der Einzelnen für den eigenen Körper und das Wohlbefinden beziehen. Das sind vor allem die Aussagen „*Um gesund zu bleiben, muss man einiges für sich tun.*“ (Mittelwert: 4,20) „*Gute Gesundheit ist davon abhängig, wie man mit seinem Körper umgeht.*“ (Mittelwert: 3,99), „*Ich glaube, dass ich sehr großen Einfluss auf mein körperliches Wohlbefinden habe.*“ (Mittelwert: 3,96) und „*Wenn man auf sich achtet, bleibt man auch gesund.*“ (Mittelwert: 3,40). Dementsprechend gibt es besonders niedrige Nennungen bei den externalen Aussagen, die Gesundheit und Krankheit eher von Glück, Zufall und Schicksal abhängig verstehen. Die niedrigsten Mittelwerte erreichen die Aussagen „*Man kann eigentlich nur wenig tun, um Krankheiten vorzubeugen.*“ (Mittelwert: 1,82), „*Gute Gesundheit ist zum Großteil Glückssache.*“ (Mittelwert: 2,01) und „*Man soll nicht übersehen, dass Krankheiten in hohem Maße von zufälligen Ereignissen abhängen.*“ (Mittelwert: 2,23). Diese Ergebnisse lassen sich dahingehend interpretieren, dass die Beschäftigten der Universität eher davon ausgehen, dass sie ihren Gesundheitszustand individuell beeinflussen können.

6.2 Geschlechtsspezifik

Die Unterschiede in Hinblick auf die Geschlechtsspezifik bleiben bei diesen Aussagen heterogen. Bei den Aussagen, die davon ausgehen, dass Gesundheit Glückssache ist, zeigen jeweils mehr Männer als Frauen Zustimmung. Dabei haben Frauen eher eine Tendenz zur Ursachenzuschreibung für Gesundheit in Richtung individuelles Verhalten. Die körperbezogene Aussage „*Gute Gesundheit ist davon abhängig, wie man mit seinem Körper umgeht.*“ finden mehr Frauen (78,7 %) zutreffend als Männer (73,2 %). Dagegen zeigt sich bei der Aussage „*Meine Gesundheit ist von meinem Verhalten abhängig.*“, dass sich hier deutlich mehr Männer (71,6 %) als Frauen (64,8 %) der Aussage anschlossen. Alles in allem lässt sich hier kein ganz eindeutiger geschlechtsspezifischer Trend ausmachen.

6.3 Gesundheit und gesundheitsbezogene Kontrollüberzeugungen

Berechnet man das Zusammenhangsmaß zwischen den Annahmen zur Entstehung von Gesundheit (wie Gesundheit als Ergebnis individueller Verantwortungsübernahme, Glück, Schicksal oder Zufall) und dem allgemeinen Gesundheitszustand zeigt sich ein schwacher signifikanter Zusammenhang zwischen der individuellen Beeinflussbarkeit von Gesundheit (Gesamtwert der Aussagen) und dem selbst eingeschätzten allgemeinen Gesundheitszustand ($r=.12$). Die Annahme, dass „Glück“ ursächlich für Gesundheit sei, korreliert dagegen negativ mit dem subjektiv beschriebenen Gesundheitszustand allgemein ($r= -.13$). Diese Ergebnisse weisen auf einen, wenn auch eher schwachen, Zusammenhang zwischen dem subjektiv berichteten Gesundheitszustand und der Einschätzung von Gesundheit als etwas individuell Beeinflussbares hin.

6.4 Selbstwirksamkeit

Drei der vorgegebenen Aussagen beziehen sich auf die wahrgenommene Selbstwirksamkeit. Selbstwirksamkeit ist ein Konstrukt, das für eine „stabile Erwartungshaltung, in der Menschen die subjektive Überzeugung zum Ausdruck bringen, aufgrund eigenen Handelns schwierige Anforderungen bewältigen zu können“ (Schwarzer, 1993), steht. Anders formuliert fragt es nach „der persönlichen Einschätzung der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, allgemein mit Schwierigkeiten im täglichen Leben zurecht zu kommen“ (Jerusalem & Schwarzer, 1999). Hier zeigt sich bei den Mittelwerten, dass die Befragten insgesamt hohe Selbstwirksamkeitswerte zeigt, tendenziell also in hohem Maße davon ausgeht, schwierige Situationen, auch an der Universität, bewältigen zu können. Beispiele für diese Haltung sind die Aussagen „*Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.*“ (Mittelwert: 3,68); „*Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.*“ (Mittelwert: 3,45) und „*Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich immer auf meine Fähigkeiten vertrauen kann.*“ (Mittelwert: 3,35). Die hier vorliegenden Mittelwerte liegen alle recht hoch und sprechen somit für eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung bei den Beschäftigten.

Insgesamt zeigen alle Aussagen, die sich auf die Selbstwirksamkeit beziehen, eine Geschlechterdifferenz. Bei allen Aussagen haben Männer höhere Werte als die Frauen.

6.5 Proaktive Einstellung

Hohe Mittelwerte und somit hohe Zustimmung erreichen die Aussagen „Ich habe die Freiheit, meine Lebensentscheidungen selbst zu treffen.“ (Mittelwert: 3,85) und „Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur erkennen und ergreifen muss.“ (Mittelwert: 3,71). Diese Aussagen stehen für eine proaktive Einstellung (Schwarzer & Schmitz, 1999). Eine proaktive Einstellung bedeutet eine Haltung, die dadurch geprägt ist, mit einer „Macher-Mentalität“ kreativ und schöpferisch gestaltend zu wirken. Proaktive Personen wollen etwas bewirken und entwickeln kreative Visionen (vgl. Schwarzer & Schmitz, 1999). Hier zeigt sich, dass die Befragtengruppe zu einem Großteil diese Haltung miteinander teilt. Auch bei den Aussagen zur proaktiven Haltung zeigt sich eine Geschlechterdifferenz; auch hier haben die Männer höhere Werte in Richtung Proaktivität.

6.6 Transpersonales Vertrauen

Die Aussage „Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich in meinem Leben aus einer höheren Einsicht heraus geführt werde.“ steht für das transpersonale Vertrauen (Belschner, 2000). Auch wenn der Mittelwert dieser Aussage mit 2,09 eher niedrig liegt, ist dennoch die tendenzielle Zustimmung von knapp einem Drittel der Befragten bemerkenswert. Auch haben hier Männer höhere Werte, fasst man die Einschätzungen „trifft sehr zu“ und „trifft ziemlich zu“ als tendenzielle Zustimmung zusammen.

6.7 Zusammenfassung

In den persönlichen Einstellungen wurde danach gefragt, welche subjektiven Erklärungen für Gesundheit und Krankheit bei den Befragten vorliegen. Hier sind es die Kategorien Glück, Zufall und Schicksal, die in Form von Aussagen externe und nicht individuell beeinflussbare Faktoren als Ursachen für Gesundheit und Krankheit abbilden. Dem gegenüber steht die Kategorie „individuelles Verhalten“, die in ihren Aussagen die Möglichkeit der Kontrolle und Beeinflussung der eigenen Gesundheit durch das Individuum repräsentiert. Es zeigt sich, dass die tendenzielle Ablehnung „trifft nicht zu“ und „trifft wenig zu“ von Erklärungen für Gesundheit und Krankheit in Richtung Zufall (63,9 %), Glück / Unglück (68,8 % / 56,4 %) und Schicksal (76,2 % / 54,8 %) besonders deutlich ausfällt. Bei der Aussage „Es ist eine Frage des Schicksals, ob man krank wird oder gesund bleibt.“ gab es 54,8 %

tendenzielle Ablehnungen. Bei der Aussage „*Man kann eigentlich nur wenig tun, um Krankheiten vorzubeugen.*“ äußerten sich über die Hälfte (53,7 %) klar ablehnend.

Dagegen findet sich bei den Aussagen, die für eine individuelle Beeinflussung von Gesundheit und Krankheit durch gesundes Verhalten sprechen, eine deutlich stärkere Zustimmung. So glauben Dreiviertel der Befragten daran, dass sie ihr körperliches Wohlbefinden beeinflussen können und sogar 84,5 % (!) stimmen der Aussage zu „*Um gesund zu bleiben, muss man einiges für sich tun.*“

Die ebenfalls erhobenen Items zur Selbstwirksamkeit und zur proaktiven Haltung liegen alle klar über dem theoretischen Mittelwert. Selbstwirksamkeit kann verstanden werden als „*die persönliche Einschätzung der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten, allgemein mit Schwierigkeiten im täglichen Leben zurecht zu kommen*“ (vgl. Jerusalem & Schwarzer, 1999). *Hier zeigt sich bei den Mittelwerten, dass die Befragtengruppe insgesamt hohe Selbstwirksamkeitswerte zeigt, tendenziell also in hohem Maße davon ausgeht, schwierige Situationen, auch an der Universität, bewältigen zu können.* Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der proaktiven Einstellung (vgl. Schwarzer & Schmitz, 1999). Eine proaktive Einstellung bedeutet eine Haltung, die dadurch geprägt ist, mit einer „*Macher-Mentalität*“ kreativ und schöpferisch gestaltend zu wirken. Proaktive Personen wollen etwas bewirken und entwickeln kreative Visionen (vgl. Schwarzer & Schmitz, 1999). *Hier zeigt sich, dass die Befragtengruppe zu einem Großteil diese Haltung miteinander teilt. Sowohl bei den Aussagen zur Selbstwirksamkeit als auch bei der proaktiven Haltung zeigen Männer höhere Werte.*

Die folgenden Diagramme zeigen die Mittelwerte für die jeweiligen Aussagen. Dabei zeigen die über dem theoretischen Mittelwert von 3,0 liegenden Mittelwerte stärkere Zustimmung; unter 3,0 liegende Werte stehen eher für die Ablehnung der Aussage.

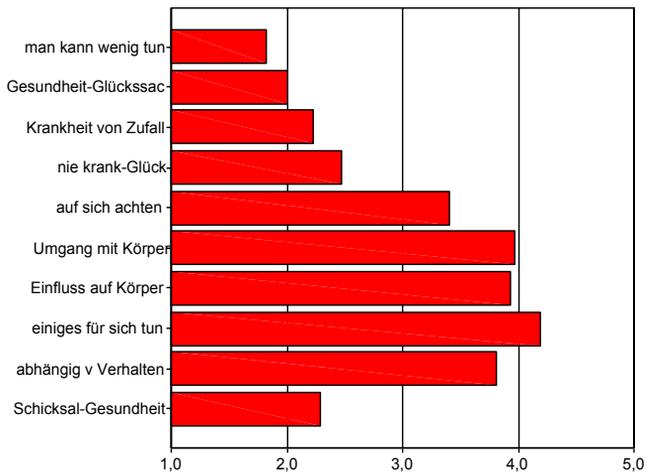


Abb. 6.17: Mittelwerte der Aussagen zur Ursachenzuschreibung für Gesundheit

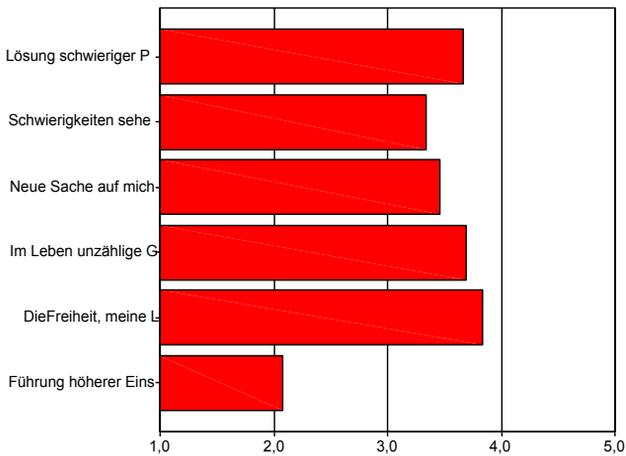


Abb. 6.18: Mittelwerte von Selbstwirksamkeit, Proaktivität und Transpersonalem Vertrauen

7 Medikamente, Ernährung und Rauchen

7.1 Medikamente

Insgesamt nimmt nur ein geringer Anteil der Mitarbeiter regelmäßig Medikamente ein. Lediglich Vitamin- oder Aufbaumittel werden von etwas mehr Mitarbeitern (12 %) regelmäßig benutzt.

Zumindest gelegentlich oder regelmäßig benutzen jedoch fast 20 % Herz/Kreislaufmittel bzw. Magenmittel, 13 % Beruhigungs- und Schlaftabletten. Ein Drittel bis gut die Hälfte der Befragten benutzen zumindest gelegentlich Vitamin- und Aufbaumittel, Grippemittel, Schmerzmittel und sonstige Medikamente.

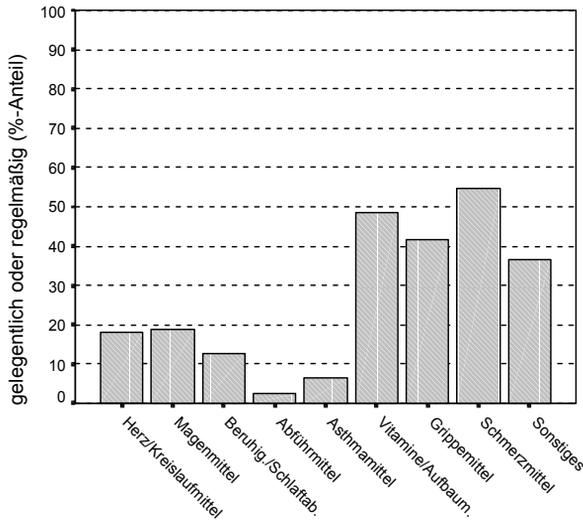


Abb. 7.1: *Medikamente*

Wenn Medikamente benutzt werden, so sind sie meist vom Arzt verordnet. Gelegentlich benutzte Schmerzmittel werden allerdings von vielen ohne ärztliche Verordnung eingenommen. Dies ist auch der Fall bei Vitamin- und Aufbaumitteln, bei Magenmitteln und bei Beruhigungs- und Schlaftabletten.

Zwischen den Tätigkeitsgruppen und der Geschlechtern fallen folgende Unterschiede auf: Beruhigungs- und Schlaftabletten werden von Bürotätigkeiten Ausführenden häufiger benutzt als von den anderen Tätigkeitsgruppen, und sie werden von Frauen häufiger benutzt als von Männern. Vitamin- und Aufbaumitteln werden von den handwerklich/technisch Tätigen etwas seltener benutzt als von den anderen Gruppen, und von Frauen etwas häufiger als von Männern.

Schmerzmittel werden von Bürotätigkeiten Ausführenden häufiger benutzt als von den anderen Tätigkeitsgruppen, und sie werden von Frauen häufiger benutzt als von Männern.

Welche Medikamente haben Sie während der letzten drei Monate benutzt, und wurden sie von Ihrem Arzt verordnet?			
Medikamente	Antwortmöglichkeiten	Häufigkeit des Gebrauchs (%-Anteil)*	davon vom Arzt verordnet (%-Anteil)
Herz/Kreislaufmittel	nie	77,1	0,0
	gelegentlich	9,9	74,2
	regelmäßig	7,2	100,0
Magenmittel	nie	76,0	0,9
	gelegentlich	14,6	56,5
	regelmäßig	3,0	90,0
Beruhig./Schlaftabletten.	nie	80,7	0,0
	gelegentlich	10,2	46,7
	regelmäßig	1,7	60,0
Abführmittel	nie	90,3	0,0
	gelegentlich	2,2	25,0
	regelmäßig	0,0	0,0
Asthmamittel	nie	86,5	0,8
	gelegentlich	3,9	90,0
	regelmäßig	2,2	100,0

Welche Medikamente haben Sie während der letzten drei Monate benutzt, und wurden sie von Ihrem Arzt verordnet?			
Medikamente	Antwortmöglich- lichkeiten	Häufigkeit des Gebrauchs (%-Anteil)*	davon vom Arzt verordnet (%-Anteil)
Vitamine/Aufbaumittel.	nie	47,8	0,0
	gelegentlich	32,6	14,6
	regelmäßig	12,4	13,5
Grippemittel	nie	54,1	1,2
	gelegentlich	38,4	61,8
	regelmäßig	0,6	100,0
Schmerzmittel	nie	42,8	3,1
	gelegentlich	45,6	36,6
	regelmäßig	6,1	65,0
Sonstiges	nie	14,9	3,8
	gelegentlich	1,7	80,0
	regelmäßig	6,9	90,5

Tabelle 1: Benutzung und Verschreibung von Medikamenten in den letzten drei Monaten

**Die Werte summieren sich nicht immer zu 100 %, da einige Befragte keine Angaben machten. In der Regel dürften dies Personen sein, die die betreffenden Medikamente nie benutzen.*

7.2 Mittagessen

Insgesamt geht etwa die Hälfte der Befragten mittags in der Mensa essen, jeweils etwa ein Viertel essen zu Hause oder am Arbeitsplatz. Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen. Von den handwerklich/technisch Tätigen essen mehr als von den anderen Gruppen am Arbeitsplatz, von den Mitarbeiterinnen mit Bürotätigkeit essen mehr als von den anderen Gruppen zu Hause. Mitarbeiter mit halber Stelle essen seltener in der Mensa und am Arbeitsplatz und häufiger zu Hause. Frauen essen häufiger zu Hause als Männer.

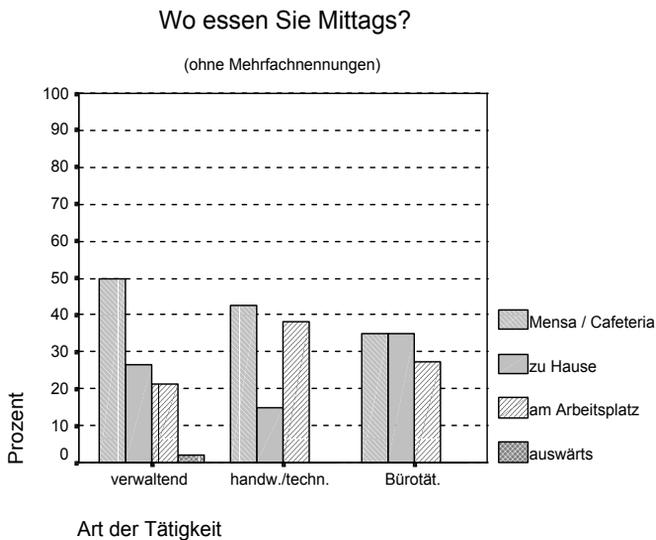


Abb. 7.2: Mittagessen

7.3 Getränke

Die weitaus meisten trinken nach ihren Angaben täglich Kaffee oder Schwarzen Tee, Fruchtsäfte oder Limonaden und Mineralwasser. Kräuter- oder Früchtetee, Bier und Wein oder Sekt wird dagegen von den meisten selten getrunken, und kalorienarme Getränke, Spirituosen und sonstige alkoholische Getränke werden von den meisten nie getrunken. Hier gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen, außer dass die handwerklich/technisch Tätigen etwas häufiger Bier und die anderen Tätigkeitsgruppen etwas häufiger Wein oder Sekt trinken. Auch zwischen den Geschlechtern gibt es hier kaum Unterschiede: Der Tendenz nach trinken die Männer weniger oft Kräuter- oder Früchtetee und etwas häufiger Bier als die Frauen.

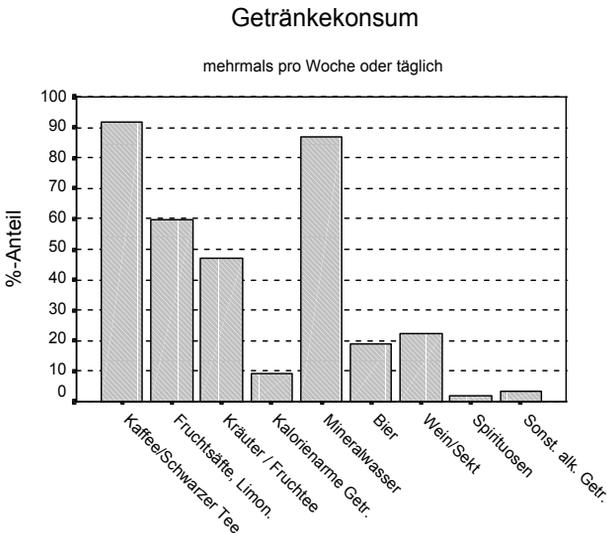


Abb. 7.3: Getränkekonsument insgesamt

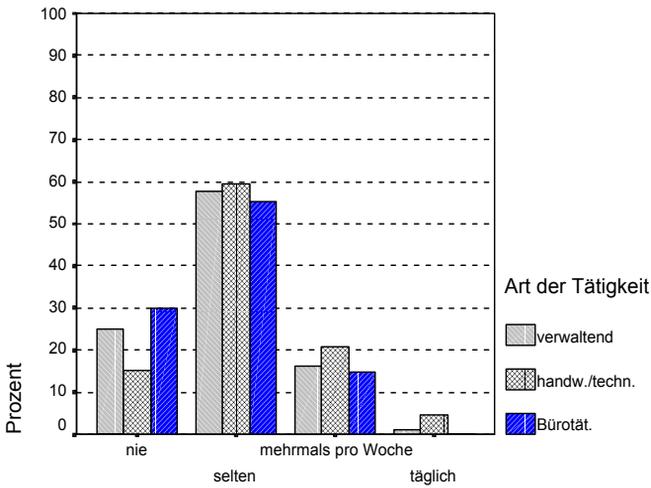


Abb. 7.4: Getränkekonsum Bier

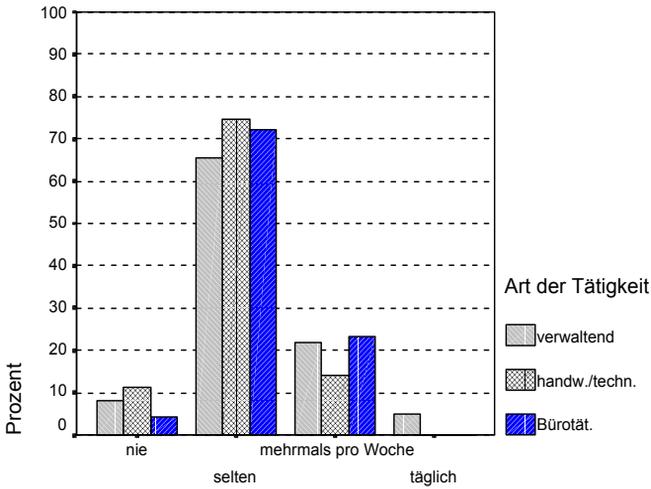


Abb. 7.5: Getränkekonsum Wein und Sekt

7.4 Rauchen

Zwei Drittel der Mitarbeiter aus dem MTV-Bereich rauchen nicht. Von den Männern rauchen 40 %, von den Frauen 26 %. Die Raucher rauchen zwischen einer und 50 Zigaretten am Tag. Die Tätigkeitsgruppen unterscheiden sich wenig in Bezug auf das Rauchen, allerdings ist der Anteil der Raucher bei den verwaltend Tätigen etwas höher als bei den anderen Gruppen.

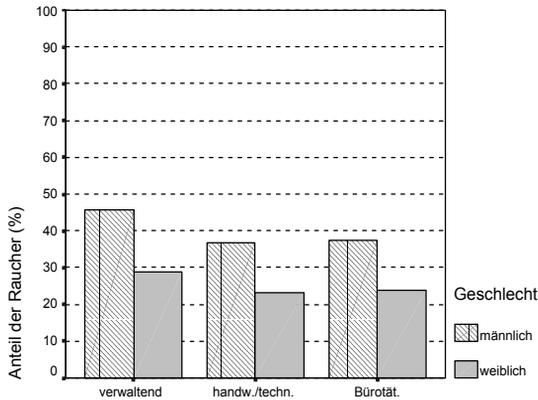


Abb. 7.6: Anteil der Raucher

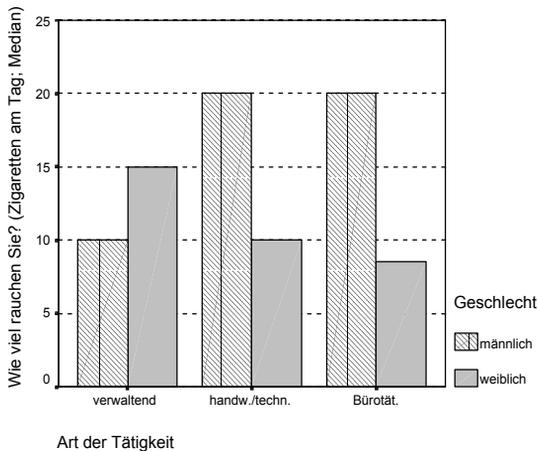


Abb. 7.7: Zigarettenkonsum pro Tag

7.5 Sportliche und körperliche Aktivitäten

Die von vielen häufig (täglich oder mehrmals pro Woche) ausgeübten sportlichen bzw. körperlichen Aktivitäten sind Fahrrad fahren und Tätigkeiten in Haus und Garten. Turnen, Gymnastik oder Fitnesstraining wird von 28 % häufig ausgeübt, Spaziergänge oder Wandern von 22 %. Die übrigen sportlichen bzw. körperlichen Aktivitäten werden nur von wenigen (um 10 %) häufig ausgeübt, der Hochschulsport spielt keine Rolle. In diesem Muster gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen.

Insgesamt machen 12 % während der Arbeitszeit ausgleichende körperliche Übungen, hier gibt es leichte Unterschiede zwischen den Gruppen (Bürotätigkeit 18 %, verwaltend 12 %, handwerklich/technisch 10 %).

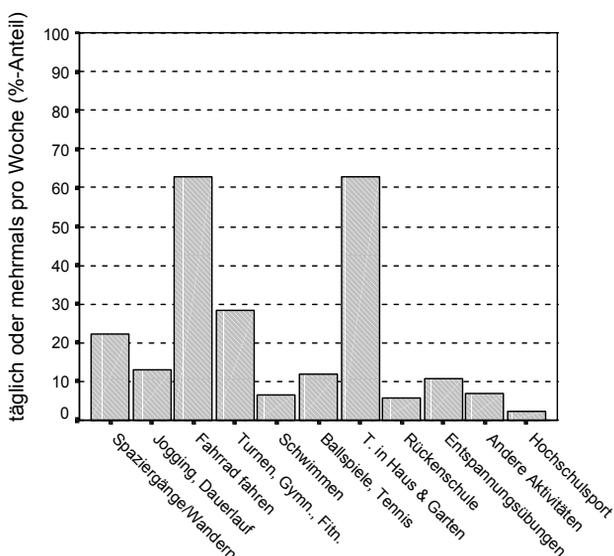


Abb. 7.8: Sportliche und körperliche Aktivitäten

7.6 Angebote zur Gesundheitsförderung

36 % der Befragten machen Vorschläge dazu, welche Angebote zur Gesundheitsförderung an der Universität für sie wichtig wären. Am häufigsten genannt werden Angebote zu Rücken und Nacken („Rückenschule“) und zur Entspannung („Entspannungsübungen“), gefolgt von Gymnastik und

Schwimmen. Ebenfalls vorgeschlagen werden eine Verbesserung des Arbeitsplatzes (z. B. der Ergonomie) und die Schaffung bestimmter Einrichtungen (z. B. von Ruhe- oder Übungsräumen). Zum Teil werden die Vorschläge mit Hinweisen dazu versehen, wann die Angebote gemacht werden sollten (z. B. „vor der Arbeit“, „in der Mittagspause“). Es gibt auch den Wunsch nach individueller Beratung.

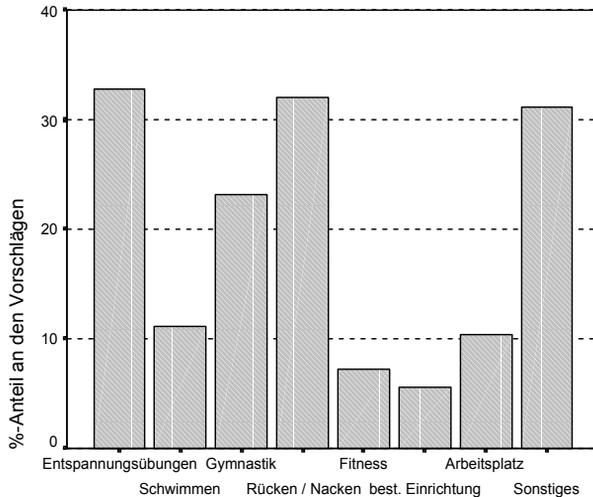


Abb. 7.9: Vorschläge zu Angeboten zur Gesundheitsförderung

7.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

31 % der Befragten haben zumindest gelegentlich Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dies ist bei etwas mehr Frauen (33 %) als Männern (27 %) der Fall. 7 % der Befragten haben oft oder immer Probleme damit. Zwischen den Tätigkeitsgruppen gibt es hier kaum Unterschiede, diese sind durch die jeweils unterschiedlichen Anteile von Männern und Frauen bedingt.

17 % der Befragten machen Vorschläge dazu, was eine Entlastung für sie bedeuten könnte. Die meisten Vorschläge beziehen sich auf die Arbeitszeitregelungen. Hierunter fallen Vorschläge zur stärkeren oder geringeren Flexibilisierung, zur Verkürzung, zu freien Tagen bei Krankheit von Kindern und zu Urlaubsregelungen. Die Vorschläge zur Gestaltung und Organisation der

Arbeit umfassen die Forderung nach mehr Verständnis bei Kollegen und Vorgesetzten, nach mehr und kompetenteren Kollegen und weniger Arbeitsbelastung. Am dritthäufigsten werden Kinderbetreuungsmöglichkeiten genannt, gefolgt von Angaben, die die eigene Familie und den Haushalt betreffen (z. B. „Haushaltshilfe“).

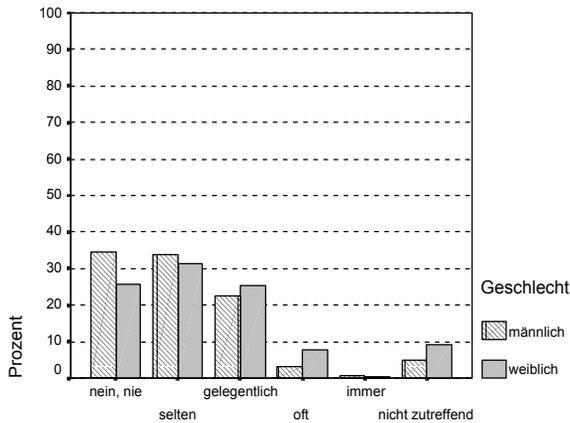


Abb. 7.10: Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

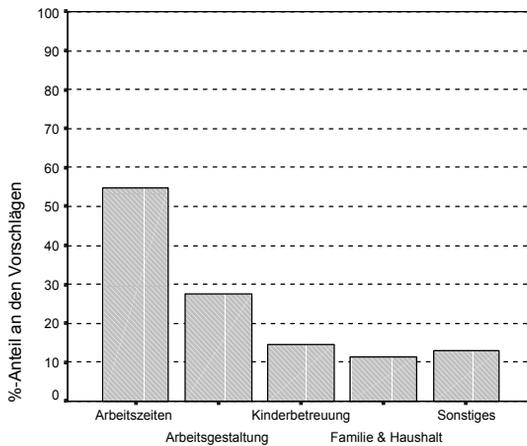


Abb. 7.11: Vorschläge für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

7.8 Zusammenfassung

Nur ein kleiner Teil der Mitarbeiter benutzt nach eigenen Angaben regelmäßig Medikamente, diese sind zum großen Teil vom Arzt verordnet. Es fällt allerdings auf, dass vor allem Schmerzmittel, Vitamine / Aufbaumittel, Grippe-mittel von relativ vielen zumindest gelegentlich benutzt werden, und dann oft ohne ärztliche Verordnung. In geringerem Umfang ist dies auch für Magenmittel und für Beruhigungs- und Schlaftabletten der Fall. Es bleibt offen und wäre eine Frage für weitere Untersuchungen, ob dies unproblematisch ist oder ein Ansatzpunkt für Interventionen sein sollte.

Nur ein kleiner Teil der Mitarbeiter treibt nach eigenen Angaben häufiger Sport, körperliche Betätigung ergibt sich bei den meisten durch Radfahren und Tätigkeiten in Haus und Garten. Der Hochschulsport spielt praktisch keine Rolle für die Mitarbeiter.

Ein Drittel der Frauen und ein etwas kleinerer Teil der Männer hat zumindest gelegentlich Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Nur ein relativ kleiner Teil der Betroffenen macht Angaben dazu, welche Maßnahmen sie hier entlasten würden, genannt werden vor allem Aspekte der Arbeitszeiten und der Arbeitsgestaltung. Aus diesen Angaben lässt sich keine allgemeine Strategie ableiten, die Bedürfnisse und Wünsche sind offenbar individuell recht unterschiedlich.

Anhang

Frage 7: Häufigkeit des Gebrauchs verschiedener Medikamente, aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsgruppe und Geschlecht

Welche Medikamente haben Sie während der letzten drei Monate benutzt, und wurden sie von Ihrem Arzt verordnet?							
Medikamente	Antwortmöglichkeiten	Häufigkeit des Gebrauchs (%-Anteil)*					
		Art der Tätigkeit & Geschlecht					
		verwaltend		handw./techn.		Bürotät.	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Herz/Kreislaufmittel	nie	80	74	83	80	88	76
	gelegentlich	9	14	7	3	0	10
	regelmäßig	9	6	9	8	13	10
Magenmittel	nie	78	73	87	70	88	76
	gelegentlich	17	16	9	20	13	12
	regelmäßig	2	3	3	3	0	5
Beruhig./Schlaf-tab.	nie	89	78	94	80	100	67
	gelegentlich	4	12	3	5	0	24
	regelmäßig	4	2	0	0	0	2
Abführmittel	nie	98	86	97	90	100	88
	gelegentlich	0	4	0	0	0	5
	regelmäßig	2	10	3	10	0	7
Asthma-mittel	nie	93	82	94	83	100	88
	gelegentlich	4	5	1	3	0	7
	regelmäßig	0	4	0	3	0	0
Vitamine/-Aufbau-mittel	nie	63	39	62	45	75	43
	gelegentlich	28	37	22	28	25	40
	regelmäßig	7	15	13	18	0	7
Grippemittel	nie	70	50	55	50	75	57
	gelegentlich	28	42	41	35	25	38
	regelmäßig	0	1	0	3	0	0

Welche Medikamente haben Sie während der letzten drei Monate benutzt, und wurden sie von Ihrem Arzt verordnet?							
Medikamente	Antwortmöglichkeiten	Häufigkeit des Gebrauchs (%-Anteil)*					
		Art der Tätigkeit & Geschlecht					
		verwaltend		handw./techn.		Bürotät.	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Schmerzmittel	nie	50	41	59	33	50	26
	gelegentlich	43	48	33	58	50	52
	regelmäßig	4	6	4	0	0	17
Sonstiges	nie	20	12	26	10	0	7
	gelegentlich	0	3	3	0	0	0
	regelmäßig	2	10	4	0	0	17

Tabelle 2: Häufigkeit des Medikamentengebrauchs bei verschiedenen Berufsgruppen

*Die Werte summieren sich nicht immer zu 100 %, da einige Befragte keine Angaben machten. In der Regel dürften dies Personen sein, die die betreffenden Medikamente nie benutzen.

8 Arbeitsmedizinischer Dienst

8.1 Bekanntheitsgrad des Arbeitsmedizinischen Dienstes

Der Bekanntheitsgrad des AMD ist relativ gering, denn nur insgesamt 61 % aller Befragten kannten den AMD. Wie die Grafik zeigt, ist der AMD bei fast 50 % der Befragten der Handwerker/Technikergruppe unbekannt; bei der Gruppe der Verwaltung ist die relativ größte Bekanntheit anzutreffen (ca. 66 %).

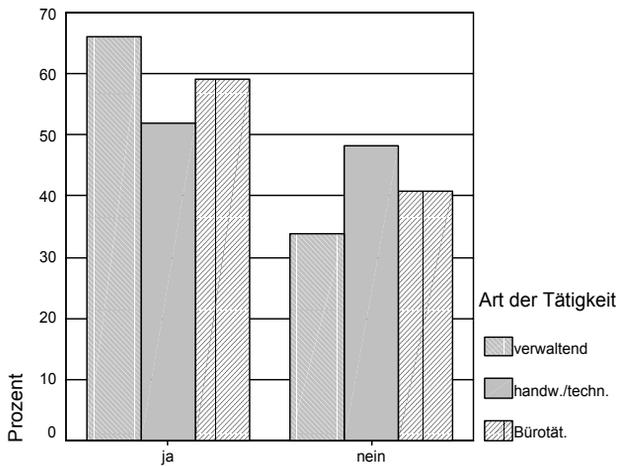


Abb. 8.1: Bekanntheitsgrad des Arbeitsmedizinischen Dienstes

8.2 Spontane Eindrücke zum AMD

Es wurden diejenigen, die den AMD kennen, gefragt, was Ihnen spontan hierzu einfällt. Die Auswertung der offenen Frage ist unten aufgelistet (Mehrfachantworten), sortiert nach der Häufigkeit.

Kategorie	Code	N	% der Antworten	% der Fälle
Sehtest (Grunduntersuchung)	2	36	29,3	31,6
Gestaltung des AP/Ergonomie	3	29	23,6	25,4
Zu wenig Info über AMD	6	24	19,5	21,1
Betriebsarzt nicht erreichbar	5	23	18,7	20,2
Arbeitssicherheit	1	5	4,1	4,4
Erste Hilfe	4	4	3,3	3,5
Unterstützung bei Problemen am AP	7	2	1,6	1,8
Gesamt Antworten		123	100,0	107,9
256 fehlende Fälle, 114 gültige Fälle				

Tabelle 1: Spontane Eindrücke zum Arbeitsmedizinischen Dienst

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, fällt 29,1 % der Befragten spontan der Sehtest ein, gefolgt von der Gestaltung des Arbeitsplatzes/Ergonomie, zu wenig Informationen über den AMD und dass der Betriebsarzt, die Betriebsärztin nicht erreichbar ist. Es folgen dann noch die Aspekte Arbeitssicherheit, Erste-Hilfe und Unterstützung am Arbeitsplatz.

8.3 Wichtige Beratungsangebote des AMD

Auf einer 5-Punkt Skala von 1=sehr unwichtig, 2=eher unwichtig, 3=weder noch, 4=eher wichtig und 5=sehr wichtig konnten die Befragten acht verschiedene Beratungsangebote des AMD hinsichtlich der Wichtigkeit einstufen.

8.3.1 Bildschirmarbeitsplatz

Im Durchschnitt fanden alle Befragten das Beratungsangebot Bildschirmarbeitsplatz ‚eher wichtig‘ (M=4.2). Deutlich ist aber der Gruppenunterschied: Am wichtigsten ist das Thema für die Gruppe der Bürotätigkeit (fast 90 % meinte, dass das Beratungsangebot eher oder sehr wichtig ist), wohingegen

das Thema für die Mitarbeiter aus der Gruppe Handwerk/Technik bei $M=3.7$ rangiert.

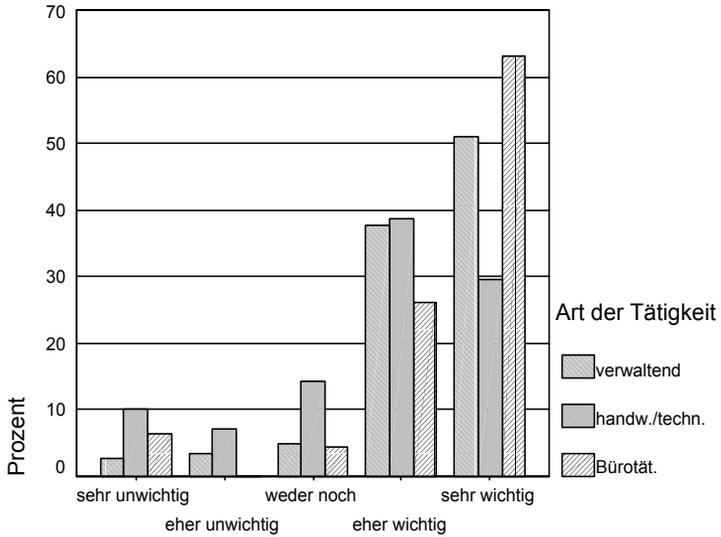


Abb. 8.2: *Bildschirmarbeitsplatz*

8.3.2 Biologische Arbeitsstoffe

Wie nicht anders zu erwarten, ist das Thema Biologische Arbeitsstoffe für die Gruppe Handwerk/Technik ein wichtiges Thema, obwohl dies durchaus auch ein Thema für die Gruppen Bürotätigkeit und Verwaltung ist.

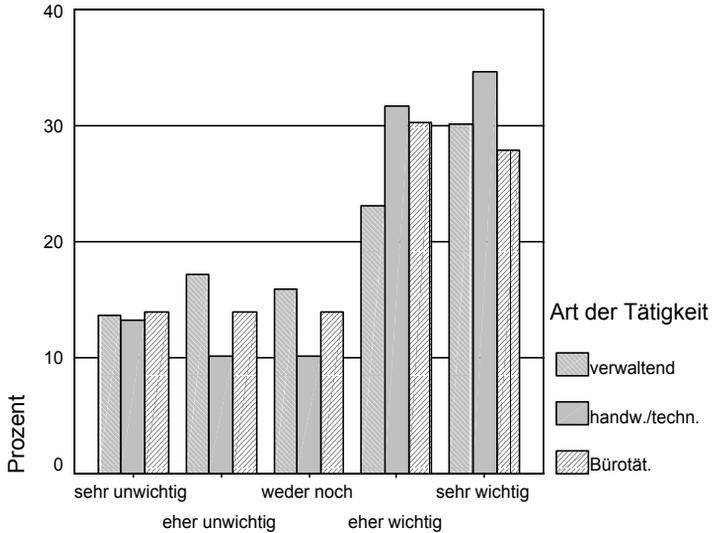


Abb. 8.3: *Biologische Arbeitsstoffe*

8.3.3 Persönliche Schutzausrüstung

Hier sind die Gruppenunterschiede deutlicher: Für die Gruppe Handwerk/Technik ist das Thema bei fast 3/4 eher bis sehr wichtig. Im Durchschnitt wurde ein Wert von $M=3.4$ erreicht.

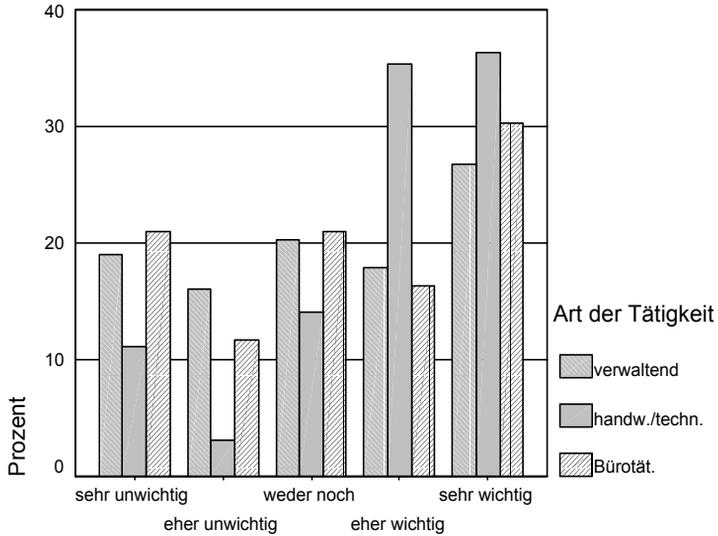


Abb. 8.4: Persönliche Schutzausrüstung

8.3.4 Lastenhandhabung

Beratungsangebote bei der Lastenhandhabung werden von der Gruppe Handwerk/Technik eher als wichtig bis sehr wichtig eingestuft. Bei der Verwaltungsgruppe scheint das Angebot eher im mittleren Bereich zu liegen (M=3,16). Insgesamt wurde bei diesem Angebot ein Mittelwert von M=3,4 erreicht.

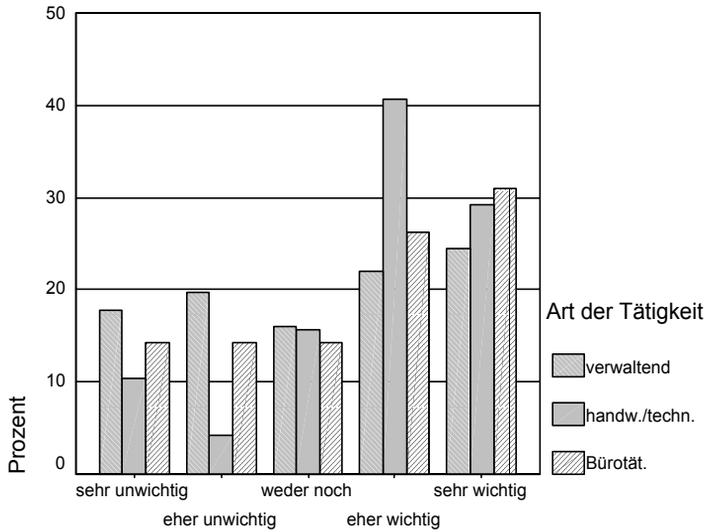


Abb. 8.5: Lastenhandhabung

8.3.5 Ergonomie am Arbeitsplatz

Bei dem Beratungsangebot Ergonomie am Arbeitsplatz zeigte sich, dass bei der Gruppe der Bürotätigen das Angebot auf das größte Interesse stößt. Fast 90 % fanden dieses Thema eher oder sehr wichtig (M=4.4). Über alle Gruppen wurde das Thema als eher wichtig eingestuft (M=4.04)

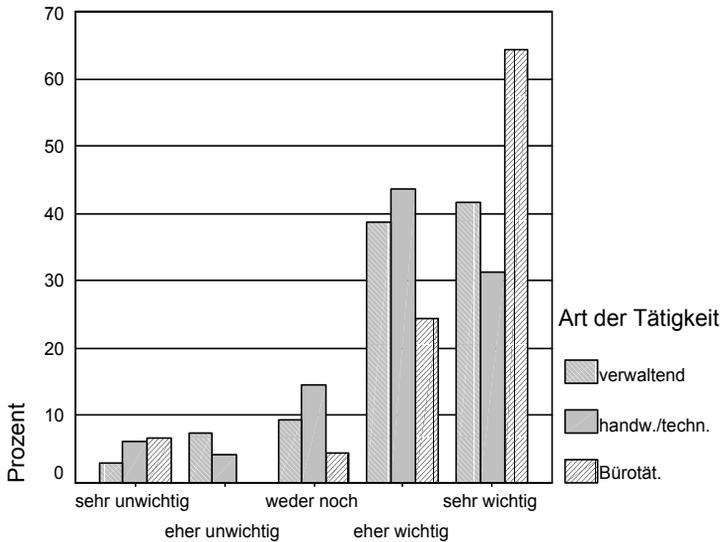


Abb. 8.6: Ergonomie am Arbeitsplatz

8.3.6 Gefahrstoffe

Die Wichtigkeit des Beratungsthemas Gefahrstoffe wurde durchschnittlich mit $M=3.7$ angegeben. Die Gruppenauswertung zeigt, dass dies nicht nur für die Gruppe der Handwerker/Techniker gilt, sondern auch erstaunlicherweise für die Gruppe der Bürotätigkeit.

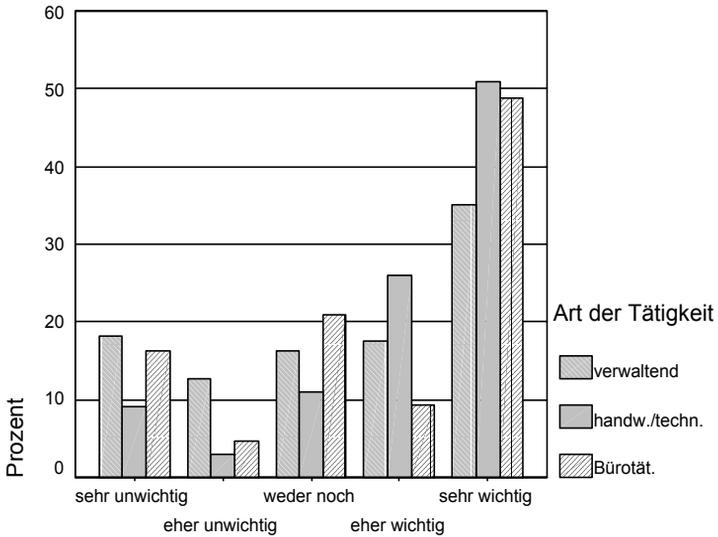


Abb. 8.7: Gefahrstoffe

8.3.7 Ernährung

Das Thema Ernährung ist für die Bürogruppe im Vergleich zu den beiden anderen Gruppen wichtiger. Fast 40 % dieser Gruppe hält dieses Thema für sehr wichtig. Bei der Verwaltungsgruppe war die Mehrheit der Ansicht, dass dieses Thema eher wichtig ist.

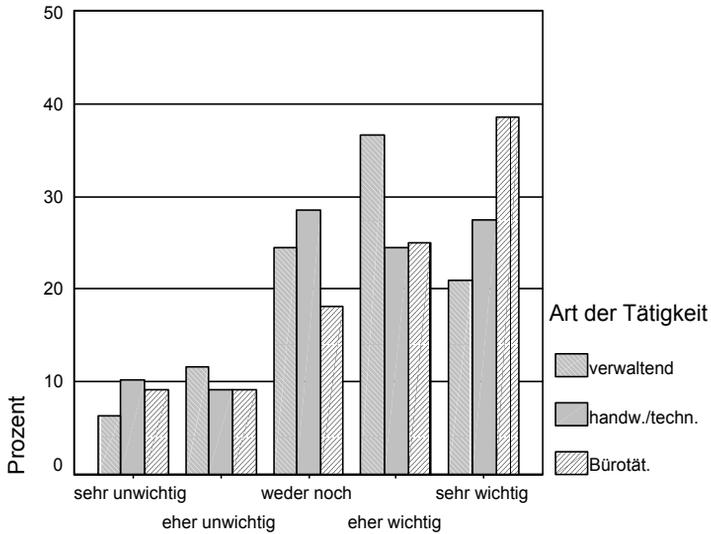


Abb. 8.8: Ernährung

8.3.8 Sport

Das Thema Sport war bei allen Befragten überwiegend ein eher oder sehr wichtiges Thema. Die Gruppe Handwerk/Technik maß diesem Thema nicht so viel Wichtigkeit zu: hier wurde zeigte sich ein Mittelwert von $M=3,41$.

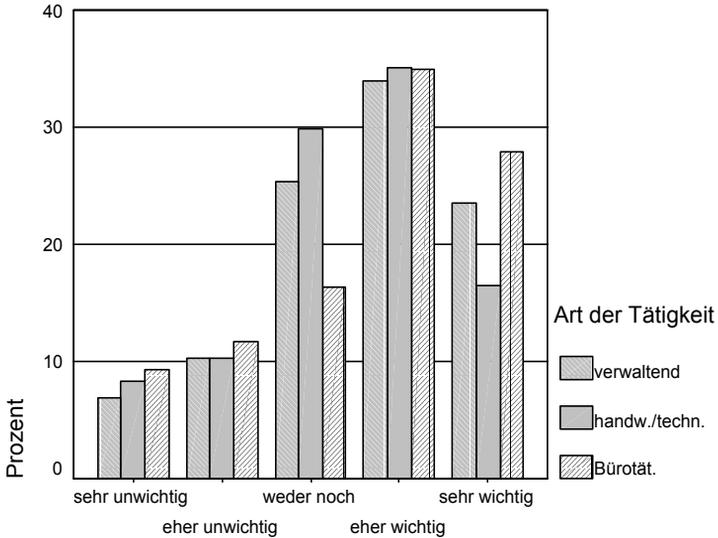


Abb. 8.9: Sport

8.3.9 Sonstige Nennungen

Von den wenigen sonstigen Nennungen wurden vor allem das Informationsdefizit bezüglich über den AMD, Hör- und Sehtest, Reinigung der Räume, Impfungen und eine gute Beratung vorgebracht.

8.4 Form der Arbeitsmedizinischen Betreuung

Auf einer 5-Punkt Skala von 1=sehr unwichtig, 2=eher unwichtig, 3=weder noch, 4=eher wichtig und 5=sehr wichtig konnten die Befragten sechs verschiedene Formen der Betreuungsangebote des AMD hinsichtlich der Wichtigkeit einstufen.

8.4.1 Seminare

Seminare wurden im mittleren Bereich ($M=3.3$) als ein wichtiges Betreuungsangebot angesehen. Große Gruppenunterschiede waren nicht festzustellen; die Gruppe der Bürotätigen empfand dieses Angebot als am wichtigsten.

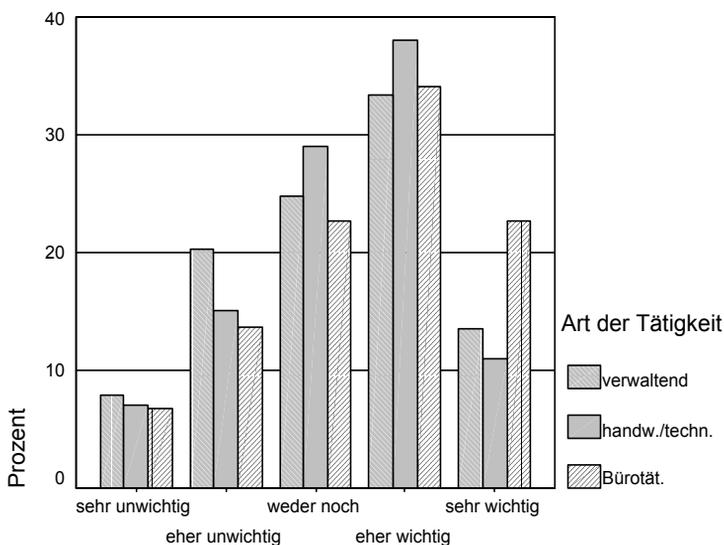


Abb. 8.10: Seminare

8.4.2 Beratung (Begehung) am Arbeitsplatz

Dieser Aspekt der Betreuung wurde dagegen im Mittel als eher wichtig angesehen ($M=4.0$). Fast die Hälfte der Bürotätigen findet die Form „Beratung am Arbeitsplatz“ sehr wichtig.

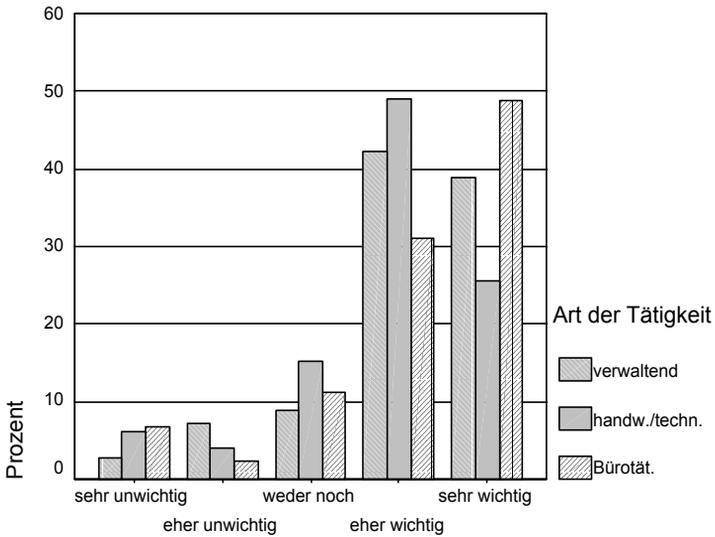


Abb. 8.11: Beratung (Begehung) am Arbeitsplatz

8.4.3 Allgemeine Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung

Die Form der Betreuung der allgemeinen Arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung wurde zu $M=3.7$ in ihrer Wichtigkeit eingestuft; nennenswerte Gruppenunterschiede waren nicht zu verzeichnen. Lediglich die Schwankungen im Bereich eher und sehr wichtig wären hier herauszustellen, als dass ca. 1/3 der Gruppe der Bürotätigen dieses Angebot sehr wichtig finden.

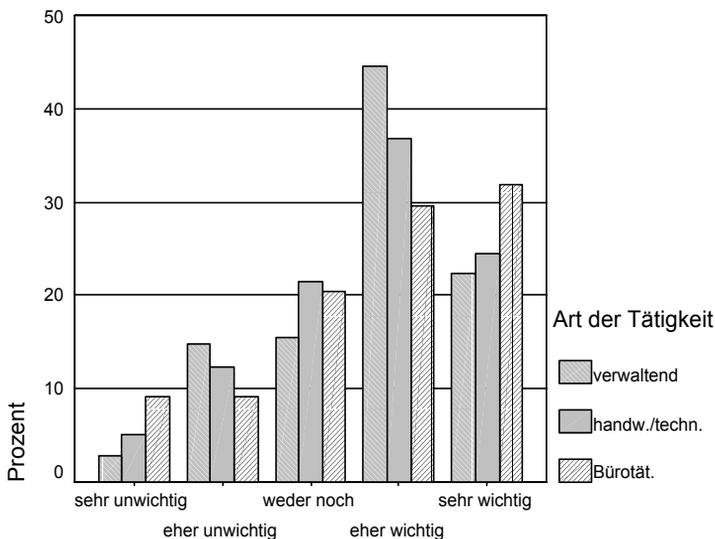


Abb. 8.12: Allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung

8.4.4 Spezielle Vorsorgeuntersuchungen

Ein weiteres eher wichtiges Beratungsangebot ($M=4.0$) ist in den speziellen Vorsorgeuntersuchungen zu sehen. Die Gruppenunterschiede sind wiederum in den unterschiedlichen Verteilungen bei eher wichtig und sehr wichtig zu sehen.

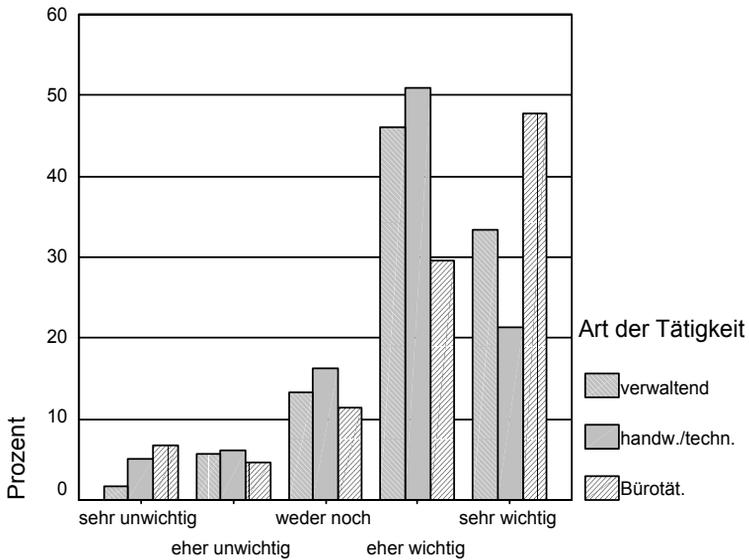


Abb. 8.13: *Spezielle Vorsorgeuntersuchungen*

8.4.5 Sprechstunde

Das Beratungsangebot Sprechstunde weist keine bedeutsamen Gruppenunterschiede auf. Die Wichtigkeit wird hier von den Befragten eher im mittleren Bereich angesiedelt.

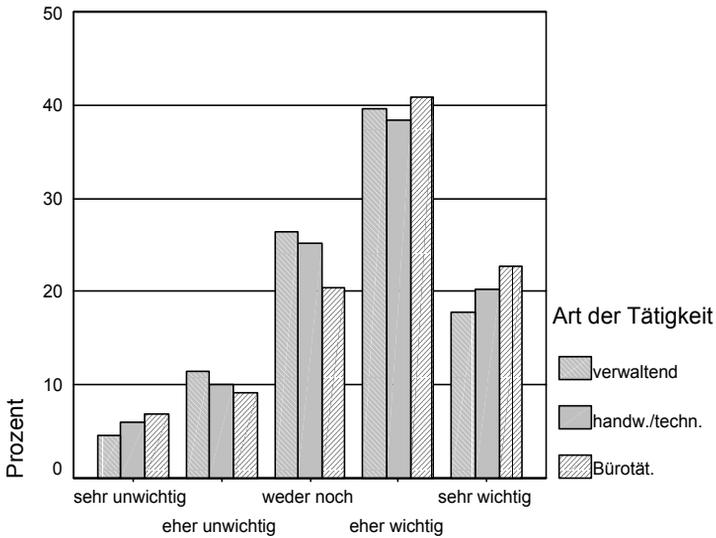


Abb. 8.14: Sprechstunde

8.4.6 Schriftliche Informationen des AMD

Schriftliche Informationen als Beratungsangebot vom AMD, wird ebenfalls im mittleren Bereich angesiedelt. Bei der Gruppe der Bürotätigen wurden hier die höchsten Wichtigkeitswerte erreicht ($M=4.05$).

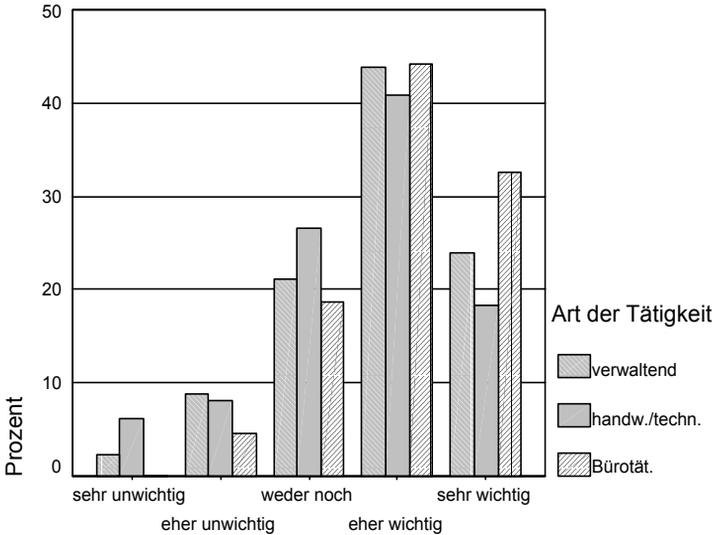


Abb. 8.15: Schriftliche Informationen des AMD

8.4.7 Sonstige Nennungen

Von den wenigen sonstigen Nennungen wurden bessere Beratung über Intra- und Internet, die tatsächliche Umsetzung der Beratung, vermehrte Arbeitsplatzbesuche sowie die Kontrolle der ergonomischen Maßnahmen vorgebracht.

8.5 Zusammenfassung

8.5.1 Bekanntheitsgrad

Insgesamt betrachtet, zeigen die Analysen zum Arbeitsmedizinischen Dienst (AMD), dass dieser in weiten Kreisen bei den hier befragten Mitarbeitern der Universität unbekannt ist (39 %) oder der Betriebsarzt/Betriebsärztin nicht

erreichbar ist. Über 20 % derjenigen, die den AMD kennen, plädieren auch dafür, dass der AMD über seine Tätigkeiten und Dienstleistungen mehr informiert. Ein entscheidender Grund für diese Einschätzung ist hier wohl, dass der AMD der Universität nur an einem Tag in der Woche zur Verfügung steht.

Der AMD wird spontan mit der Durchführung von Sehtests und Beratungsleistungen hinsichtlich ergonomischer Kriterien in Verbindung gebracht.

8.5.2 Beratungsangebote

In der folgenden Tabelle werden alle Fragen zum Bereich Wichtigkeit der Beratungsangebote aufgelistet. Je höher der Wert, desto höher ist die Wichtigkeit des Beratungsangebotes. Die Werte sind auf Mittelwertsebene zusammengefasst. Die Beratungsangebote sind nach der Höhe der Wichtigkeit sortiert (Gesamt), wobei die wichtigsten Bereiche dunkelgrau schattiert sind (eher wichtig) und die Angebote im Bereich ‚weder noch‘, also der Mittelbereich, weisen hellgraue Schattierungen auf. Dabei fällt auf, dass bei der Gruppe Handwerk/Technik, bis auf den Sport, alle Angebote im Bereich von eher wichtig eingestuft wurden.

Beratungsangebote	Wichtigkeit nach Tätigkeitsgruppe			
	Verwaltung	Handwerk/ Technik	Bürotätigkeit	Gesamt
Bildschirmarbeitsplatz	4,31	3,70	4,39	4,14
Ergonomie am Arbeitsplatz	4,09	3,90	4,40	4,07
Gefahrstoffe	3,39	4,07	3,70	3,65
Ernährung	3,54	3,50	3,75	3,56
Sport	3,57	3,41	3,60	3,53
Biologische Arbeitsstoffe	3,39	3,64	3,44	3,48
Persönliche Schutzausrüstung	3,17	3,83	3,23	3,39
Lastenhandhabung	3,16	3,74	3,45	3,39

8.5.3 Formen der Betreuung

In der nächsten Tabelle werden alle Fragen zu Formen der Arbeitsmedizinischen Betreuung aufgelistet. Auch hier gilt: Je höher der Wert, desto höher ist die Wichtigkeit der Form der Arbeitsmedizinischen Betreuung. Die Werte sind auf Mittelwertsebene zusammengefasst. Die Betreuungsformen sind nach der Höhe der Wichtigkeit sortiert (Gesamt), wobei die wichtigsten Formen dunkelgrau schattiert sind (eher wichtig). Die Form der Betreuung im Bereich ‚weder noch‘, also der Mittelbereich, weist eine hellgraue Schattierung auf. Auffällig hierbei ist zum einen, dass die Gruppe der Bürotätigen, bis auf die Sprechstunde, den Betreuungsformen die höchsten Werte der Wichtigkeit zuordnet. Zum anderen fällt auf, dass die Werte alle sehr hoch sind; die Mittelwerte bewegen sich im Bereich von eher wichtig. Dies könnte durch soziale Erwünschtheit zu erklären sein oder durch ein tatsächliches Interesse an den Betreuungsformen.

Formen der AMD-Betreuung	Wichtigkeit nach Tätigkeitsgruppe			
	Verwaltung	Handwerk/ Technik	Bürotätigkeit	Gesamt
Beratung (Begehung) am AP	4,07	3,84	4,13	4,01
Spezielle Vorsorgeuntersuchung	4,03	3,78	4,07	3,96
Schriftliche Information	3,78	3,57	4,05	3,75
Allg. AMD Vorsorgeuntersuchung	3,69	3,63	3,66	3,67
Sprechstunde	3,55	3,57	3,64	3,56
Seminare	3,24	3,31	3,52	3,30

9 Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB)

9.1 Bekanntheit

Die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung ist insgesamt 76 % der Befragten bekannt, 58 % geben an, dass ihnen deren Aufgaben bekannt sind (Frage 9.2). Den handwerklich/technisch Tätigen ist die BSSB und ihre Aufgaben weniger oft bekannt als den anderen Gruppen.

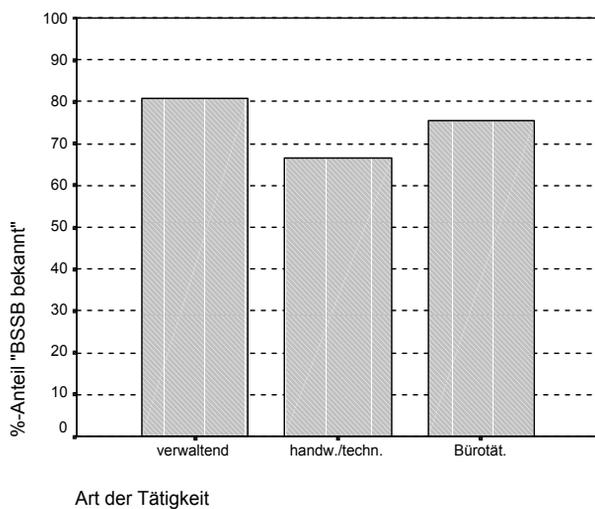


Abb. 9.1: Bekanntheit der BSSB

9.2 Wichtige Beratungsangebote der BSSB

32 % machen Angaben dazu, was ihnen spontan zur BSSB einfällt (Frage 9.1). Am häufigsten genannt wird, dass die BSSB bei Alkohol- bzw. Drogenproblemen hilft, und dass sie Beratung und Information bereitstellt. Die Gruppe mit Bürotätigkeit nennt häufiger Konflikte mit Kollegen und macht häufiger allgemein positive Äußerungen (z. B. „ist wichtig“) als die anderen Gruppen.

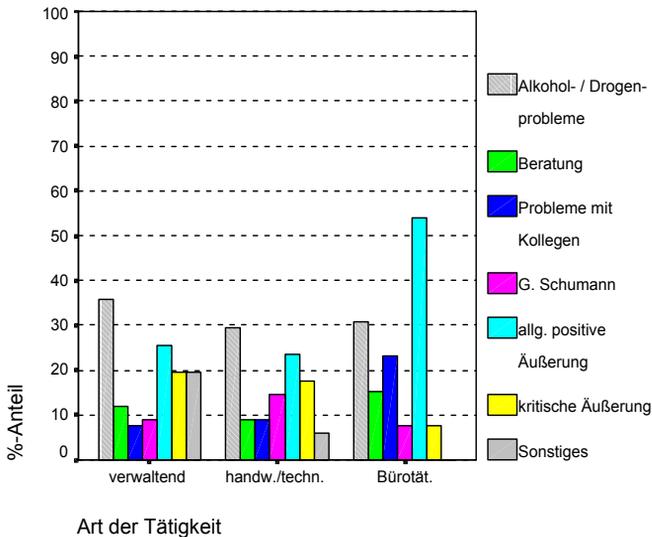


Abb. 9.2: Wichtige Beratungsangebote der BSSB

Bei der Wichtigkeit der Beratungsangebote zu verschiedenen Problembereichen aus Sicht der Befragten (Frage 9.3) gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen. Am stärksten als wichtig angesehen wird das Beratungsangebot bei Alkoholproblemen, gefolgt von Mobbing, Medikamentenmissbrauch, psychischen Problemen und Depressionen, Spielsucht, Konflikten mit Vorgesetzten und Konflikten am Arbeitsplatz. Nicht ganz so stark als wichtig angesehen wird es bei Lebenskrisen und Teamkonflikten, und deutlich weniger stark bei Schuldnerhilfe und Partnerschaftsproblemen.

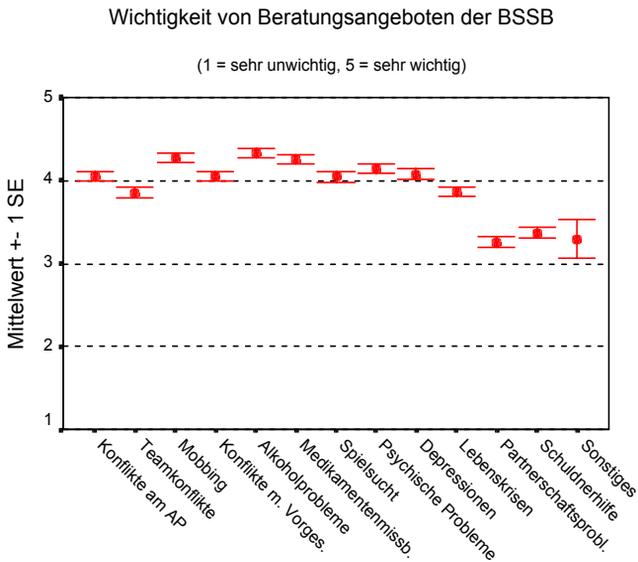


Abb. 9.3: Wichtigkeit von Beratungsangeboten der BSSB

Aufgrund der Antworten lassen sich diese Problembereiche zu drei Gruppen zusammenfassen (Faktorenanalyse): „Sucht- und psychische Probleme“, „Konflikte zwischen Personen am Arbeitsplatz“, und „private Probleme“.

9.3 Rahmenbedingungen

Bezogen auf alle Befragten ist es für 90 % wichtig, dass absolute Vertraulichkeit gewahrt wird. Sich anonym an die BSSB wenden zu können ist für 57 % wichtig. Den Berater oder die Beraterin persönlich zu kennen ist für 25 % wichtig. Dies ist für die Bürotätigkeiten Ausübenden (noch) seltener wichtig als für die anderen Gruppen. Ansonsten gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen.

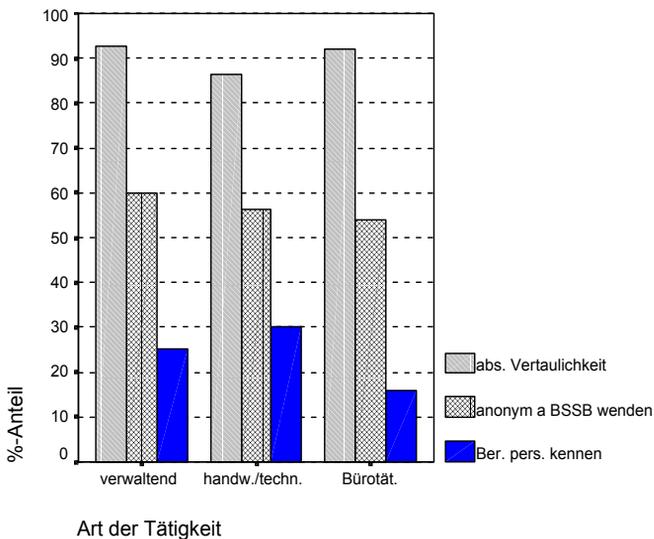


Abb. 9.4: Rahmenbedingungen

9.4 Zusammenfassung

Die BSSB und ihre Aufgaben sind zwar einem großen Teil der Mitarbeiter bekannt, dennoch könnten Informationen über ihre Aufgaben und Angebote vor allem für die handwerklich/technisch Tätigen die Bekanntheit noch erhöhen.

Die BSSB wird besonders von der Gruppe mit Bürotätigkeiten für wichtig gehalten, diese Tätigkeitsgruppe gibt auch deutlich häufiger als die anderen Hilfe bei Konflikten zwischen Personen am Arbeitsplatz (mit Kollegen und Vorgesetzten) als Aufgabe der BSSB an.

Alle Beratungsangebote der BSSB werden als wichtig bewertet, außer wenn es um eher private Probleme (mit dem Partner oder Verschuldung) geht.

Die Wahrung absoluter Vertraulichkeit ist aus Sicht der Mitarbeiter eine unverzichtbare Voraussetzung für die Arbeit der BSSB.

10 Sicht der Universität

In der hier vorliegenden Skala zum universitären Kohärenzsinn (Gräser, 2002) spiegelt sich die Sicht von der Universität als Arbeitsplatz, aber auch als bedeutsame Lebenswelt wider. Eingesetzt wurde hier eine Skala zum sogenannten „universitären Kohärenzsinn“, die auf drei Ebenen das Gefühl erfassen soll, das die Beschäftigten ihrer Universität gegenüber entwickelt haben. Zu diesen drei Dimensionen gehören:

1. Verstehbarkeit: Werden die Strukturen an der Universität als verstehbar und vorhersagbar wahrgenommen?
2. Bewältigbarkeit: Wie werden die Bewältigungsmöglichkeiten an der Universität wahrgenommen und werden Probleme als lösbar eingeschätzt?
3. Sinnhaftigkeit: Gibt es an der Universität das Gefühl, sich sinnhaft und für Lohnenswertes zu engagieren?

Auf einer Skala von 1-7 konnten die Beschäftigten jeweils die angebotenen Aussagen einschätzen. Die drei Dimensionen setzen sich jeweils aus den unterschiedlichen Aussagen zusammen und wurden für den Gesamtskalenwert addiert.¹

10.1 Dimension Verstehbarkeit

Die folgenden Aussagen bilden die Dimension Verstehbarkeit an der Universität ab. Im Zentrum steht hier die Frage, ob die Strukturen an der Universität als verstehbar und vorhersagbar wahrgenommen werden.

10.1.1 „Die Universität Oldenburg hat für mich klare und durchsichtige Strukturen.“

Fast die Hälfte der Befragten (47,4 %) stimmten dieser Aussage eher nicht zu, finden also, dass die Universität Oldenburg keine klaren und durchsichtigen Strukturen hat. 30,6 % stimmten der Aussage tendenziell zu. Eine Ana-

1 Einige Aussagen waren dabei negativ formuliert und wurden dann für die Berechnung entsprechend umgepolt.

lyse der Tätigkeiten zeigt, dass sich Unterschiede zwischen den handwerklich/technischen Beschäftigten und den Büro-Beschäftigten abbilden. Über die Hälfte (52,4 %) der im technischen und handwerklichen Bereich Tätigen lehnen diese Aussage tendenziell ab, während es unter den im Büro Tätigen nur 35,5 % sind, die nicht glauben, dass die Universität klare Strukturen hat. Die in der Verwaltung Beschäftigten liegen mit 46,1 % dazwischen. Hier scheint es also vor allem im Bereich des technischen und handwerklich tätigen Personals, aber tendenziell auch beim Verwaltungspersonal, eher die Wahrnehmung zu geben, dass die Universität keine klaren und durchsichtigen Strukturen hat.

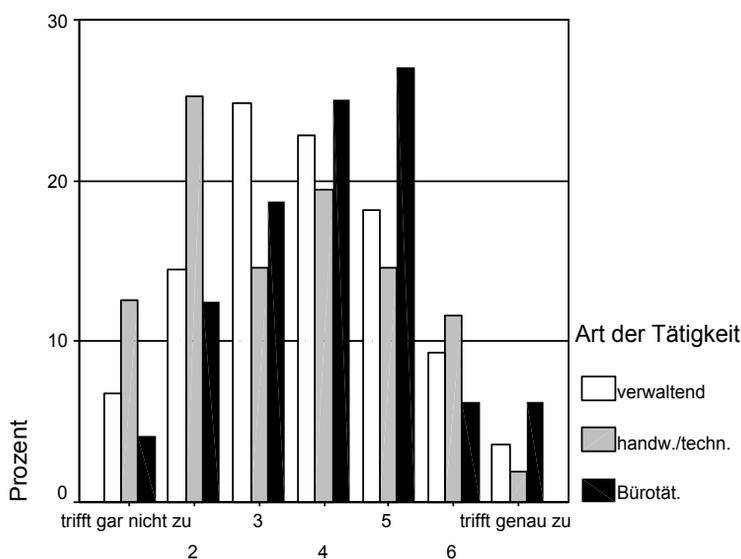


Abb. 10.1: „Die Universität hat für mich klare und durchsichtige Strukturen.“

10.1.2 „Ich kann oft nicht verstehen, dass die Dinge an der Universität sich so entwickeln und nicht anders.“

Bei Zusammenfassung der Aussagen, die sich der Aussage eher anschlossen, waren 48,6 % der Ansicht, dass sie oft nicht verstehen, dass die Dinge an der Universität sich so entwickeln. 25,2 % könnten sich der Aussage eher nicht anschließen, sind also der Meinung, dass sie verstehen, dass die Dinge sich so entwickeln und nicht anders. Diese Aussage bezieht sich vor allem auf die Verstehbarkeit der Strukturen an der Universität und die Vorhersehbarkeit von Entwicklungen. Ein hoher Prozentsatz (48,6 %) hält somit die Entwicklung an der Universität für eher nicht verstehbar und eher nicht vorhersagbar. Unter den Tätigkeitsgruppen sind es vor allem die Beschäftigten im handwerklichen oder technischen Bereich (56,3 %), die dieser negativ formulierten Aussage zustimmten.

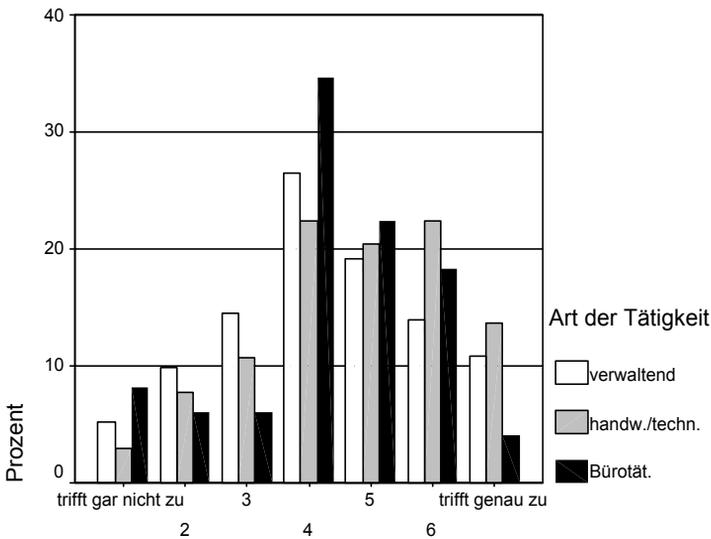


Abb. 10.2: „Ich kann oft nicht verstehen, dass die Dinge an der Universität sich so entwickeln und nicht anders.“

10.1.3 „Entscheidungen an der Universität Oldenburg kann ich gut nachvollziehen.“

Auch hier wird der Aspekt der Verstehbarkeit und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen angesprochen und auch hier zeigt sich ein Defizit in Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen an der Universität. Bei Zusammenfassung der tendenziell ablehnenden Einschätzungen ergibt sich, dass 55,9 % der Beschäftigten Entscheidungen an der Universität eher schlecht nachvollziehen können, nur 13,8 % stimmten der Aussage so zu. Sieht man sich dann die unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen an, so zeigt sich, dass es vor allem der handwerklich technische Bereich (60,3 %) ist, für den sich Entscheidungen an der Universität als schlecht nachvollziehbar darstellt.

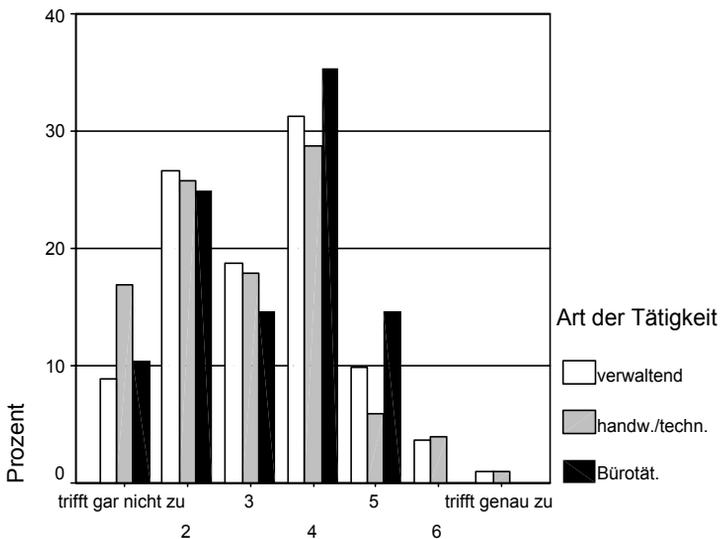


Abb. 10.3: „Entscheidungen an der Universität Oldenburg kann ich gut nachvollziehen.“

10.1.4 „Das Leben an der Universität ist ein einziges Chaos: ständig ereignen sich Dinge und Situationen, die nicht vorhersagbar sind.“

Diese Aussage wird deutlich abgelehnt. 61,7 % halten diese Aussage tendenziell für eher nicht zutreffend; lediglich für 18,4 % stellt sich das Leben an der Universität eher chaotisch dar. 23,8 %, also annähernd ein Viertel der Befragten antworteten hier sogar entschieden mit der extremen Antwortmöglichkeit „trifft überhaupt nicht zu“. Die höchste Zustimmung zu dieser Aussage fand sich bei den handwerklich oder technisch Beschäftigten mit 25,8 %, die die Universität deutlich chaotischer erleben als die in der Verwaltung Beschäftigten (15,2 %) oder die mit Bürotätigkeiten Beschäftigten (14,9 %).

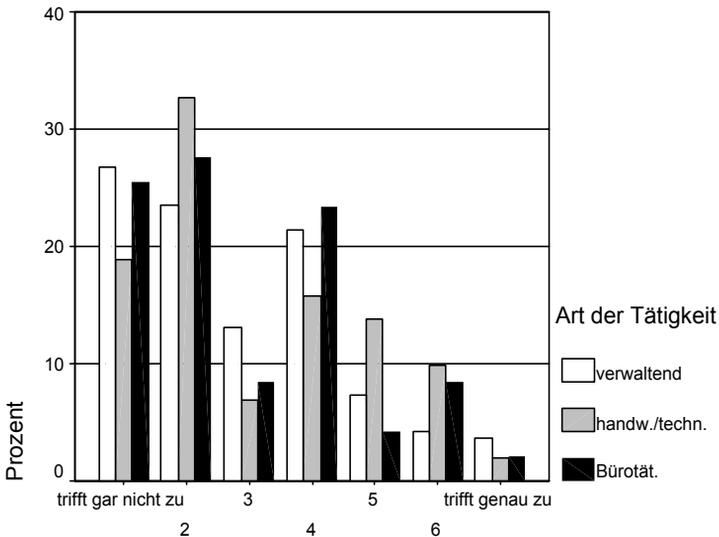


Abb. 10.4: „Das Leben an der Universität ist ein einziges Chaos: ständig ereignen sich Dinge und Situationen, die nicht vorhersagbar sind.“

10.2 Dimension Bewältigbarkeit

Die folgenden Aussagen bilden die Dimension Bewältigbarkeit ab. Hintergrund ist die Frage, wie die Bewältigungsmöglichkeiten an der Universität wahrgenommen werden und ob Probleme an der Universität als lösbar eingeschätzt werden.

10.2.1 „Ich glaube, dass ich auf den Verlauf der Dinge an der Universität Einfluss nehmen kann.“

Diese Aussage bezieht sich auf mögliche Partizipation durch die Befragten in Hinblick auf die Beeinflussung von Entwicklungsprozessen an der Universität. Hier fällt die besonders deutliche Ablehnung mit 34,7 % der Befragten auf, die hier auf der siebenstufigen Skala mit „Trifft überhaupt nicht zu“ antworteten. Addiert man die tendenziell ebenfalls ablehnenden Äußerungen hinzu, ergibt sich, dass 71,4 % (!), d. h. beinahe dreiviertel der Befragten, diese Aussage und somit die Möglichkeit Einfluss zu nehmen, für sich eher ablehnen. Lediglich 15,6 % stimmten der Aussage tendenziell zu. „Trifft genau zu“ antworteten lediglich 1,4 %. Grundsätzlich zeigt sich hier ein Empfinden der Beschäftigten, kaum Einfluss nehmen zu können. Eine Analyse über die Tätigkeitsgruppen zeigt, dass insbesondere die im Büro Beschäftigten (79,2 %) und die im handwerklichen oder technischen Bereich (78 %) dieser Aussage stark zustimmten und besonders wenig Einflussmöglichkeiten wahrnehmen.

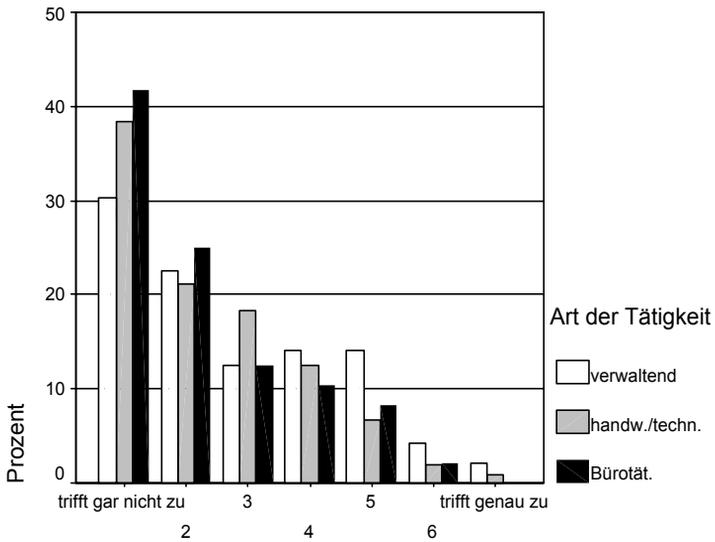


Abb. 10.5: „Ich glaube, dass ich auf den Verlauf der Dinge an der Universität Einfluss nehmen kann.“

10.2.2 „Wenn ich an der Universität mit einem schwierigen Problem konfrontiert bin, finden sich dort Menschen, die mir helfen, das Problem zu lösen.“

Über die Hälfte der Befragten (53,1 %) konnten dieser Aussage tendenziell zustimmen. 27,5 % lehnten diese Aussage ab; 19,4 % antworteten im mittleren Bereich. Insgesamt aber deutet dies auf ein recht kooperatives Arbeitsverhältnis unter den Mitgliedern der Universität. Eine Analyse der Tätigkeitsgruppen zeigt, dass am ehesten Büro-Beschäftigte (57,1 %) sich dieser Aussage anschließen mochten.

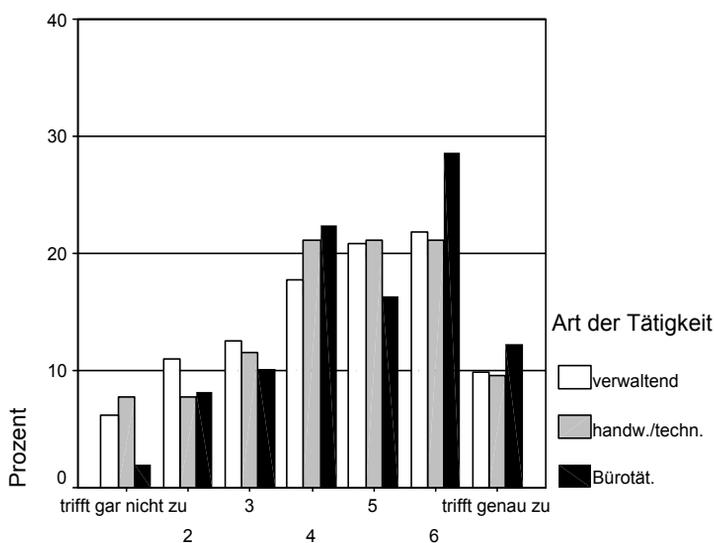


Abb. 10.6: „Wenn ich an der Universität mit einem schwierigen Problem konfrontiert bin, finden sich dort Menschen, die mir helfen, das Problem zu lösen.“

10.2.3 „Ich habe oft das Gefühl, den Hochschulstrukturen völlig ausgeliefert zu sein.“

Dem Empfinden, den Hochschulstrukturen oft ausgeliefert zu sein, stimmten 39,3 % zu. Fast genauso viele, nämlich 39,2 % lehnten diese Aussage eher ab. Im mittleren Bereich antworteten 21,4 %. Auch hier sind Unterschiede in den Tätigkeitsgruppen zu vermuten. So zeigt es sich auch, dass diese Empfinden vor allem von mit Bürotätigkeiten befassten Personen (44,8 %) geteilt wird. Das handwerkliche oder technische Personal dagegen fühlt sich am wenigsten ausgeliefert und lehnt die Aussage mit 41,4 % eher ab.

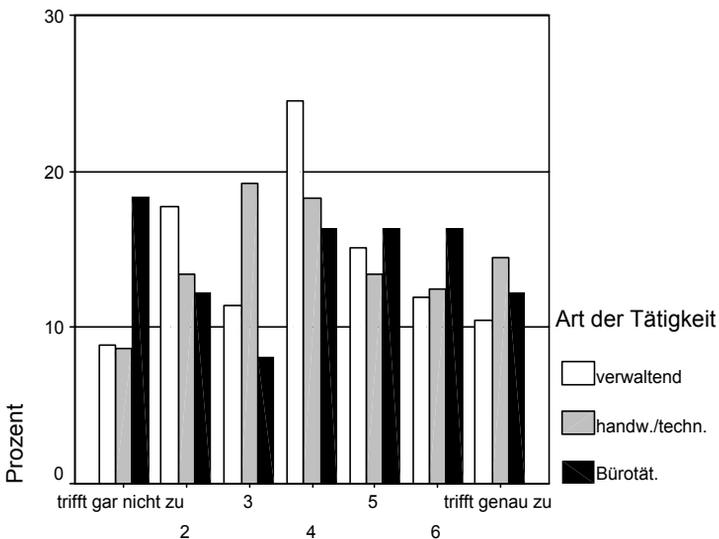


Abb. 10.7: „Ich habe oft das Gefühl, den Hochschulstrukturen völlig ausgeliefert zu sein.“

10.2.4 „Wenn ein Problem in einem wichtigen Teil meiner Hochschularbeit auftaucht, ist es in jedem Fall möglich, eine Lösung zu finden.“

Diese Aussage steht für die Bewältigbarkeit der täglichen Arbeitsaufgaben. Hier äußerten sich 54,9 % positiv und stimmten der Aussage zu. 21 % votierten negativ, d. h. glauben, dass sie nicht in jedem Fall eine Lösung finden können. Dies spricht für eine insgesamt recht hohe Bewältigbarkeit der Arbeitsanforderungen in Richtung kreativer Lösungsfindung.

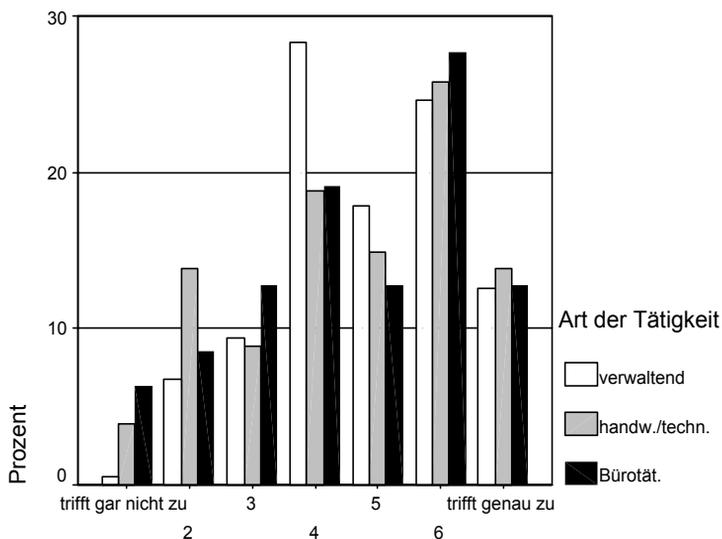


Abb. 10.8: „Wenn ein Problem in einem wichtigen Teil meiner Hochschularbeit auftaucht, ist es in jedem Fall möglich, eine Lösung zu finden.“

10.3 Dimension Sinnhaftigkeit

Die folgenden Aussagen bilden die Dimension Sinnhaftigkeit ab und stellt die motivationale Komponente der Arbeit an der Universität dar. Im Zentrum steht die Frage, ob es an der Universität das Gefühl gibt, sich sinnhaft und für Lohnenswertes zu engagieren.

10.3.1 „Ich habe das Gefühl, dass die Universität eine Bereicherung für mein Leben ist.“

Dieser Aussage stimmen weit über die Hälfte der Befragten (58,2 %) eher zu; lediglich 22,8 % konnten dieser Aussage eher nicht zustimmen. Dieser Aussage konnten sich am wenigsten die im Büro Beschäftigten mit 36,7 % anschließen, während es in der Verwaltung 60,6 % waren.

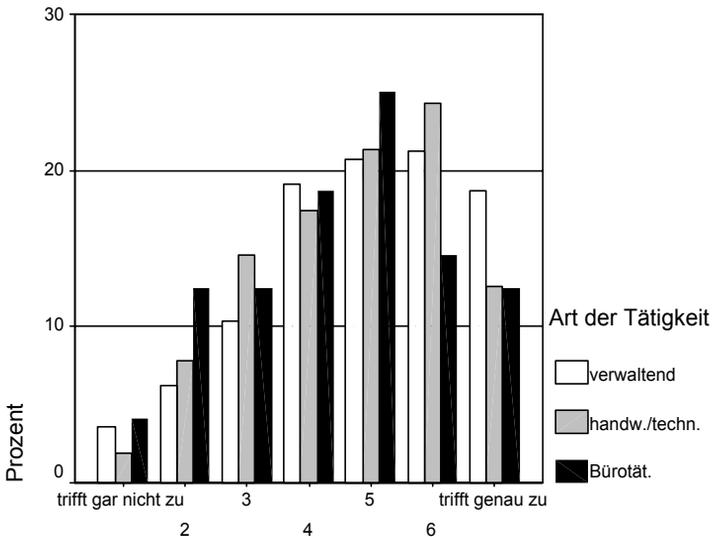


Abb. 10.9: „Ich habe das Gefühl, dass die Universität eine Bereicherung für mein Leben ist.“

10.3.2 „Das Arbeiten an der Universität Oldenburg ist für mich voller Routine.“

Der Aussage, dass die Arbeit an der Universität Routine sei, stimmten insgesamt 40,1 % eher zu, fast genau soviel aber, nämlich 39,3 % fanden die Aussage eher nicht zutreffend. 20,6 % entscheiden sich für eine mittlere Antwortmöglichkeit.

Hier kann vermutet werden, dass es spezifische Tätigkeitsgruppen gibt, für die die Aussage vom Tätigkeitsspektrum eher zutrifft. Eine Analyse der Tätigkeitsgruppen zeigt, dass es vor allem die im Büro Beschäftigten (60,5 %) sind, die ihre Arbeit als Routine wahrnehmen. Sowohl für den Verwaltungsbereich (37,3 %) als auch für die im handwerklichen oder technischen Bereich Tätigen (33,6 %) stellt sich die Arbeit weniger als Routine dar.

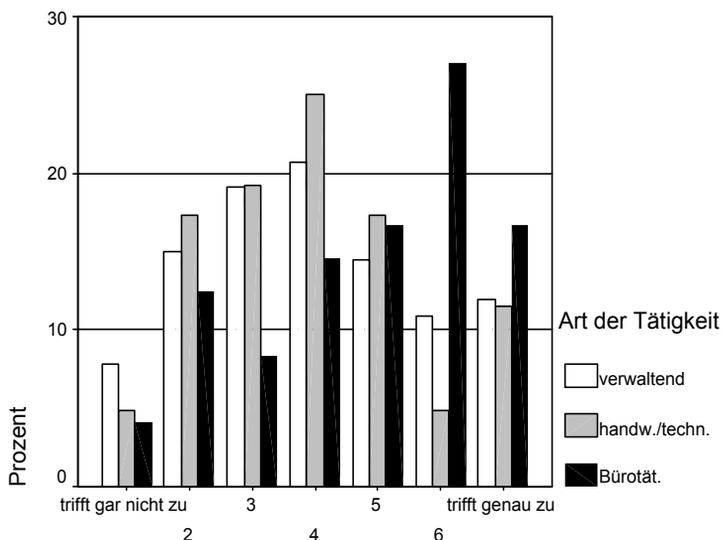


Abb. 10.10: „Das Arbeiten an der Universität Oldenburg ist für mich voller Routine.“

10.3.3 „Schwierigkeiten an der Universität Oldenburg sind Herausforderungen, um trotz allem weiter zu machen.“

Hier antworteten 23,6 % im mittleren Antwortbereich; insgesamt 58,9 %, also deutlich über die Hälfte der Befragten, stimmten dieser optimistischen Grundhaltung zu, 17,5 % lehnten diese Aussage für sich eher ab.

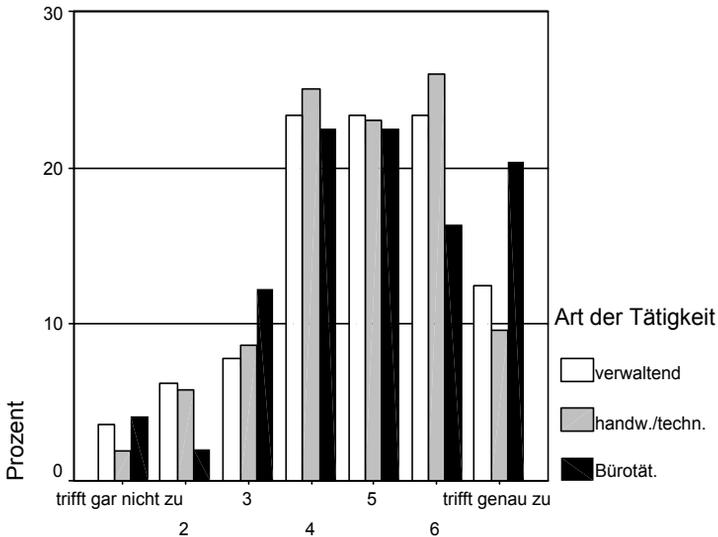


Abb. 10.11: „Schwierigkeiten an der Universität Oldenburg sind Herausforderungen, um trotz allem weiter zu machen.“

10.3.4 „An der Universität zweifle ich oft am Sinn meines Tuns.“

Die Einschätzung dieser Aussage zeigt ein besonders deutliches Ergebnis. Fast die Hälfte (49,5 %) lehnten diese Aussage mit „Trifft überhaupt nicht zu“ und der folgenden Stufe (Antwort 6) ab. Allein 23,9 %, also rund ein Viertel, votierten mit „Trifft überhaupt nicht zu“. Insgesamt spricht dies für einen hohen Grad an empfundenen Sinn und Sinnhaftigkeit im Rahmen der Arbeit an der Universität. Allerdings zeigen sich hier Unterschiede in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. So ist die entschiedene Ablehnung der Aussage am stärksten bei den Verwaltungskräften mit 60,2 % vertreten, 27,7 % der Befragten, die dieser Aussage mit „trifft überhaupt nicht zu“ genau ablehnten, kommen aus dem handwerklichen oder technischen Tätig-

keitsbereich, nur 12 % der im Büro Beschäftigten konnten die Aussage so entschieden ablehnen. Wer also nicht an der Sinnhaftigkeit seines Tuns zweifelt, kommt eher aus dem Verwaltungsbereich. Den größten Zweifel dagegen erleben Bürotätige mit 36,7 % tendenzielle Zustimmung zu dieser Aussage.

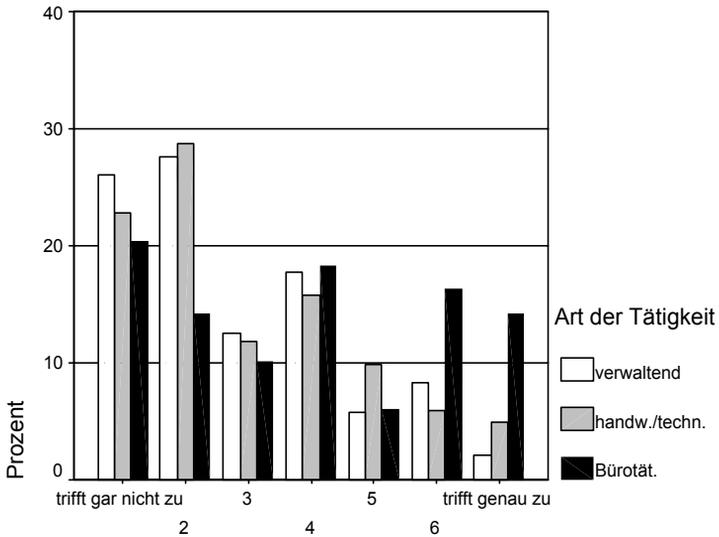


Abb. 10.12: „An der Universität zweifle ich oft am Sinn meines Tuns.“

10.3.5 „Insgesamt habe ich den Eindruck, dass sich die Geschehnisse an der Universität Oldenburg in meinem Interesse entwickeln.“

Dass sich die Geschehnisse an der Universität in ihrem Sinne entwickeln, glauben 23 % der Befragten; 41 % allerdings lehnten diese Aussage für sich ab und glauben nicht an eine Entwicklung der Universität in ihrem Interesse. Am meisten Zustimmung erfuhr diese Aussage bei den im Büro Tätigen (26, 5 %) im Vergleich zu je 21, 8 % bei den anderen beiden Gruppen.

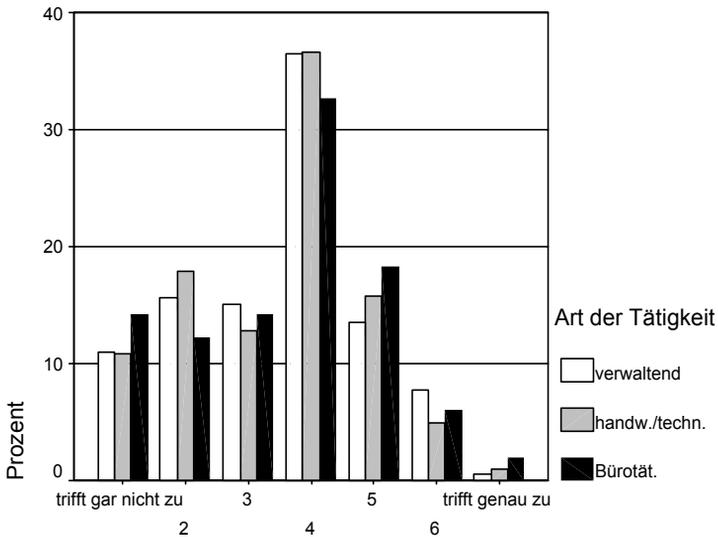


Abb. 10.13: „Insgesamt habe ich den Eindruck, dass sich die Geschehnisse an der Universität Oldenburg in meinem Interesse entwickeln.“

10.4 Gesundheit und der universitäre Kohärenzsinn

Der Gesamtwert des universitären Kohärenzsinn und die drei unterschiedlichen Ebenen (Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit, Sinnhaftigkeit) korrelieren hochsignifikant mit dem subjektiv beschriebenen Gesundheitszustand der Beschäftigten. So zeigen sich hochsignifikante Zusammenhänge zwischen dem Gesamtwert der Skala (Universitärer Kohärenzsinn) und dem *seelischen Wohlbefinden* ($r = .28$), dem *Gesundheitszustand allgemein* ($r = .27$), dem *körperlichen Wohlbefinden* ($r = .27$) und schwächer dem *momentanen Wohlbe-*

finden ($r = .19$). Auch die drei einzelnen Dimensionen Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit korrelieren hochsignifikant mit dem Wohlbefinden. So gibt es einen deutlichen hochsignifikanten Zusammenhang der Dimension *Bewältigbarkeit* mit dem *Gesundheitszustand allgemein* ($r = .27$), dem *körperlichen Wohlbefinden* ($r = .24$) und dem *seelischen Wohlbefinden* ($r = .22$). Ebenso korreliert die *Sinnhaftigkeit* mit dem *seelischen Wohlbefinden* ($r = .24$), dem *Gesundheitszustand allgemein* ($r = .22$) und dem *körperlichen Wohlbefinden* ($r = .21$). Verstehbarkeit korreliert hoch mit dem seelischen Wohlbefinden ($r = .22$), dem körperlichen Wohlbefinden ($r = .18$) und dem Gesundheitszustand allgemein ($r = .16$).

10.5 Zusammenfassung

Als auffällige Tätigkeitsgruppe stellen sich die Beschäftigten im handwerklichen oder technischen Bereich dar. Sie glauben am stärksten, dass die Universität unklare und undurchsichtige Strukturen hat und empfinden auch Entscheidungen als schlecht nachvollziehbar. Zudem beschreiben sie in ihrer Einschätzung besonders wenig Möglichkeit zur Einflussnahme auf die Entwicklungen an der Universität.

Beschäftigte im Büro dagegen zweifeln häufiger am Sinn ihres Tuns und haben am häufigsten das Gefühl, den Hochschulstrukturen ausgeliefert zu sein. Ihre Tätigkeit empfinden sie häufiger als Routine als die anderen Beschäftigtengruppen und sehen weniger Einflussmöglichkeiten auf die Entwicklung an der Universität. Allerdings beschreiben sie besonders häufig, dass Menschen zur Verfügung stehen, um bei Probleme zu helfen und vertrauen am stärksten darauf, dass sich die Dinge an der Universität in ihrem Interesse entwickeln. Für diese Beschäftigtengruppe stellen sich auch die Strukturen an der Universität am klarsten dar.

In der Verwaltung dagegen wird am wenigsten am Sinn des Tuns gezweifelt und die Einflussmöglichkeiten werden in dieser Gruppe am höchsten eingeschätzt. Für besonders viele der mit Verwaltung Beschäftigten stellt sich die Universität als Bereicherung ihres Lebens dar.

Insgesamt liegt der Mittelwert für die *Gesamtskala des universitären Kohärenzsinner* bei der Mitarbeiterbefragung mit 53,25 über dem theoretischen Mittelwert von 52. Bei einem Vergleich der Mittelwerte auf der Gesamtskala und den einzelnen Dimensionen zeigt sich, dass die Gruppe der in der Verwaltung Beschäftigten für die Gesamtskala den höchsten Mittelwert zeigt

(54,3), der über dem theoretischen Mittelwert von 52 liegt, im handwerklich/technischen Bereich liegt der Mittelwert bei 51,99 und damit knapp unter dem theoretischen Mittelwert. Für die im Büro Beschäftigten liegt er bei 51,61 und so ebenfalls unter dem theoretischen Mittelwert.

Besonders deutliche Unterschiede gibt es in der Dimension *Sinnhaftigkeit*; hier liegt der Wert insgesamt mit 21,93 höher als der theoretische Mittelwert von 20; für die Verwaltung bei 22,33 (also deutlich über dem theoretischen Mittelwert). Bei den handwerklich oder technischen Beschäftigten bei 22,02 und im Büro bei 20,10, also beinahe beim theoretischen Mittelwert.

Bei der Dimension *Bewältigbarkeit* liegt der Mittelwert bei 15,81 und so leicht unter dem theoretisch anzunehmenden Mittelwert von 16. Ein erhöhter Mittelwert findet sich dagegen hier in der Tätigkeitsgruppe der Verwaltung (16,13), während sowohl die Mittelwerte für die im Büro Tätigen (15,53) als auch die handwerklich/technisch Beschäftigten (15,35) unter dem theoretisch anzunehmenden Mittelwert bleiben.

Bei der Dimension *Verstehbarkeit* liegt der Mittelwert in dieser Mitarbeiterbefragung bei 15,44 und so insgesamt unter dem theoretischen Mittelwert von 16. Auch ändert sich hier die Rangreihe bei den Tätigkeitsgruppen: hier zeigen die im Büro Beschäftigten den höchsten Wert mit 15,91, gefolgt von den in der Verwaltung Beschäftigten mit 15,83. Für die handwerklich oder technischen Beschäftigten ist die Dimension der Verstehbarkeit von Strukturen und Entscheidungen an der Universität mit einem niedrigeren Wert (14,50) erheblich weniger ausgeprägt.

Im Vergleich mit der vorliegenden Mittelwerte mit dem theoretischen Mittelwert, der hier bei den einzelnen Aussagen bei 4,0 liegt, zeigt sich eine geringe Ausprägung für die Aussagen „*Ich glaube, dass ich auf den Verlauf der Dinge an der Universität Einfluss nehmen kann.*“ (Mittelwert: 2,59), „*Das Leben an der Universität ist ein einziges Chaos: ständig ereignen sich Dinge und Situationen, die nicht vorhersagbar sind.*“ (Mittelwert: 2,95), „*An der Universität zweifle ich oft am Sinn meines Tuns.*“ (Mittelwert: 3,06), „*Entscheidungen an der Universität Oldenburg kann ich gut nachvollziehen.*“ (Mittelwert: 3,14) und „*Insgesamt habe ich den Eindruck, dass sich die Geschehnisse an der Universität Oldenburg in meinem Interesse entwickeln.*“ (Mittelwert: 3,53). Besonders hohe Zustimmung fanden die Aussagen „*Schwierigkeiten an der Universität Oldenburg sind Herausforderungen, um trotz allem weiter zu machen.*“ (Mittelwert: 4,77), „*Ich habe das Gefühl, dass die Universität eine Bereicherung für mein Leben ist.*“ (Mittel-

wert. 4,74), „Wenn ein Problem in einem wichtigen Teil meiner Hochschularbeit auftaucht, ist es in jedem Fall möglich eine Lösung zu finden.“ (Mittelwert: 4,71) und „Wenn ich an der Universität mit einem schwierigen Problem konfrontiert bin, finden sich dort Menschen, die mir helfen, das Problem zu lösen.“ (Mittelwert: 4,47).

Insgesamt zeigt sich, dass zwar die Strukturen und Entscheidungen an der Universität von ihren Beschäftigten oft nicht nachvollzogen werden können und Entscheidungen unklar und nicht vorhersagbar erscheinen. Positiv zu vermerken ist aber auch, dass viele Beschäftigte ihre Tätigkeit an der Universität als Bereicherung ihres Lebens verstehen und Lösungs- und Bewältigungswege für Probleme und Schwierigkeiten als verfügbar einschätzen, so z. B. in Form kollegialer Unterstützung. Ebenso spricht die Zustimmung dazu Schwierigkeiten als Herausforderungen zu begreifen für eine hohe wahrgenommene Bewältigbarkeit von Problemen.

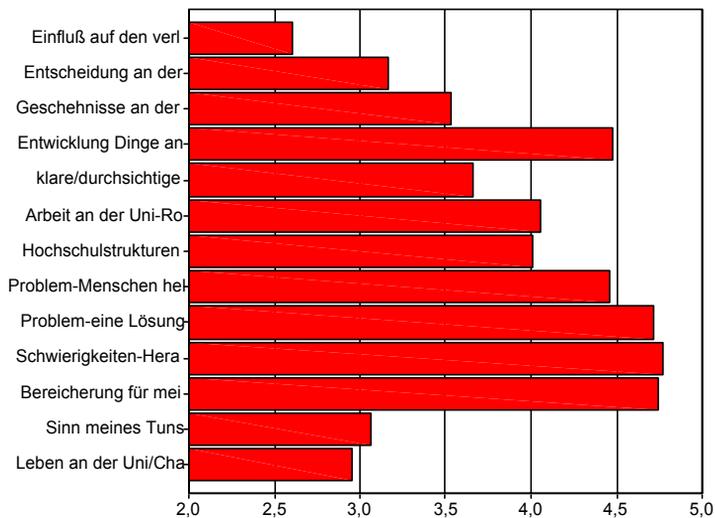


Abb. 10.14: Mittelwerte der Aussagen zum universitären Kohärenzsinn

IV Empfehlungen zur Gesundheitsförderung

1 Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Bei den Bedingungen am Arbeitsplatz zeigte sich, dass bei den Befragten über alle Gruppen hinweg relativ hohe Zufriedenheitswerte mit den Grundbedingungen des unmittelbaren Arbeitsraumes zu verzeichnen waren (Anzahl der Personen, Lage, Größe/Platz und Zustand des Arbeitsraumes). Auch wurden die Arbeitsmittel und die EDV-Ausstattung eher positiv beurteilt.

Größere Probleme waren hingegen dann zu beobachten, wenn es um die Bedingungen außerhalb des unmittelbaren Arbeitsplatz ging: Es wurden bei den Sicherheitseinrichtungen, dem Erste-Hilfe-Raum, den Aufenthalts- und Sozialräumen und hinsichtlich der Rückzugsmöglichkeiten höhere Werte der *Unzufriedenheit* vorgebracht. Aspekte wie Schutz und Sicherheit sowie die Privatheit spielen hier möglicherweise eine Rolle. Bei diesen Aspekten ist Handlungsbedarf geboten. Auch sollten entweder Erste-Hilfe-Räume sowie Aufenthalts- und Sozialräume geschaffen werden oder, und dies geht aus den Daten nicht hervor, die Angehörigen der Universität darüber informiert werden, wo sich diese befinden. Denn über 50 % geben an, dass ein Erste-Hilfe-Raum ‚nicht vorhanden‘ ist. Wie auch immer dieser Umstand zu erklären ist, erscheint dies gravierend, wenn man bedenkt, wenn ein plötzlicher Krankheitsfall oder ein Erste-Hilfe-Fall eintritt.

Wie den Daten weiterhin zu entnehmen ist, waren die Befragten mit der Sauberkeit und den sanitären Einrichtungen weniger bis mittelmäßig zufrieden. Da diese beiden Variablen hochsignifikant miteinander korrelierten, sollte darüber nachgedacht werden, mehr finanzielle Ressourcen in die Sauberkeit zu investieren.

Ferner sollten auch die raumklimatischen Bedingungen eine höhere Beachtung finden: Wenn eine Klimaanlage vorhanden war, wurde diese in ihrer Wirkung mit ‚wenig zufrieden‘ bewertet. Es sollte, wie es sich oft in Mitarbeiterbefragungen zeigt, evt. daran gedacht werden, die Wartungshäufigkeit raumluftechnischer Anlagen zu verbessern (Stichwort: Sick-Building-Syndrom).

Obwohl der Durchschnitt der Befragten mit dem Mobiliar und der EDV-Ausstattung mittelmäßig zufrieden war, und hier ein dringender Handlungsbedarf eigentlich nur schwer abzuleiten ist, meinten fast 30 % der Befragten, dass hier eine Verbesserung hergestellt werden sollte (vgl. Abschlussfrage Verbesserungsvorschläge).

Auch sollte daran gedacht die Bedingungen des Arbeitsraumes (Lage, Größe und Zustand) zu verbessern, da hierdurch die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden kann, auch wenn bei diesen Bedingungen eher zufriedenstellende Werte erreicht wurden.

Bei der Essensversorgung war ein gegensätzliches Bild zu verzeichnen: Sehr hohe Zufriedenheitswerte waren bei der Essensversorgung in der Mensa Uhlhornsweg zu verzeichnen (Rangplatz 3), wohingegen die Essensversorgung in der Mensa in Wechloy eher negativ beurteilt wurde (Rangplatz 16 von 18 möglichen). Es zeigte sich ja in den Regressionsanalysen, dass eine gute Essensversorgung durch die Mensa am Uhlhornsweg durchaus gesundheitsförderlich sein kann (Reduktion selbstberichteter gesundheitlicher Beschwerden), so dass für die Mitarbeiter, die in Wechloy in die Mensa gehen, dieser protektive Faktor auch zu gewährleisten wäre.

2 Empfehlungen zur Reduktion der Belastungen am Arbeitsplatz

Bei den Belastungen am Arbeitsplatz zeigte sich, dass die Befragten über alle Gruppen hinweg relativ geringe Belastungswerte bei chemischen Stoffen und Tabakrauch äußerten. Hier wurden die Belastungswerte von ‚gering‘ bis ‚gar nicht belastet‘ angegeben. Wenn überhaupt ist die körperliche Belastung eher bei der Gruppe der Handwerker und Techniker als ein Problem anzusehen, so dass auch hier nicht zwingender Handlungsbedarf gesehen wird. Bei dem Faktor Strahlung und Elektromog zeigten sich erstaunliche Ergebnisse: Obwohl diese Noxe in ihrer Wirkung auf den Menschen am wenigsten abgesichert ist, fühlt sich hierdurch besonders die Bürogruppe belastet. Da sowohl eine Sanierung nur schwer möglich ist und die Wirkungen generell umstritten sind, sollte hier eher über bekannte (Nicht-) Wirkungen informiert werden, um ggf. Ängste, die wiederum psychosomatische Beschwerden auslösen können, zu reduzieren.

Bei anderen besser beschriebenen und nachgewiesenen chemisch-physikalischen Noxen ist insbesondere bei der Handwerker/Technikergruppe Handlungsbedarf geboten: Die Belastungen durch die Innenluft, das Klima sowie

durch den Lärm sollten reduziert werden. Dies ist umso wichtiger als dass gezeigt wurde, dass diese Faktoren höhere psychosomatische Beschwerden vorhersagen können und somit zu erwarten wäre, dass eine Reduktion dieser Belastungen durch Lärminderungsmaßnahmen, (z. B. schallabsorbierende Decken) oder beispielsweise durch bessere lichttechnische Anlagen auch zu einer Reduktion der vorgebrachten Beschwerden führen kann. Eine Reduktion dieser beiden Belastungsfaktoren wurde auch bei den Verbesserungsvorschlägen von 12 % der Befragten gefordert.

Weiterer Handlungsbedarf ist auch bei dem Belastungsfaktor Angst vor Umstrukturierung zu sehen. Bei der Gruppe der Bürotätigen ist auch die Angst vor Arbeitsplatzverlust zu sehen. Bei dieser Gruppe korrelieren diese beiden Faktoren besonders hoch ($r=.56$), so dass vermutet werden kann, dass die Diskussion zur Umstrukturierung der Fachbereiche zu einer massiven Verunsicherung der Befragten geführt haben kann. Hier sollte, in jedem Fall, auch wenn Kündigungen der Mitarbeiter nicht auszuschließen sind, Transparenz durch frühzeitige Information hergestellt werden, um Ängste und einhergehende zu erwartende psychosomatische Beschwerden zu reduzieren.

Der größte berichtete Belastungsfaktor bestand aus Stress und Zeitdruck. Dieser Faktor war bei den Mitarbeitern aus des Verwaltungsclusters besonders stark ausgeprägt. Neben organisatorischen Maßnahmen, wie z. B. die Verbesserung der Ablauforganisation etc. ist auch daran zu denken, spezifische Maßnahmen zur Stressreduktion einzuleiten. Denkbare Maßnahmen können dabei Anti-Stress Trainings, Entspannungskurse, wie z. B. Autogenes Training, oder Kurse zum Zeitmanagement sein.

3 Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit

Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, insbesondere bei den Büroarbeitsplätzen, sind in der qualitativen Anreicherung der Arbeitsaufgaben und der Ermöglichung größerer Entscheidungsspielräume zu sehen.

Diese Aspekte der Arbeitstätigkeit hängen eng mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit zusammen, werden vglw. häufig als unbefriedigend beurteilt, aber auch in Einzelnennungen als besonders positive Aspekte der Arbeit hervorhoben: Wer eigenverantwortlich und selbständig arbeiten kann, schätzt dies besonders – umgekehrt ist, wer diese Möglichkeit nicht hat, damit auch unzufrieden.

Im sozial-kommunikativen Bereich könnte vor allem eine Verbesserung der Zusammenarbeit im Arbeitsbereich zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit beitragen: Dieser Faktor hängt bedeutsam sowohl mit der Arbeitszufriedenheit als auch mit der Freude an der Arbeit zusammen und wird häufig als nicht zufriedenstellend beurteilt.

Auffälligerweise zeigten sich die Befragten zwar zu einem erheblichen Teil unzufrieden mit der Zusammenarbeit im Team, zum überwiegenden Teil aber zufrieden mit dem Verhältnis zu ihren Kollegen; Während also die „zwischenmenschliche Chemie“ in den meisten Arbeitsgruppen zu stimmen scheint, bestehen offenbar Defizite in der Organisation einer zufriedenstellenden Zusammenarbeit. Zu denken wäre zur Abhilfe etwa an die Etablierung von regelmäßigen Teamsitzungen.

4 Empfehlungen zur Verbesserung des sozialen Klimas

Der Mehrzahl der befragten Beschäftigten gelingt es, Unterstützung und Hilfe in befriedigendem Ausmaß bei ihren Lebenspartnern, Kollegen, teilweise auch Vorgesetzten zu erhalten.

Angesichts dessen, dass das Gefühl der sozialen Einbindung und Unterstützung sich als wichtiger Einflussfaktor auf die Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit erwies, muss jedoch der Gruppe, die keine ausreichende Unterstützung erfährt, besondere Aufmerksamkeit entgegengebracht werden: Sie ist als Risikogruppe für Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und der Gesundheit zu betrachten!

Aus diesem Grund ist zu empfehlen, bei Störungen des Arbeitsklimas bzw. der sozialen Isolierung einzelner Mitarbeiter frühzeitig zu intervenieren.

5 Empfehlungen zu gesundheitsbezogenen Kontrollüberzeugungen

Die hier befragten Beschäftigten der Universität gehen in der Mehrheit davon aus, dass sie ihre Gesundheit selbst beeinflussen können. Zudem zeigen sie recht hohe Werte bei den Selbstwirksamkeitsaussagen und bei der proaktiven Haltung. In Hinblick auf Interventionen der Gesundheitsförderung haben wir also eine recht gesundheitsbewusste Gruppe vorliegen, die davon ausgeht, dass sie für ihre Gesundheit etwas tun muss. Zusätzlich sprechen die hohe Selbstwirksamkeit und die proaktive Haltung für ein gutes Potenzial in Hinblick auf die Durchführung und Inanspruchnahme von Gesundheitsförde-

rungsangeboten. Interventionen der Gesundheitsförderung treffen hier auf eine Gruppe von Beschäftigten, die sehr gute Voraussetzungen für die Implementierung von Gesundheitsförderung an der Universität bietet, da sie davon ausgehen, dass sie ihre Gesundheit selbst beeinflussen können und Verantwortung übernehmen.

6 Empfehlungen für den Arbeitsmedizinischen Dienst

Wie es bereits in der Zusammenfassung anklang, zeigten die Analysen zum AMD, dass dieser in weiten Kreisen bei den hier befragten Mitarbeitern der Universität unbekannt ist. Weiterhin wurde auch moniert, dass die Betriebsärztin/Betriebsarzt nicht erreichbar ist. Hier sollte unbedingt daran gedacht werden, über den AMD zu informieren sowie eine Erreichbarkeit der Ärztin/des Arztes herzustellen. Dies kann in verschiedenen Publikationsorganen wie „Uni-Info“ oder evtl. in „Einblicke“ oder im Internet in Form einer Kurzdarstellung geschehen. Man könnte beispielsweise eine Online-Befragung zum Thema „Arbeitsplatz und Gesundheit“ mit ca. 10-20 Fragen initiieren. Man könnte sich hiermit zum einen ein ständig ein aktualisiertes Bild über die Wünsche und den Stand der Dinge bei den Mitarbeitern verschaffen. Zum anderen würde hierdurch auch über den AMD und auch über spezielle Aspekte bezüglich Gesundheit am Arbeitsplatz informiert werden können. Mit einem entsprechendem E-mail Verteiler kann die notwendige Reichweite gewährleistet werden. Insgesamt ist dieses Ergebnis aber nicht überraschend, da die Verfügbarkeit des AMD für die Universität sich auf einen Tag pro Woche beschränkt.

Der Bedarf an Beratungsangeboten ist gegeben. Die überwiegende Mehrheit hält das gesamte Beratungsangebot des AMD für eher wichtig. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Handwerker und Techniker. Auch die Formen der Betreuung des AMD werden überwiegend als eher wichtig eingestuft. Bei den Betreuungsformen ist dabei besonders an die Gruppe der Bürotätigen zu denken. Hier sollte auch Ursachenforschung betreiben werden, warum ausgerechnet diese Gruppe die unterschiedlichen Formen der Betreuung des AMD für so wichtig hält. Es kann auch sein, dass hiermit besondere Bedürfnisse dieser Gruppe ausgedrückt wurden.

Vor dem Hintergrund, dass sowohl die Beratungsangebote als auch die Formen der Betreuung von den Befragten als so bedeutsam angesehen werden,

erscheint es um so dringlicher – auch unter dem Gesichtspunkt der Prävention – dass der AMD viel mehr über seine Aktivitäten informiert.

7 Empfehlungen zur Sicht der Universität als Ganzes

Die hier ausgewerteten Aussagen bilden auf den drei Dimensionen Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit wesentliche Aspekte einer gesundheitsfördernden Institution ab. Die starken Zusammenhänge mit dem Gesundheitszustand sprechen für eine Bedeutsamkeit dieser drei Dimensionen auch für das seelische, körperliche und allgemeine Wohlbefinden und bieten so Ansatzpunkte für zielgerichtete Interventionen im Sinne von struktureller Gesundheitsförderung. Von besonderer Bedeutung ist dabei vor allem die gering ausgeprägte Verstehbarkeit an der Universität. Hier zeigt sich insgesamt, aber ganz besonders deutlich bei der Tätigkeitsgruppe der HandwerkerInnen und TechnikerInnen, dass die Strukturen hier zu unklar erscheinen und sich hier ein Bedarf an Strukturveränderung andeutet.

Auch die Dimension der Bewältigbarkeit ist insgesamt etwas geringer ausgeprägt; dramatisch dagegen ist die Einschätzung der eigenen Einflussnahme auf die Dinge an der Universität. Fast dreiviertel der Befragten glauben tendenziell, dass sie wenig Einfluss nehmen können. Partizipation ist ein unerlässliches Moment in der Gesundheitsförderung allgemein und insbesondere in einem gesundheitsfördernden Setting wie hier der Universität. Hier zeigen sich enorme Defizite, die dazu anraten, diesen Bereich bei den Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ganz besonders zu beachten. Dagegen zeigt sich als ganz erhebliche Ressource bei der Arbeit an der Universität das hohe Maß an Sinnhaftigkeit, das hier an der Universität erlebt wird. Allerdings sind auch hier die Unterschiede bei den unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen zu beachten und bei der Gesamtkonzeption zur Gesundheitsförderung zu berücksichtigen.

Literatur

- Belschner, W. (2000). Transpersonales Vertrauen: TPV. In Yeginer A. (Hrsg.). *Forschungsinstrumente der Transpersonalen Psychologie*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem BIS der Universität Oldenburg. S. 46-47 & 159.
- Belschner, W. & Galuska, J. (1999). RESCUE – Fragebogen zur Untersuchung spiritueller Krisen.
- Belschner, W. & Gräser, S. (Hrsg.) (2001). *Leitbild Gesundheit als Standortvorteil*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem BIS der Universität Oldenburg.
- Ellert, U. & Knopf, H. (1999). Zufriedenheit mit Lebensumständen und Gesundheit. *Gesundheitswesen* 61, Sonderheft 2, 145-150.
- Ellert, U. & Knopf, H. (1999). Zufriedenheit mit Lebensumständen und Gesundheit. *Gesundheitswesen* 61, Sonderheft 2, 145-150.
- Ferring, D. & Philipp, S.-H. (1989). Der Fragebogen zur Erfassung gesundheitsbezogener Kontrollüberzeugungen (FEGK). *Zeitschrift für Klinische Psychologie*, 18, (3), 285-289.
- Frese, M. (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 43, 112-121.
- Gräser, S. (2002). Ansatzpunkte zur Gesundheitsberichterstattung an der Universität Oldenburg. In G. Michelsen, A. Fischer & U. Stoltenberg. (Hrsg.). *Reihe „Innovation in der Hochschule: Nachhaltige Entwicklung*. Frankfurt: Verlag für akademische Schriften. (im Druck)
- Lettke, F., Eirmbter, W.H., Hahn, A, Hennes, C. & Jacob, R. (1999). *Krankheit und Gesellschaft*: Konstanz: Universitätsverlag.
- Redmann, A. & Rehbein, I. (2000). *Gesundheit am Arbeitsplatz*. Wissenschaftliches Institut der AOK.
- Schmitz, G.S. & Schwarzer, R. (1999). Proaktive Einstellung: Konstruktbeschreibung und psychometrische Analysen. *Zeitschrift für Empirische Pädagogik*.

Schwarzer, R. (1993). *Stress, Angst und Handlungsregulation* (3. erw. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.

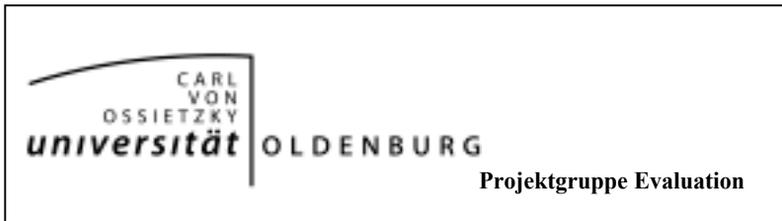
Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1981, revidiert 1999) (Hrsg.). *Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung*. In R. Schwarzer & M. Jerusalem. *Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren*. Berlin.

Zerssen, v. , D. (unter Mitarbeit von D.-M. Koeller) (1975). *Die Beschwerdenliste*. Weinheim: Beltz.

Wir danken der Sozialforschungsstelle Dortmund (Landesinstitut) für die freundliche Überlassung der Fragenkomplexe 2.1, 2.2, 3.1 – 3.3, und 3.5 (erweitert), 3.6, 7.8 und 12.

Anhang:

Fragebogen



Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

wie bereits angekündigt, führen wir, die Projektgruppe Evaluation, an der Universität Oldenburg eine Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbefragung durch. Diese Befragung wird vom *Personalrat* der Universität unterstützt.

Was wird gefragt?

In dem beiliegenden Fragebogen geht es um Ihr Befinden, Ihre Zufriedenheit und wie Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz fühlen. Wir befragen Sie zu Ihren Arbeitsbelastungen und Ihrer Arbeitszufriedenheit, zum sozialen Klima an der Universität, zu Ihrem Befinden und Ihren Beschwerden, zu Ihren Ansichten, zur Ernährung und Bewegung und außerdem zur Zufriedenheit mit den gesundheitsbezogenen Einrichtungen der Universität Oldenburg. Wir können dann z. B. auswerten, welche Tätigkeiten mit welchen Belastungen zu tun haben. Sie haben auch die Möglichkeit, ganz konkrete Veränderungsvorschläge einzutragen und gesundheitsbezogene Einrichtungen an der Oldenburger Universität einzuschätzen. Alles in allem interessiert uns: Wie kann Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz unterstützt werden? *Ihre Meinung ist gefragt!*

Warum eine Mitarbeiterbefragung?

Wir wollen etwas für Ihre Gesundheit tun. Um die gesundheitliche Situation für die Beschäftigten an der Universität Oldenburg zu erfassen, ist es wichtig, dass möglichst viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Ansichten, Erfahrungen und Veränderungswünsche zum Ausdruck bringen. Nur dann ergeben sich Anhaltspunkte dafür, was für die Gesundheit der Beschäftigten wichtig ist. Ihre Antworten sind wichtig für ein besseres Verständnis der förderlichen und abträglichen Bedingungen an der Universität.

Grundsätzlich: Je mehr Fragebögen wir zurückbekommen, desto besser können wir Aussagen darüber machen, was geändert werden sollte. Nehmen wir ein Beispiel: Sagen wir, Sie sind an Ihrem Arbeitsplatz besonders durch Stäube oder Lärm belastet, dann haben Sie hier die Gelegenheit, dieses deutlich zu machen. Zielsetzung der Erhebung ist es letztlich, eine Grundlage für ein Gesamtkonzept für Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität Oldenburg zu entwickeln.

Wir wissen: Der Fragebogen ist umfangreich. Wir bitten Sie dennoch, sich die Mühe zu machen, den Fragebogen auszufüllen, denn nur mit Hilfe Ihrer Aussagen können Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sinnvoll und entsprechend der Bedürfnisse der Beschäftigten entwickelt werden.

Was ist mit dem Datenschutz?

Eine solche Mitarbeiterbefragung kann nur dann durchgeführt werden, wenn peinlich genau darauf geachtet wird, die Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Wir legen deshalb besonderen Wert auf die strenge Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Die Befragung wird nach den Richtlinien des Bundesdatenschutzgesetzes in Verbindung mit den Niedersächsischen Richtlinien zum Datenschutz und in enger Absprache mit dem Datenschutzbeauftragten der Universität durchgeführt. *Die Fragebögen werden streng vertraulich und anonym ausgewertet.*

Die Auswertung erfolgt allein durch die Projektgruppe Evaluation. Dadurch ist sichergestellt, dass niemand sonst Einsicht in die Fragebögen bekommt. Die Fragebögen werden in einem abgeschlossenen Stahlschrank bis zur Eingabe in die EDV gelagert und im Anschluss an die Eingabe der Daten innerhalb von 3 Monaten in den Reißwolf gegeben und vernichtet. Die Datenanalyse erfolgt über EDV an einem vom Netz unabhängigen Rechner, so dass auch kein unbefugter Zugriff über den PC möglich ist. Nach der Auswertung werden die Daten im Rechner gelöscht. *Grundsätzlich haben wir keinerlei Interesse an einer einzelfallbezogenen Auswertung.* So werden für die Auswertung jeweils Gruppen gebildet und keine Einzelfälle untersucht.

Wir sichern Ihnen auch zu, dass keine Fragebögen und keine einzelfallbezogenen Daten an Dritte weitergegeben werden; weder an die Verwaltung noch an die Leitung der Dienststellen, das Präsidium oder an Krankenkassen.

Über die Ergebnisse der Auswertung werden wir einen Bericht erstellen, der an die Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement geht und als Grundlage für die Entwicklung eines Konzeptes zum Gesundheitsmanagement dient. Die allgemeinen Ergebnisse der Erhebung können Sie nach Auswertung (ungefähr ab Sommer 2001) im Internet unter der Internetadresse: (www.admin.uni-oldenburg.de/bssb/gast/pbg/index.html) abrufen. Dort finden Sie auch weitere Informationen zur Mitarbeiterbefragung und zur Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Was mache ich mit dem Fragebogen?

Bitte stecken Sie den ausgefüllten Fragebogen in den beigelegten, bereits adressierten Umschlag und senden Sie ihn per Hauspost spätestens bis zum **02. April** zurück an die Projektgruppe Evaluation. Die Daten aus den Fragebögen werden dann ohne Namen und Kenntnis der Person in die EDV eingegeben.

Wen kann ich fragen?

Wenn Sie Fragen zum Verfahren und zur Auswertung der Mitarbeiterbefragung haben, können Sie sich an die Mitglieder der Projektgruppe Evaluation wenden. Ansonsten ist Ihr Ansprechpartner weiterhin die Projektgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement (s. Internet-Adresse).

Wir hoffen, dass wir durch die Teilnahme an der Umfrage eine Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen an der Universität und deren Wirkungen aus Ihrer Sicht zur Diskussion stellen können und sich so Wege zu mehr Gesundheit und Wohlbefinden an der Universität ergeben.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Wilfried Belschner

Dipl.-Psych. Silke Gräser

Projektgruppe Evaluation, Carl von Ossietzky Universität, 26111 Oldenburg

Prof. Dr. Wilfried Belschner, AE Gesundheits- und Klinische Psychologie

Dipl.-Psych. Silke Gräser, AE Gesundheits- und Klinische Psychologie

Dr. Andreas Hellmann, Institut für Kognitionsforschung

Dr. Markus Meis, Institut zur Erforschung von Mensch-Umwelt-Beziehungen

Dr. Petra Scheibler, AE Gesundheits- und Klinische Psychologie

Dr. Annette Schmitt, Institut zur Erforschung von Mensch-Umwelt-Beziehungen

Sekretariat: Carola Bartz

Emailadresse jeweils: vorname.name@uni-oldenburg.de

Bitte beachten Sie bei der Beantwortung des Fragebogens folgendes:

Bitte lesen Sie jede Frage aufmerksam durch. Ihre persönliche Meinung ist entscheidend. Es gibt keine richtige oder falsche Antwort. Jede Antwort ist passend, wenn sie das ausdrückt, was Sie persönlich meinen. Bitte denken Sie bei der Beantwortung daran, dass Ihre Angaben vertraulich und anonym behandelt werden.

1 Tätigkeit

Zunächst möchten wir nach der Art Ihrer Arbeit und Ihrer Tätigkeiten fragen, da sie für das Wohlbefinden und die Belastungen am Arbeitsplatz wichtig sind. Falls Sie mehr als einen Arbeitsvertrag an der Universität haben, beantworten Sie bitte den gesamten Fragebogen für den Arbeitsplatz, für den es Ihnen am wichtigsten ist.

1.1 Bitte geben Sie an, welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit im allgemeinen die folgenden Tätigkeiten einnehmen (in Prozent)

verwaltende Tätigkeit	ca. _____ %
beratende Tätigkeit	ca. _____ %
technische Tätigkeit	ca. _____ %
handwerkliche Tätigkeit	ca. _____ %
Büro-/Schreibtätigkeit	ca. _____ %
gestalterische/künstlerische Tätigkeit	ca. _____ %
sonstige Tätigkeit, und zwar:	ca. _____ %

1.2 Wie häufig arbeiten Sie im Allgemeinen an folgenden Geräten?

	nie	Selten	manchmal	oft	ständig
Handwerksgeräte/Werkzeuge					
Sonstige Großmaschinen					
Kopierer					
Elektrotechnische Geräte (z. B. Messgeräte)					
Telefon/Fax					
Computer					
Fahrzeuge					
Sonstige, und zwar					

2 Arbeitsplatz

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes hat ebenfalls Einfluss auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit. Daher folgen nun einige Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz.

2.1 Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bedingungen rund um Ihren Arbeitsplatz?

Bitte markieren Sie das entsprechende Antwortkästchen mit einem Kreuz. Wenn eine Frage auf Ihren Arbeitsplatz nicht zutrifft, kreuzen Sie bitte „nicht vorhanden“ an.

	zufrieden					
	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr	nicht vorhanden
Lage des Arbeitsraumes						
Zustand des Arbeitsraumes allgemein						
Größe/Platzangebot des Arbeitsraumes						
Zahl der Personen im Arbeitsraum						
Mobiliar						
Möglichkeit zur individuellen Gestaltung des Arbeitsplatzes						
Sauberkeit						
Raumklima (Beleuchtung, Temperatur, Luft usw.)						
Klimaanlage						
EDV-Ausstattung						
Technische und sonstige Arbeitsmittel (z. B. Büromaterial, Werkzeug)						

zufrieden

	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr	nicht vorhanden
Sicherheitseinrichtungen						
Aufenthalts/Sozialräume (Zustand, Lage, Anzahl)						
Sanitäre Einrichtungen						
Erste-Hilfe-Raum						
Möglichkeit, sich zurückzuziehen bzw. Ruhe zu haben						
Essensversorgung Mensa Ulhornsweg						
Essensversorgung Mensa Wechloy						
Sonstiges, und zwar:						

2.2 Wie stark fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz belastet durch ...?

	belastet				
	gar nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Stress, Zeitdruck					
Angst vor Arbeitsplatzverlust					
Angst vor Umstrukturierung					
Körperliche Anstrengung					
Klimatische Bedingungen (z. B. Raumtemperatur, Lichtverhältnisse)					
Tabakrauch					
Belastung der Innenluft (Stäube und Gerüche)					
Chemische Stoffe (z. B. Klebemittel, Reinigungsmittel)					
Lärm, Geräusche (z. B. Büromaschinen)					
Strahlung, Elektromog					
Sonstiges, und zwar:					

- 2.3 Was sollte an Ihrem Arbeitsplatz und Ihren Arbeitsbedingungen verbessert werden? Bitte schildern Sie dies möglichst konkret. (Achten Sie aber darauf, dass Sie als Person anonym bleiben und nicht identifiziert werden können. Wenn Sie sich darüber nicht sicher sind, lassen Sie die Frage aus.)**

3 Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit hat viele verschiedene Aspekte. Darum geht es in den folgenden Fragen.

3.1 Ob man mit seiner Arbeit insgesamt zufrieden ist oder nicht, hängt von verschiedenen Bedingungen ab. Bitte geben Sie nachfolgend an, wie zufrieden Sie mit den einzelnen Bedingungen sind.

sehr unzufrieden	eher unzufrieden	weder noch	eher zufrieden	sehr zufrieden
---------------------	---------------------	---------------	-------------------	-------------------

Ich bin mit...

den Inhalten meiner täglichen
Arbeitsaufgabe

dem Arbeitsumfang, der
Menge meiner täglichen
Arbeitsaufgabe

der Abwechslung, die meine
Tätigkeit bietet

den Möglichkeiten, meine
Kenntnisse und Fähigkeiten
einzusetzen

der Selbstständigkeit bei
meiner Arbeit

der Zusammenarbeit in mei-
nem Arbeitsbereich

der Zusammenarbeit mit an-
deren Arbeitsbereichen

den Fort- und Weiterbil-
dungsmöglichkeiten

der Einarbeitung in eine neue
Tätigkeit

Sonstiges, und zwar:

3.2 Wie empfinden Sie Ihren ...

	eher zu gering		gerade richtig		eher zu groß
...Verantwortungsspielraum in Ihrem Arbeitsbereich?	-----		-----		
...Entscheidungsspielraum in Ihrem Arbeitsbereich?	-----		-----		

3.3 Bei meiner Tätigkeit fühle ich mich insgesamt ...

	eher unterfordert		gerade richtig		eher überfordert
	-----		-----		

3.4 In welchem Umfang treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

trifft zu

nicht

wenig

mittelmäßig

ziemlich

völlig

Meine Arbeit macht mir gegenwärtig Freude.

Vor Müdigkeit fällt mir im Moment das Denken schwer.

Augenblicklich wäre mir ein Wechsel des Arbeitstempos sehr angenehm.

Momentan verspüre ich bei meiner Arbeit leichte Unlust.

Augenblicklich wünsche ich mir keine andere Arbeit.

Gegenwärtig komme ich mit meiner Arbeit ganz gut voran.

Augenblicklich regen mich schon Kleinigkeiten bei der Arbeit auf.

Ich habe zur Zeit viel Interesse an meiner Arbeit.

Momentan habe ich meine Arbeit satt.

Momentan setze ich mich gern für meine Arbeit ein.

Im Moment habe ich Mühe, mich zu meiner Arbeit aufzuraffen.

Augenblicklich finde ich meine Arbeit sehr angenehm.

Augenblicklich muss ich mich sehr anstrengen, um nicht die Lust an der Arbeit zu verlieren.

3.6 Jede Arbeit hat positive und negative Seiten. Wenn Sie einmal alles zusammen betrachten, wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeitssituation *insgesamt*?

- sehr unzufrieden
- unzufrieden
- eher unzufrieden
- eher zufrieden
- zufrieden
- sehr zufrieden

3.7 Was gefällt Ihnen zur Zeit an Ihrer Arbeitssituation besonders gut? Bitte schildern Sie dies möglichst konkret.
(Achten Sie aber darauf, dass Sie als Person anonym bleiben und nicht identifiziert werden können. Wenn Sie sich darüber nicht sicher sind, lassen Sie die Frage aus.)

4 Soziales Klima

In den folgenden Fragen geht es darum, wie gut die Zusammenarbeit ist und wie sehr man sich gegenseitig unterstützt.

4.1 Wie sehr können Sie sich auf folgende Personen verlassen, wenn es mit der Arbeit schwierig wird?

	nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Vorgesetzte					
Kolleginnen und Kollegen					
Partnerin bzw. Partner					
Personalrat/Betriebsrat					
Andere, und zwar:					

4.2 Wie sehr unterstützen diese Personen Sie, so dass Sie es in der Arbeit leichter haben?

	nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Vorgesetzte					
Kolleginnen und Kollegen					
Partnerin bzw. Partner					
Personalrat/Betriebsrat					
Andere, und zwar					

4.3 Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre persönlichen Probleme anzuhören?

	nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Vorgesetzte					
Kolleginnen und Kollegen					
Partnerin bzw. Partner					
Personalrat/Betriebsrat					
Andere, und zwar					

4.4 Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf Sie und Ihre Arbeit zu?

	nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Hier sind wir wirklich eine gute Gruppe.					
Hier stehen die Kolleginnen und Kollegen füreinander ein.					
Man hält in der Abteilung gut zusammen.					
Die Kolleginnen und Kollegen erzählen alles weiter, was man sagt.					

5 Gesundheit

In den folgenden Fragen geht es um Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden.

5.1 Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrem Befinden.

	sehr schlecht	eher schlecht	mittelmäßig	eher gut	sehr gut
Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?					
Wie würden Sie Ihr momentanes körperliches Wohlbefinden beschreiben?					
Wie würden Sie Ihr momentanes seelisches Wohlbefinden beschreiben?					
Wie geht es Ihnen heute?					

5.2 Haben Sie eine der folgenden Erkrankungen?

	ja	nein		ja	nein
Heuschnupfen			Hals-Nasen-Ohren-Erkrankungen		
Allergisches Asthma			Magen-Darm-Erkrankungen		
Ekzeme/Hautallergie			Leber-/Gallenerkrankungen		
Chronische Schmerzen			Nieren-Blasen-Erkrankungen		

	ja	nein		ja	nein
Kreislaufstörungen			Rheumatische od. Gelenkerkrankungen		
Herzkrankungen			Hautkrankungen		
Gefäßkrankungen			Diabetes (Zuckerkrankheit)		
Atemwegserkrankungen			Tinnitus		
Sonstige Erkrankungen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

5.3 Nun geht es darum, wie Sie sich im Allgemeinen fühlen. Denken Sie bitte an die letzten vier Wochen.

	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
Wie oft kommt es vor, dass...					
Ihnen die Tagesarbeit nicht aus dem Kopf geht, so dass Sie noch Stunden daran denken?					
Sie sich am Feierabend müde, erschöpft fühlen?					
Sie sich am Feierabend unbefriedigt oder bedrückt fühlen?					
Sie am Feierabend das Bedürfnis haben, früh zu Bett zu gehen und zu schlafen?					
Sie lustloser als früher sind?					
Sie niedergeschlagen und traurig sind?					
Sie sich unruhig und angespannt fühlen?					
Sie unzufrieden mit sich selbst sind?					

5.4 Gab es in der letzten Zeit irgendwelche besonderen Ereignisse, die sich auf Ihr Befinden positiv oder negativ ausgewirkt haben?

nein

ja, positiv, und zwar:

ja, negativ, und zwar:

5.5 Wie stark leiden Sie im Allgemeinen unter folgenden Beschwerden?

	nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Schluckbeschwerden					
Kloßgefühl, Enge oder Würgen im Hals					
Schwächegefühl					
Kurzatmigkeit					
Stiche, Schmerzen oder Ziehen in der Brust					
Überempfindlichkeit gegen Kälte					
Mattigkeit					
Übelkeit					
Druck- oder Völlegefühl im Leib					
Reizbarkeit					
Grübeleien					
Starkes Schwitzen					
Kopfschmerzen					

	nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
Schweregefühl bzw. Müdigkeit in den Beinen					
Innere Unruhe					
Kreuz- oder Rückenschmerzen					
Unruhe in den Beinen					
Überempfindlichkeit gegen Wärme					
Schwindelgefühl					
Übermäßiges Schlafbedürfnis					
Schlaflosigkeit					
Sodbrennen oder saures Aufstoßen					
Zittern					
Nacken- und Schulterschmerzen					
Gewichtsabnahme					

6 Persönliche Einstellungen

Im Folgenden geht es um Ihre persönlichen Ansichten und Einstellungen zu Fragen der Gesundheit.

6.1 Bitte lesen Sie jede der folgenden Feststellungen durch und kreuzen Sie an, wie sehr Sie diese aus Ihrer Sicht für *richtig* halten.

trifft zu

nicht
wenig
mittelmäßig
ziemlich
sehr

Man kann eigentlich nur wenig tun, um Krankheiten vorzubeugen.

Gute Gesundheit ist zum Großteil Glückssache.

Man soll nicht übersehen, dass Krankheit in hohem Maße von zufälligen Ereignissen abhängt.

Menschen, die nie krank werden, haben einfach Glück.

Wenn man auf sich achtet, bleibt man auch gesund.

Gute Gesundheit ist davon abhängig, wie man mit seinem Körper umgeht.

Ich glaube, dass ich sehr großen Einfluss auf mein körperliches Wohlbefinden habe.

Um gesund zu bleiben, muss man einiges für sich tun.

Meine Gesundheit ist von meinem Verhalten abhängig.

Es ist eine Frage des Schicksals, ob man krank wird oder gesund bleibt.

trifft zu

nicht
wenig
mittelmäßig
ziemlich
sehr

Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.

Manchmal habe ich den Eindruck, dass ich in meinem Leben aus einer höheren Einsicht heraus geführt werde.

Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich immer auf meine Fähigkeiten vertrauen kann.

Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.

Es gibt im Leben unzählige Gelegenheiten, die man nur erkennen und ergreifen muss.

Ich habe die Freiheit, meine Lebensentscheidungen selbst zu treffen.

7 Medikamente, Ernährung und Rauchen

In den folgenden Fragen geht es um unterschiedliche Aspekte, die mit Gesundheit und Wohlbefinden zusammenhängen.

7.1 Welche Medikamente haben Sie während der letzten drei Monaten benutzt, und wurden sie von Ihrem Arzt verordnet?

	Benutzt			Vom Arzt verordnet	
	regelmäßig	gelegentlich	nie	ja	nein
Herz-/Kreislaufmittel					
Magenmittel					
Beruhigungs- und Schlaftabletten					
Abführmittel					
Asthmamittel					
Vitamine/Aufbaumittel					
Grippemittel					
Schmerzmittel					
Sonstiges:					

7.2 Wo essen Sie mittags?

Mensa/Cafeteria

zu Hause

am Arbeitsplatz

auswärts (z. B. Restaurant)

7.3 Bitte kreuzen Sie an, wie häufig Sie im Allgemeinen folgende Getränke zu sich nehmen (unabhängig von der Menge).

	täglich	mehrmals pro Woche	selten	nie
Kaffee/schwarzen Tee				
Fruchtsäfte, Limonaden				
Kräuter- oder Früchtetee				
Kalorienarme Getränke (Light-Produkte)				
Mineralwasser				
Bier				
Wein/Sekt				
Spirituosen (Cognac, Whiskey etc.)				
Sonstige alkoholische Getränke				

7.4 Rauchen Sie?

ja, und zwar etwa _____ Zigaretten am Tag
nein

7.5 Wie oft üben Sie die folgenden sportlichen und körperlichen Aktivitäten aus?

	täglich	mehrmals pro Woche	seltener	nie
Wandern, große Spaziergänge				
Jogging, Dauerlauf o. ä.				
Fahrrad Fahren				
Turnen, Gymnastik, Fitnessstraining o. ä.				
Schwimmen				
Ballspiele, Tennis o. ä.				
körperlich fordernde Tätigkeiten in Haus und Garten				
Rückenschule				
Entspannungsübungen (z. B. autogenes Training)				
andere Aktivitäten, und zwar:				

Wie oft nehmen Sie Angebote des Hoch-
schulsports wahr?

7.6 Machen Sie während Ihrer Arbeitszeit ausgleichende körperliche Übungen?

ja
nein

7.7 Welche Angebote zur Gesundheitsförderung an der Universität wären für Sie wichtig? Bitte schildern Sie Ihre Vorschläge möglichst konkret.

7.8 Haben Sie Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

nein, nie
selten
gelegentlich
oft
immer
nicht zutreffend

7.9 Welche Maßnahmen könnten für Sie hier eine Entlastung bedeuten? Bitte schildern Sie dies möglichst konkret.
(Achten Sie aber darauf, dass Sie als Person anonym bleiben und nicht identifiziert werden können. Wenn Sie sich darüber nicht sicher sind, lassen Sie die Frage aus.)

8 Arbeitsmedizinischer Dienst

8.1 Ist Ihnen der Arbeitsmedizinische Dienst bekannt? ja
nein

8.2 Falls ja, was fällt Ihnen spontan zum Arbeitsmedizinischen Dienst ein?

8.3 Wie wichtig sind aus Ihrer Sicht die Beratungsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes in folgenden Feldern?

sehr unwichtig
eher unwichtig
weder noch
eher wichtig
sehr wichtig

Bildschirmarbeitsplatz
Biologische Arbeitsstoffe
Persönliche Schutzausrüstung
Lastenhandhabung
Ergonomie am Arbeitsplatz
Gefahrstoffe
Ernährung
Sport
Sonstiges (z. B. Impfungen o. ä.):

8.4 Welche Form der arbeitsmedizinischen Betreuung ist Ihnen wichtig?

	sehr unwichtig	eher unwichtig	weder noch	eher wichtig	sehr wichtig
Seminare					
Beratung (Begehung) am Arbeitsplatz					
Allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung					
Spezielle Vorsorgeuntersuchungen (z. B. Bildschirm, Fahrtätigkeit, Lärm)					
Sprechstunde					
Schriftliche Information					
Sonstiges:					

9 Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB)

Ist Ihnen die Betriebliche Sozial- und Suchtberatung (BSSB) bekannt ?

ja

nein

9.1 Falls ja, was fällt Ihnen spontan zur Betrieblichen Sozial- und Suchtberatung ein?

9.2 Sind Ihnen die Aufgaben der BSSB bekannt?

ja

nein

9.3 Wie wichtig sind aus Ihrer Sicht die Beratungsangebote der BSSB zu den folgenden Problembereichen?

sehr unwichtig

eher unwichtig

weder noch

eher wichtig

sehr wichtig

Konflikte am Arbeitsplatz

Klärungshilfe bei Teamkonflikten

Mobbing

Konflikte mit Vorgesetzten

Alkoholprobleme

Medikamentenmissbrauch

Spielsucht

Psychische Probleme

Depressionen

Lebenskrisen

Partnerschaftsprobleme

Schuldnerhilfe

Sonstige: _____

**9.4 Welche Rahmenbedingungen wären für Sie wichtig, um sich an die BSSB für Rat und Unterstützung zu wenden?
(Mehrfachnennungen möglich)**

dass absolute Vertraulichkeit gewahrt wird.

dass ich mich anonym an die BSSB wenden kann.

dass ich den Berater/die Beraterin persönlich kenne.

Sonstiges, und zwar: _____

10 Sicht der Universität als Ganzes

Hier geht es um *Ihre Sicht von der Universität als Ganzes*. Wenn Außenstehende von der Oldenburger Universität sprechen, sehen sie nicht einzelne Abteilungen oder Organisationseinheiten, sondern für sie ist es ein großes Ganzes, eben DIE Universität. In den folgenden Aussagen geht es um Ihren globalen Eindruck, um das zusammenfassende Bild, um dieses Gefühl, das *Sie für sich* zur Universität Oldenburg entwickelt haben.

Bitte antworten Sie, indem Sie bei jeder Aussage die für Sie zutreffende **Zahl** ankreuzen; also z. B. die 1 für „trifft überhaupt nicht zu“, wenn Sie die Aussage für sich vollkommen ablehnen oder die 7 für „trifft genau zu“, wenn die Aussage für **Sie** ganz genau stimmt.

- 1.) Die Universität Oldenburg hat für mich klare und durchsichtige Strukturen.
trifft überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft genau zu
- 2.) Ich habe das Gefühl, dass die Universität eine Bereicherung für mein Leben ist.
trifft überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft genau zu
- 3.) Ich kann oft nicht verstehen, dass die Dinge an der Universität sich so entwickeln und nicht anders.
trifft überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft genau zu
- 4.) Ich glaube, dass ich auf den Verlauf der Dinge an der Universität Einfluss nehmen kann.
trifft überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 6 7 trifft genau zu

11 Angaben zur Person

Die folgenden Angaben sind wichtig, um die Fragebögen sinnvoll auswerten zu können.

11.1 Geschlecht

männlich
weiblich

11.2 Alter

bis 44 Jahre
45 Jahre und älter

11.3 Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie an der Universität Oldenburg?

0 – 5 Jahre
6 – 10 Jahre
11 Jahre und mehr

11.4 Ist Ihr Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet?

befristet
unbefristet

11.5 Arbeiten Sie Vollzeit oder Teilzeit?

Vollzeit
Teilzeit

12 Beurteilung des Fragebogens

Kein Fragebogen ist perfekt, daher freuen wir uns über Ihre Anregungen und Kritik, um diesen zu verbessern.

12.1 Waren die Fragen ...?

	nicht	wenig	mittelmäßig	ziemlich	sehr
verständlich formuliert?					
auf Ihre Arbeitsbedingungen zutreffend?					
auf Ihre wesentlichen Probleme bezogen?					

12.2 Diese Fragen habe ich im Fragebogen vermisst:

Vielen herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, diesen Fragebogen zu beantworten!