

Ergebnisbericht

BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG GESAMTERGEBNIS UNIVERSITÄT BONN

Befragungszeitraum: 09/2020 bis 04/2022



Gesundheitspartner:
Techniker Krankenkasse

Dr. Katja Stöver | Hannah Shepherd |
Svenja Keutgen | Dr. Manuela Preuß

HEALTHY CAMPUS BONN | WWW.UNI-BONN.DE/HEALTHYCAMPUS

STAND: 08/24

Inhalt

1. Zusammenfassung	3
2. Einleitung und Hintergrund.....	5
3. Erhebungsinstrumente	6
3.1. COPSOQ.....	6
3.2. Persönlichkeitsstruktur.....	7
3.3. Gesundheitskompetenz	7
3.4. Körperliche Aktivität.....	8
3.5. Ernährungsgewohnheiten	8
3.6. Offene Fragen.....	8
3.7. Durchführung der Befragung.....	9
3.8. Statistische Methoden.....	9
4. Ergebnisse – Darstellung und Beschreibung.....	9
4.1. Beschreibung der Stichprobe	10
4.1.1. Geschlecht.....	10
4.1.2. Beschäftigtengruppen	11
4.1.3. Altersgruppe.....	12
4.1.4. Jahre im Beruf	13
4.1.5. Jahre in der aktuellen Tätigkeit.....	14
4.1.6. Beschäftigungsart und -umfang	16
4.1.7. Führungsverantwortung	18
4.2. Mittelwerte.....	19
4.2.1. COPSOQ.....	19
4.2.2. Gesundheitskompetenz.....	33
4.2.3. Persönlichkeitsstruktur	34
4.2.4. Körperliche Aktivität	35
4.2.5. Ernährungsgewohnheiten.....	38
4.2.6. Offene Fragen	40
4.3. Weiterführende Analysen.....	42
4.3.1. Wissenschaftliches Personal.....	42
4.3.2. Professor*innen.....	47
4.3.3. Personal aus Technik und Verwaltung.....	49
5. Schlussfolgerungen und weiteres Vorgehen	57
6. Literaturverzeichnis	59
7. Abbildungsverzeichnis	60
8. Tabellenverzeichnis.....	64

I. Zusammenfassung

Das Universitäre Gesundheitsmanagement (UGM) ist ein Prozess mit dem Ziel, die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität Bonn gesünder zu gestalten sowie gesunde Verhaltensweisen von Beschäftigten und Studierenden zu fördern. Es leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und zur Humanisierung der Arbeitswelt sowie zur Gesundheitsförderung und Prävention in den verschiedenen Lebenswelten der Mitglieder der Universität.

Wir möchten mit Ihnen gemeinsam die Strukturen für ein gesundes Arbeiten an der Universität Bonn weiter ausbauen und Ihre individuelle Gesundheitskompetenz stärken. Dies wird im Rahmen eines Prozesses in drei Phasen (Analyse, Ableitung von Maßnahmen, Evaluation) geschehen.

Für die erste Phase, die Analyse, wurde eine Befragung konzipiert, die in mehreren Befragungswellen für die gesamte Universität Bonn durchgeführt wurde und alle Beschäftigten einschloss. Diese enthielt folgende **Erhebungsinstrumente**:

- Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und ihre Folgen auf Personen (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire*, COPSOQ)
- Hauptdimensionen der Persönlichkeit (*Big-Five-Inventory-10*, BFI-10)
- Gesundheitskompetenz (Selbstregulation und Selbstkontrolle, SR und SK)
- Körperliche Aktivität (*International Physical Activity Questionnaire*, IPAQ)
- Ernährungsgewohnheiten (bezogen auf den Arbeitsplatz)
- Offene Fragen (gesundes Arbeiten, Hochschulleitung)

Die Datenerhebung erfolgte **anonymisiert**, d. h. eine Zuordnung der Antworten zu einzelnen Personen ist **nicht** möglich.

Die Datenaufbereitung und -analyse erfolgte anhand der Vorgaben der entsprechenden Erhebungsinstrumente. Die Ergebnisse werden anhand von Häufigkeiten, Mittelwerten und weiterführenden Analysen (z. B. Regressionsanalysen) dargestellt.

Beschreibung der Stichprobe in Kürze:

Rücklaufquote: 37 % (Bearbeitung der Fragen) bzw. 31 % (Bearbeitung bis zum Ende)

Mittelwert Alter: 44,4 Jahre

Geschlechterverteilung: 56,9 % weiblich, 38,6 % männlich, 0,4 % divers und 4,1 % keine Angabe

Verteilung Beschäftigtengruppen: 34,6 % wissenschaftliches Personal, 59,3 % Personal aus Technik und Verwaltung und 6,1 % Professor*innen

Aufgrund der Vielzahl an Erhebungsinstrumenten und der großen Datenmenge, sind hier lediglich die wichtigsten Aussagen der Ergebnisse dargestellt.

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze:

Bei den meisten Mittelwerten des COPSOQs steht die Universität Bonn positiver oder ähnlich da im Vergleich zur nationalen Datenbank des COPSOQs (siehe Anmerkungen dazu im Text ab Seite 19). Es gibt aber auch Faktoren, die kritisch ausgeprägt sind. Diese Faktoren sind pro Befragungsbereich und pro Beschäftigtengruppe unterschiedlich (siehe hierzu detaillierte Ergebnisse ab Seite 19). Die wichtigsten, aus der Befragung ermittelten, gruppenübergreifenden **Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz** sind *Rollenklarheit*, *Feedback* und *Unfähigkeit abzuschalten*. Eine Verbesserung dieser Faktoren kann die Belastungsfolgen positiv beeinflussen, also die Reaktion der Beschäftigten auf die Belastungsfaktoren.

Mehr als 60 % der Befragten sitzen 8 Stunden oder länger an Wochentagen.

Ungesunde Pausengestaltung von vielen Beschäftigten, da sie ihre Pause am Arbeitsplatz verbringen.

Die Identifikation von möglichen Handlungsfeldern für ein gesundes Arbeiten an der Universität Bonn erfolgt anhand von **mehreren Analyseschritten**. Mögliche Handlungsfelder, die sich aus der **Gesamtheit der Ergebnisse** ergeben haben, sind folgende differenziert nach Beschäftigtengruppen:

Professor*innen:

Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz (insbesondere zur besseren Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit)

Prävention und Reduzierung von Work-Privacy-Konflikten

Stärkung der Zusammenarbeit und stärkeres Gemeinschaftsgefühl schaffen

Wissenschaftliches Personal:

Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz (insbesondere zur besseren Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit)

Mehr Feedback geben und mehr Rollenklarheit schaffen

Prävention und Reduzierung von Work-Privacy-Konflikten

Verminderung der Unsicherheit des Arbeitsplatzes

Personal aus Technik und Verwaltung:

Prävention und Reduzierung von Work-Privacy-Konflikten

Mehr Feedback geben und mehr Rollenklarheit schaffen

Arbeitsumgebung optimieren (insbesondere Ergonomie und allgemeine Ausstattung)

Mehr Entwicklungsmöglichkeiten schaffen

Es ist zu empfehlen, nicht alle Handlungsfelder gleichzeitig und mit gleicher Priorität zu bearbeiten, sondern besser wenige auszuwählen und **klare Prioritäten** zu setzen. Diese Prioritäten werden in einem mehrschrittigen Prozess und Gesprächen mit den Mitgliedern der Beschäftigtengruppen, den jeweiligen internen Expert*innen, den Personalräten sowie der Hochschulleitung abgestimmt. Zu den jeweiligen Expert*innen gehören je nach Themenfeld z. B. die Personalentwicklung, die Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz und der Betriebsärztliche Dienst.

Neben der Differenzierung nach den verschiedenen Beschäftigtengruppen ist auch die Betrachtung differenziert nach Befragungsbereichen möglich und sinnvoll. Diese Ergebnisse werden hier aufgrund des großen Umfangs nicht gesondert dargestellt, sondern können den Darstellungen in den jeweiligen Einzelberichten entnommen werden.

Ziel dieses Prozesses ist es, möglichst passgenaue und spezifische Angebote zu entwickeln, die die Gesundheit am Arbeitsplatz für alle Beschäftigtengruppen fördern und verbessern. Dies bezieht sowohl die Bedingungen am Arbeitsplatz (Verhältnisse) wie auch das individuelle Verhalten der Personen ein. Für den vorliegenden Gesamtbericht stehen dabei die verschiedenen Beschäftigtengruppen im Fokus. Den jeweiligen Ergebnisberichten für die einzelnen Befragungsbereiche können die Ableitungen für spezifische Angebote pro Bereich entnommen werden.

2. Einleitung und Hintergrund

Gemeinsam gesund studieren, forschen, lehren und arbeiten – das ist das Leitbild von Healthy Campus Bonn (HCBN) an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Healthy Campus Bonn vereint seit 2014 ein ganzheitliches Universitäres Gesundheitsmanagement (UGM) für alle Universitätsmitglieder – Studierende und Beschäftigte – in der Stabsstelle Personalentwicklung, Organisationsentwicklung und Gesundheitsmanagement. Seit Anfang 2019 wird der Ausbau des UGMs durch eine Kooperation mit der Techniker Krankenkasse, als erfahrene Gesundheitspartnerin im Hochschulischen Gesundheitsmanagement, intensiviert.

Das UGM ist ein Prozess mit dem Ziel, die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität Bonn (noch) gesünder zu gestalten sowie gesunde Verhaltensweisen von Personen zu fördern. Es leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und zur Humanisierung der Arbeitswelt sowie zur Gesundheitsförderung und Prävention in den verschiedenen Lebenswelten der Mitglieder der Universität.

Die Basis erfolversprechender, bedarfsorientierter und zielgruppenspezifischer Maßnahmen und Gesundheitsangebote sind spezifische Analysen, aus denen sich die gesundheitlichen Ressourcen und konkrete Belastungsfaktoren von Studierenden und Beschäftigten ergeben können. Darauf aufbauend werden gezielt Maßnahmen zur Reduktion und/oder Beseitigung dieser Belastungsfaktoren durchgeführt bzw. bestehende Ressourcen gestärkt. Entsprechende Analysen fanden für die Studierenden vom WiSe 2011/12 bis zum WiSe 2014/15 mit der HCBN-Studierendenbefragung über insgesamt sieben Befragungswellen statt. Eine solche Befragung wurde nun auch für alle Beschäftigten in mehreren Befragungswellen an der Universität Bonn durchgeführt. Den Anfang machte im September 2020 der Pilotbereich Universitäts- und Landesbibliothek (ULB).

Die Vorgehensweise, die Beschäftigten anhand von mehreren Befragungswellen zu befragen, machte es möglich, die Ergebnisse den befragten Bereichen zeitnah zu präsentieren sowie in der Folge spezifisch und bedarfsorientiert Maßnahmen und gesundheitsförderliche Angebote ableiten zu können.

Darüber hinaus ist es ein wesentliches Merkmal des UGMs, die gesundheitsförderlichen Maßnahmen und Angebote wissenschaftlich zu evaluieren und entsprechende Standards einzuhalten. Auf diese Weise wird eine kontinuierliche Qualitätskontrolle gesichert und alle Angebote werden bedarfsorientiert konzipiert, weiterentwickelt und entsprechend angepasst.

Insbesondere werden die Konzeption eines gesundheitsförderlichen Angebotes sowie gesundheitsorientierter Rahmenbedingungen immer wichtigere Faktoren vor dem Hintergrund der rasant zunehmenden Digitalisierung und der damit verbundenen Veränderungen der Arbeits- und Lebensbedingungen. Dazu gehören z. B. eine Zunahme der täglichen Informationsdichte und ein steigender Termin- und Arbeitsdruck. Diese sich schnell verändernde Arbeitswelt erfordert viele Anpassungen eines jeden Einzelnen. Daher ist es ein bedeutender Faktor, eine gute Balance zwischen der Anpassung an diese sich verändernde Arbeitswelt und der eigenen Gesundheit zu finden.

Wir möchten mit den Beschäftigten der Universität Bonn gemeinsam die Strukturen für ein gesundes Arbeiten an der Universität Bonn weiter ausbauen und die individuelle Gesundheitskompetenz stärken. Dies wird im Rahmen eines Prozesses mit drei Phasen (Analyse, Ableitung von Maßnahmen, Evaluation) geschehen.

Zu einem UGM mit einem hohen Qualitätsanspruch gehört ebenfalls eine transparente Darstellung des Vorgehens und der Ergebnisse – bei gleichzeitiger Wahrung der Anonymität der erhobenen Daten. Dieses Vorgehen wird mit der Bereitstellung eines ausführlichen Ergebnisberichtes unterstrichen.

In den folgenden Kapiteln werden die verwendeten Erhebungsinstrumente für die Beschäftigtenbefragung und die erzielten Ergebnisse für die Universität Bonn dargestellt.

3. Erhebungsinstrumente

3.1. COPSOQ

Der *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) wurde ursprünglich in Dänemark entwickelt und ist ein renommiertes Instrument zur Erhebung von psychosozialen Faktoren bei der Arbeit. Mittlerweile wird der COPSOQ in mehreren Ländern in Europa, aber auch weltweit (z. B. in den USA) eingesetzt. Er ist inhaltlich breit angelegt und beinhaltet verschiedene Skalen und Einzelitems. Die Besonderheit des COPSOQs ist außerdem, dass nicht nur die Belastungen, also die Situation am Arbeitsplatz, erhoben werden, sondern auch die Belastungsfolgen, die eine Person wahrnimmt (Nübling et al., 2005; Nübling et al., 2015).

Der COPSOQ ist generell für alle Berufsgruppen einsetzbar. Die erhobenen Parameter können somit innerhalb der befragten Organisation als auch extern mit den Beschäftigten derselben Berufsgruppe anderer Organisationen verglichen und miteinander ins Verhältnis gesetzt werden (Nübling et al., 2005).

Normalerweise ist es so, dass die erhobenen Daten in Betrieben und Organisationen in die nationale Datenbank des COPSOQs eingefügt werden, die von der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH gepflegt wird (www.copsoq-datenbank.de). So erhalten diese einen Vergleich ihrer Ergebnisse mit den bisher erhobenen Vergleichswerten der entsprechenden Berufsgruppen. Im Gegenzug werden die Daten der teilnehmenden Organisationen anonymisiert in die Datenbank integriert, sodass der Datenpool ständig wächst (Nübling et al., 2015).

Die im Rahmen der Beschäftigtenbefragung erhobenen Daten an der Universität Bonn werden NICHT in diese nationale Datenbank eingefügt, sondern verbleiben auf einem internen, geschützten Server. Es sind aber Auszüge der nationalen Datenbank frei zugänglich. Diese werden zum Teil als Referenzwerte für die in den verschiedenen Bereichen erhobenen Daten genutzt, um eine **erste Einordnung** vornehmen zu können. Ziel ist es aber, eine eigene universitätsinterne Datenbank anzulegen, diese nach und nach mit den Daten der verschiedenen Befragungswellen aufzufüllen und als Referenzwerte für die später folgende Re-Evaluation zu nutzen.

Die deutsche Version des COPSOQs wurde in den vergangenen 15 Jahren immer wieder in Detailfragen angepasst und modifiziert, die Grundstruktur ist aber kontinuierlich erhalten geblieben, sodass eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse bestehen bleibt. Die in der Beschäftigtenbefragung verwendete Version stammt aus dem Jahr 2019 (<https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/>). Die Inhalte und die Struktur dieser Version sind in Abbildung 1 dargestellt.

Die im COPSOQ erhobenen Aspekte der Belastungsfaktoren und Belastungsfolgen werden in der Regel anhand von Skalen gemessen, d. h. mehrere Einzelfragen bilden zusammen den Wert für einen übergeordneten Aspekt, also eine Skala. Insgesamt werden im Fragebogen 31 verschiedene Aspekte erhoben, davon 25 anhand von Skalen und 6 als Einzelitems. Die Antworten werden auf einer Punkteskala von 0 bis 100 Punkten einsortiert. Der aus den Einzelfragen errechnete Skalenwert ergibt dann den Mittelwert, der in die Analyse einfließt. (Nübling et al., 2015). Die Skalen und Einzelaspekte werden in den Abbildungen anhand von insgesamt fünf Themenbereichen dargestellt. Dies dient lediglich einer besseren Übersicht in der Darstellung und hat keine Relevanz für die Datenanalyse.

Wichtig für die Interpretation der Skalenwerte ist, dass hohe Werte immer „viel“ bedeuten, unabhängig davon, ob es sich um einen positiven oder negativen Aspekt handelt. So ist z. B. ein hoher Wert bei der Skala *Burnout-Symptome* als negativ und im Vergleich dazu ein hoher Wert bei der Skala *Arbeitszufriedenheit* als positiv zu bewerten. Der Vergleich mit den Werten aus der nationalen COPSOQ-Datenbank ist lediglich als Referenz zu sehen, d. h. es gibt **keine Normwerte oder Cut-off-Werte**. So kann die Tendenz im Vergleich zur Datenbank beurteilt werden, aber es ist **nicht prinzipiell** von einem guten oder schlechten Wert auszugehen. Dieser Vergleich dient lediglich als grobe Orientierung und als Einordnung im Vergleich zur Datenbank, jedoch nicht als abschließende Bewertung der analysierten Faktoren.

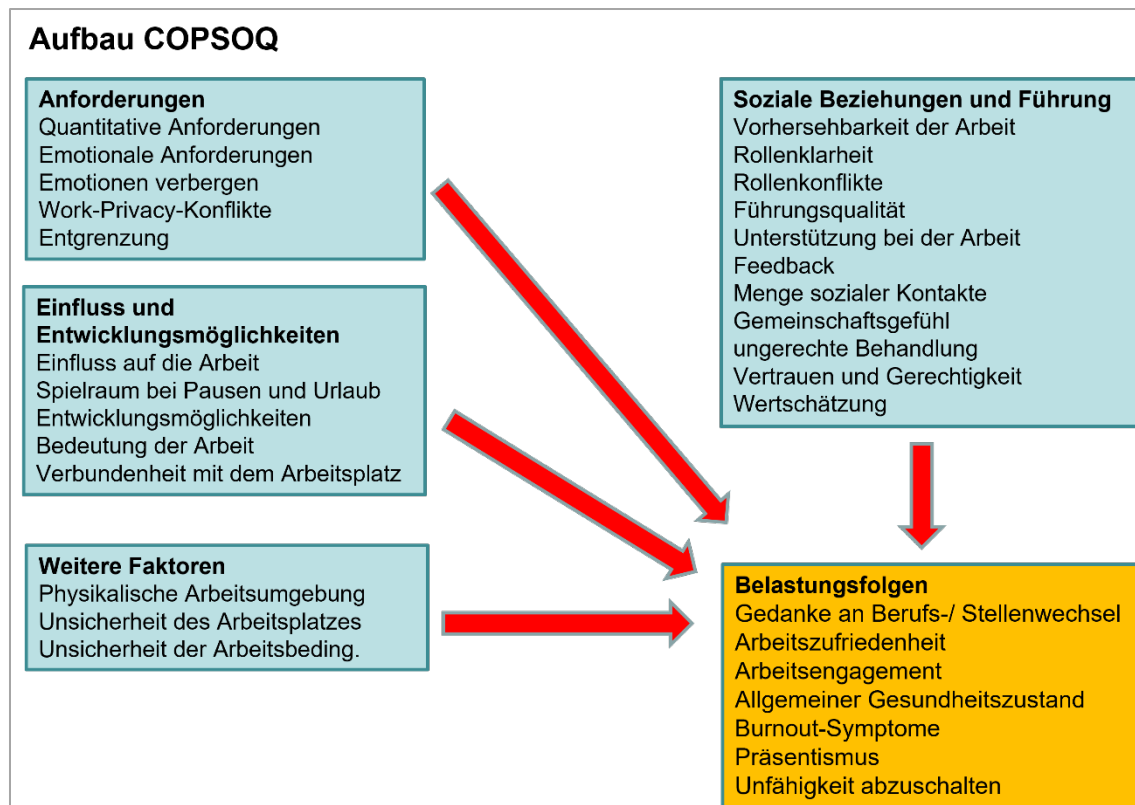


Abbildung 1– Inhalte der deutschen Version des COPSOQs (Stand 01/21).

3.2. Persönlichkeitsstruktur

Für die Erfassung der fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit (Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit) wurde der Big-Five-Inventory-10 (BFI-10) verwendet. Das genannte Modell der Persönlichkeit ist eines der am weitesten verbreiteten Modelle zur Beschreibung der Gesamtpersönlichkeit (Rammstedt et al., 2012).

Die Ausprägung einer Persönlichkeitsdimension ist nicht prinzipiell als gut oder schlecht aufzufassen, sondern dient als Beschreibung von Eigenschaften einer Person. Die sogenannten Big Five, d. h. die fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit wie zuvor genannt, haben sich als gute Prädiktoren für verschiedene Aspekte des alltäglichen Lebens erwiesen. Es hat sich in verschiedenen Studien gezeigt, dass z. B. niedriger Neurotizismus und hohe Gewissenhaftigkeit mit Gesundheit und einer längeren Lebensdauer assoziiert sind. Aber auch das Berufsleben wird von der individuellen Persönlichkeit beeinflusst, so ist z. B. Gewissenhaftigkeit der wichtigste Prädiktor für den beruflichen Erfolg und die Arbeitszufriedenheit ist größer bei Personen mit hoher emotionaler Stabilität, Extraversion und Gewissenhaftigkeit (Rammstedt et al., 2012).

Der BFI-10 besteht aus insgesamt zehn Items, jeweils zwei für jede Persönlichkeitsdimension. In die Datenanalyse fließt der Mittelwert der beiden Items pro Dimension ein. Wenn ein Item nicht beantwortet wurde, konnte kein Mittelwert gebildet werden.

Die Erfassung der fünf Persönlichkeitsdimensionen stellt eine wichtige Ergänzung zu den Angaben des COPSOQs dar. Dadurch kann eine weitere Ebene in die weiterführende Datenanalyse einbezogen und auf diese Weise können die erhobenen Daten differenzierter interpretiert werden.

3.3. Gesundheitskompetenz

Eine hohe Gesundheitskompetenz ermöglicht es Personen, aktiv und selbstbestimmt Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen. Generell kann Gesundheitskompetenz als eine Schlüsselkompetenz für

eine gesundheitsgerechte Lebensführung bezeichnet werden (Lenartz et al., 2016). Es stehen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse im Vordergrund, die Personen benötigen, um ihr Leben so zu gestalten, dass sie ein hohes Maß an Wohlbefinden erreichen können.

Das hier verwendete Modell der Gesundheitskompetenz geht von einem Zusammenhang zwischen der Gesundheitskompetenz mit Gesundheitsverhalten sowie physischer und psychischer Gesundheit aus.

Der Originalfragebogen zur Gesundheitskompetenz nach Lenartz (2012) umfasst insgesamt 29 Items in sechs Dimensionen: Selbstregulation, Selbstkontrolle, Selbstwahrnehmung, Verantwortungsübernahme, Kommunikation & Kooperation und Umgang mit Gesundheitsinformationen. Für die hier durchgeführte Befragung wurden die beiden Dimensionen Selbstregulation (SR) und Selbstkontrolle (SK) ausgewählt, die jeweils von fünf Items gebildet werden, da diese beiden Dimensionen die besten Prädiktoren für Gesundheit und Gesundheitsverhalten darstellen. Für die Datenanalyse wurde die Summe pro Dimension gebildet. Der Referenzwert für SR beträgt 11 und für SK 12 Punkte (Lenartz & Rudinger, 2012; Preuß et al., 2018).

Ähnlich wie die Fragen aus dem BFI-10 stellen die Dimensionen SR und SK eine wichtige Ergänzung zu den Inhalten des COPSOQs dar und bringen eine weitere Ebene in die Analyse ein.

3.4. Körperliche Aktivität

Für die Erhebung der *körperlichen Aktivität* wurde der *International Physical Activity Questionnaire* (IPAQ, Craig et al., 2003; <https://sites.google.com/site/theipaq/>) verwendet. Dieser stellt ein renommiertes Instrument für die Erfassung der körperlichen Aktivität von Jugendlichen und Erwachsenen dar. Der Fragebogen liegt in einer langen und einer kurzen Version vor. Der Beschäftigtenbefragung liegt die lange Version des deutschsprachigen IPAQs zugrunde, die allerdings um redundante oder als nicht relevant eingestufte Fragen gekürzt wurde (<https://sites.google.com/site/theipaq/cultural-adaptation/questionnaires>). Dies betrifft z. B. die Frage, ob aktuell eine (bezahlte) berufliche Tätigkeit ausgeübt wird oder den Fragenblock zu den (körperlichen) Tätigkeiten im Haushalt.

Die Angaben zu den verschiedenen Aktivitäten, wie z. B. die Nutzung des Fahrrads oder von motorisierten Verkehrsmitteln, erfolgten in Stunden und Minuten pro Tag. Die Angaben pro Aktivität werden in einer Summe (Angabe in Stunden) zusammengefasst.

3.5. Ernährungsgewohnheiten

Für die Erhebung der *Ernährungsgewohnheiten* gibt es verschiedene Erhebungsinstrumente, z. B. den Ernährungsfragebogen des Robert Koch-Institutes (Robert Koch-Institut, 2008) oder im weitesten Sinne Ernährungstagebücher mit Wiegeprotokoll (z. B. Haftenberger et al., 2010). Diese Erhebungsinstrumente haben den großen Nachteil, dass sie sehr aufwendig sind, sowohl in der Anwendung als auch bei der Auswertung. Für die vorliegende Beschäftigtenbefragung wurden Fragen zur Ernährung nach den Vorgaben und Empfehlungen des Instituts für Ernährungs- und Lebensmittelwissenschaften (Abteilung Ernährungsphysiologie, Prof. Stehle) der Universität Bonn selbst konzipiert. Die Fragen beziehen sich hauptsächlich auf die Ernährungsgewohnheiten bei der Arbeit sowie die Pausengestaltung. Hier liegen die größten Möglichkeiten und Ansatzpunkte für Interventionen im Rahmen des UGMs.

Die Antworten auf die Fragen werden anhand von Häufigkeiten mit Anteilen in Prozent dargestellt.

3.6. Offene Fragen

Abgeschlossen wurde die Befragung mit zwei offenen Fragen. Die erste Frage bezog sich darauf, welche Aspekte für die Beschäftigten zum gesunden Arbeiten an der Universität Bonn gehören. Bei der zweiten Frage ging es darum zu erfahren, welche Aspekte die Beschäftigten verändern würden, wenn sie Teil der Universitätsleitung wären. Es gab pro Frage die Möglichkeit, drei Aspekte zu nennen.

Für einen besseren Überblick wurden die Antworten in der Auswertung jeweils zu Oberkategorien zusammengefasst, aus denen dann eine Wortwolke gebildet wurde. In den Wortwolken ist die Schriftgröße der einzelnen Kategorien an die Nennung der Häufigkeit angepasst. Je häufiger diese Kategorie genannt wurde, desto größer ist das Wort geschrieben. Außerdem wird zwischen Kategorien unterschieden, von denen mehr (in grün) und von denen weniger (in rot) gewünscht wird.

3.7. Durchführung der Befragung

Die Befragung wurde online mittels der Befragungssoftware LimeSurvey durchgeführt. Alle Beschäftigten bekamen eine Einladung per E-Mail mit einem Link, der auf das Befragungsportal führte. Dabei war die Voraussetzung für die Teilnahme der Zugriff auf den internen Netzbereich der Universität Bonn. Aufgrund der individuellen Einladung war es möglich, die Befragung zu unterbrechen, zu speichern und zu einem späteren Zeitpunkt an derselben Stelle fortzusetzen.

Die Datensätze sind auf einem passwortgeschützten, internen Server gespeichert, worauf nur das Team vom UGM Zugriff hat. Es werden keine Datensätze nach extern oder an Dritte herausgegeben. Dies gilt auch für die befragten Bereiche selbst, Vorgesetzte und Mitglieder des Rektorates. Die analysierten und aufbereiteten Daten werden anhand von Zusammenfassungen (Factsheets) und eines ausführlichen Ergebnisberichtes den befragten Bereichen zur Verfügung gestellt.

Die Datenerhebung erfolgte **anonymisiert**, d. h. eine Zuordnung der Antworten zu einzelnen Personen ist **nicht** möglich. Der Datenschutzbeauftragte der Universität Bonn war in diesem Prozess einbezogen und stimmte dem Vorgehen zu.

3.8. Statistische Methoden

Dieser Ergebnisbericht enthält Informationen zu deskriptiven Verfahren (Häufigkeitsverteilungen, statistische Kennwerte), zur Skalenbildung und Ergebnisse der multiplen linearen Regressionsanalysen anhand der schrittweisen Methode. Die statistische Analyse erfolgte mittels Microsoft Excel 2019® und IBM® SPSS® Statistics 27.

Die genaue Vorgehensweise zur Analyse des COPSOQs ist bei Nübling et al. (2005) beschrieben.

Als weiterer Schritt gingen die personenbezogenen Daten und jeweils als zweiter Block die Werte des BFI-10 und der Gesundheitskompetenz in die Regressionsanalyse ein, um so die zusätzliche Varianzaufklärung durch diese Faktoren zeigen zu können.

4. Ergebnisse – Darstellung und Beschreibung

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung beschrieben und grafisch dargestellt. Dabei gibt es zwei unterschiedliche Kategorien für die Darstellung:

- Nach Beschäftigtengruppen: Professor*innen, wissenschaftliches Personal sowie Personal aus Technik und Verwaltung.
- Nach Befragungsbereichen: Zentrale Universitätsverwaltung (UV), Landwirtschaftliche Fakultät (LWF), Evangelisch-Theologische und Katholisch-Theologische Fakultät (TFs), Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät (RSF), weitere Bereiche (VBs), Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) sowie die Philosophische Fakultät (PF).

Die Pilotbefragung fand in der ULB statt. Aufgrund dieses Sonderstatus verfügt die ULB über einen eigenen Ergebnisbericht. Im Rahmen des Gesamtberichtes ist der Datensatz der ULB in den ‚weiteren Bereichen‘ integriert.

Im Fokus dieses Berichts stehen die Ergebnisse differenziert nach Beschäftigtengruppen. Die Darstellungen nach Befragungsbereichen dienen in diesem Rahmen hauptsächlich der vergleichenden Betrachtung und der Einordnung der Ergebnisse. Die differenzierte Betrachtung der Ergebnisse nach Befragungsbereichen kann den jeweiligen Berichten entnommen werden.

4.1. Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt wurden 4556 Beschäftigte in der Universität Bonn angeschrieben. Es haben 1681 Personen begonnen, die Befragung zu bearbeiten, was einer Rücklaufquote von 37 % entspricht. Davon haben 1415 Personen die Befragung bis zum Ende durchgeführt, was eine sehr gute Rücklaufquote von 31 % bedeutet.

Höhere Rücklaufquoten sind immer günstiger, da die Repräsentativität der Ergebnisse mit der Teilnahme steigt und so eine höhere Akzeptanz der Befragten für das gesamte Verfahren sowie die Umsetzung der abzuleitenden Maßnahmen vorhanden ist (Nübling et al., 2015).

Im folgenden Abschnitt wird die Stichprobe anhand von deskriptiven Daten dargestellt. Neben dem Diagramm mit den prozentualen Anteilen ist jeweils vermerkt, wie viele gültige Werte (n) in die Darstellung einbezogen wurden.

4.1.1. Geschlecht

Die folgenden beiden Abbildungen zeigen die Verteilung der Geschlechter differenziert nach Beschäftigtengruppen und nach Befragungsbereichen. Bei der Betrachtung nach Beschäftigtengruppen zeigt sich beim wissenschaftlichen Personal und beim Personal aus Technik und Verwaltung ein Anteil der weiblichen Personen von über 50 %. Dem gegenüber ist der Anteil der männlichen Personen bei der Gruppe der Professor*innen bei über 64 % (Abbildung 2).

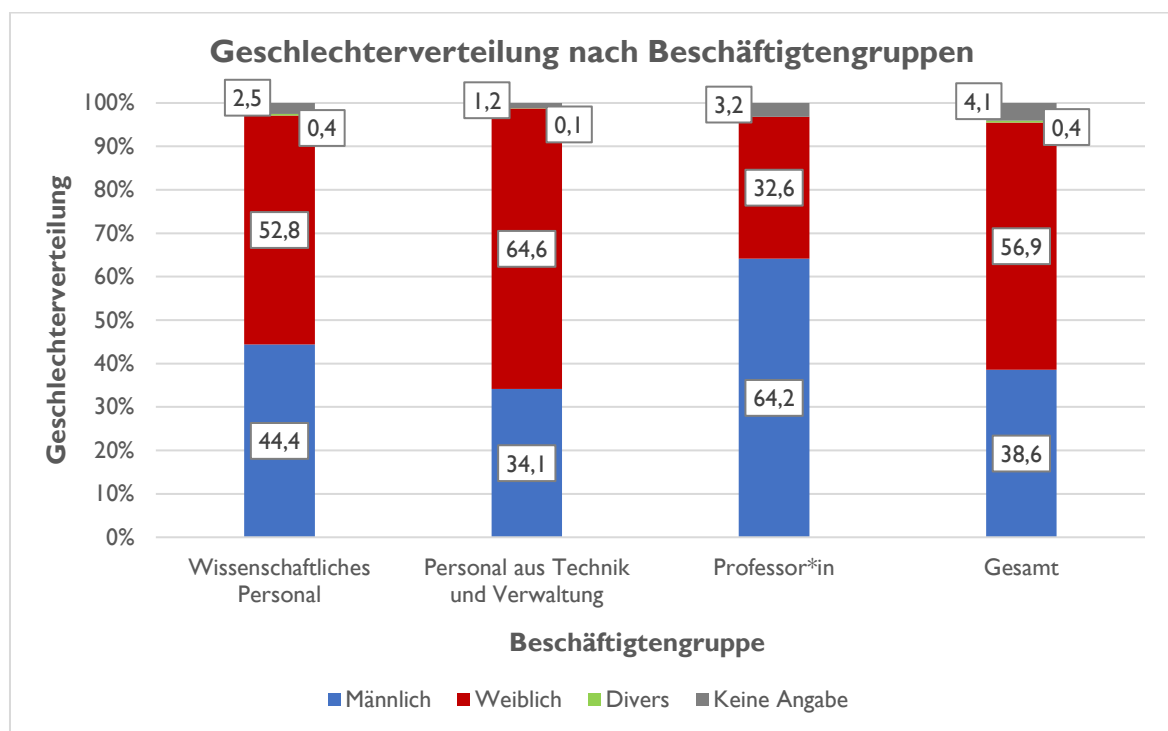


Abbildung 2 – Verteilung der Geschlechter nach Beschäftigtengruppen (n = 1677).

Auch in allen Befragungsbereichen liegt der Anteil der weiblichen Personen bei 50 % oder mehr, am höchsten ist er in der Philosophischen Fakultät (PF) mit über 70 % (Abbildung 3).

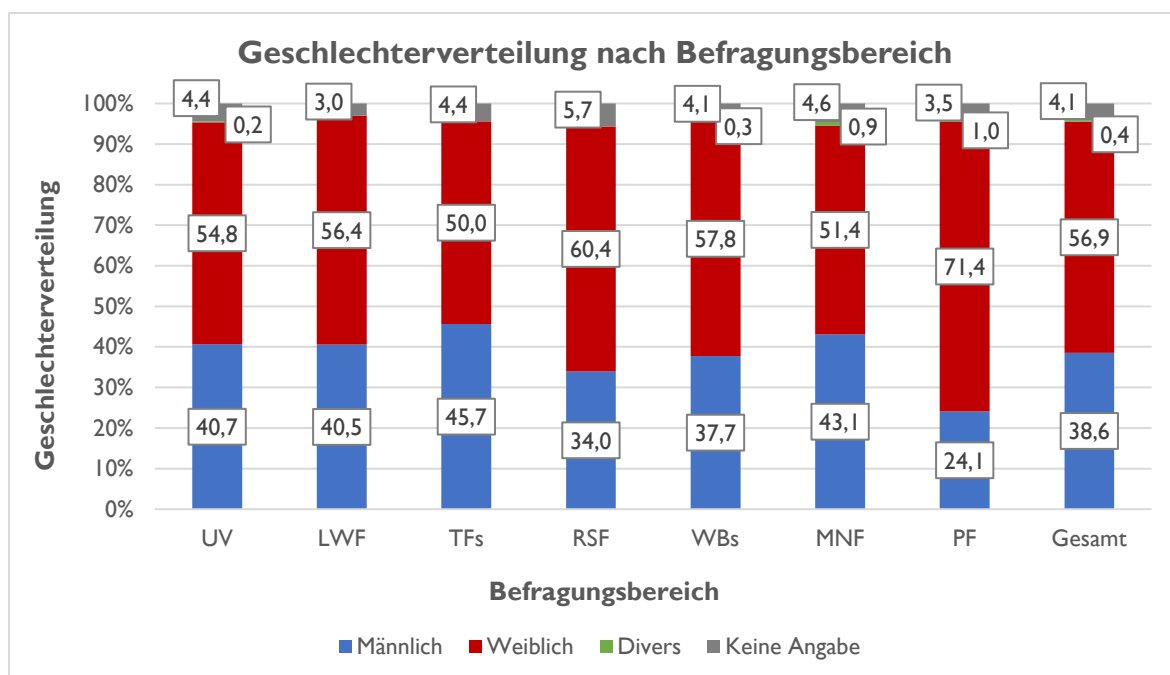


Abbildung 3 – Verteilung der Geschlechter nach Befragungsbereichen (n = 1677).

4.1.2. Beschäftigtengruppen

Auf die Gesamtstichprobe gesehen, stellen Personen aus Technik und Verwaltung mit über 50 % die größte Gruppe dar. Den geringsten Anteil machen Professor*innen mit 6 % aus. Wissenschaftliches Personal macht einen Anteil knapp 35 % aus (Abbildung 4). Abbildung 4 ist auch die Verteilung der Beschäftigtengruppen nach Befragungsbereich zu entnehmen. Der Anteil der jeweiligen Gruppe ist sehr unterschiedlich in den Bereichen. Auffällig ist der hohe Anteil der Professor*innen bei der RSF von über 20 % sowie der hohe Anteil des wissenschaftlichen Personals bei den TFs von 60 % (Abbildung 5).

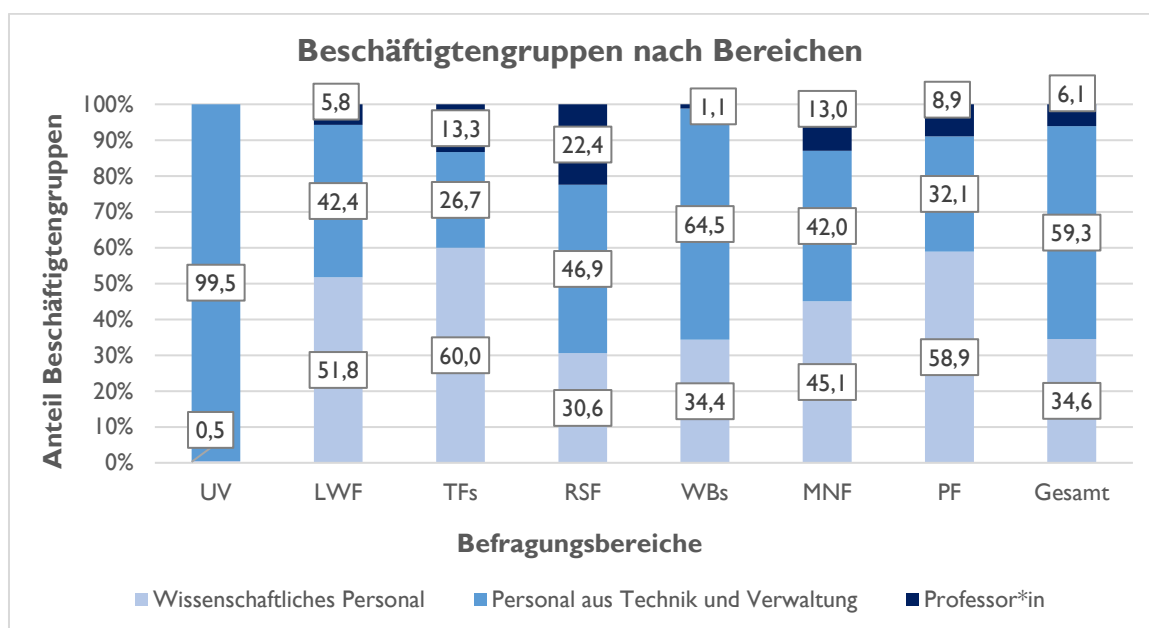


Abbildung 4 – Verteilung der Beschäftigtengruppen nach Befragungsbereichen (n = 1551).

4.1.3. Altersgruppe

Bei der Verteilung der Altersgruppen in der Gesamtstichprobe ist zu erkennen, dass 50 % der Befragten 44 Jahre und jünger sind. Die Altersgruppe von 45 bis 49 Jahren ist nur mit 8,5 % vertreten und stellt damit den geringsten Anteil der Befragten dar. Über ein Viertel der Befragten sind 55 Jahre und älter (Abbildung 5). Bei der Darstellung der Altersgruppen nach Beschäftigtengruppen zu erkennen, dass die Befragten des wissenschaftlichen Personals eher jünger sind (über 60 % sind 39 Jahre und jünger). Hingegen sind die Befragten aus Technik und Verwaltung sowie die Professor*innen eher älter (über 50 % sind 50 Jahre und älter; Abbildung 5).

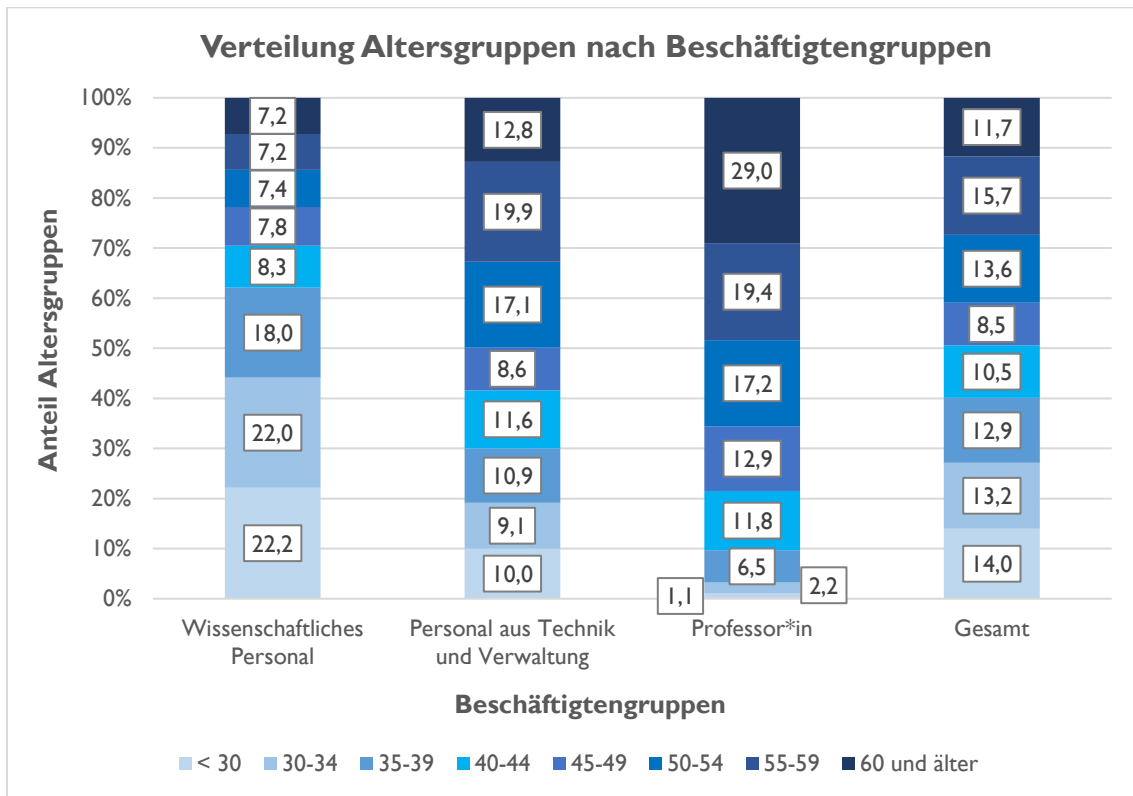


Abbildung 5 – Verteilung der Altersgruppen nach Beschäftigtengruppen (n = 1584).

Die folgende Abbildung zeigt die unterschiedliche Verteilung der Altersgruppen nach Befragungsbereichen (Abbildung 6). Die Fakultät mit den jüngsten Befragten ist die LWF mit einem Anteil von 59 % an Personen, die jünger als 45 Jahre sind. Den höchsten Anteil an Personen mit 45 Jahren oder älter hat die MNF mit 57,3 %, dicht gefolgt von den weiteren Bereichen mit einem Anteil von 56,3 %.

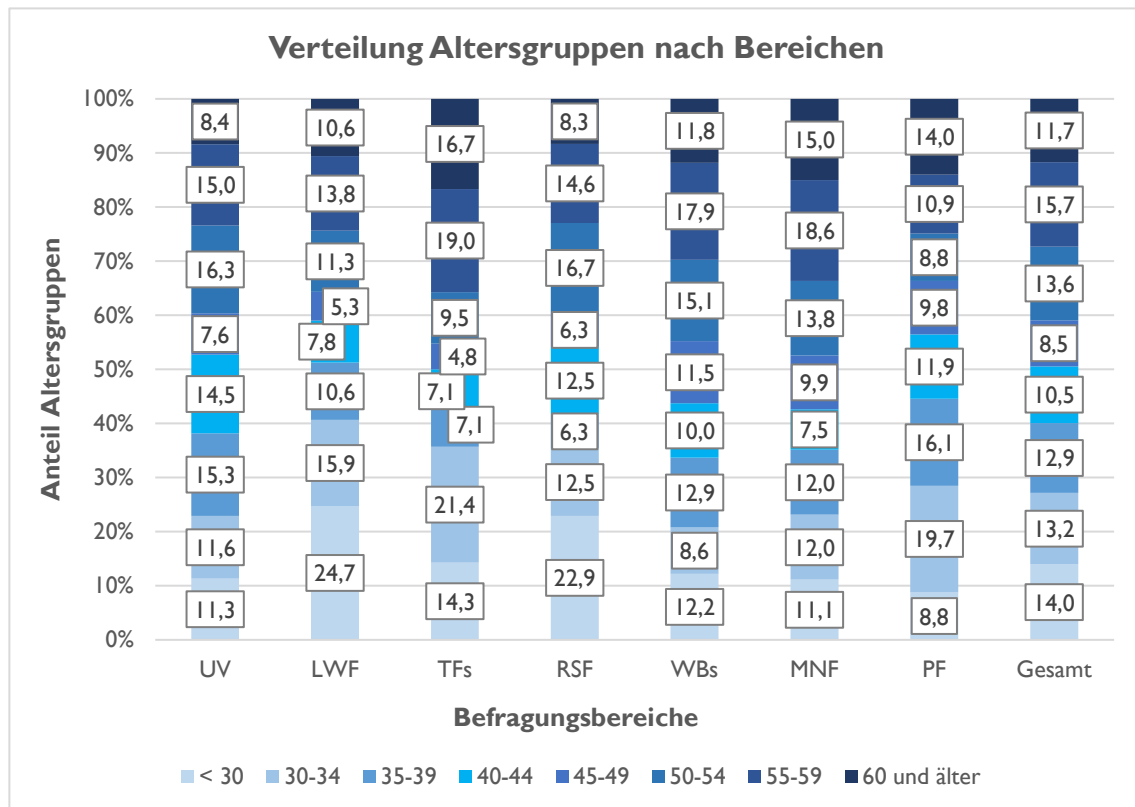


Abbildung 6 – Verteilung der Altersgruppen nach Befragungsbereichen (n = 1584).

4.1.4. Jahre im Beruf

Die Darstellung der Ergebnisse der Berufstätigkeit in Jahren geht mit der Verteilung der Altersgruppen bezogen auf die Gesamtsichtprobe einher. Es zeigt sich eine annähernd gleichmäßige Verteilung der Dauer der Berufstätigkeit (Abbildung 7). Die größten Anteile haben Gruppen zwischen 5 und 14,9 sowie zwischen 25 und 24,9 Jahren Berufstätigkeit mit jeweils mehr als 22 %. In Abbildung 7 ist auch die Verteilung nach Beschäftigtengruppe dargestellt. Erwartungsgemäß hat das wissenschaftliche Personal die geringste Dauer an Berufstätigkeit und die Professor*innen den höchsten Anteil mit über 60 % an Personen, die 25 Jahre und länger berufstätig sind.

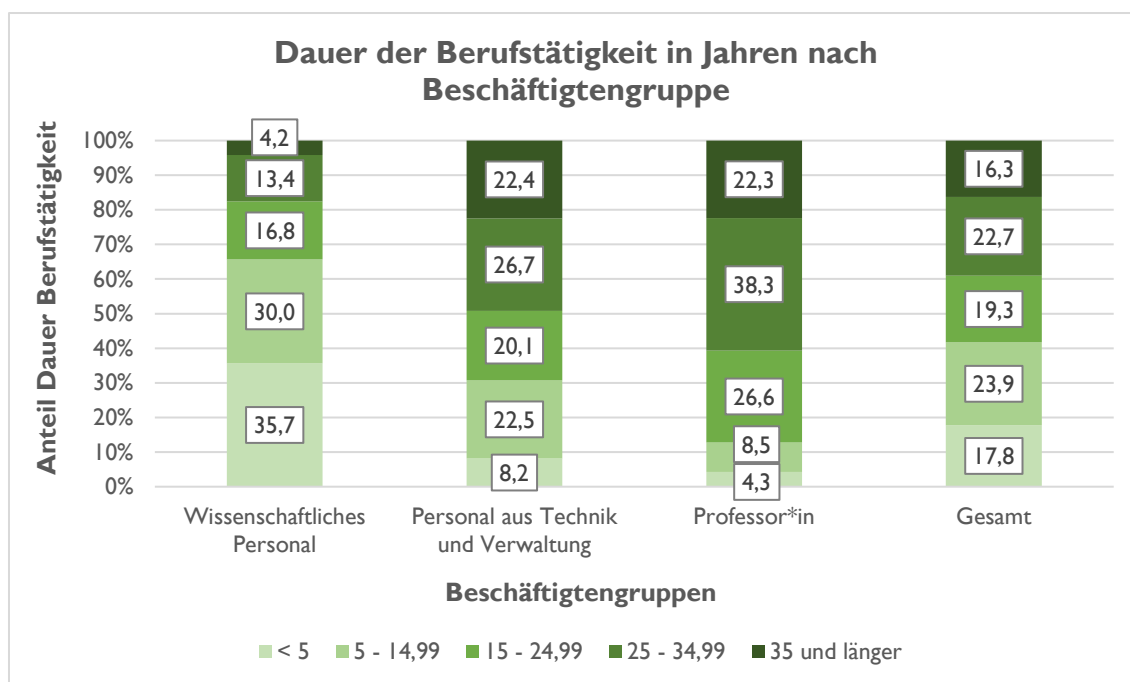


Abbildung 7 – Verteilung der Dauer der Berufstätigkeit nach Beschäftigtengruppen (n = 1576).

In der Darstellung der Dauer der Berufstätigkeit nach Befragungsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Bereichen. Die LWF hat mit über 30 % den größten Anteil der Personen, die unter 5 Jahre berufstätig sind. Den größten Anteil der Personen mit über 35 Jahren an Berufstätigkeit haben die UV sowie die WBs mit je über 17 % bzw. über 18 % (Abbildung 8).

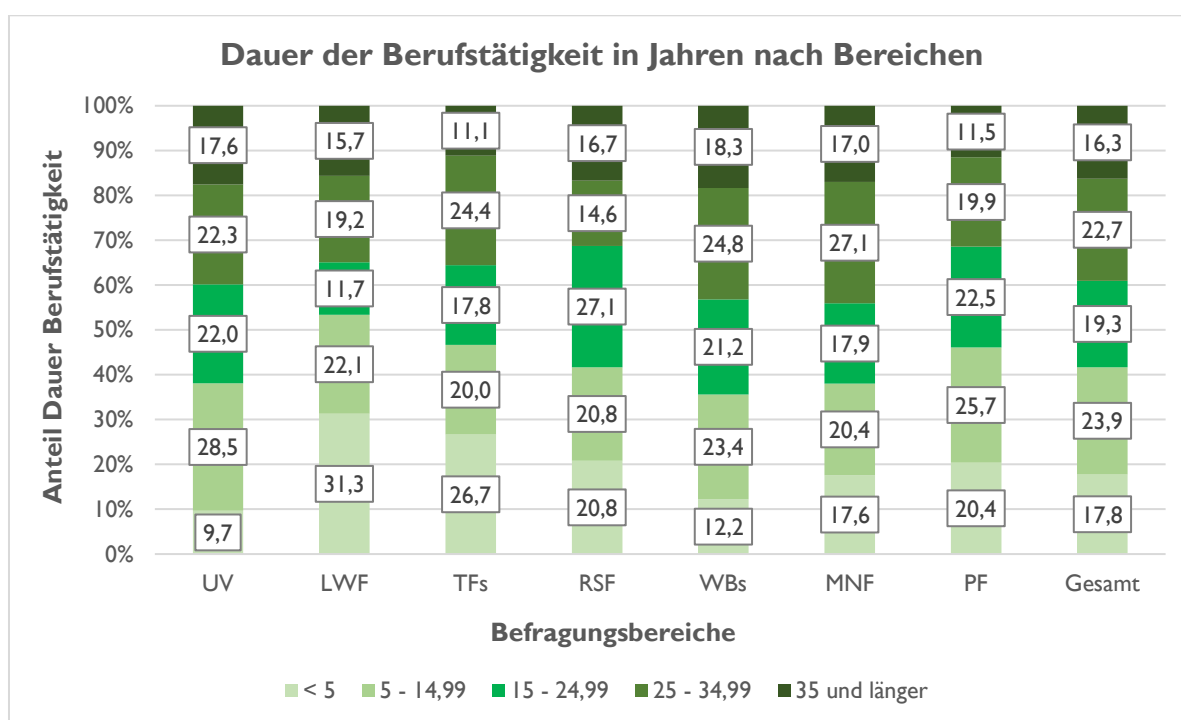


Abbildung 8 – Verteilung der Dauer der Berufstätigkeit nach Befragungsbereichen (n = 1576).

4.1.5. Jahre in der aktuellen Tätigkeit

Bei der Darstellung der Dauer der aktuellen Tätigkeit zeigt sich, dass mehr als 50 % der Befragten weniger als 10 Jahre ihre aktuelle Tätigkeit ausüben. Es sind 15 % der Befragten 25 Jahre oder länger in der aktuellen Tätigkeit beschäftigt (Abbildung 9). Die Darstellung der aktuellen Tätigkeit nach Beschäftigtengruppen zeigt,

dass das wissenschaftliche Personal mit 55 % den höchsten Anteil von Personen hat, die weniger als 5 Jahre ihre aktuelle Tätigkeit ausüben. Das Personal aus Technik und Verwaltung hat mit knapp 19 % den größten Anteil von Personen, die 25 Jahre oder länger ihre Tätigkeit ausüben (Abbildung 9).

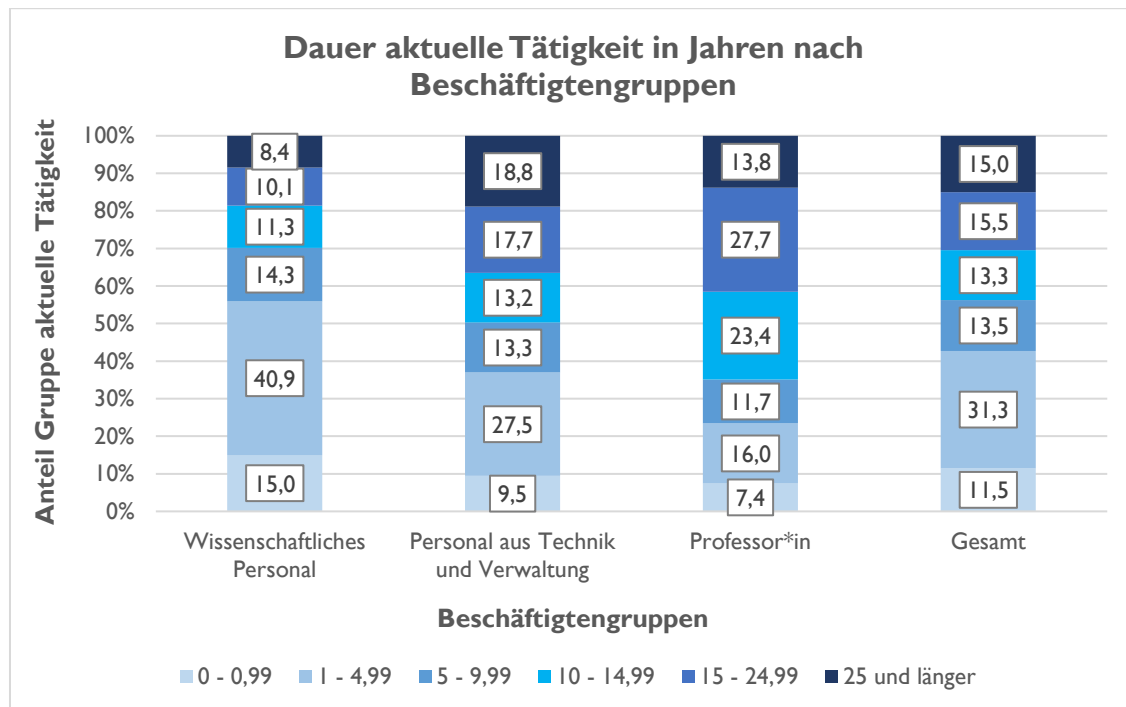


Abbildung 9 – Verteilung der Dauer der aktuellen beruflichen Tätigkeit nach Beschäftigtengruppen (n = 1572).

Bei der Darstellung der Dauer der aktuellen Tätigkeit nach Jahren aufgeteilt nach Befragungsbereichen zeigt sich, dass die TFs den größten Anteil mit über 50 % an Personen haben, die weniger als 5 Jahre ihre aktuelle Tätigkeit ausüben. Dagegen hat die LWF den größten Anteil der Personen, die 25 Jahre oder länger ihre aktuelle Tätigkeit ausüben mit etwas über 18 % (Abbildung 10).

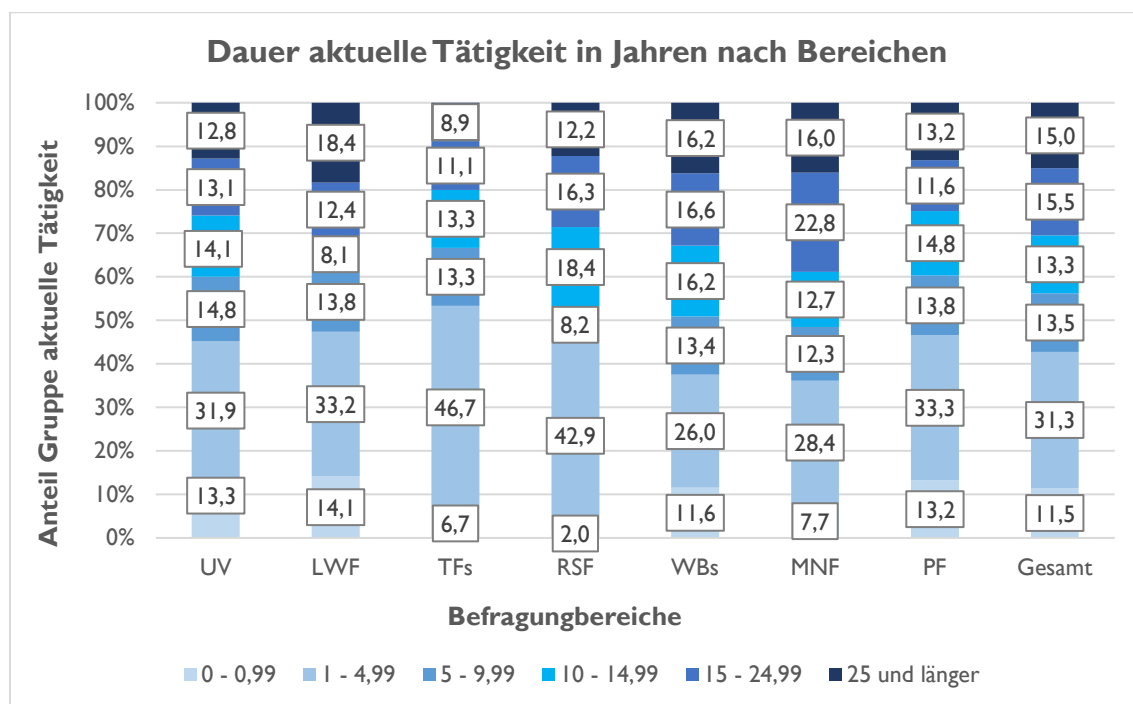


Abbildung 10 – Verteilung der Dauer der aktuellen beruflichen Tätigkeit nach Befragungsbereichen (n = 1572).

4.1.6. Beschäftigungsart und -umfang

Bei der Befragung gaben gut 31 % der befragten Personen in der Gesamtstichprobe an, dass sie in Teilzeit arbeiten (Abbildung 11). Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit liegt beim wissenschaftlichen Personal sowie beim Personal aus Technik und Verwaltung bei gut einem Drittel. Bei der Gruppe der Professor*innen beträgt dieser Anteil nur 1 % (Abbildung 11).

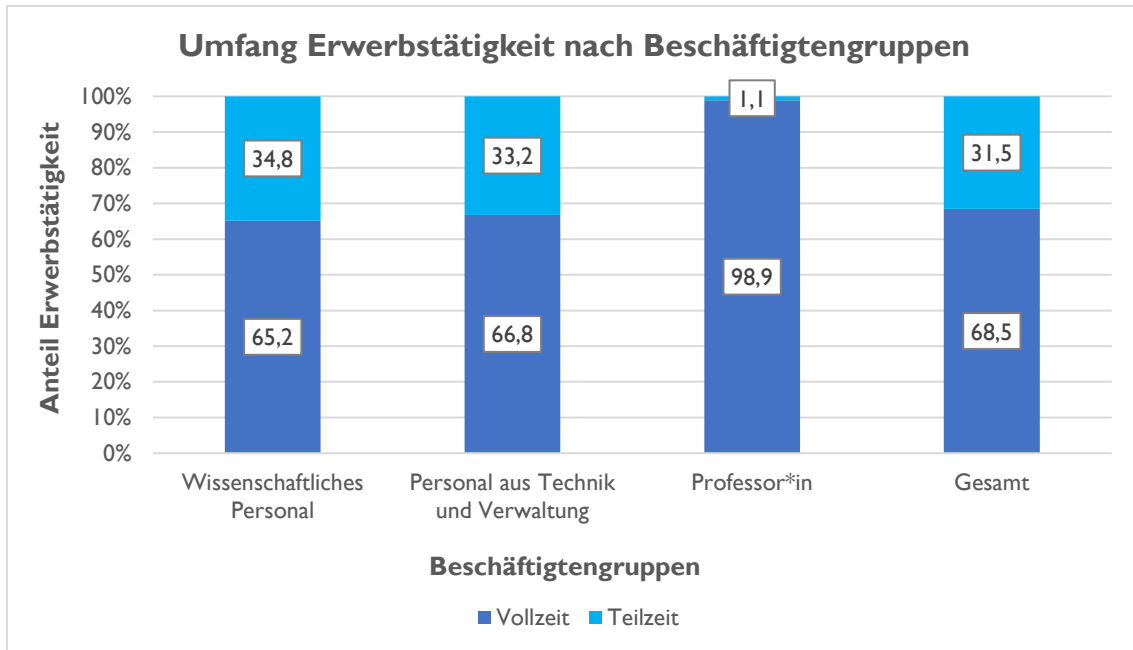


Abbildung 11 – Verteilung des Umfangs der Erwerbstätigkeit nach Beschäftigtengruppe (n = 1567).

Bei der Darstellung nach Bereichen zeigt sich, dass die RSF mit knapp 48 % den höchsten Anteil der Personen mit einer Teilzeitbeschäftigung hat. Den geringsten Anteil der Personen mit einer Teilzeitbeschäftigung hat die UV mit gut 26 % (Abbildung 12).

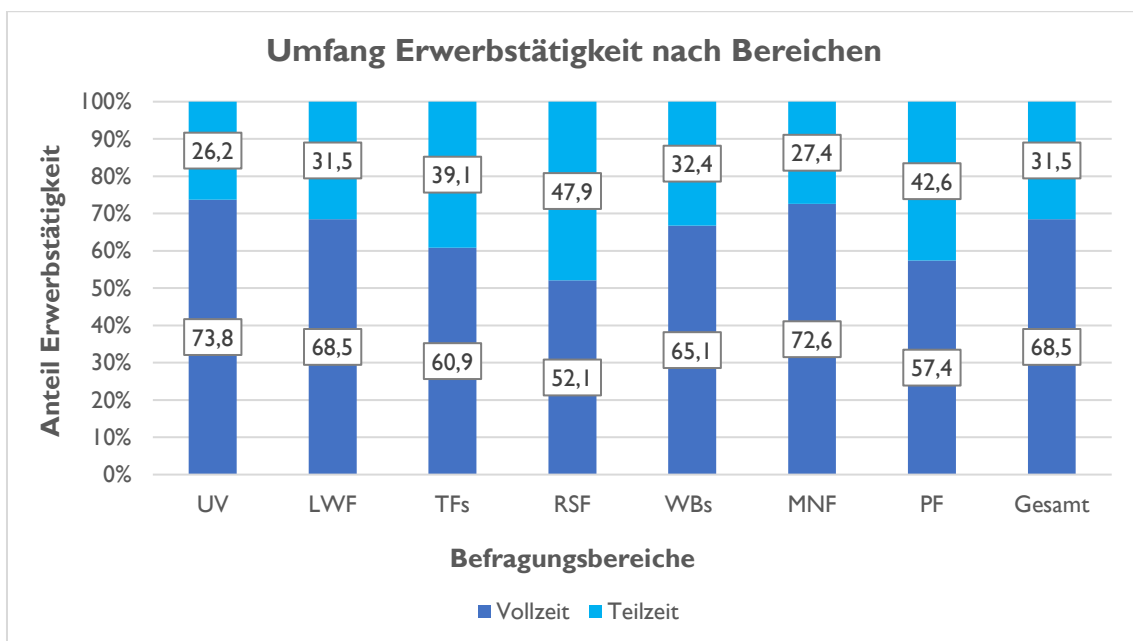


Abbildung 12 – Verteilung des Umfangs der Erwerbstätigkeit nach Befragungsbereichen (n = 1567).

Gut 28 % der befragten Personen steht in einem befristeten Arbeitsverhältnis, dementsprechend haben knapp 72 % der Befragten einen unbefristeten Arbeitsvertrag (Abbildung 13). In Abbildung 13 ist ebenfalls der Anteil der Beschäftigungsart nach Beschäftigtengruppen dargestellt. Erwartungsgemäß hat das wissenschaftliche Personal den höchsten Anteil an befristeten Verträgen mit 65 %. Den geringsten Anteil hat das Personal aus Technik und Verwaltung mit weniger als 10 %. Bei der Gruppe der Professor*innen haben knapp 13 % einen befristeten Vertrag.

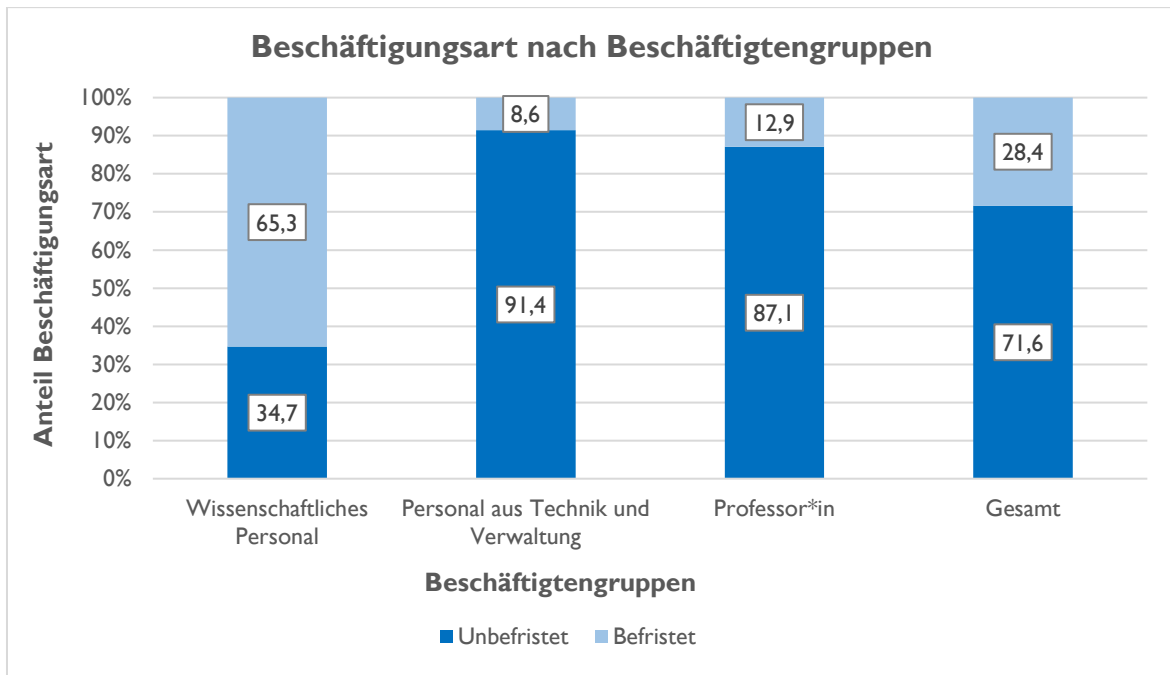


Abbildung 13 – Beschäftigungsart nach Beschäftigtengruppen (n = 1567).

In Abbildung 14 ist die Beschäftigungsart nach Bereichen dargestellt. Den höchsten Anteil an Personen mit unbefristeten Verträgen hat erwartungsgemäß die UV mit 92 %. Den höchsten Anteil an Personen mit unbefristeten Verträgen hat die LWF mit über 48 % (Abbildung 14).

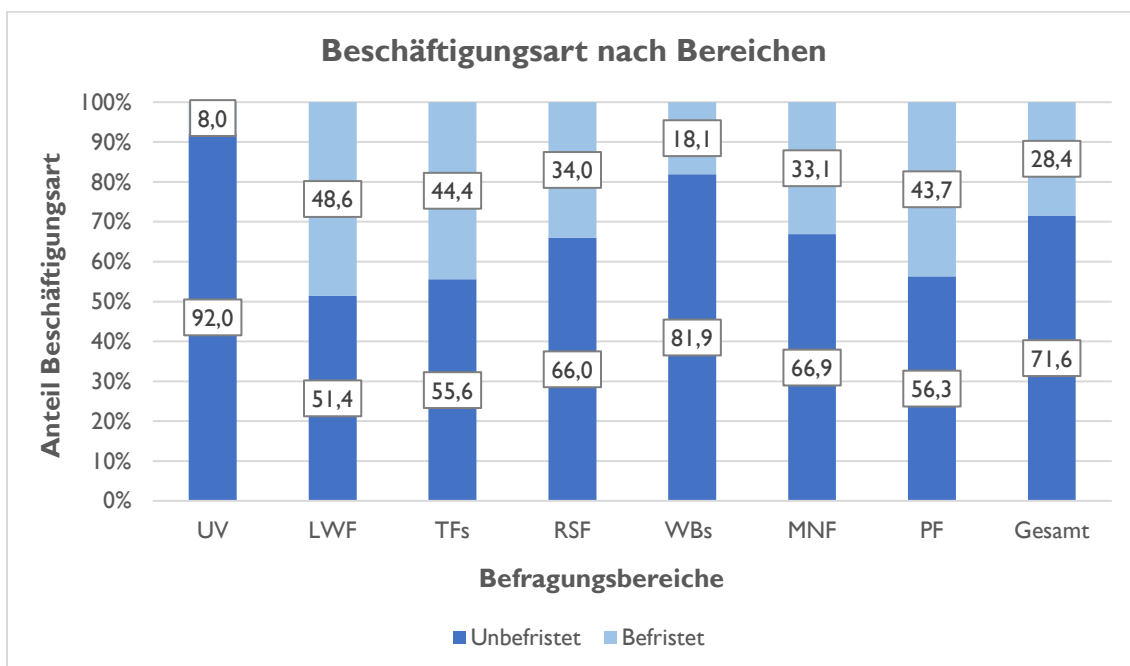


Abbildung 14 – Beschäftigungsart nach Befragungsbereichen (n = 1567).

4.1.7. Führungsverantwortung

Es gaben knapp 30% der Befragten an, dass sie Führungsverantwortung haben (Abbildung 15). Bei der Darstellung nach Beschäftigtengruppen zeigt sich, dass die Gruppe der Professor*innen erwartungsgemäß den größten Anteil an Personen mit Führungsverantwortung hat und zwar knapp 96 %. Den geringsten Anteil haben Personen aus Technik und Verwaltung mit knapp 21 % (Abbildung 15).

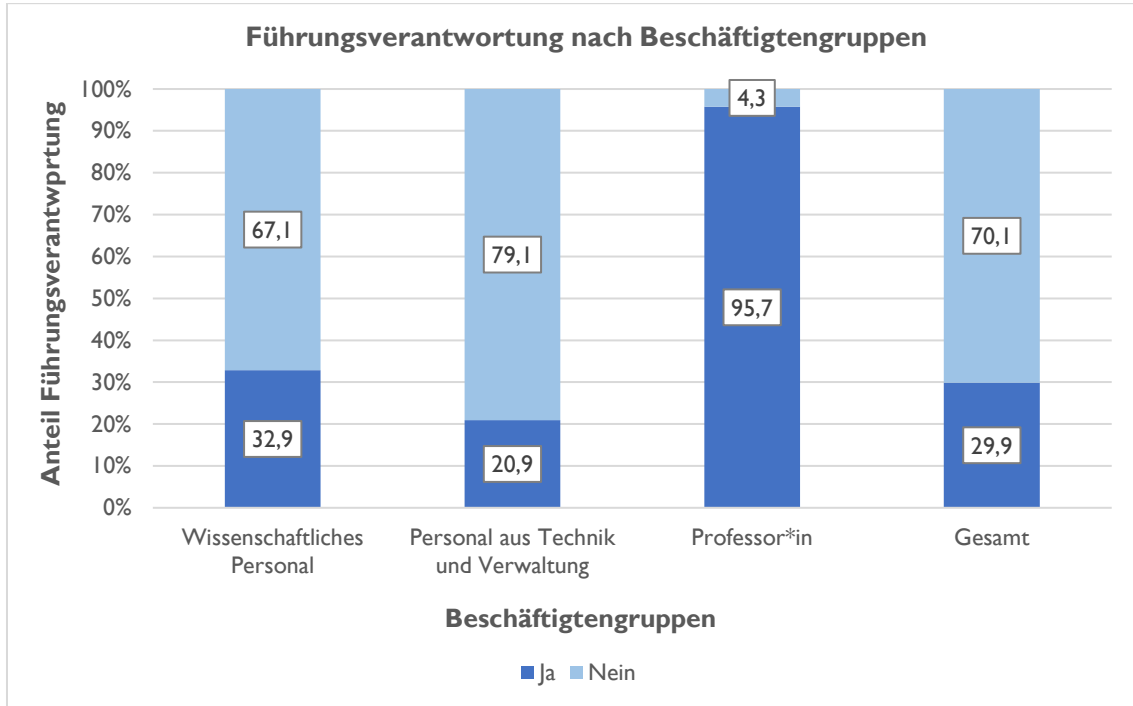


Abbildung 15 – Personen mit Führungsverantwortung nach Beschäftigtengruppen (n = 1506).

Bei der Darstellung nach Bereichen hat die MNF den größten Anteil an Personen mit Führungsverantwortung und zwar knapp 35 %. Den geringsten Anteil stellt die UV mit gut 25 % (Abbildung 16).

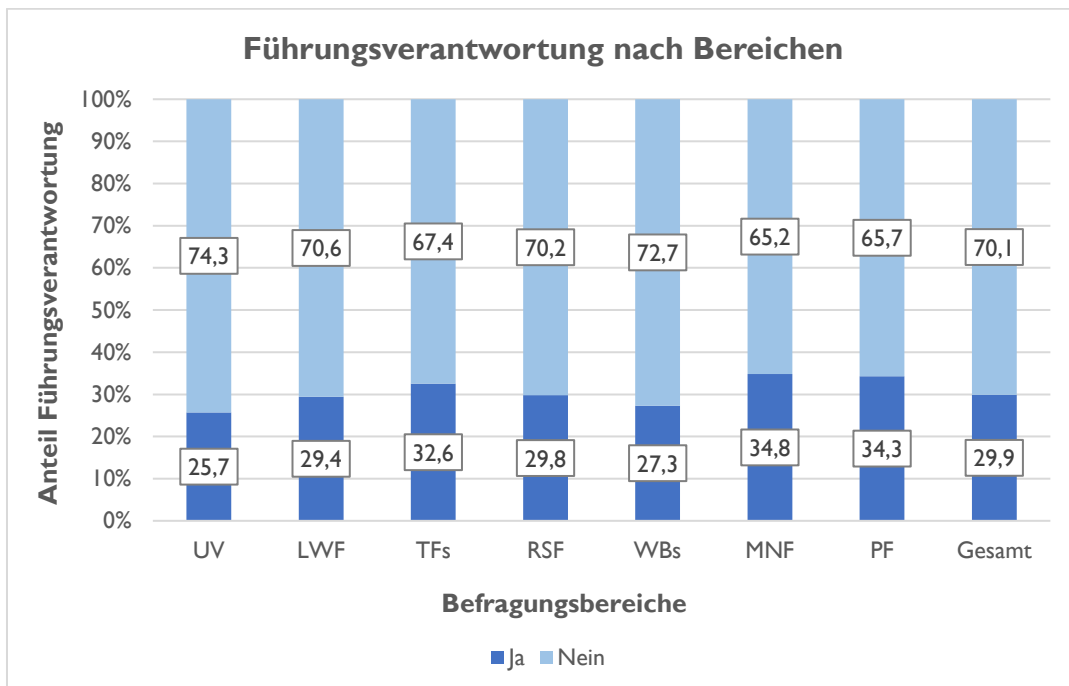


Abbildung 16 – Personen mit Führungsverantwortung nach Befragungsbereichen (n = 1506).

4.2. Mittelwerte

4.2.1. COPSOQ

Bei der Analyse des COPSOQs werden aus den verschiedenen Items Skalenwerte berechnet, die in den folgenden Abbildungen als Mittelwerte dargestellt sind. Die Antworten werden auf einer Punkteskala von 0 bis 100 Punkten einsortiert (Nübling et al., 2015).

Für die Einordnung der Ergebnisse der Universität Bonn (Gesamt, Bereiche und Beschäftigtengruppen) werden diese mit den Werten aus der nationalen Datenbank verglichen, die mittlerweile über 400 000 Datensätze enthält. Die Datenbank beinhaltet Daten über **sämtliche Berufsgruppen** hinweg. Hauptsächlich gehören diese zu privat geführten Organisationen, aber es wurden z. B. auch Lehrkräfte aus dem öffentlichen Dienst befragt. Eine spezifische Gruppe von Hochschulen ist bisher nicht in der Datenbank ausgewiesen.

Bitte beachten:

Daher sind die Werte aus der Datenbank **nur bedingt** mit den erhobenen Daten in der Universität Bonn vergleichbar. An dieser Stelle sei betont, dass es sich hierbei **nicht** um Grenz- oder Normwerte handelt, sondern lediglich um Werte für eine Einordnung im Vergleich zu den eigenen Daten.

Ziel ist es somit, mit den weiteren Befragungswellen an der Universität Bonn eine eigene Datenbank aufzubauen, um diese in Zukunft für Subgruppenanalysen und für die später folgende Evaluation nutzen zu können.

Für die Interpretation der Mittelwerte ist wichtig, dass ein hoher Wert immer viel bedeutet, dies kann je nach Skala positiv oder negativ sein. Für den besseren Überblick sind daher die Säulen in **Rottönen** eingefärbt, wenn ein hoher Wert **negativ** ist. Die Säulen sind im Gegensatz dazu in **Grüntönen** eingefärbt, wenn ein hoher Wert **positiv** ist. In Ergänzung zu den spezifischen Daten zeigt die vorletzte Säule jeweils den Mittelwert der Gesamtstichprobe der Universität Bonn und die letzte Säule den Vergleichswert aus der nationalen Datenbank (jeweils in Grautönen dargestellt). Es sind nur Teile der Datenbank öffentlich zugänglich, so sind z. B. die Standardabweichungen nicht für alle Mittelwerte verfügbar. Aus diesem Grund sind nur die Standardabweichungen für die eigenen Daten in den Diagrammen dargestellt.

Es werden zuerst die Ergebnisse der Belastungsfaktoren nach den verschiedenen Themenbereichen und dann die Ergebnisse der Belastungsfolgen dargestellt.

Der Fokus dieses Berichts liegt auf der Darstellung der Ergebnisse differenziert nach Beschäftigtengruppen. Dementsprechend werden hierfür am Ende Handlungsfelder abgeleitet. Die Darstellungen nach Befragungsbereichen dienen hauptsächlich der vergleichenden Betrachtung und Einordnung, da die Ableitung der Handlungsfelder bereits in den Ergebnisberichten pro Bereich vorgenommen wurde und dort nachgelesen werden kann.

Themenbereich Anforderungen – Beschäftigtengruppen

Der Themenbereich *Anforderungen* besteht aus insgesamt fünf Skalen. Der Mittelwertvergleich zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen (Abbildung 17). Die Gruppe der Professor*innen gibt bei allen Skalen die höchsten Mittelwerte an. Mit Ausnahme der Skala *Emotionen verbergen* liegen diese deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank. Das wissenschaftliche Personal gibt jeweils die zweithöchsten Werte an. Der größte Unterschied liegt bei der Skala *Entgrenzung* zwischen dem wissenschaftlichen Personal und den Professor*innen im Vergleich zum Personal aus Technik und Verwaltung mit 25 bzw. über 43 Punkten Differenz.

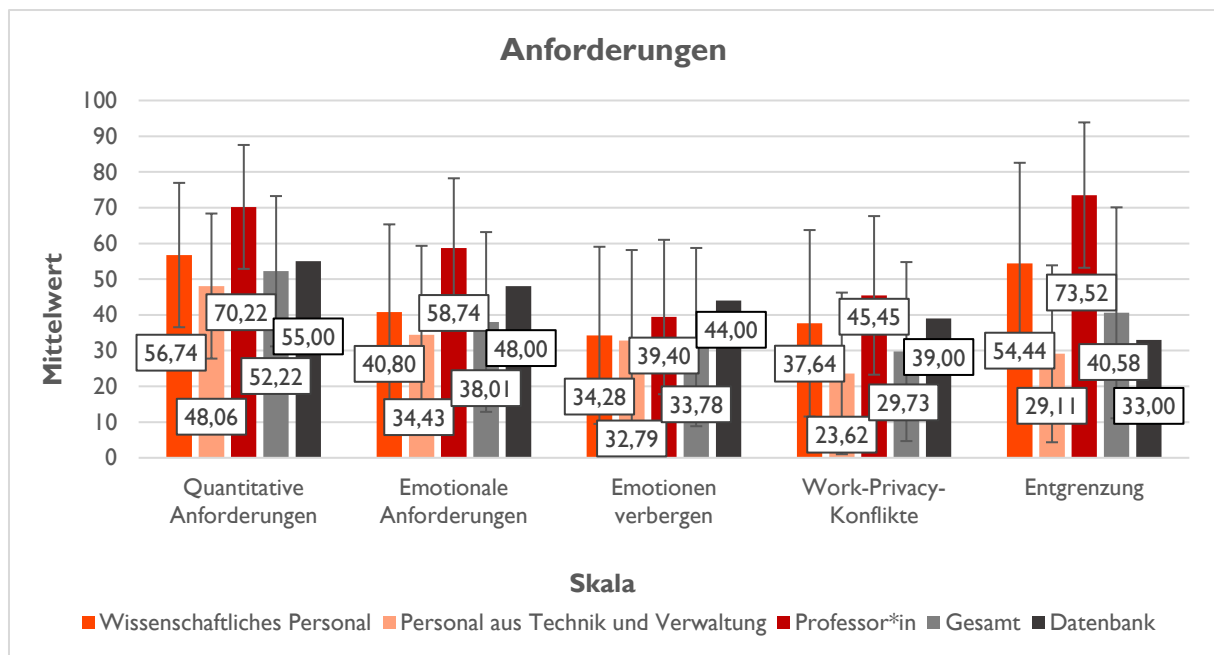


Abbildung 17 – Mittelwertvergleich des Bereiches *Anforderungen* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Quantitative Anforderungen: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 522$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 906$, $n_{\text{Prof.}} = 93$, $n_{\text{Gesamt}} = 1554$; Emotionale Anforderungen: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 522$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 905$, $n_{\text{Prof.}} = 93$, $n_{\text{Gesamt}} = 1555$; Emotionen verbergen: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 508$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 867$, $n_{\text{Prof.}} = 92$, $n_{\text{Gesamt}} = 1500$; Work-Privacy-Konflikte: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 506$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 849$, $n_{\text{Prof.}} = 91$, $n_{\text{Gesamt}} = 1478$; Entgrenzung: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 510$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 861$, $n_{\text{Prof.}} = 93$, $n_{\text{Gesamt}} = 1495$.

Themenbereich Anforderungen – Befragungsbereiche

In Abbildung 18 ist zu erkennen, dass für die drei abgebildeten Skalen alle Mittelwerte der Befragungsbereiche unterhalb des Vergleichswertes aus der Datenbank liegen, was positiv zu bewerten ist. Den niedrigsten Wert bei den *Quantitativen Anforderungen* geben die VWBs an. Bei den *Emotionalen Anforderungen* ist dies die LWF und bei der Skala *Emotionen verbergen* ist dies die RSF.

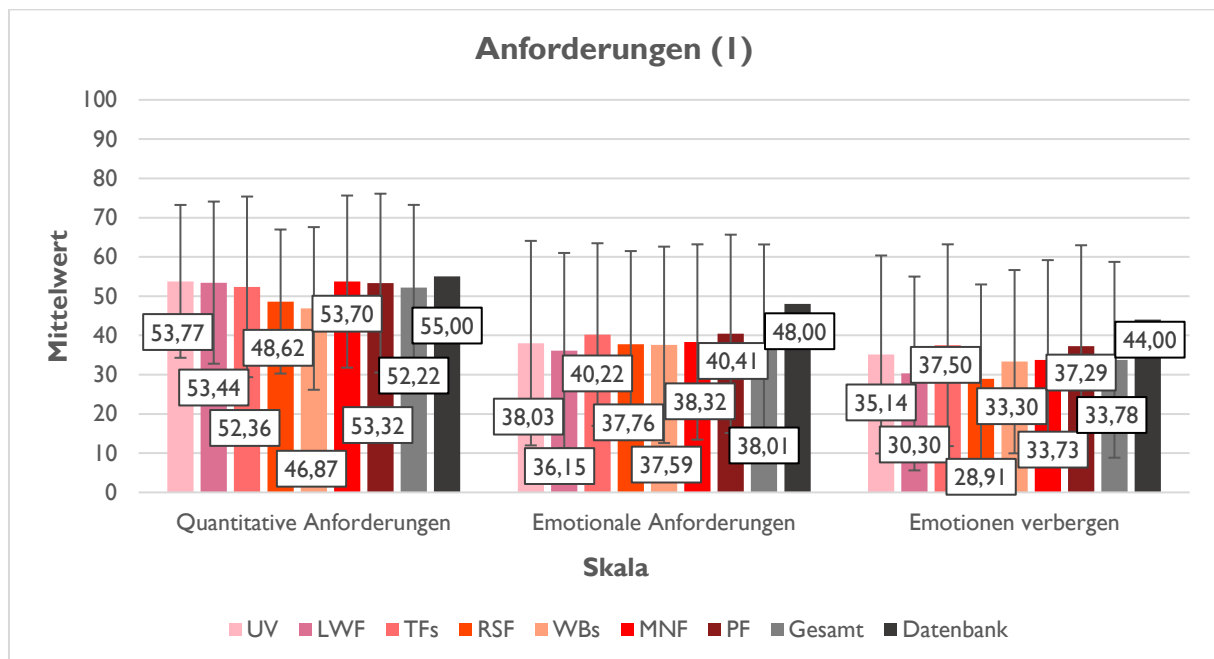


Abbildung 18 – Mittelwertvergleich des Bereiches *Anforderungen (Teil I)* von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Quantitative Anforderungen: $n_{\text{UV}} = 403$, $n_{\text{LWF}} = 277$, $n_{\text{TFs}} = 46$, $n_{\text{RSF}} = 49$, $n_{\text{WVBs}} = 275$, $n_{\text{MNF}} = 318$, $n_{\text{PF}} = 186$, $n_{\text{Gesamt}} = 1554$; Emotionale Anforderungen: $n_{\text{UV}} = 403$, $n_{\text{LWF}} = 278$, $n_{\text{TFs}} = 46$, $n_{\text{RSF}} = 49$, $n_{\text{WVBs}} = 275$, $n_{\text{MNF}} = 319$, $n_{\text{PF}} = 185$, $n_{\text{Gesamt}} = 1555$; Emotionen verbergen: $n_{\text{UV}} = 386$, $n_{\text{LWF}} = 269$, $n_{\text{TFs}} = 45$, $n_{\text{RSF}} = 48$, $n_{\text{WVBs}} = 265$, $n_{\text{MNF}} = 308$, $n_{\text{PF}} = 179$, $n_{\text{Gesamt}} = 1500$.

Im zweiten Teil der Anforderungen werden deutliche Unterschiede zwischen den Befragungsbereichen sichtbar (Abbildung 19). Alle Mittelwerte liegen unter dem der allgemeinen Datenbank, was positiv zu bewerten ist. Die höchsten Mittelwerte bei den *Work-Privacy-Konflikten* geben die TFs und die PF mit jeweils knapp über bzw. unter 36 Punkten an. Den niedrigsten Wert hat die RSF mit knapp unter 25 Punkten. Bei den Mittelwerten zur *Entgrenzung* liegen fast alle Bereiche deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank. Die Ausnahmen bilden hierbei die UV (unterhalb des Vergleichswertes) sowie die RSF (vergleichbar mit der Datenbank). Die höchsten Werte geben hier die TFs und die PF mit jeweils über 50 Punkten an.

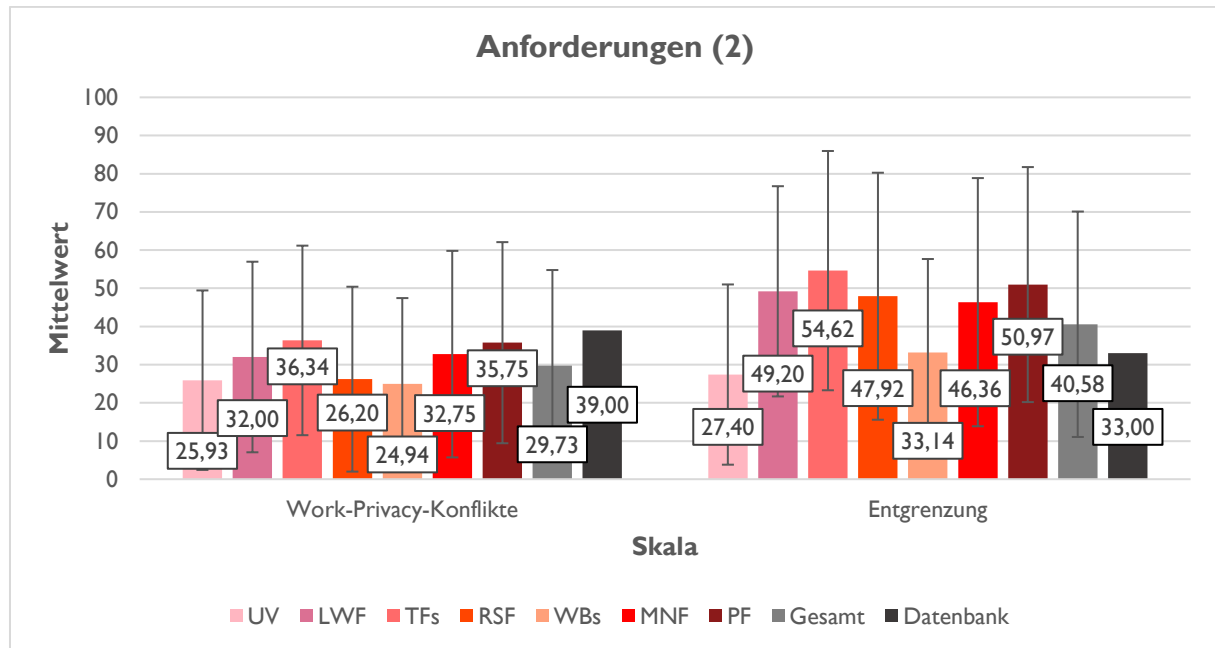


Abbildung 19 – Mittelwertvergleich des Bereiches *Anforderungen (Teil 2)* von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Work-Privacy-Konflikte: $n_{UV} = 380$, $n_{LWF} = 260$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 47$, $n_{WBs} = 265$, $n_{MNF} = 302$, $n_{PF} = 180$, $n_{Gesamt} = 1478$; Entgrenzung: $n_{UV} = 380$, $n_{LWF} = 267$, $n_{TFs} = 46$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 264$, $n_{MNF} = 309$, $n_{PF} = 181$, $n_{Gesamt} = 1495$.

Themenbereich Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten - Beschäftigtengruppen

Bei der Darstellung nach Beschäftigtengruppen zeigt sich, dass die Gruppe der Professor*innen die höchsten Werte bei den Skalen *Einfluss auf die Arbeit*, *Entwicklungsmöglichkeiten*, *Bedeutung der Arbeit* sowie *Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz* hat, was positiv einzuordnen ist. Die Werte liegen hierbei jeweils über 20 Punkte über dem Vergleichswert der Datenbank. Bei der Skala *Spielraum bei Pausen und Urlaub* gibt die Gruppe des wissenschaftlichen Personals die höchsten Werte an. Die Gruppe des Personals aus Technik und Verwaltung gibt die niedrigsten Werte bei den Skalen *Einfluss auf die Arbeit* sowie *Entwicklungsmöglichkeiten* an, die jeweils vergleichbar mit den Werten aus der Datenbank sind (Abbildung 20).

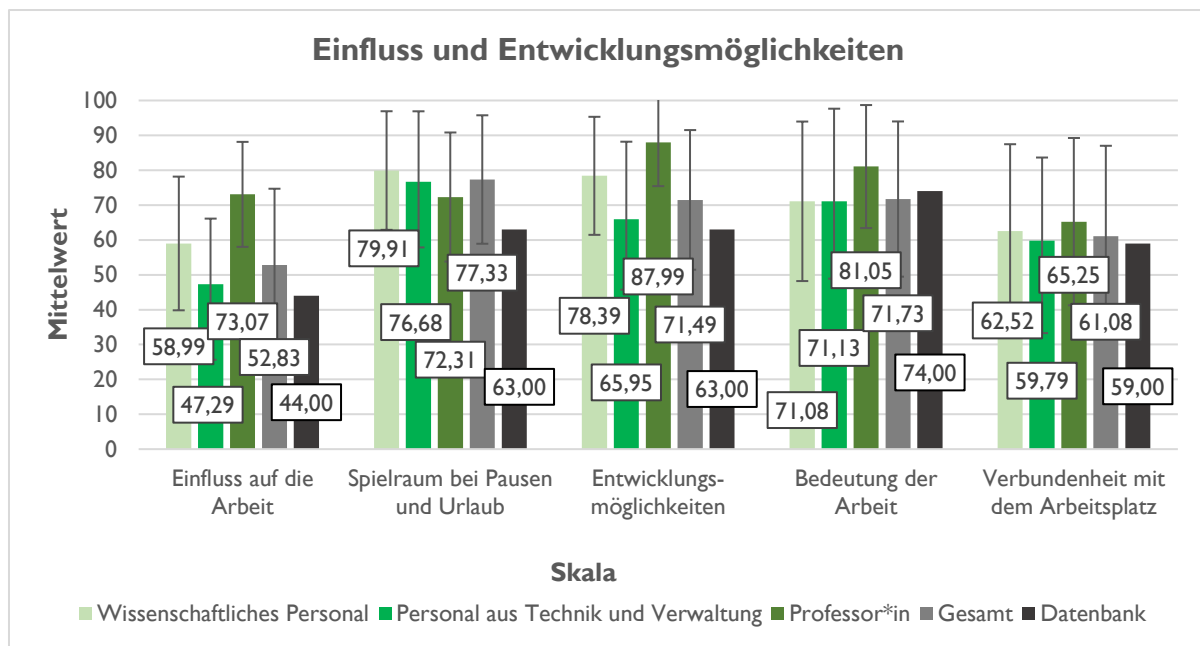


Abbildung 20 – Mittelwertvergleich des Bereiches *Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Einfluss auf die Arbeit: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 506$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 877$, $n_{\text{Prof.}} = 93$, $n_{\text{Gesamt}} = 1509$; Spielraum bei Pausen und Urlaub: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 507$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 884$, $n_{\text{Prof.}} = 93$, $n_{\text{Gesamt}} = 1517$; Entwicklungsmöglichkeiten: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 504$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 886$, $n_{\text{Prof.}} = 93$, $n_{\text{Gesamt}} = 1516$; Bedeutung der Arbeit: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 504$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 878$, $n_{\text{Prof.}} = 93$, $n_{\text{Gesamt}} = 1508$; Verbundenheit am Arbeitsplatz: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 501$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 868$, $n_{\text{Prof.}} = 91$, $n_{\text{Gesamt}} = 1492$.

Themenbereich Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten - Befragungsbereiche

Die höchsten Werte bei den Skalen *Einfluss auf die Arbeit*, *Spielraum bei Pausen und Urlaub* und *Entwicklungsmöglichkeiten* haben die Fakultäten sowie die weiteren Bereiche. Die niedrigsten Mittelwerte hat jeweils die UV, wobei diese aber jeweils deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank liegen, was positiv zu bewerten ist (Abbildung 21).

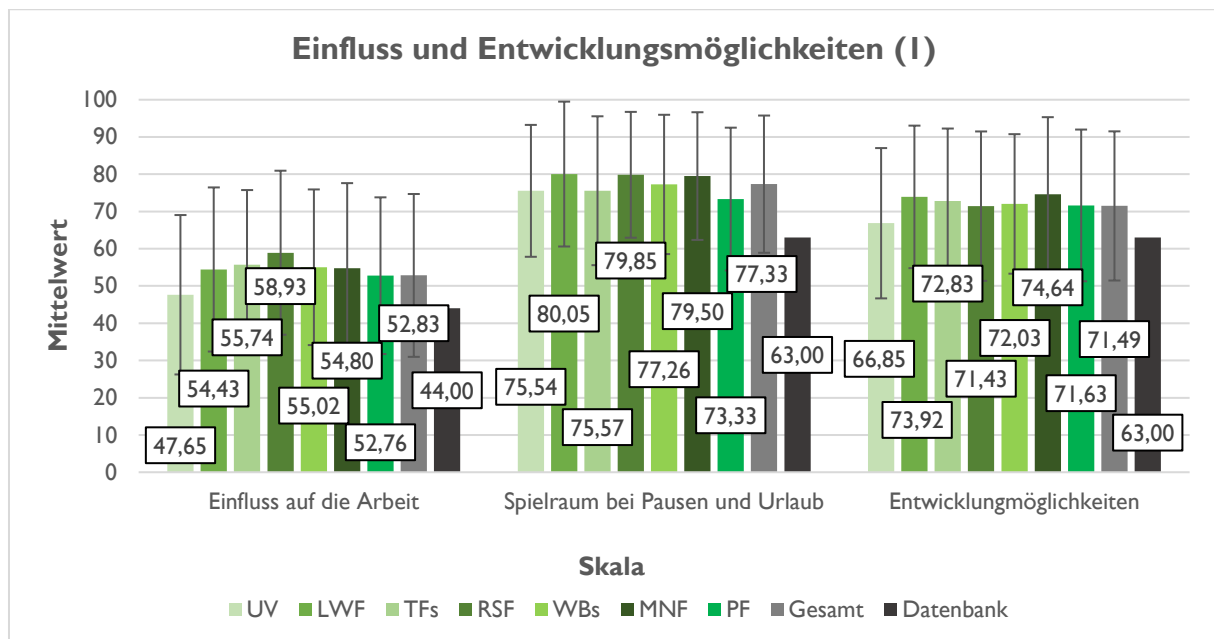


Abbildung 21 – Mittelwertvergleich des Bereiches *Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten (Teil I)* von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Einfluss auf die Arbeit: $n_{\text{UV}} = 393$, $n_{\text{LWF}} = 269$, $n_{\text{TFs}} = 45$, $n_{\text{RSF}} = 49$, $n_{\text{WBs}} = 267$, $n_{\text{MNF}} = 308$, $n_{\text{PF}} = 178$, $n_{\text{Gesamt}} = 1509$; Spielraum bei Pausen und Urlaub: $n_{\text{UV}} = 395$, $n_{\text{LWF}} = 270$, $n_{\text{TFs}} = 44$, $n_{\text{RSF}} = 49$, $n_{\text{WBs}} = 271$, $n_{\text{MNF}} = 308$, $n_{\text{PF}} = 180$, $n_{\text{Gesamt}} = 1517$; Entwicklungsmöglichkeiten: $n_{\text{UV}} = 397$, $n_{\text{LWF}} = 269$, $n_{\text{TFs}} = 46$, $n_{\text{RSF}} = 49$, $n_{\text{WBs}} = 272$, $n_{\text{MNF}} = 305$, $n_{\text{PF}} = 178$, $n_{\text{Gesamt}} = 1516$.

Bei der Skala *Bedeutung der Arbeit* sind die Mittelwerte der UV am höchsten und liegen im Bereich des Vergleichswertes der Datenbank (Abbildung 22). Die Werte der Fakultäten liegen zum Teil deutlich darunter, was negativ zu bewerten ist. Bei der Skala *Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz* haben die TFs, die RSF und die WBs die höchsten Werte, die auch über dem Vergleichswert aus der Datenbank liegen. Die niedrigsten Werte bei dieser Skala haben die MNF und die PF, wobei diese vergleichbar mit denen aus der Datenbank sind.

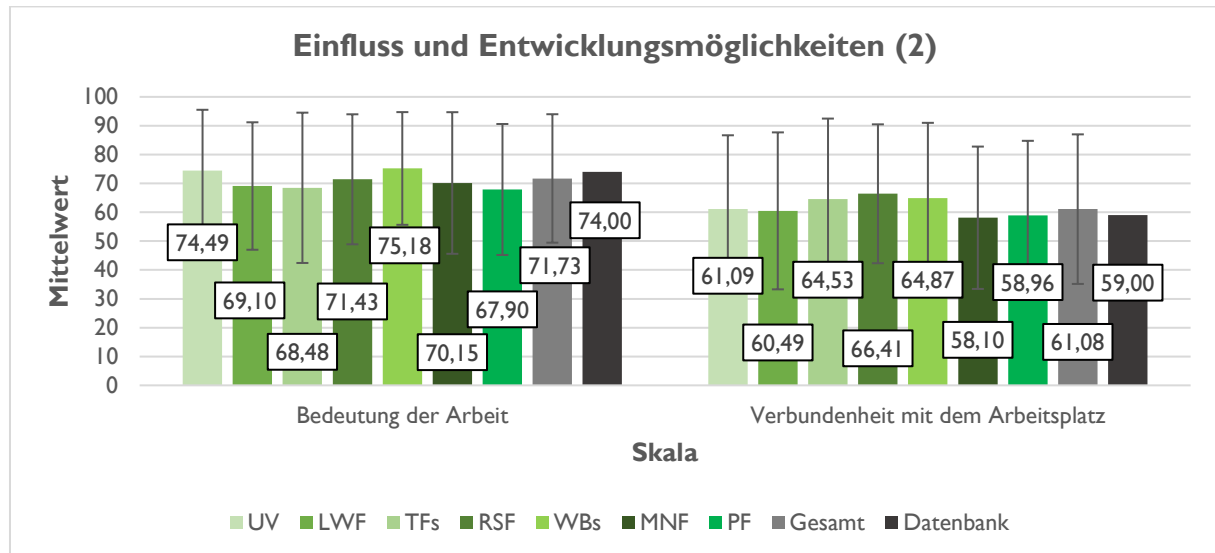


Abbildung 22 – Mittelwertvergleich des Bereiches *Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten (Teil 2)* von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Bedeutung der Arbeit: $n_{UV} = 392$, $n_{LWF} = 269$, $n_{TFs} = 46$, $n_{RSF} = 49$, $n_{WBs} = 272$, $n_{MNF} = 304$, $n_{PF} = 176$, $n_{Gesamt} = 1508$; Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz: $n_{UV} = 391$, $n_{LWF} = 267$, $n_{TFs} = 43$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 269$, $n_{MNF} = 301$, $n_{PF} = 173$, $n_{Gesamt} = 1492$.

Themenbereich soziale Beziehungen und Führung – Beschäftigtengruppen

Der Bereich *soziale Beziehungen und Führung* beinhaltet insgesamt elf Skalen und Aspekte. Bei der Darstellung getrennt nach Beschäftigtengruppen hat die Gruppe der Professor*innen bei den Skalen *Vorhersehbarkeit der Arbeit*, *Rollenklarheit* und *Rollenkonflikte* die höchsten Mittelwerte. Die niedrigsten Mittelwerte bei den Skalen *Vorsehbarkeit der Arbeit* und *Rollenkonflikte* hat die Gruppe des Personals aus Technik und Verwaltung. Das wissenschaftliche Personal hat bei der Skala *Rollenklarheit* den niedrigsten Mittelwert mit knapp über 65 Punkten (Abbildung 23).

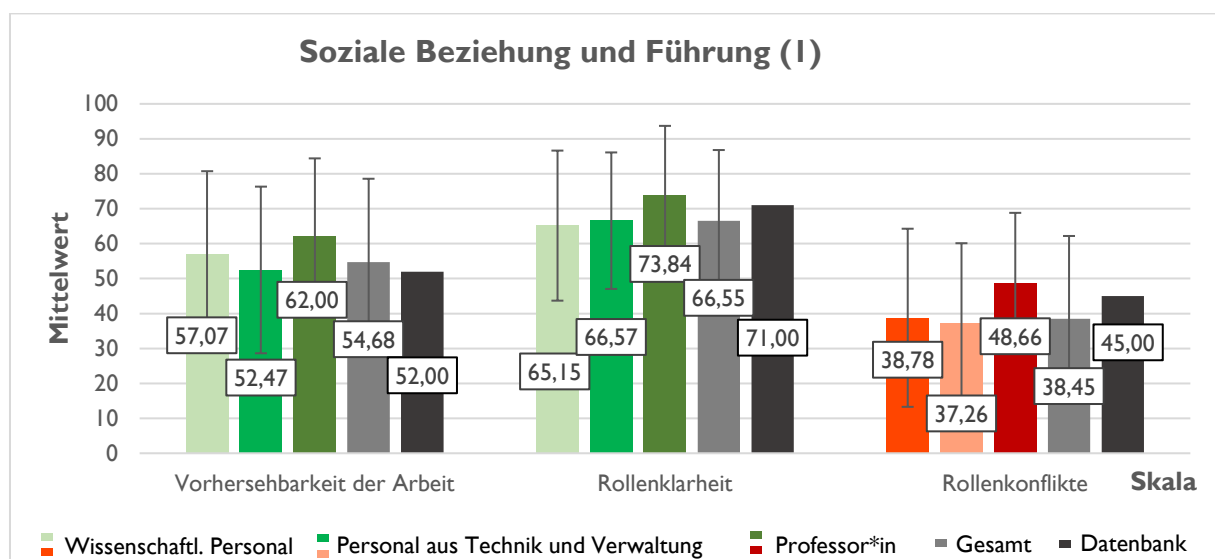


Abbildung 23 – Mittelwertvergleich des Bereiches *soziale Beziehung und Führung (Teil I)* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Vorhersehbarkeit der Arbeit: $n_{Wiss. Pers.} = 493$, $n_{Pers. T+V} = 882$, $n_{Prof.} = 91$, $n_{Gesamt} = 1498$; Rollenklarheit: $n_{Wiss. Pers.} = 495$, $n_{Pers. T+V} = 878$, $n_{Prof.} = 90$, $n_{Gesamt} = 1494$; Rollenkonflikte: $n_{Wiss. Pers.} = 483$, $n_{Pers. T+V} = 838$, $n_{Prof.} = 90$, $n_{Gesamt} = 1442$.

Bei der Skala *Führungsqualität* haben alle drei Beschäftigtengruppen ähnlich hohe Mittelwerte und liegen alle im Bereich des Vergleichswertes der Datenbank von 53 Punkten. Bei den Skalen *Unterstützung bei der Arbeit* und *Feedback* sind die Mittelwerte der Professor*innen am niedrigsten im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen und auch im Vergleich zur Datenbank. Den höchsten Mittelwert hat hier jeweils die Gruppe des Personals aus Technik und Verwaltung. Bei der Skala *Feedback* liegen alle Mittelwerte deutlich unter dem der Datenbank (Abbildung 24).

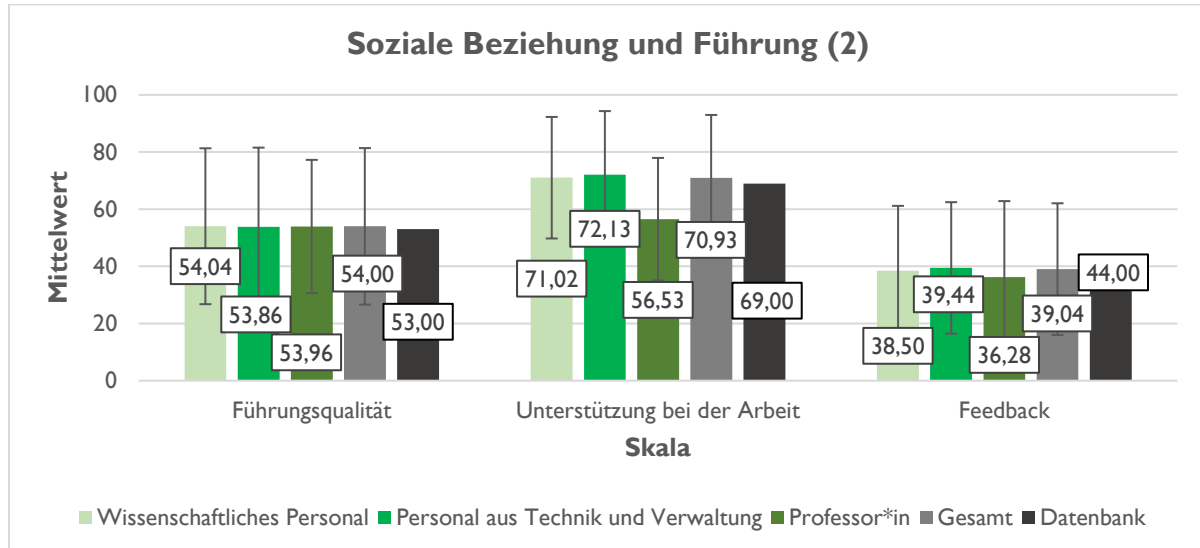


Abbildung 24 – Mittelwertvergleich des Bereiches *soziale Beziehung und Führung (Teil 2)* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Führungsqualität: nWiss. Pers. = 475, nPers. T+V = 833, nProf. = 30, nGesamt = 1368; Unterstützung bei der Arbeit: nWiss. Pers. = 486, nPers. T+V = 858, nProf. = 78, nGesamt = 1452; Feedback: nWiss. Pers. = 474, nPers. T+V = 850, nProf. = 72, nGesamt = 1424.

Die Mittelwerte bei der *Menge der sozialen Kontakte* liegt beim wissenschaftlichen Personal und beim Personal aus Technik und Verwaltung im Bereich des Vergleichswertes aus der Datenbank (Abbildung 25). Etwa 10 Punkte weniger hat die Gruppe der Professor*innen. Bei der Skala *Gemeinschaftsgefühl* ist die Verteilung ähnlich. Auch hier hat die Gruppe der Professor*innen den niedrigsten Mittelwert. Bei der Skala *ungerechte Behandlung* liegen alle Gruppen deutlich unterhalb des Vergleichswertes der Datenbank. Hier haben die Professor*innen den höchsten Wert mit gut 17 Punkten. Die beiden anderen Gruppen haben einen Mittelwert von etwas über 14 Punkten.

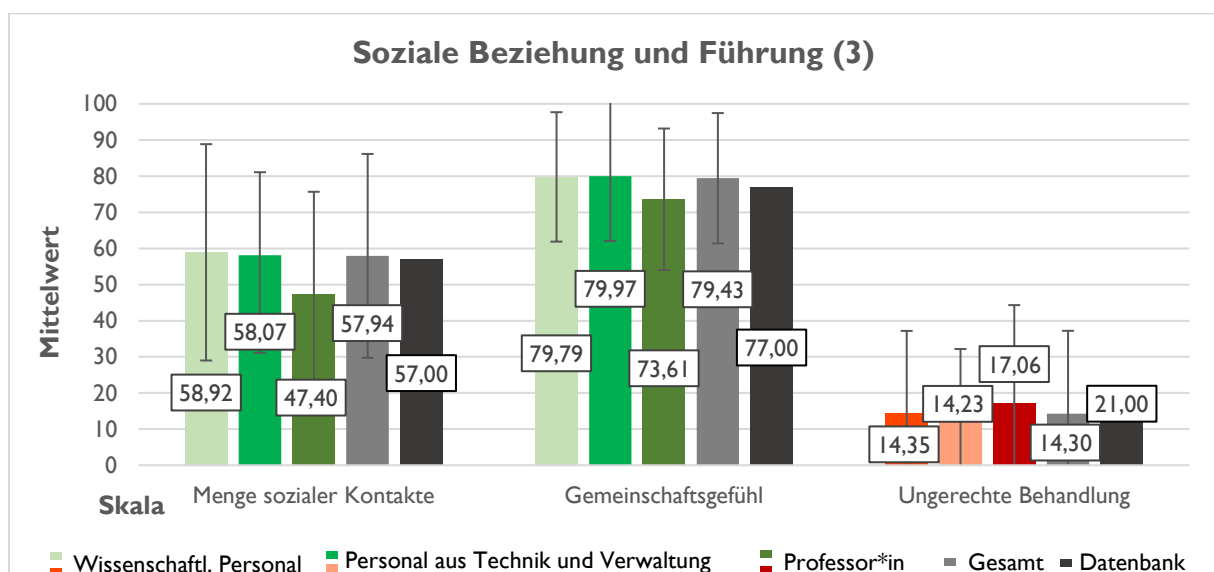


Abbildung 25 – Mittelwertvergleich des Bereiches *soziale Beziehung und Führung (Teil 3)* von Beschäftigtengruppen und CO-PSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Menge sozialer Kontakte: nWiss. Pers. = 468, nPers. T+V = 833, nProf. = 77, nGesamt = 1408; Gemeinschaftsgefühl: nWiss. Pers. = 478, nPers. T+V = 843, nProf. = 81, nGesamt = 1432; Ungerechte Behandlung: nWiss. Pers. = 446, nPers. T+V = 782, nProf. = 63, nGesamt = 1320.

Bei den Skalen *Vertrauen und Gerechtigkeit* sowie *Wertschätzung* liegen die Mittelwerte aller drei Gruppen deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank. Bei der ersten Skala hat das wissenschaftliche Personal den höchsten Wert mit etwas über 71 Punkten. Bei der Skala *Wertschätzung* liegen das wissenschaftliche Personal sowie Personal aus Technik und Verwaltung gleichauf mit etwas über 58 Punkten, der Mittelwert der Professor*innen liegt bei etwas über 54 Punkten (Abbildung 26).

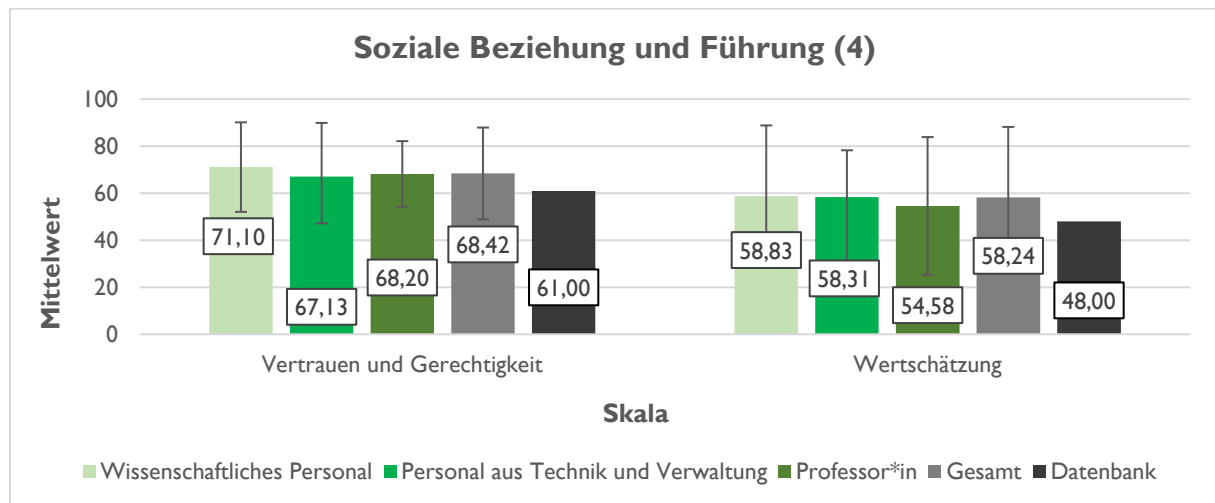


Abbildung 26 – Mittelwertvergleich des Bereiches *soziale Beziehung und Führung (Teil 4)* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Vertrauen und Gerechtigkeit: nWiss. Pers. = 474, nPers. T+V = 841, nProf. = 68, nGesamt = 1412; Wertschätzung: nWiss. Pers. = 470, nPers. T+V = 839, nProf. = 60, nGesamt = 1396.

Themenbereich soziale Beziehungen und Führung - Befragungsbereiche

Die höchsten Mittelwerte von *Vorhersehbarkeit der Arbeit* haben die TFs, RSF und die WBs mit jeweils gut 60 Punkten, was positiv zu bewerten ist. Die übrigen Bereiche liegen mit ihren Mittelwerten etwas niedriger und vergleichbar mit dem Mittelwert der Datenbank. Bei der Skala *Rollenklarheit* haben die UV, die LWF, die TFs, die MNF und die PF die niedrigsten Mittelwerte und liegen damit etwas unterhalb des Vergleichswertes aus der Datenbank, was negativ einzuordnen ist. Im Bereich des Wertes der Datenbank liegen die RSF und die WBs. Bei der Skala *Rollenkonflikte* liegen fast alle Bereiche unterhalb des Vergleichswertes der Datenbank, was positiv einzuordnen ist. Die TFs haben den höchsten Wert mit etwas über 43 Punkten. Den niedrigsten Wert hat die RSF mit 32 Punkten (Abbildung 27).

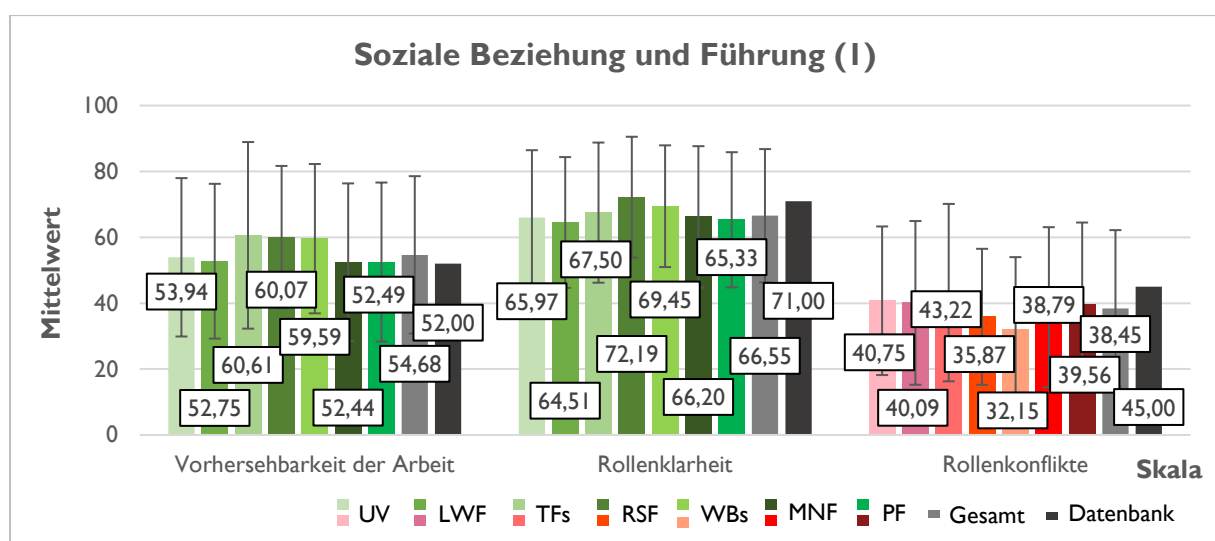


Abbildung 27 – Mittelwertvergleich des Bereiches *soziale Beziehung und Führung (Teil I)* von Befragungsbereichen und CO-PSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Vorhersehbarkeit der Arbeit: nUV = 396, nLWF = 267, nTFs = 44, nRSF = 48, nWBs = 272, nMNF = 297, nPF = 174, nGesamt = 1498; Rollenklarheit: nUV = 395, nLWF = 267, nTFs = 45, nRSF = 46, nWBs = 271, nMNF = 296, nPF = 174, nGesamt = 1494; Rollenkonflikte: nUV = 380, nLWF = 257, nTFs = 43, nRSF = 46, nWBs = 263, nMNF = 285, nPF = 168, nGesamt = 1442.

Die Mittelwerte bei der Skala *Führungsqualität* sind unterschiedlich verteilt (Abbildung 28). Den niedrigsten Wert hat die MNF mit etwas über 47 Punkten. Danach folgen die LWF und die PF und liegen damit im Bereich des Vergleichswertes der Datenbank. Etwas höhere Mittelwerte zeigen die WBs, die UV und die RSF. Den höchsten Mittelwert von über 60 Punkten haben die TFs. Bei der Skala *Unterstützung bei der Arbeit* liegen die WBs und die UV deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank. Etwa vergleichbar mit der Datenbank sind die Mittelwerte von der LWF, PF und der RSF. Die geringsten Werte haben die TFs und die MNF. Die Mittelwerte bei der Skala *Feedback* liegen alle unterhalb des Vergleichswertes zur Datenbank. Die niedrigsten Werte haben die MNF und die PF mit etwas unter bzw. etwas über 37 Punkten. Den höchsten Wert haben die WBs mit 41,3 Punkten.

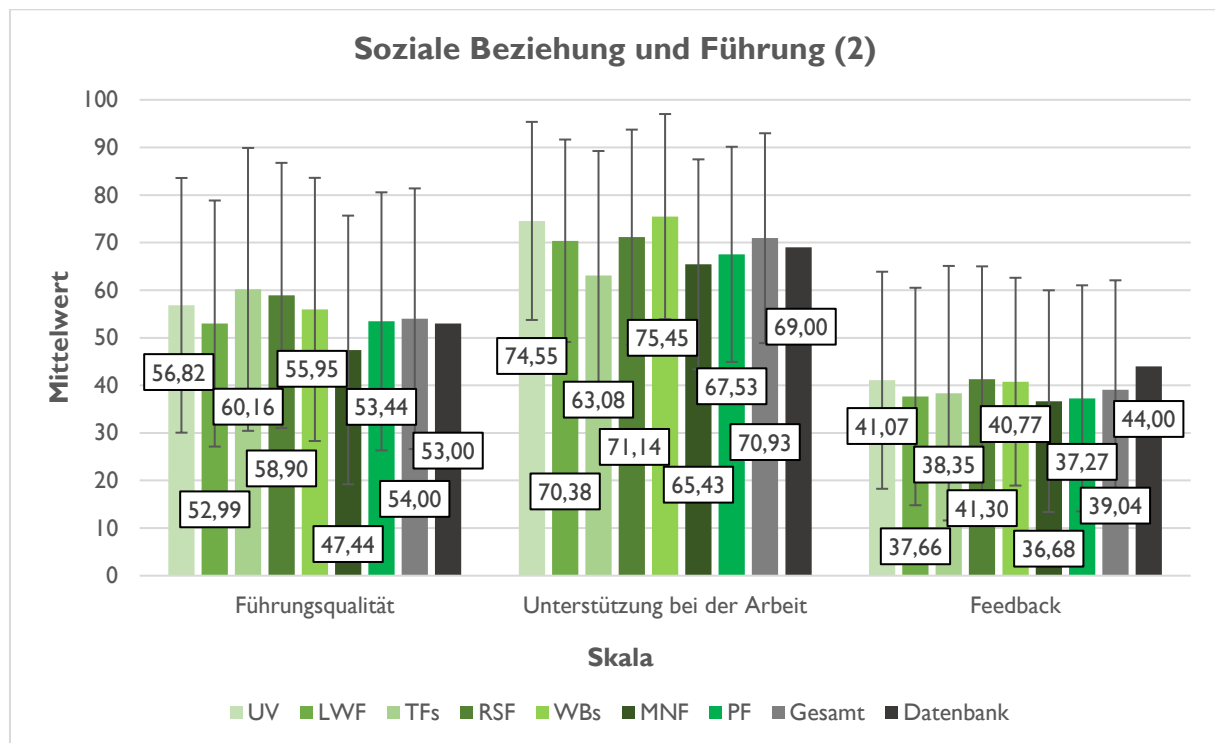


Abbildung 28 – Mittelwertvergleich des Bereiches *soziale Beziehung und Führung (Teil 2)* von Befragungsbereichen und CO-PSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Führungsqualität: $n_{UV} = 375$, $n_{LWF} = 249$, $n_{TFs} = 41$, $n_{RSF} = 37$, $n_{WBs} = 260$, $n_{MNF} = 253$, $n_{PF} = 153$, $n_{Gesamt} = 1368$; Unterstützung bei der Arbeit: $n_{UV} = 385$, $n_{LWF} = 264$, $n_{TFs} = 43$, $n_{RSF} = 47$, $n_{WBs} = 264$, $n_{MNF} = 280$, $n_{PF} = 169$, $n_{Gesamt} = 1452$; Feedback: $n_{UV} = 378$, $n_{LWF} = 260$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 46$, $n_{WBs} = 260$, $n_{MNF} = 273$, $n_{PF} = 163$, $n_{Gesamt} = 1424$.

Die Mittelwerte von der UV, der LWF und der MNF liegen für die Skala *Menge der sozialen Kontakte* im Bereich des Vergleichswertes der Datenbank (Abbildung 29). Den niedrigsten Wert haben die TFs mit nur knapp über 38 Punkten. Den höchsten Wert haben die WBs mit knapp 62 Punkten. Bei der Skala *Gemeinschaftsgefühl* liegen die meisten Bereiche im Vergleichswert der Datenbank. Höhere Werte haben die RSF und die PF mit über 84 bzw. über 81 Punkten. Die Mittelwerte von allen Bereichen liegen bei der Skala *ungerechte Behandlung* deutlich unter dem Vergleichswert aus der Datenbank und zwar zwischen 13 und 17 Punkten. Den mit Abstand niedrigsten Wert gibt die RSF mit etwas über 6 Punkten an.

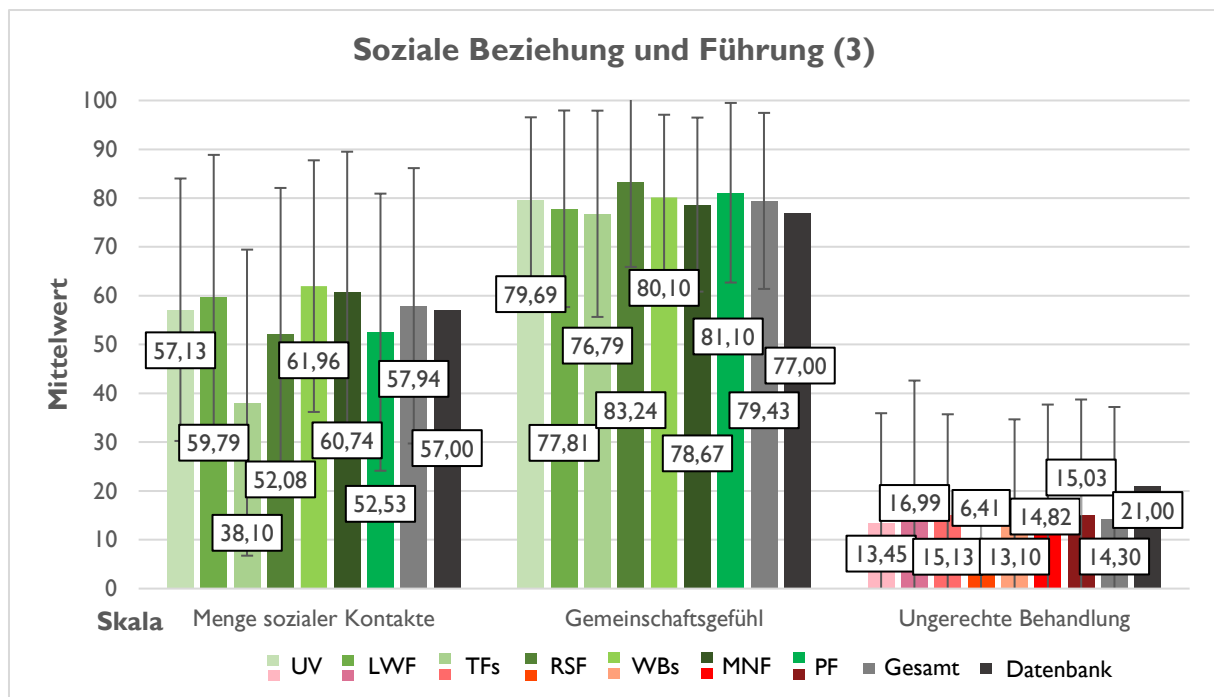


Abbildung 29 – Mittelwertvergleich des Bereiches soziale Beziehung und Führung (Teil 3) von Befragungsbereichen und CO-PSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Menge sozialer Kontakte: $n_{UV} = 375$, $n_{LWF} = 258$, $n_{TFs} = 42$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 257$, $n_{MNF} = 270$, $n_{PF} = 158$, $n_{Gesamt} = 1408$; Gemeinschaftsgefühl: $n_{UV} = 381$, $n_{LWF} = 258$, $n_{TFs} = 42$, $n_{RSF} = 47$, $n_{WBs} = 262$, $n_{MNF} = 276$, $n_{PF} = 166$, $n_{Gesamt} = 1432$; Ungerechte Behandlung: $n_{UV} = 355$, $n_{LWF} = 234$, $n_{TFs} = 38$, $n_{RSF} = 39$, $n_{WBs} = 248$, $n_{MNF} = 253$, $n_{PF} = 153$, $n_{Gesamt} = 1320$.

Bei der Skala *Vertrauen und Gerechtigkeit* liegen die Mittelwerte von allen Bereichen deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank (Abbildung 30). Die höchsten Werte haben die TFs und die RSF mit über 73 bzw. über 74 Punkten. Die UV hat den niedrigsten Mittelwert mit knapp unter 67 Punkten. Bei der Skala *Wertschätzung* liegen ebenfalls alle Bereiche mit ihrem Mittelwert deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank. Die niedrigsten Werte haben die LWF und die UV mit knapp 58 bzw. 59 Punkten. Die höchsten Werte haben die TFs und die RSF mit über 65 bzw. 63 Punkten.

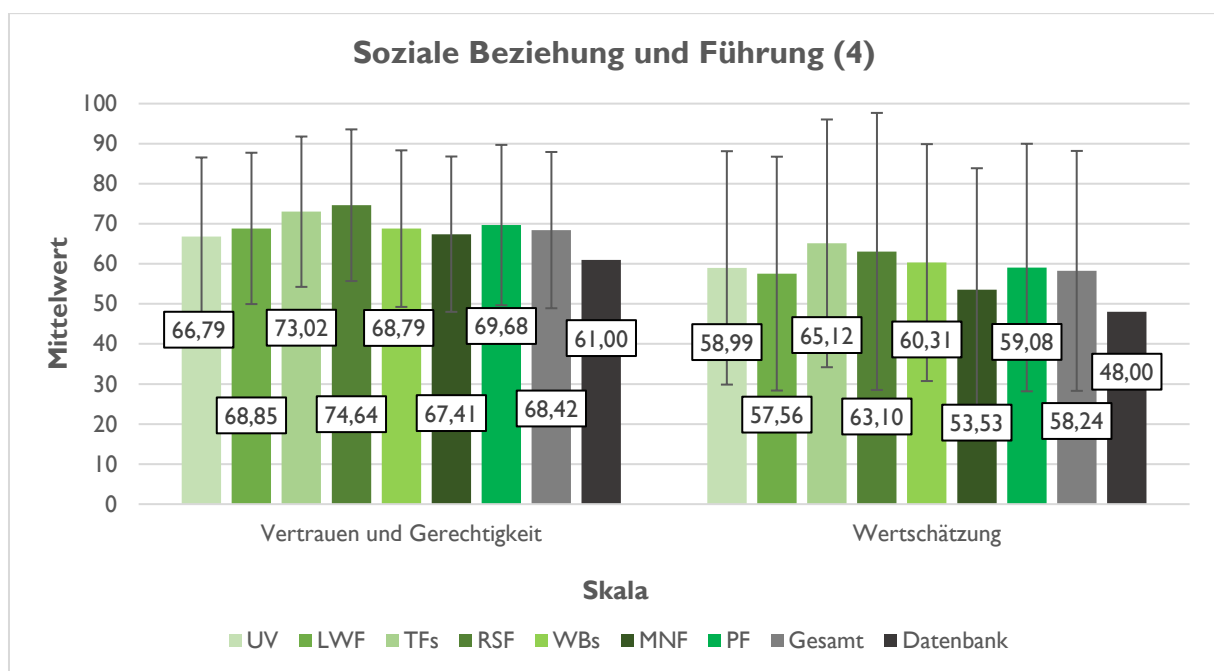


Abbildung 30 – Mittelwertvergleich des Bereiches soziale Beziehung und Führung (Teil 4) von Befragungsbereichen und CO-PSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Vertrauen und Gerechtigkeit: $n_{UV} = 378$, $n_{LWF} = 259$, $n_{TFs} = 42$, $n_{RSF} = 46$, $n_{WBs} = 260$, $n_{MNF} = 268$, $n_{PF} = 159$, $n_{Gesamt} = 1412$; Wertschätzung: $n_{UV} = 370$, $n_{LWF} = 258$, $n_{TFs} = 43$, $n_{RSF} = 42$, $n_{WBs} = 257$, $n_{MNF} = 269$, $n_{PF} = 157$, $n_{Gesamt} = 1396$.

Weitere Aspekte - Beschäftigtengruppen

Unter dem Bereich *weitere Aspekte* sind die *physikalische Arbeitsumgebung* und die *Unsicherheit des Arbeitsplatzes* sowie der *Arbeitsbedingungen* zusammengefasst. Arbeitsumgebung als solche ist zunächst neutral, da aber in negativer Form gefragt wurde, z. B. Belästigung durch Lärm, ist hier ein hoher Wert als negativ einzustufen. Für die beiden anderen beiden Skalen gilt ebenfalls diese Einordnung.

Bei der Darstellung der *weitere Aspekte* nach Beschäftigungsgruppen geben die Professor*innen bei allen drei Skalen die niedrigsten Werte an, was positiv zu bewerten ist (Abbildung 31). Bei der Skala *Unsicherheit des Arbeitsplatzes* hat das wissenschaftliche Personal den höchsten Wert mit über 25 Punkten angegeben. Die Gruppe des Personals aus Technik und Verwaltung hat bei der Skala *Unsicherheit der Arbeitsbedingungen* den höchsten Wert mit etwas über 17 Punkten angegeben. Insgesamt liegen auch hier alle Werte deutlich unter dem Vergleichswert aus der Datenbank.

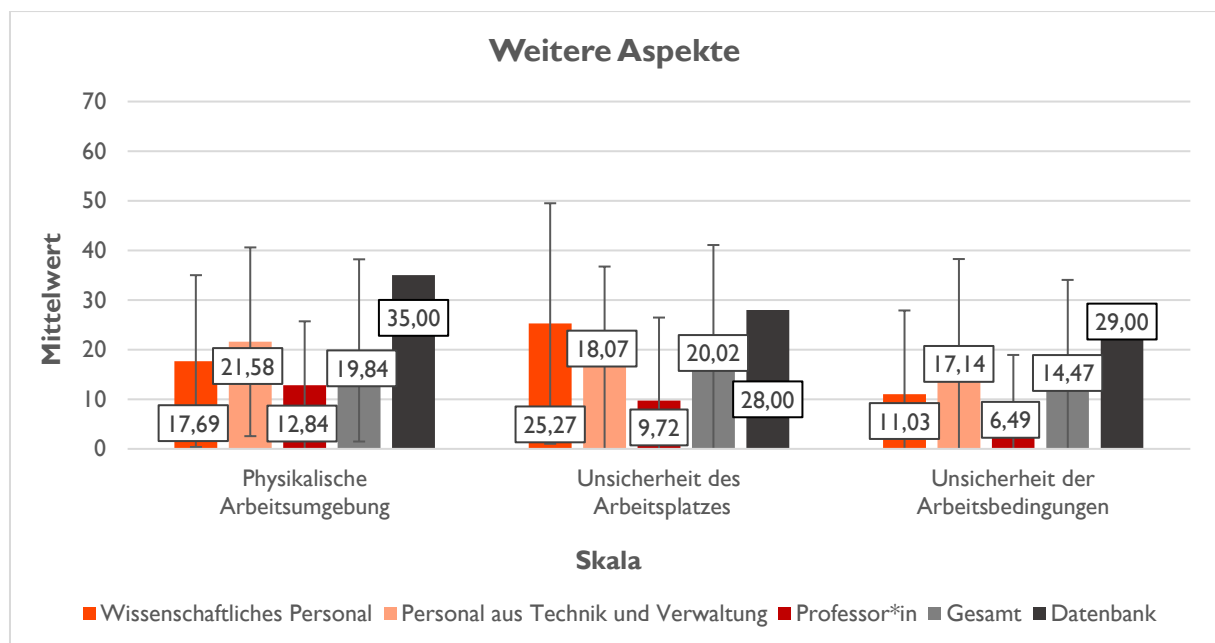


Abbildung 31 – Mittelwertvergleich des Bereiches *weitere Aspekte* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Physikalische Arbeitsumgebung: nWiss. Pers. = 484, nPers. T+V = 857, nProf. = 87, nGesamt = 1458; Unsicherheit des Arbeitsplatzes: nWiss. Pers. = 481, nPers. T+V = 833, nProf. = 81, nGesamt = 1423; Unsicherheit der Arbeitsbedingungen: nWiss. Pers. = 473, nPers. T+V = 833, nProf. = 77, nGesamt = 1412.

Allerdings ist auch hier die hohe Standardabweichung zu beachten. Demnach scheint es bei den Befragten große Unterschiede in der Einschätzung bei allen drei Aspekten zu geben (Abbildung 31).

Themenbereich weitere Aspekte - Befragungsbereiche

Bei der Einschätzung der *physikalischen Arbeitsumgebung* liegen alle Mittelwerte deutlich unter dem Vergleichswert der Datenbank, was positiv zu bewerten ist. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den Befragungsbereichen. Die höchsten Werte zeigen die LWF und die MNF mit über 27 bzw. über 23 Punkten (Abbildung 32). Die niedrigsten Werte, also die besten, zeigen die TFs und die UV mit knapp über 12 bzw. über 16 Punkten. Die Mittelwerte für die Skala *Unsicherheit des Arbeitsplatzes* liegen erwartungsgemäß bei den Fakultäten höher als bei der UV. Die höchsten Werte zeigen die LWF und die TFs mit über 22 Punkten. Dies ist aber deutlich unter dem Vergleichswert der Datenbank. Den niedrigsten Mittelwert hat die UV mit unter 16 Punkten. Bei der Skala *Unsicherheit der Arbeitsbedingungen* liegen alle Bereiche deutlich unter dem des Vergleichswertes der Datenbank. Den niedrigsten Wert hat die RSF mit knapp über 6 Punkten, den höchsten die MNF mit knapp unter 17 Punkten. Allerdings ist bei allen drei Skalen die hohe Standardabweichung zu beachten. Demnach scheint es bei den Befragten große Unterschiede in der Einschätzung bei allen drei Aspekten zu geben, z. B. in Abhängigkeit des Gebäudes und der Umgebung oder den individuellen Vertragsbedingungen.

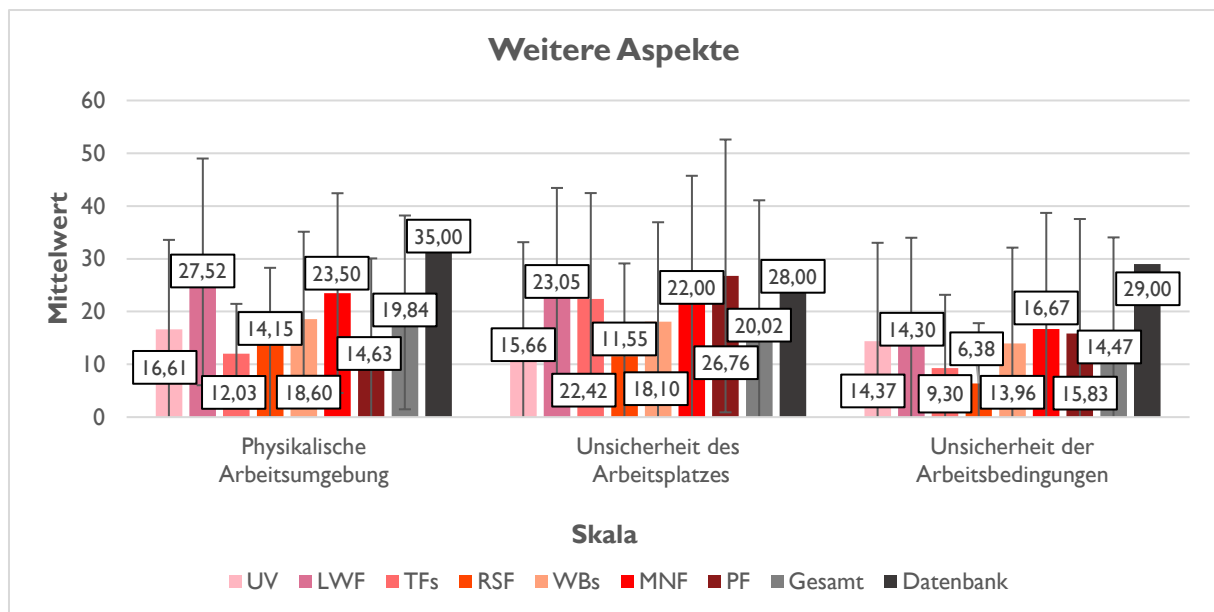


Abbildung 32 – Mittelwertvergleich des Bereiches *weitere Aspekte* von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Physikalische Arbeitsumgebung: $n_{UV} = 383$, $n_{LWF} = 263$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 266$, $n_{MNF} = 286$, $n_{PF} = 168$, $n_{Gesamt} = 1458$; Unsicherheit des Arbeitsplatzes: $n_{UV} = 376$, $n_{LWF} = 257$, $n_{TFs} = 42$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 258$, $n_{MNF} = 276$, $n_{PF} = 166$, $n_{Gesamt} = 1423$; Unsicherheit der Arbeitsbedingungen: $n_{UV} = 373$, $n_{LWF} = 253$, $n_{TFs} = 43$, $n_{RSF} = 47$, $n_{WBs} = 260$, $n_{MNF} = 272$, $n_{PF} = 164$, $n_{Gesamt} = 1412$.

Belastungsfolgen - Beschäftigtengruppen

Der Blick auf die *Belastungsfolgen*, also die Reaktion der Beschäftigten auf die Situation am Arbeitsplatz, zeigt, dass das wissenschaftliche Personal den höchsten Mittelwert bei der Skala *Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel* hat, der auch deutlich über dem der Datenbank liegt (Abbildung 33). Die Mittelwerte der *Arbeitszufriedenheit* liegen bei allen Beschäftigtengruppen deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank, jedoch ist die *Arbeitszufriedenheit* der Professor*innen am größten mit über 77 Punkten. Bei den *Burnout-Symptomen* liegen alle Beschäftigtengruppen im Bereich des Mittelwertes der Datenbank. Den höchsten Wert hat das wissenschaftliche Personal mit knapp 51 Punkten. Bei der Skala *Präsentismus* liegen alle Bereiche deutlich unter dem Vergleichswert der Datenbank, was positiv zu bewerten ist.

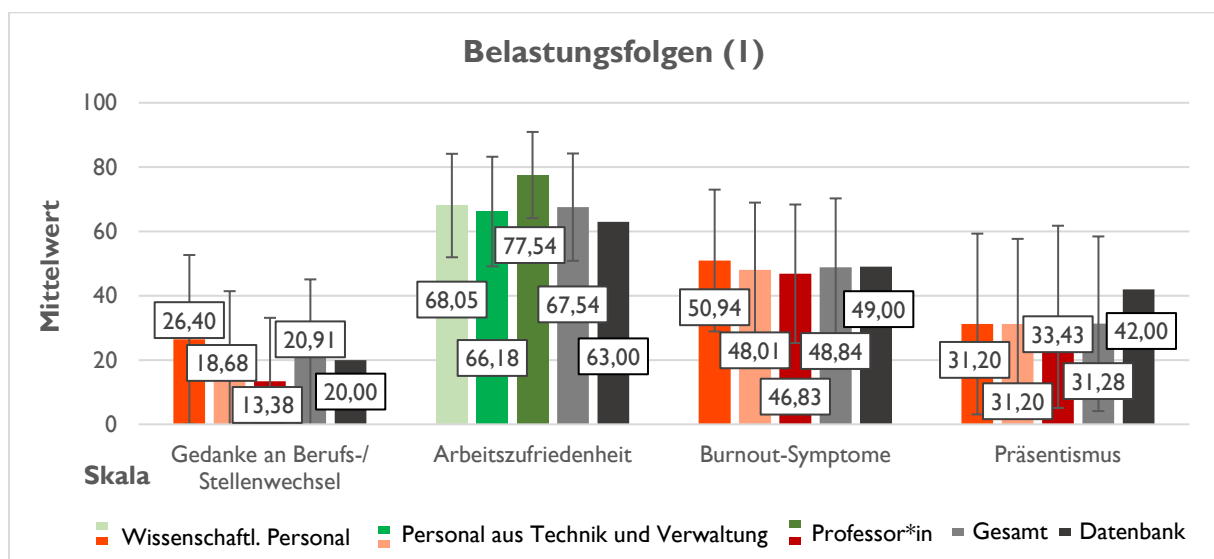


Abbildung 33 – Mittelwertvergleich der *Belastungsfolgen (Teil I)* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Gedanke an Berufs-/Stellenwechsel: $n_{Wiss. Pers.} = 472$, $n_{Pers. T+V} = 829$, $n_{Prof.} = 85$, $n_{Gesamt} = 1416$; Arbeitszufriedenheit: $n_{Wiss. Pers.} = 482$, $n_{Pers. T+V} = 851$, $n_{Prof.} = 84$, $n_{Gesamt} = 1446$; Burnout-Symptome: $n_{Wiss. Pers.} = 481$, $n_{Pers. T+V} = 844$, $n_{Prof.} = 88$, $n_{Gesamt} = 1443$; Präsentismus: $n_{Wiss. Pers.} = 476$, $n_{Pers. T+V} = 839$, $n_{Prof.} = 86$, $n_{Gesamt} = 1430$.

Die Gruppe der Professor*innen hat den höchsten Mittelwert bei der Skala *Unfähigkeit abzuschalten*, was negativ einzuordnen ist (Abbildung 34). Sie liegt 6 Punkte höher als das wissenschaftliche Personal und 25 Punkte höher als das Personal aus Technik und Verwaltung. Beim *Arbeitsengagement* haben die Professor*innen den höchsten Mittelwert, was positiv zu bewerten ist. Sie liegen damit deutlich über dem Vergleichswert der Datenbank. Das wissenschaftliche Personal liegt im Bereich des Vergleichswertes, das Personal aus Technik und Verwaltung liegt etwas unterhalb des Vergleichswertes und hat den niedrigsten Wert der drei Beschäftigtengruppen. Der Mittelwert des *allgemeinen Gesundheitszustandes* liegt beim Personal aus Technik und Verwaltung sowie dem wissenschaftlichen Personal im Bereich des Vergleichswertes aus der Datenbank. Die Professor*innen schätzen ihren *allgemeinen Gesundheitszustand* im Mittel höher und liegen gut 7 Punkte über dem Vergleichswert der Datenbank.

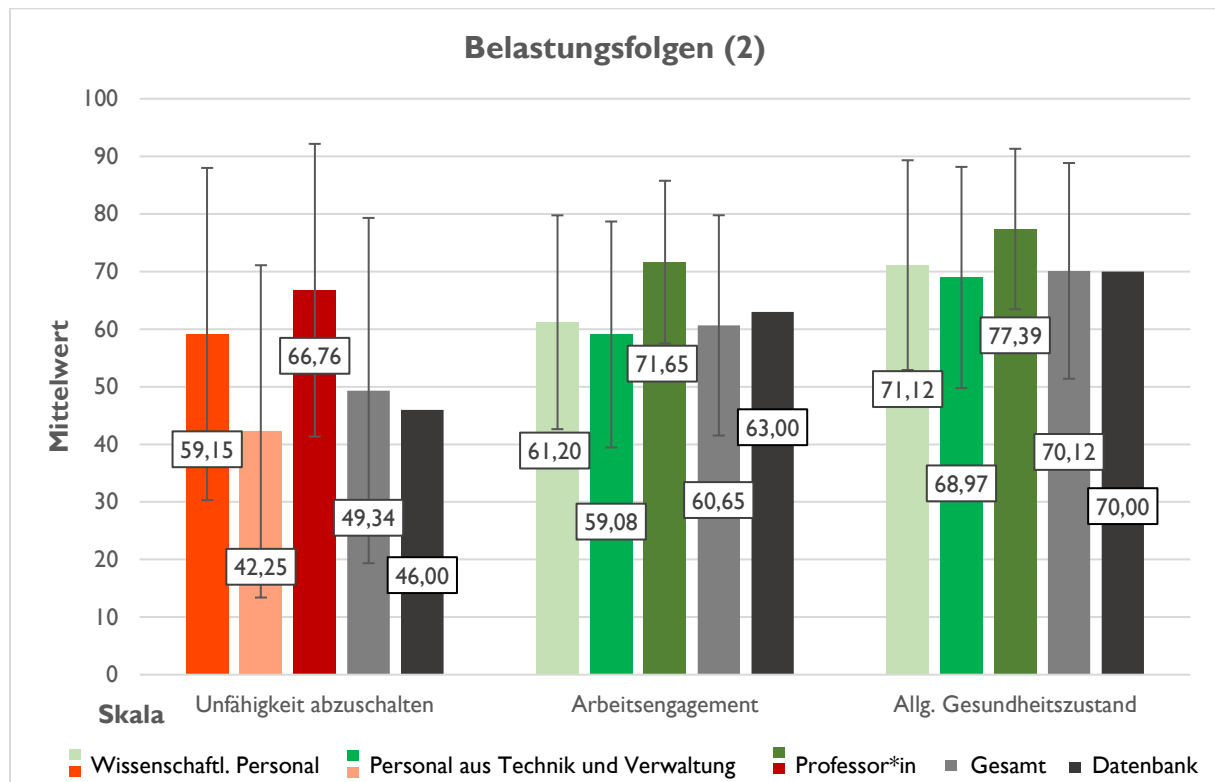


Abbildung 34 – Mittelwertvergleich der *Belastungsfolgen (Teil II)* von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Unfähigkeit abzuschalten: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 478$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 842$, $n_{\text{Prof.}} = 85$, $n_{\text{Gesamt}} = 1434$; Arbeitsengagement: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 478$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 837$, $n_{\text{Prof.}} = 87$, $n_{\text{Gesamt}} = 1431$; Allgemeiner Gesundheitszustand: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 484$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 844$, $n_{\text{Prof.}} = 88$, $n_{\text{Gesamt}} = 1446$.

Belastungsfolgen - Befragungsbereiche

Bei der Darstellung nach Befragungsbereichen zeigt sich, dass die Befragten aus der LWF, den TFs und der PF häufiger *Gedanken an einen Berufs- und Stellenwechsel* haben im Vergleich zur Datenbank (Abbildung 35). Die Mittelwerte der UV, der RSF und den VBs liegt unter dem Vergleichswert der Datenbank, was positiv zu bewerten ist. Bei der Skala zur *Arbeitszufriedenheit* liegen alle Bereiche über dem Vergleichswert aus der Datenbank. Den höchsten Wert haben die RSF und die VBs mit über 70 Punkten. Bei den *Burnout-Symptomen* liegen fast alle Bereiche im Bereich des Mittelwertes der Datenbank. Die RSF hat einen deutlich niedrigeren Wert mit knapp über 43 Punkten. Bei der Skala *Präsentismus* liegen alle Bereiche unter dem Vergleichswert aus der Datenbank.

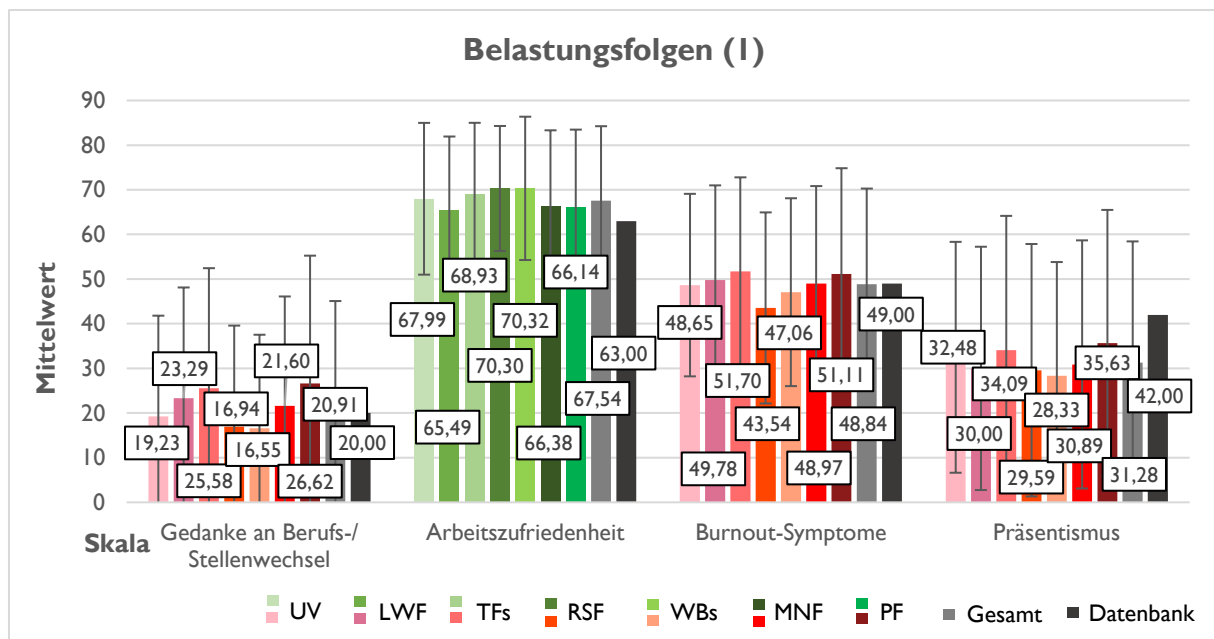


Abbildung 35 – Mittelwertvergleich der Belastungsfolgen (Teil 1) von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Gedanken an Berufs-/ Stellenwechsel: $n_{UV} = 368$, $n_{LWF} = 256$, $n_{TFs} = 43$, $n_{RSF} = 45$, $n_{WBs} = 259$, $n_{MNF} = 283$, $n_{PF} = 162$, $n_{Gesamt} = 1416$; Arbeitszufriedenheit: $n_{UV} = 380$, $n_{LWF} = 261$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 47$, $n_{WBs} = 266$, $n_{MNF} = 280$, $n_{PF} = 168$, $n_{Gesamt} = 1446$; Burnout-Symptome: $n_{UV} = 374$, $n_{LWF} = 263$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 49$, $n_{WBs} = 264$, $n_{MNF} = 280$, $n_{PF} = 169$, $n_{Gesamt} = 1443$; Präsentismus: $n_{UV} = 371$, $n_{LWF} = 260$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 49$, $n_{WBs} = 263$, $n_{MNF} = 276$, $n_{PF} = 167$, $n_{Gesamt} = 1430$.

Bei der Skala *Unfähigkeit abzuschalten* liegen die Mittelwerte von UV, RSF und WBs im vergleichbaren Bereich der Datenbank (Abbildung 36). Dagegen sind die Mittelwerte von LWF, TFs, MNF und PF deutlich über dem der Datenbank, was negativ zu bewerten ist. Beim *Arbeitsengagement* liegen fast alle Bereiche im vergleichbaren Bereich zum Mittelwert aus der Datenbank. Die Mittelwerte der UV und der MNF liegen etwas darunter. Die Mittelwerte des *allgemeinen Gesundheitszustandes* liegen alle bei ungefähr 70 Punkten, was dem Durchschnitt der Datenbank entspricht.

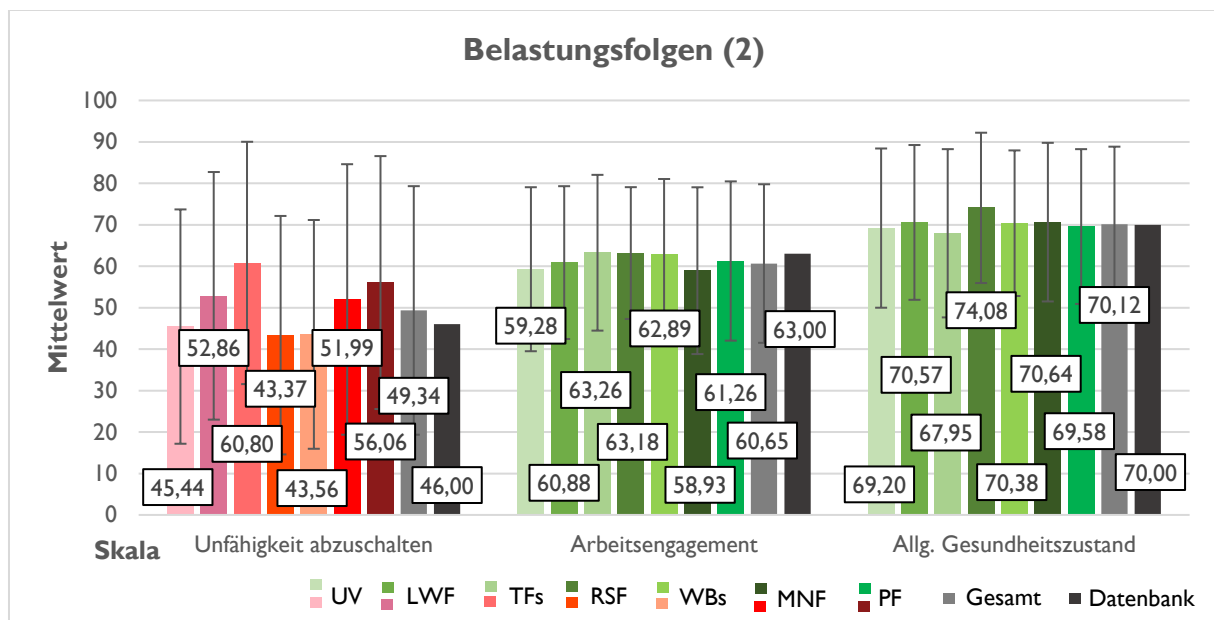


Abbildung 36 – Mittelwertvergleich der Belastungsfolgen (Teil 2) von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank (mit Standardabweichung und gültigen Werten für die eigenen Daten). Unfähigkeit abzuschalten: $n_{UV} = 373$, $n_{LWF} = 262$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 49$, $n_{WBs} = 264$, $n_{MNF} = 277$, $n_{PF} = 165$, $n_{Gesamt} = 1434$; Arbeitsengagement: $n_{UV} = 370$, $n_{LWF} = 260$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 49$, $n_{WBs} = 264$, $n_{MNF} = 279$, $n_{PF} = 165$, $n_{Gesamt} = 1431$; Allgemeiner Gesundheitszustand: $n_{UV} = 376$, $n_{LWF} = 262$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 49$, $n_{WBs} = 266$, $n_{MNF} = 282$, $n_{PF} = 167$, $n_{Gesamt} = 1446$.

Der Vergleich der Mittelwerte der verschiedenen Befragungsbereiche und den verschiedenen Beschäftigtengruppen mit denen aus der Datenbank kann **in Verbindung** mit den Ergebnissen aus den weiterführenden Analysen dabei helfen, die Handlungsfelder zu identifizieren. Dieser Vergleich dient aber grundsätzlich nicht dazu, eine normative Bewertung vorzunehmen, d. h. ob ein Wert **prinzipiell** gut, schlecht, zu hoch oder zu niedrig ist (Nübling et al., 2015).

Bitte beachten:

Es ist das übliche Vorgehen bei der Auswertung des COPSOQs, die eigenen Mittelwerte mit branchen- oder berufsspezifischen Werten aus der Datenbank zu vergleichen oder Subgruppenanalysen mit den eigenen Werten durchzuführen. Da dies die erste Datenerhebung dieser Art an der Universität Bonn ist, ist dieses Vorgehen in diesem Fall noch nicht möglich, so sind die Vergleiche der Mittelwerte mit Vorsicht zu betrachten und können nur als erste grobe Einordnung dienen.

Des Weiteren ist zu beachten, dass die Mittelwerte teilweise eine hohe Standardabweichung aufweisen, d. h. es liegt eine große Streuung der Antworten vor, z. B. bei den Skalen *Unsicherheit des Arbeitsplatzes* und *der Arbeitsbedingungen*. Dies bedeutet, dass es im Mittel keine kritische Ausprägung gibt, in Einzelfällen bzw. in einzelnen Abteilungen oder Teams aber kritische Werte vorhanden sein können. Dies sollte bei der Interpretation der Daten und für das weitere Vorgehen berücksichtigt werden.

In Bezug auf die Einordnung der Mittelwerte des COPSOQs sind die meisten Werte der Beschäftigten der Universität Bonn im Vergleich zur Datenbank positiver oder ähnlich groß ausgeprägt. Es gibt allerdings auch einige Faktoren, die negativer ausgeprägt sind. Diese sind in der untenstehenden Tabelle pro Beschäftigtengruppe aufgeführt. Allerdings ist zu beachten, dass hier zum Teil die Streuung der Antworten groß ist, d. h. die Einschätzung ist von den Personen sehr unterschiedlich.

Folgende Faktoren sind im Mittel pro Beschäftigtengruppe kritischer ausgeprägt, weichen also mindestens 3 Punkte vom Vergleichswert der Datenbank ab:

Professor*innen	Wissenschaftliches Personal	Personal aus Technik und Verwaltung
Quantitative Anforderungen	Entgrenzung	Rollenklarheit
Emotionale Anforderungen	Rollenklarheit	Feedback
Work-Privacy-Konflikte	Feedback	Arbeitsengagement
Entgrenzung	Gedanke an Berufs-/Stellenwechsel	
Rollenkonflikte	Unfähigkeit abzuschalten	
Unterstützung bei der Arbeit		
Feedback		
Menge sozialer Kontakte		
Gemeinschaftsgefühl		
Unfähigkeit abzuschalten		

Tabelle I – Darstellung der kritischen Mittelwerte des COPSOQs pro Beschäftigtengruppe.

Die kritisch ausgeprägten Faktoren pro Befragungsbereich werden in diesem Bericht nicht explizit aufgeführt, da diese bereits in den bereichsspezifischen Ergebnisberichten vorliegen und entsprechende Handlungsfelder abgeleitet wurden. Im Rahmen dieses Berichtes dienen die Ergebnisse der verschiedenen Befragungsbereiche vor allem zur vergleichenden Veranschaulichung und Einordnung.

4.2.2. Gesundheitskompetenz

Die Mittelwerte der beiden Dimensionen der Gesundheitskompetenz, Selbstregulation (SR) und Selbstkontrolle (SK), liegen in der Gesamtbetrachtung über dem von Lenartz angegebenen Referenzwert von 11 bzw. 12 Punkten (Lenartz & Rudinger, 2012; Preuß et al., 2018). Dies bestätigt sich auch bei den differenzierten Darstellungen getrennt nach Beschäftigtengruppen (Abbildung 37) und Befragungsbereichen (Abbildung 38).

Die Ergebnisse der Gesundheitskompetenz werden vor allem für die Einbindung einer weiteren Ebene in der multiplen Regressionsanalyse (siehe Abschnitt 4.3) genutzt. Dadurch kann gezeigt werden, dass auch persönliche Faktoren einen Einfluss auf die durch den COPSOQ ermittelten Belastungsfolgen haben können.

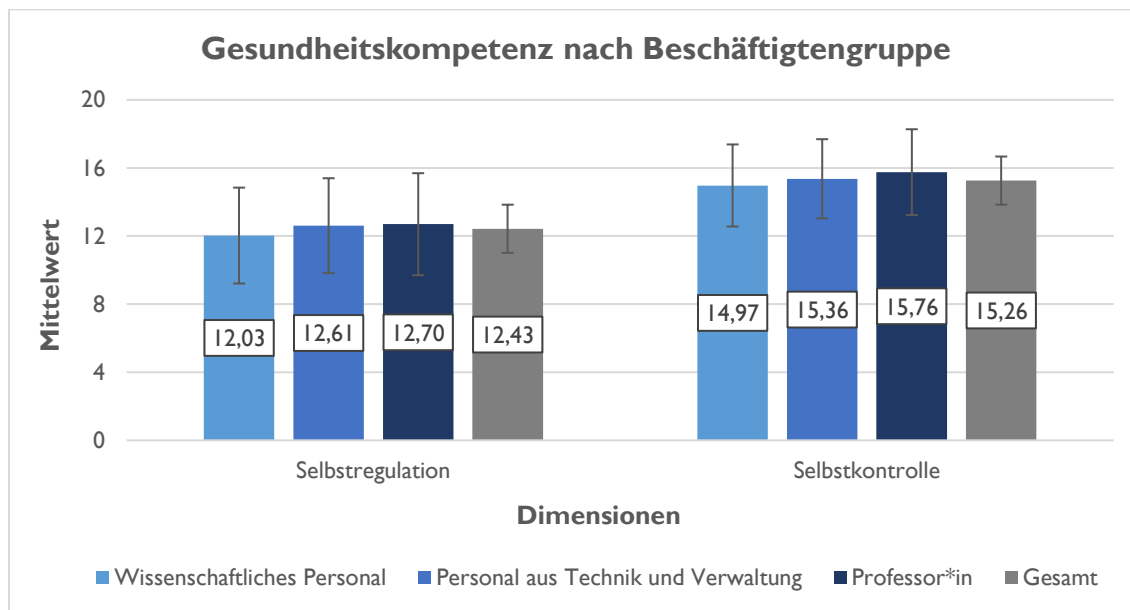


Abbildung 37 – Dimensionen der Gesundheitskompetenz nach Beschäftigtengruppe (mit Standardabweichung). Selbstregulation: nWiss. Pers. = 451, nPers. T+V = 792, nProf. = 82, nGesamt = 1354. Selbstkontrolle: nWiss. Pers. = 436, nPers. T+V = 793, nProf. = 82, nGesamt = 1336.

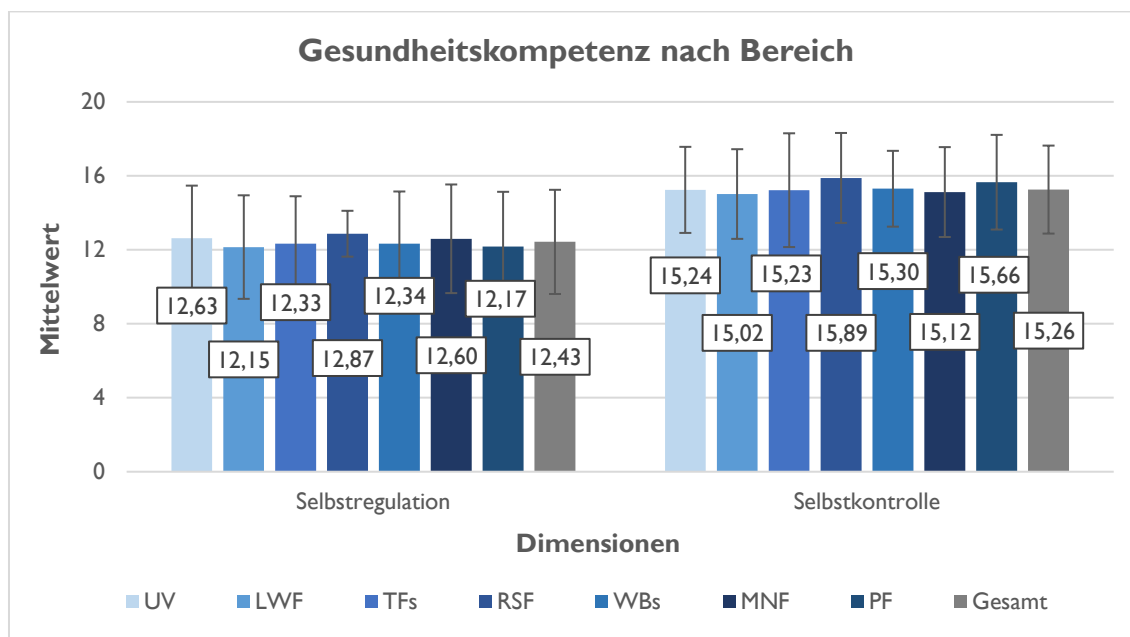


Abbildung 38 – Dimensionen der Gesundheitskompetenz nach Befragungsbereich (mit Standardabweichung). Selbstregulation: nUV = 353, nLWF = 250, nTFs = 42, nRSF = 46, nWBs = 249, nMNF = 260, nPF = 154, nGesamt = 1354; Selbstkontrolle: nUV = 353, nLWF = 247, nTFs = 40, nRSF = 44, nWBs = 245, nMNF = 253, nPF = 154, nGesamt = 1336.

4.2.3. Persönlichkeitsstruktur

Der BFI-10 ermöglicht eine effiziente Messung der fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit mit nur zwei Items pro Dimension. Es konnte nur der Mittelwert pro Dimension gebildet werden, wenn beide Items pro Dimension beantwortet wurden. Die Dimensionen sollen **nicht** untereinander verglichen werden, sondern jede Dimension steht für sich (Abbildungen 39 und 40). Als Orientierung und zur Einordnung der eigenen Werte dienen Referenzwerte aus einer repräsentativen Bevölkerungsstichprobe aus Deutschland (Rammstedt et al., 2012). Im Rahmen der vorliegenden Befragung dienen die Ergebnisse des BFI-10 ausschließlich als ergänzende Faktoren bei der Regressionsanalyse und werden als weitere Ebene in die Analyse eingefügt.

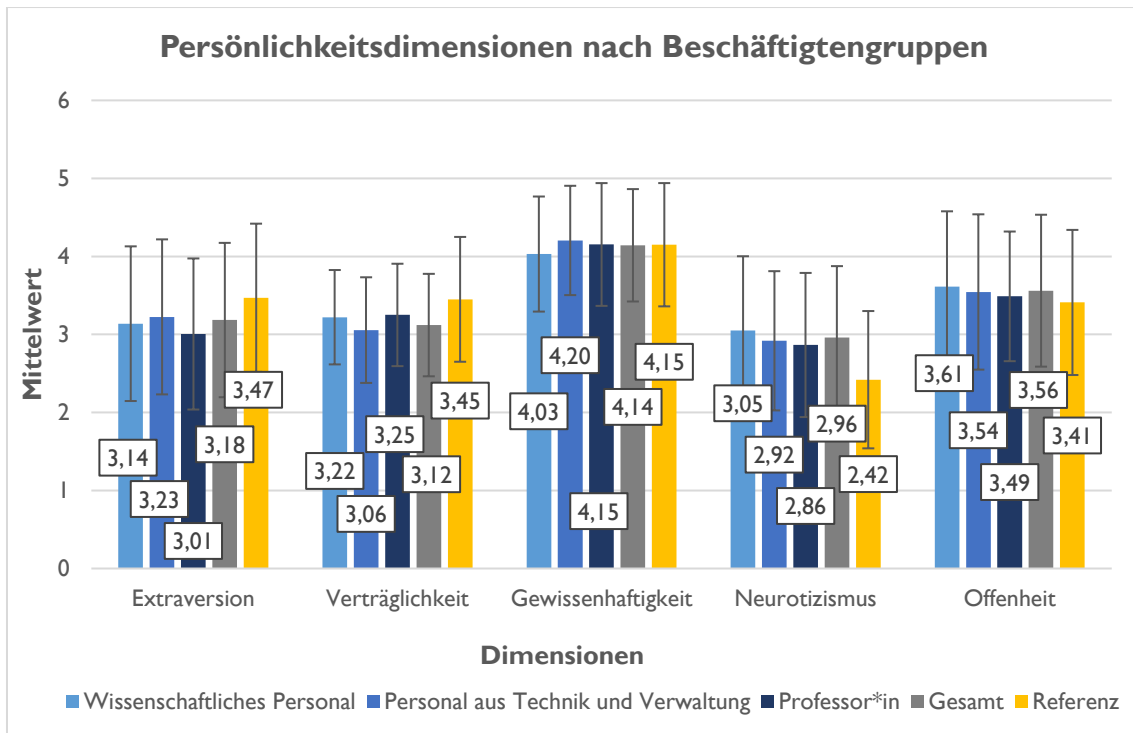


Abbildung 39 – Ausprägung der verschiedenen Persönlichkeitsdimensionen nach Beschäftigtengruppe (mit Standardabweichung). Extraversion: nWiss. Pers. = 475, nPers. T+V = 835, nProf. = 85, nGesamt = 1422; Verträglichkeit: nWiss. Pers. = 473, nPers. T+V = 835, nProf. = 84, nGesamt = 1419; Gewissenhaftigkeit: nWiss. Pers. = 476, nPers. T+V = 840; nProf. = 85, nGesamt = 1430; Neurotizismus: nWiss. Pers. = 472, nPers. T+V = 836; nProf. = 85, nGesamt = 1422; Offenheit: nWiss. Pers. = 474, nPers. T+V = 834. nProf. = 85, nGesamt = 1420.

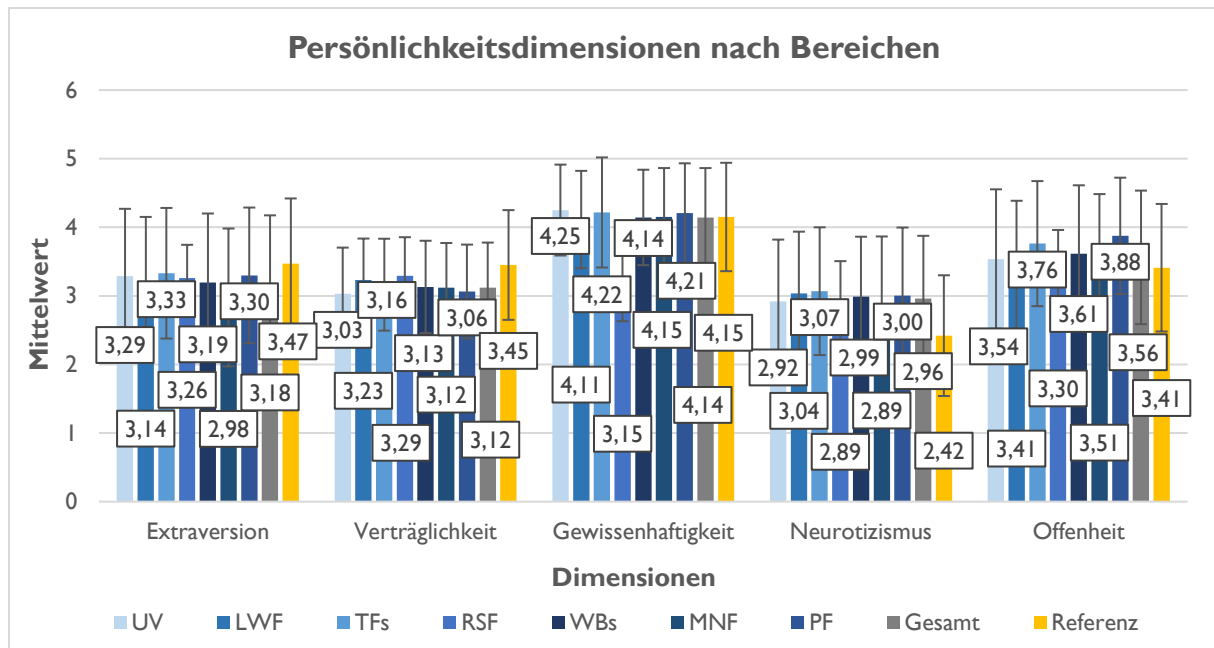


Abbildung 40 – Ausprägung der verschiedenen Persönlichkeitsdimensionen nach Befragungsbereichen (mit Standardabweichung). Extraversion: $n_{UV} = 372$, $n_{LWF} = 261$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 257$, $n_{MNF} = 276$, $n_{PF} = 164$, $n_{Gesamt} = 1422$; Verträglichkeit: $n_{UV} = 371$, $n_{LWF} = 261$, $n_{TFs} = 43$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 257$, $n_{MNF} = 275$, $n_{PF} = 164$, $n_{Gesamt} = 1419$; Gewissenhaftigkeit: $n_{UV} = 373$, $n_{LWF} = 262$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 262$, $n_{MNF} = 276$, $n_{PF} = 165$, $n_{Gesamt} = 1430$; Neurotizismus: $n_{UV} = 371$, $n_{LWF} = 261$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 261$, $n_{MNF} = 274$, $n_{PF} = 163$, $n_{Gesamt} = 1422$; Offenheit: $n_{UV} = 370$, $n_{LWF} = 261$, $n_{TFs} = 44$, $n_{RSF} = 48$, $n_{WBs} = 259$, $n_{MNF} = 274$, $n_{PF} = 164$, $n_{Gesamt} = 1420$.

4.2.4. Körperliche Aktivität

Ein Ergebnis aus dem IPAQ ist die Darstellung der Sitzzeit, aufgeteilt in die Tage Montag bis Freitag sowie in Samstag und Sonntag. In der Fragestellung wurde nicht explizit auf Sitzzeiten zu Hause und in der Freizeit hingewiesen, sodass zu vermuten ist, dass die reale Sitzzeit pro Tag noch deutlich über den angegebenen Werten liegt. Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Sitzzeiten pro Tag sehr hoch sind, auch bedingt durch einige überwiegend sitzende Tätigkeiten der Beschäftigten der Universität Bonn (Abbildungen 41 und 42).

Bei der Darstellung nach Beschäftigtengruppen ist zu sehen, dass die Professor*innen sowie das wissenschaftliche Personal die längsten Sitzzeiten mit jeweils knapp unter 9 Stunden im Mittel pro Tag angeben. Am Wochenende sind die Sitzzeiten etwas geringer mit knapp unter 6 Stunden bei beiden Beschäftigtengruppen. Das Personal aus Technik und Verwaltung gibt jeweils die geringsten Sitzzeiten an mit 7,9 Stunden an Wochentagen bzw. 5,6 Stunden am Wochenende (Abbildung 41).

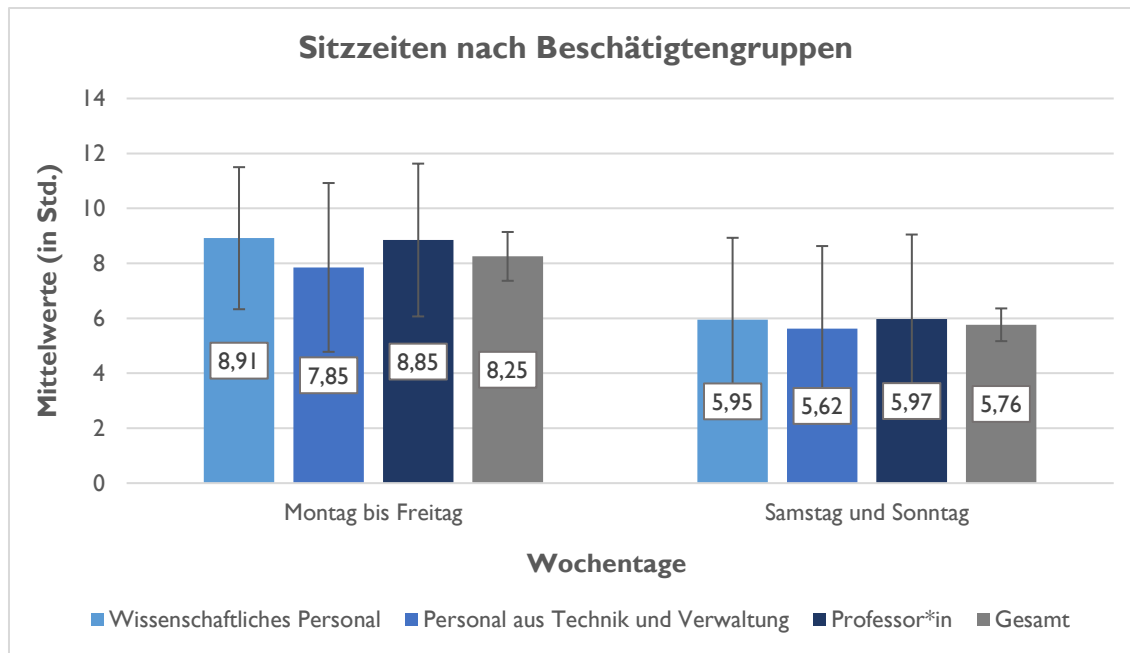


Abbildung 41 – Mittelwertvergleich der Sitzzeit nach Beschäftigtengruppen (mit Standardabweichung). Montag bis Freitag: nWiss. Pers. = 443, nPers. T+V = 777, nProf. = 79, nGesamt = 1325; Samstag und Sonntag: nWiss. Pers. = 436, nPers. T+V = 770, nProf. = 78, nGesamt = 1309.

Die höchsten Sitzzeiten von Montag bis Freitag geben die Beschäftigten der TFs an mit über 9 Stunden im Schnitt an, gefolgt von der PF mit 8,7 Stunden. Die geringsten Sitzzeiten geben der RSF mit knapp über 8 Stunden an. Am Wochenende geben ebenfalls die TFs die längsten Sitzzeiten mit knapp 7 Stunden an. Mit knapp unter 6 Stunden gibt die LWF die geringsten Sitzzeiten für das Wochenende an (Abbildung 42).

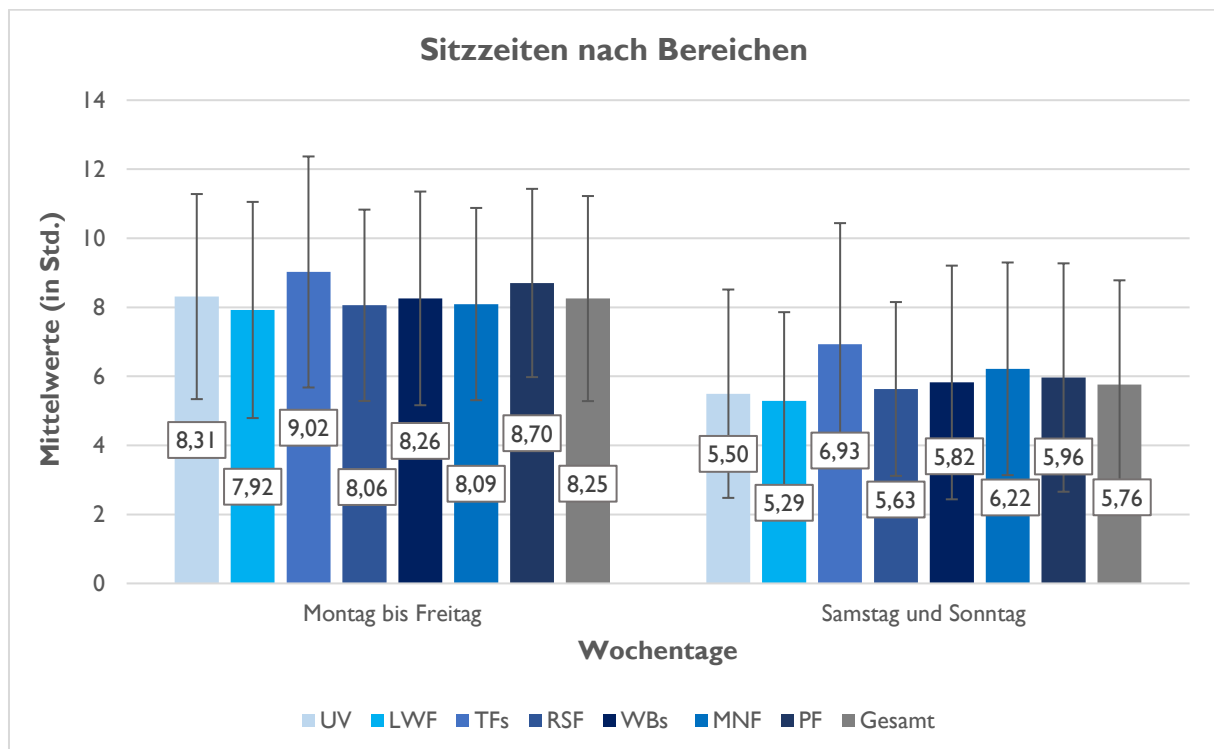


Abbildung 42 – Mittelwertvergleich der Sitzzeit nach Befragungsbereichen (mit Standardabweichung). Montag bis Freitag: nUV = 343, nLWF = 236, nTFs = 43, nRSF = 43, nWBs = 252, nMNF = 249, nPF = 159, nGesamt = 1325; Samstag und Sonntag: nUV = 339, nLWF = 235, nTFs = 41, nRSF = 41, nWBs = 248, nMNF = 249, nPF = 156, nGesamt = 1309.

Ein weiterer Inhalt aus dem IPAQ ist die Abfrage der Zeit, die für die Wege zur Arbeit, von der Arbeit oder innerhalb der Arbeitszeit benötigt wird. Dabei wird die Fortbewegungsart unterschieden (Abbildungen 43 und 44). Insbesondere ist der Zusammenhang mit den Sitzzeiten interessant. Zu den langen Sitzzeiten kommt bei einem Teil der Befragten noch die Zeit in motorisierten Verkehrsmitteln hinzu. Bei der Darstellung nach Beschäftigtengruppen geben die Professor*innen die längste Fahrzeit mit motorisierten Verkehrsmitteln mit knapp 1,3 Stunden pro Tag an. Bei der Fortbewegung per Fahrrad geben die Professor*innen sowie das Personal aus Technik und Verwaltung mit etwas über 0,8 Stunden die längsten Zeiten an. Das Personal aus Technik und Verwaltung gibt die längsten Zeiten zu Fuß mit 0,8 Stunden pro Tag an (Abbildung 43).

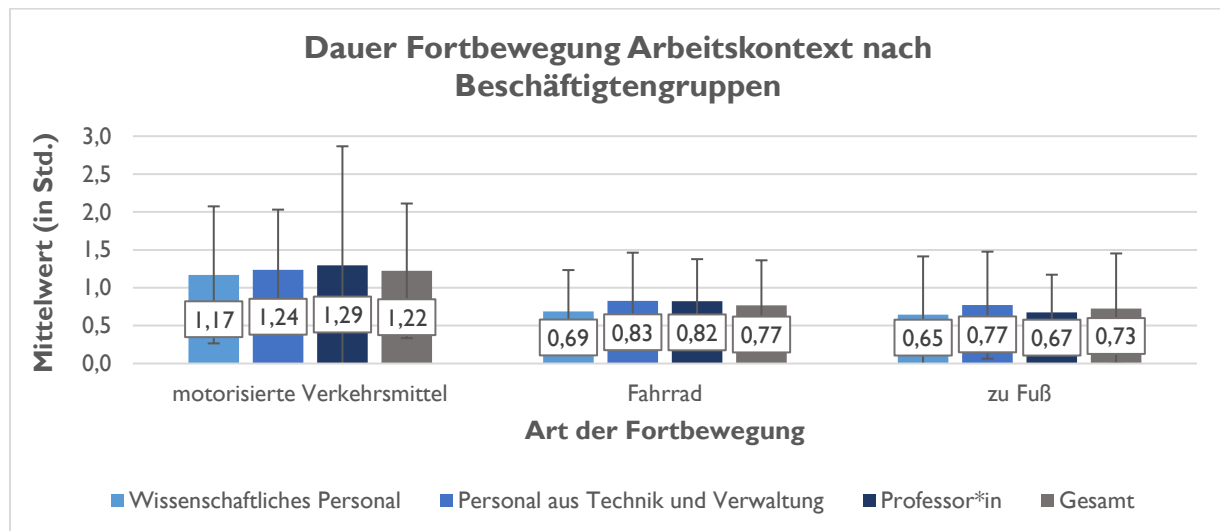


Abbildung 43 – Dauer der Fortbewegung, die in Zusammenhang mit der Arbeit steht, unterteilt nach der Art der Fortbewegung nach Beschäftigtengruppen (mit Standardabweichung). Motorisierte Verkehrsmittel: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 332$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 715$, $n_{\text{Prof.}} = 63$, $n_{\text{Gesamt}} = 1133$; Fahrrad: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 270$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 350$, $n_{\text{Prof.}} = 49$, $n_{\text{Gesamt}} = 680$; Zu Fuß: $n_{\text{Wiss. Pers.}} = 387$, $n_{\text{Pers. T+V}} = 660$, $n_{\text{Prof.}} = 73$, $n_{\text{Gesamt}} = 1143$.

Bei der Darstellung nach Befragungsbereichen geben die Befragten der PF die längsten Zeiten in motorisierten Verkehrsmitteln mit 1,36 Stunden pro Tag an. Die längsten Zeiten per Fahrrad geben die Beschäftigten der PF und der UV mit 0,82 bzw. 0,8 Stunden pro Tag an. Zu Fuß sind die Beschäftigten der RSF am längsten pro Tag mit knapp 0,9 Stunden unterwegs (Abbildung 44).

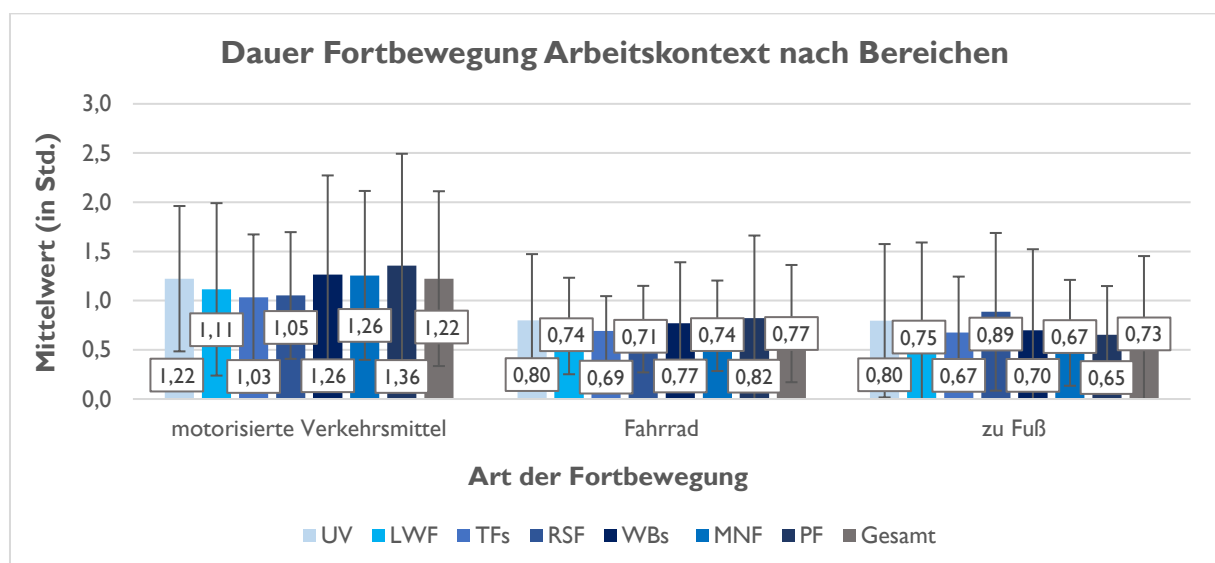


Abbildung 44 – Dauer der Fortbewegung, die in Zusammenhang mit der Arbeit steht, unterteilt nach der Art der Fortbewegung nach Befragungsbereichen (mit Standardabweichung). Motorisierte Verkehrsmittel: $n_{\text{UV}} = 311$, $n_{\text{LWF}} = 195$, $n_{\text{TFs}} = 34$, $n_{\text{RSF}} = 32$, $n_{\text{WBs}} = 205$, $n_{\text{MNF}} = 223$, $n_{\text{PF}} = 133$, $n_{\text{Gesamt}} = 1133$; Fahrrad: $n_{\text{UV}} = 145$, $n_{\text{LWF}} = 140$, $n_{\text{TFs}} = 19$, $n_{\text{RSF}} = 31$, $n_{\text{WBs}} = 135$, $n_{\text{MNF}} = 132$, $n_{\text{PF}} = 78$, $n_{\text{Gesamt}} = 680$; Zu Fuß: $n_{\text{UV}} = 284$, $n_{\text{LWF}} = 209$, $n_{\text{TFs}} = 34$, $n_{\text{RSF}} = 41$, $n_{\text{WBs}} = 211$, $n_{\text{MNF}} = 225$, $n_{\text{PF}} = 139$, $n_{\text{Gesamt}} = 1143$.

4.2.5. Ernährungsgewohnheiten

Die Fragen nach den Ernährungsgewohnheiten zielten hauptsächlich auf die Situation am Arbeitsplatz ab, da hier die größten Veränderungs- und Interventionsmöglichkeiten für das UGM bestehen.

Bei der Darstellung nach Beschäftigtengruppen fällt auf, dass ein Großteil der Befragten die Mittagspause am Arbeitsplatz verbringt. Die Gruppe der Professor*innen hat mit rund 10 % den geringsten Anteil an einer aktiven Pause. Beim Personal aus Technik und Verwaltung sind es immerhin über 28 % und beim wissenschaftlichen Personal über 21 % (Abbildung 45).

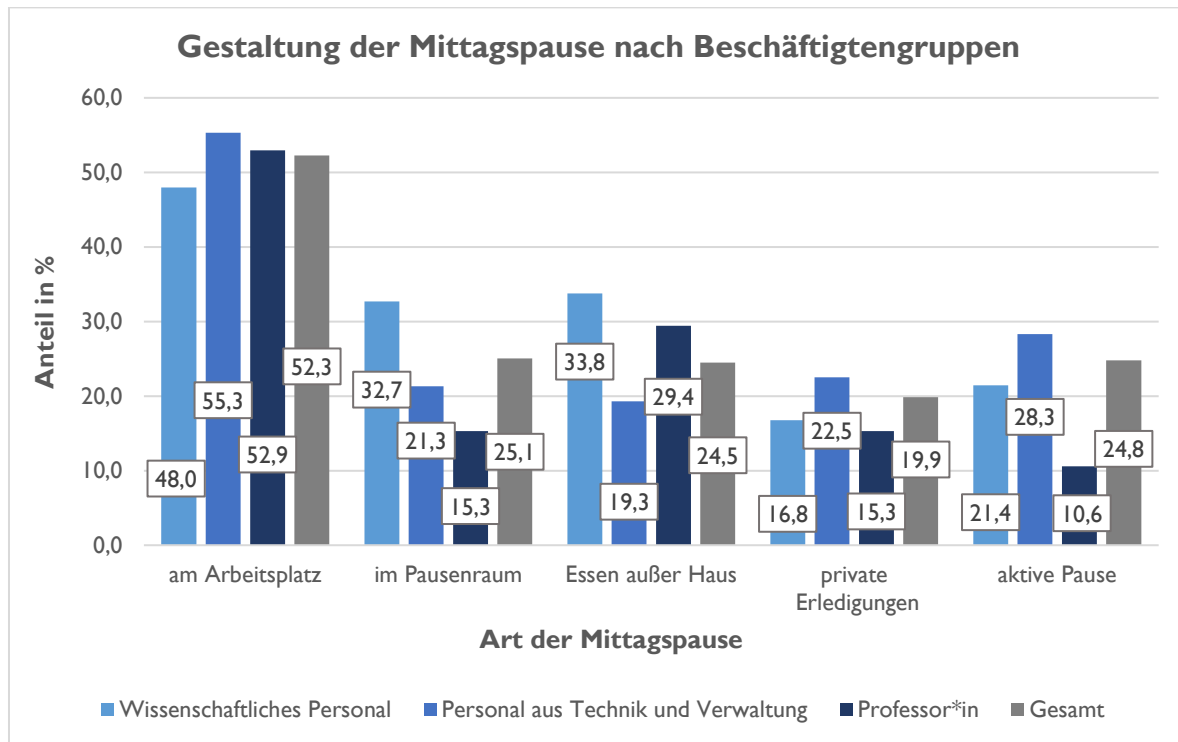


Abbildung 45 – Art der Mittagspause nach Beschäftigtengruppen (Mehrfachnennungen waren möglich, n = 1420). Am Arbeitsplatz: nWiss. Pers. = 226, nPers. T+V = 459, nProf. = 45, nGesamt = 742; Im Pausenraum: nWiss. Pers. = 154, nPers. T+V = 177, nProf. = 13, nGesamt = 356; Essen außer Haus: nWiss. Pers. = 159, nPers. T+V = 160, nProf. = 25, nGesamt = 348; Private Erledigungen: nWiss. Pers. = 79, nPers. T+V = 187, nProf. = 13, nGesamt = 282; Aktive Pause: nWiss. Pers. = 101, nPers. T+V = 235, nProf. = 9, nGesamt = 352.

Bei der Frage, wie die Beschäftigten aus den verschiedenen Befragungsbereichen ihre Mittagspause verbringen, antworteten fast alle der befragten Bereiche mit über 50 %, dass sie diese am Arbeitsplatz verbringen. Die Ausnahme bildet hierbei die LWF, diese liegt bei 47,5 %. Immerhin gestalten knapp 25 % ihre Mittagspause auch aktiv (Abbildung 46). Allerdings ist zu berücksichtigen, dass es Mehrfachantworten gab, d. h. es ist nicht ersichtlich, wie die Verteilung der verschiedenen Gestaltungsvarianten pro Person ausfällt.

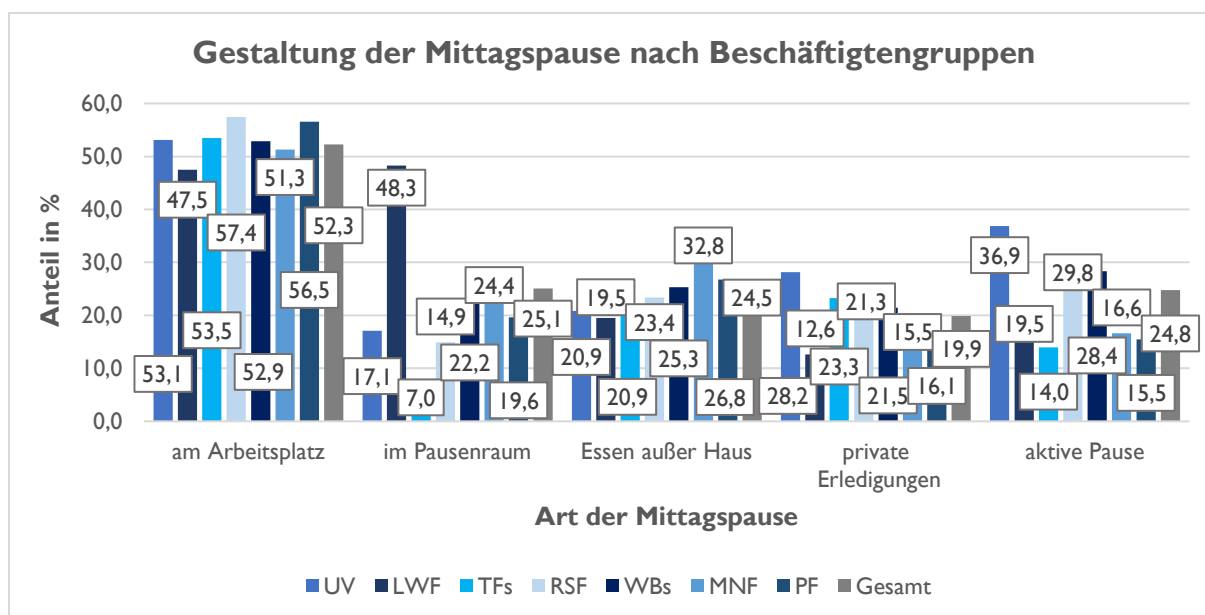


Abbildung 46 – Art der Mittagspause nach Befragungsbereichen (Mehrfachnennungen waren möglich, n = 1420). Am Arbeitsplatz: n_{UV} = 196, n_{LWF} = 124, n_{TFs} = 23, n_{RSF} = 27, n_{WBs} = 138, n_{MNF} = 139, n_{PF} = 95, n_{Gesamt} = 742; Im Pausenraum: n_{UV} = 63, n_{LWF} = 126, n_{TFs} = 3, n_{RSF} = 7, n_{WBs} = 58, n_{MNF} = 66, n_{PF} = 33, n_{Gesamt} = 356; Essen außer Haus: n_{UV} = 77, n_{LWF} = 51, n_{TFs} = 9, n_{RSF} = 11, n_{WBs} = 66, n_{MNF} = 89, n_{PF} = 45, n_{Gesamt} = 348; Private Erledigungen: n_{UV} = 104, n_{LWF} = 33, n_{TFs} = 10, n_{RSF} = 10, n_{WBs} = 56, n_{MNF} = 42, n_{PF} = 27, n_{Gesamt} = 282; Aktive Pause: n_{UV} = 136, n_{LWF} = 51, n_{TFs} = 6, n_{RSF} = 14, n_{WBs} = 74, n_{MNF} = 45, n_{PF} = 26, n_{Gesamt} = 352.

Ein Ansatzpunkt für das UGM ist hierbei, weitere Möglichkeiten zu entwickeln, die Mittagspause aktiv zu gestalten (insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Sitzzeiten) und gleichzeitig ein ausgewogenes Mittagessen einzunehmen.

Bei der folgenden Frage ging es um die Häufigkeit der Mensanutzung in der Mittagspause sowie die Gründe für oder gegen eine (regelmäßige) Nutzung (Abbildung 47).

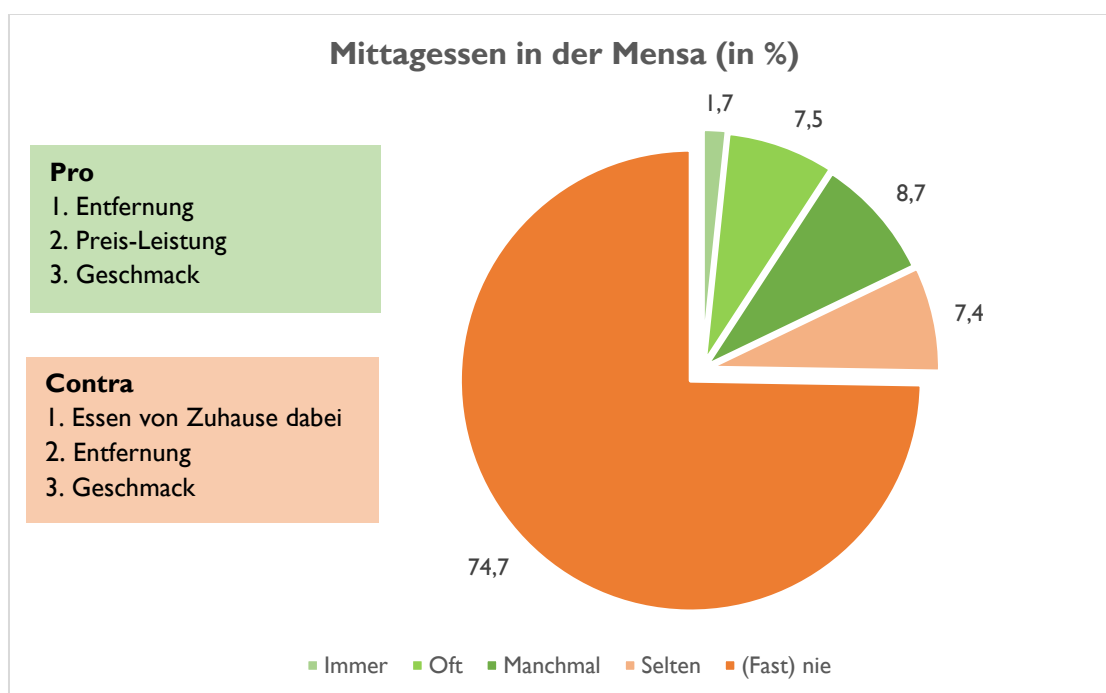


Abbildung 47 – Häufigkeit der Mensanutzung mit Gründen für und gegen ein Mittagessen in der Mensa (n = 1326).

Ein weiterer Aspekt ging der Frage nach, welche Faktoren den Beschäftigten beim Kauf von Lebensmitteln wichtig oder sehr wichtig sind (Abbildung 48). In der Abbildung sind die fünf wichtigsten Faktoren dargestellt.

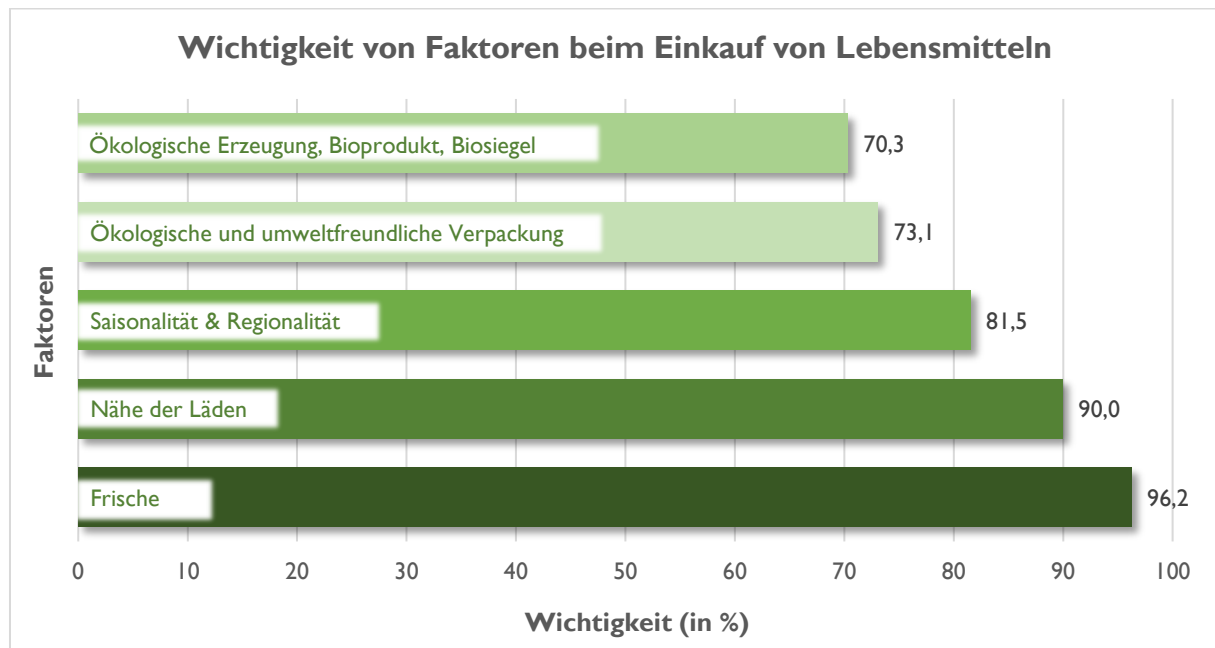


Abbildung 48 – Darstellung der wichtigsten Faktoren beim Einkauf von Lebensmitteln (Mehrfachnennungen waren möglich, n = 1383).

Der Zeitraum der Befragung fiel zum Teil in die Phase, in der, aufgrund der aktuellen Vorgaben, die Mensen des Studierendenwerkes Bonn nicht geöffnet hatten. Darüber hinaus befand sich ein Großteil der Beschäftigten in diesem Zeitraum im Homeoffice oder einem hybriden Arbeitsmodell, sodass dies als Einfluss der Antworten zur Häufigkeit der Mensanutzung berücksichtigt werden muss.

Zukünftig könnte es eine Alternative sein, spezifische Kochkurse für die Beschäftigten anzubieten, z. B. zum Thema gesunder Lunch, und darüber hinaus die bestehende Kooperation mit dem Studierendenwerk auszubauen, die Ergebnisse vorzustellen und gemeinsam über weitere Optimierungen im Mensaangebot nachzudenken bzw. gemeinsame Maßnahmen umzusetzen.

4.2.6. Offene Fragen

Die Antworten auf die beiden offenen Fragen am Ende der Befragung wurden von knapp 1000 Personen der Befragten beantwortet, was ein sehr hoher Wert ist. Es gab die Möglichkeit, drei Antworten pro Frage zu geben. Die Antworten wurden nach Kategorien zusammengefasst und nach Häufigkeiten gewichtet in die Abbildungen als Wortwolke eingefügt. Die Kategorien, bei denen sich die Befragten mehr wünschen, sind in **grün** geschrieben. Die **roten** Begriffe kennzeichnen die Kategorien, von denen sich die Befragten weniger wünschen (Abbildungen 49 und 50). Hier werden nur die Ergebnisse der Gesamtstichprobe dargestellt.

Bei der Frage nach einem gesunden Arbeiten nannten die Befragten die Kategorien Arbeitsklima und Arbeitsplatzgestaltung am häufigsten und wünschen sich hier eine Verbesserung. Zur Kategorie Arbeitsklima gehören Aspekte wie die Verbesserung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit sowie eine bessere Kollegialität. Die Kategorie Arbeitsplatzgestaltung beinhaltet neben Ergonomie auch physikalische Aspekte sowie die Gestaltung der Arbeitsräume und das Vorhandensein von Sozial-/Pausenräumen. Darüber hinaus wünschen sich die Befragten weniger Arbeitsbelastung, wozu z. B. auch die Verringerung von Zeitdruck und die klare Benennung von Tätigkeitsfeldern gehört. Auch die Erhöhung der Anzahl von Gesundheitsangeboten spielt eine wichtige Rolle (Abbildung 49).



Abbildung 49 – Antwortkategorien auf die offene Frage „Ein gesundes Arbeiten an der Universität Bonn beinhaltet für mich die folgenden drei Aspekte...“ (n = 984).

Die drei am häufigsten genannten Kategorien bei der Frage nach der Hochschulleitung sind Arbeitsklima, Arbeitsplatzgestaltung und Organisationsstruktur. Zur Kategorie Arbeitsklima gehören die Wünsche nach einer verbesserten (bereichsübergreifenden) Kommunikation sowie einer besseren kollegialen Zusammenarbeit. In der Kategorie Arbeitsplatzgestaltung ging es neben der Ergonomie vor allem um die Aspekte einer schnelleren Digitalisierung und um den Wunsch zur Möglichkeit des Arbeitens im Homeoffice. Bei der Kategorie Organisationsstruktur geht es einerseits um den Abbau von Bürokratie sowie Vereinfachung von Prozessen, aber andererseits um eine klare Regelung von Zuständigkeiten und Abläufen. Bei den Karriereperspektiven ging es vor allem um eine planbare Zukunft, also einer Erhöhung von unbefristeten Verträgen (Abbildung 50).



Abbildung 50 – Antwortkategorien auf die offene Frage „Wenn ich ein Teil der Hochschulleitung wäre, würde ich die folgenden drei Aspekte an der Universität Bonn verändern...“ (n = 1000).

4.3. Weiterführende Analysen

Es wurden multiple lineare Regressionsanalysen durchgeführt, um zu untersuchen, wie die **Belastungsfaktoren**, oder auch Arbeitsplatzfaktoren (in den Abbildungen jeweils dargestellt im blau hinterlegten Kasten), mit den einzelnen **Belastungsfolgen** (mittig in den jeweiligen Abbildungen) zusammenhängen. Vorherige Studien haben gezeigt, dass nicht alle Belastungsfaktoren gleich relevant sind für die Belastungsfolgen bzw. sich je nach Belastungsfolge unterscheiden (Nübling et al., 2005; Nübling et al., 2015).

Bei diesen Analysen wird ermittelt, welche Belastungsfaktoren am stärksten mit der jeweiligen Belastungsfolge zusammenhängen. Diese Ergebnisse geben wertvolle Hinweise darauf, bei welchen Belastungsfolgen eine Verbesserung bestimmter Belastungsfaktoren einen besonders positiven Einfluss auf die Belastungsfolgen hätte oder diese im besten Fall erst gar nicht entstehen lassen. Hierzu wurden multiple Regressionsanalysen der 24 Belastungsfaktoren auf jeden der sieben Faktoren der Belastungsfolgen gerechnet – analog zum Vorgehen wie bei Nübling et al. (2005 und 2015) beschrieben. Die **Belastungsfaktoren** sind in den **blau hinterlegten Kästen** oben in der jeweiligen Abbildung dargestellt, wobei die Nummerierung an den Kästen die Reihenfolge und damit die Größe des Einflusses kennzeichnet. **Die Regressionsanalysen wurden nach Beschäftigungsgruppen getrennt durchgeführt.** Die Differenzierung nach Beschäftigtengruppen ermöglicht es, gezielte Maßnahmen für eine Zielgruppe durchzuführen, d. h. ausgewählte Belastungsfaktoren zu verbessern mit dem Ziel, die Belastungsfolgen für die ausgewählte Beschäftigtengruppe zu reduzieren.

In einem weiteren Schritt der Regressionsanalysen wurden die personenbezogenen Faktoren, wie Alter und Geschlecht, aber auch die Dimensionen der Gesundheitskompetenz (SK und SR) und die Persönlichkeitsdimensionen des BFI-10 eingefügt. Dieser Analyseschritt zeigt, dass es eine weitere Ebene gibt, also die individuelle und personenbezogene Ebene, die ebenfalls einen Einfluss auf die Belastungsfolgen hat. Demnach hat die Ausprägung der Persönlichkeit einen Einfluss darauf, wie stark bestimmte Belastungsfolgen empfunden werden oder wie stark diese bei der einzelnen Person ausgeprägt sind. Die zuvor genannten Faktoren werden als **persönliche Faktoren** zusammengefasst und in den **grün hinterlegten Kästen** unten in der jeweiligen Abbildung dargestellt. **Die Regressionsanalysen wurden differenziert nach Beschäftigtengruppen durchgeführt.** Die Ergebnisse der weiterführenden Analysen differenziert nach Befragungsbereichen werden aus Platzgründen hier nicht dargestellt. Diese können den Ergebnisberichten der einzelnen Bereiche entnommen werden.

4.3.1. Wissenschaftliches Personal

Bei der Belastungsfolge *Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel* hat die Regressionsanalyse *Work-Privacy-Konflikte*, *Bedeutung der Arbeit*, *Rollenkonflikte*, *Unsicherheit des Arbeitsplatzes*, *Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz* und die *physikalische Arbeitsumgebung* als signifikante Belastungsfaktoren zur Aufklärung der Varianz identifiziert. Durch diese Faktoren werden 43,4 % der Varianz aufgeklärt (Abbildung 51). Die Hinzunahme der personenbezogenen Faktoren erhöht die aufgeklärte Varianz um 1,5 % mit der *Dauer der aktuellen Tätigkeit* als signifikanter Faktor. Die Dimensionen der Gesundheitskompetenz erhöhen den Beitrag zur Aufklärung der Varianz minimal, wobei sie selbst keine signifikanten Faktoren sind. Die Hinzunahme der Persönlichkeitsdimensionen erhöht den Anteil der aufgeklärten Varianz um 2,4 %, ohne dabei selbst signifikante Faktoren zu sein.

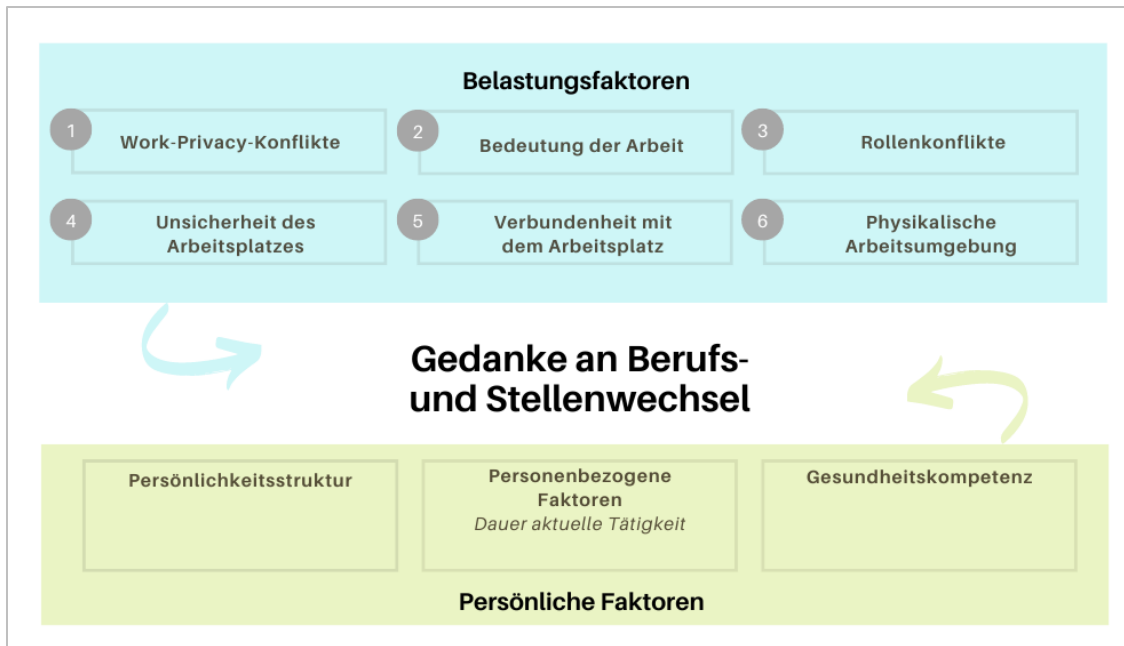


Abbildung 51 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel* beim wissenschaftlichen Personal (n = 451). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Die Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Unfähigkeit abzuschalten* ergab, dass die Belastungsfaktoren *Work-Privacy-Konflikte*, *Entgrenzung* und die *physikalische Arbeitsumgebung* einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten. Alle Faktoren zusammen tragen 35,0 % zur Aufklärung der Varianz bei (Abbildung 52). Bei Hinzunahme von *Gesundheitskompetenz* steigt der Anteil der aufgeklärten Varianz auf 39,9 %. Hierbei gibt es einen negativen Zusammenhang. Dies bedeutet, je höher die SR ausgeprägt ist, desto weniger ist die *Unfähigkeit abzuschalten* vorhanden. *Neurotizismus* und *Verträglichkeit* erhöhen den Anteil der Varianz um 1,6 %. Dabei hat *Neurotizismus* einen positiven Zusammenhang, also je mehr *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto mehr ist die *Unfähigkeit abzuschalten* vorhanden. Bei der *Verträglichkeit* stellt sich der Zusammenhang umgekehrt da. Die personenbezogenen Faktoren leisten einen zusätzlichen Beitrag von 1,5 % zur Aufklärung der Varianz, ohne dabei selbst signifikante Faktoren zu sein.

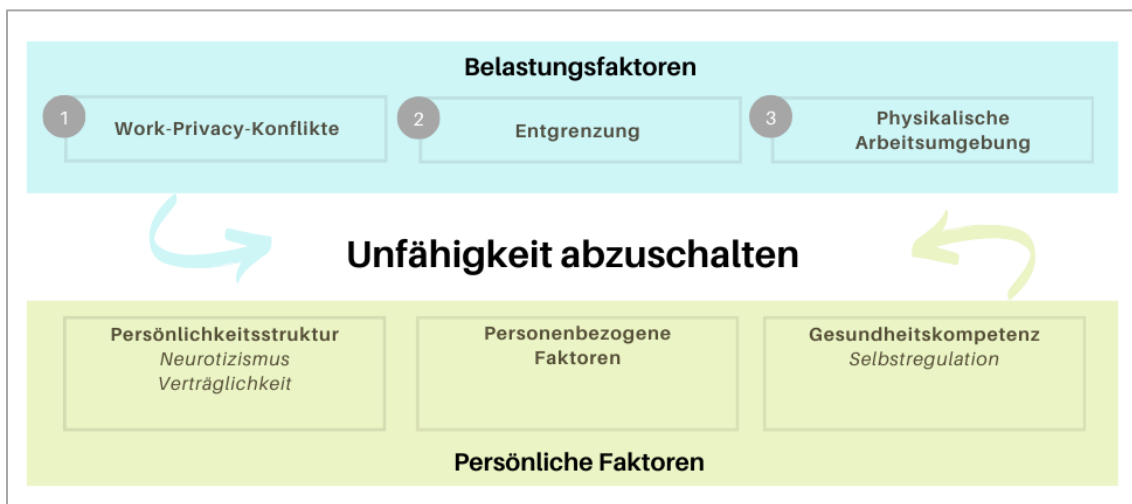


Abbildung 52 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Unfähigkeit abzuschalten* beim wissenschaftlichen Personal (n = 466). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Bei der Belastungsfolge *Arbeitszufriedenheit* ergab die Regressionsanalyse elf Faktoren, die einen signifikanten Beitrag leisten (Abbildung 53). Alle Faktoren zusammen leisten einen Beitrag von 69,4 % zur Aufklärung der Varianz. Die *Arbeitszufriedenheit* ist also stark durch die Belastungsfaktoren geprägt, wobei der größte Faktor

Gemeinschaftsgefühl ist. Die Hinzunahme der Dimensionen der Persönlichkeitsstruktur sowie der personenbezogenen Faktoren erhöht den Anteil der aufgeklärten Varianz jeweils minimal, jedoch ohne dass sie selbst signifikante Faktoren werden. Die Hinzunahme der beiden Dimensionen der GK hat keinen Einfluss auf den Anteil der aufgeklärten Varianz.

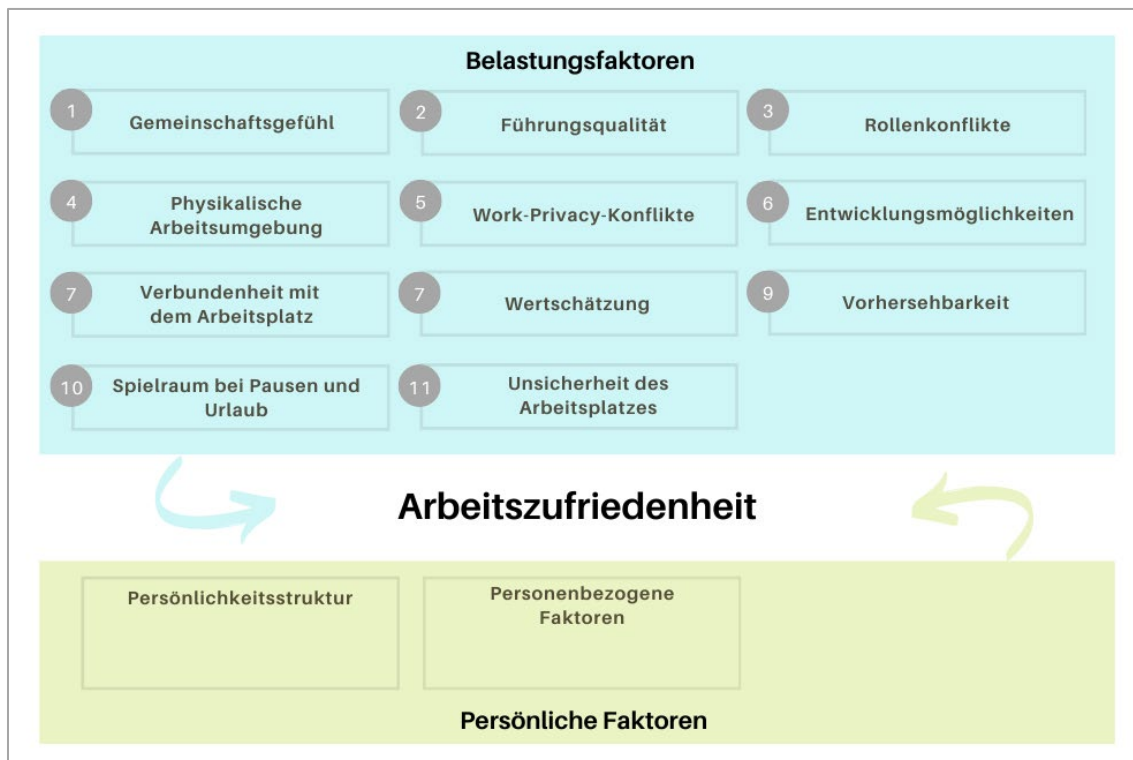


Abbildung 53 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Arbeitszufriedenheit* beim wissenschaftlichen Personal (n = 421). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Für die Belastungsfolge *Präsentismus* ergaben sich bei der Regressionsanalyse insgesamt fünf Faktoren, die einen signifikanten Beitrag für die Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 54). Insgesamt klären diese Faktoren 36,1 % der Varianz auf. Den größten Einfluss haben dabei *Work-Privacy-Konflikte*.

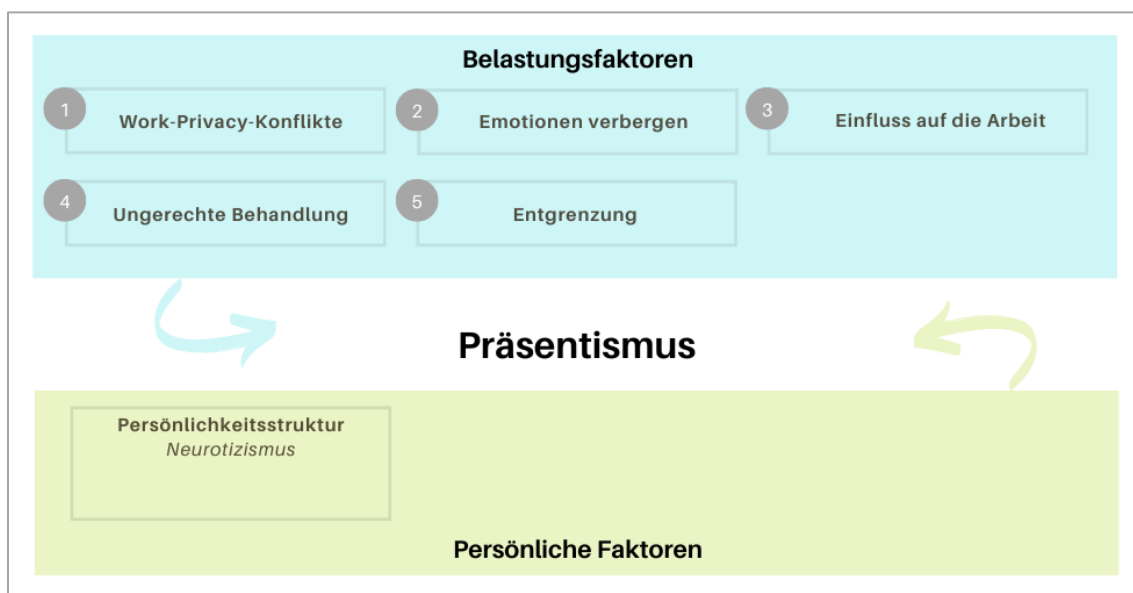


Abbildung 54 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Präsentismus* beim wissenschaftlichen Personal (n = 419). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Die Hinzunahme der personenbezogenen Faktoren sowie der beiden Dimensionen der GK hat keinen Einfluss auf die Erhöhung der aufgeklärten Varianz. Die Persönlichkeitsdimension *Neurotizismus* erhöht den

Anteil der aufgeklärten Varianz minimal auf 36,6 %. Hier gibt es einen positiven Zusammenhang mit der Belastungsfolge *Präsentismus*, d. h. je mehr *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto mehr ist *Präsentismus* vorhanden.

Für die Belastungsfolge *Burnout-Symptome* ergaben sich insgesamt vier Faktoren, die einen Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 55). Diese sind *Work-Privacy-Konflikte*, *Rollenkonflikte*, *Wertschätzung* und *quantitative Anforderungen*. Insgesamt klären diese Faktoren 47,9 % der Varianz auf. Die Hinzunahme der personenbezogenen Faktoren erhöht die aufgeklärte Varianz auf 50,8 %. Hierbei sind das *Geschlecht* und die *Dauer der aktuellen Tätigkeit* signifikante Faktoren. Die Hinzunahme von Gesundheitskompetenz erhöht die Aufklärung der Varianz um 5,3 %.

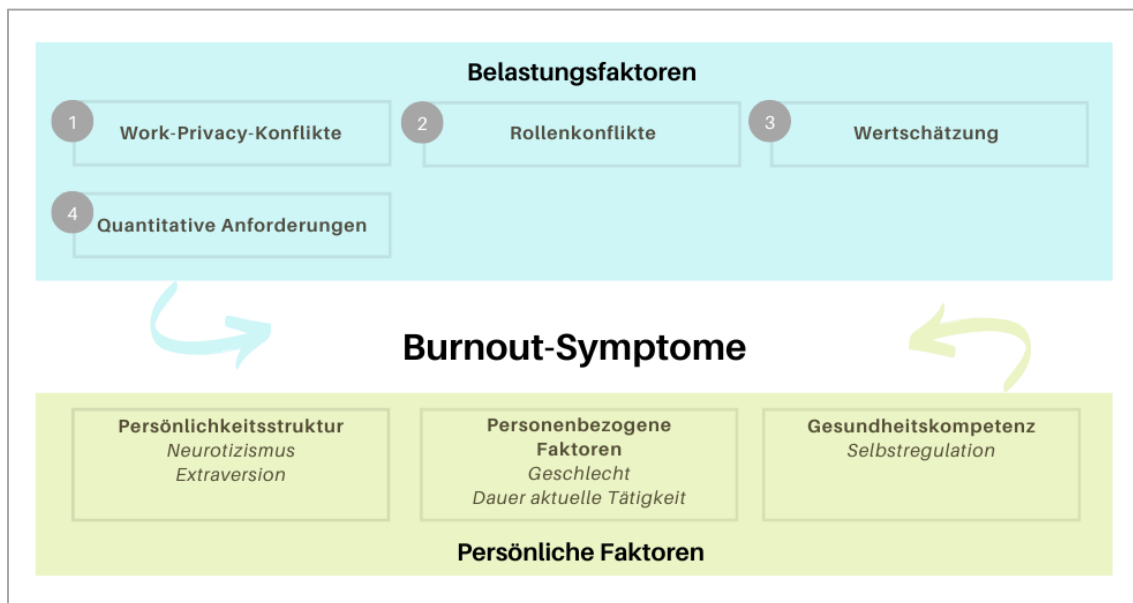


Abbildung 55 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Burnout-Symptome* für das wissenschaftliche Personal ($n = 446$). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Hier gibt es einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher die SR ausgeprägt ist, desto geringer sind *Burnout-Symptome* vorhanden. Bei den Dimensionen der Persönlichkeitsstruktur leisten *Neurotizismus* und *Extraversion* einen signifikanten Beitrag, erhöht die aufgeklärte um 3,6 %. Dabei zeigt *Neurotizismus* einen positiven Zusammenhang, d. h. je mehr *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto höher sind die *Burnout-Symptome*. Bei der *Extraversion* gibt es einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher *Extraversion* ausgeprägt ist, desto niedriger sind die *Burnout-Symptome*.

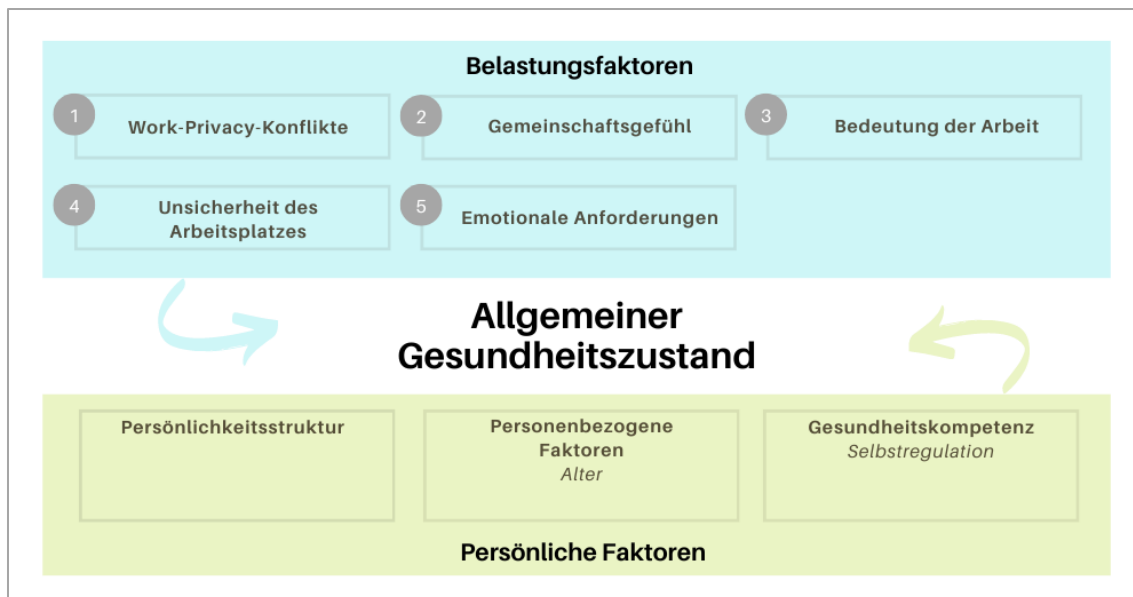


Abbildung 56 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *allgemeiner Gesundheitszustand* beim wissenschaftlichen Personal ($n = 459$). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Für die Belastungsfolge *allgemeiner Gesundheitszustand* ergaben sich insgesamt fünf Faktoren, die einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 56). Sie klären 31,1 % der Varianz auf. Das Alter als personenbezogener Faktor erhöht die aufgeklärte Varianz um 1 %. Die SR erhöht die Aufklärung der Varianz auf 31,8 %. Es gibt hierbei einen positiven Zusammenhang, d. h. je höher die SR ist, desto besser ist auch der *allgemeine Gesundheitszustand*. Die Persönlichkeitsdimensionen leisten einen minimalen Beitrag zur Aufklärung der Varianz, ohne selbst signifikante Faktoren zu sein.

Die sechs Belastungsfaktoren *Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz*, *Bedeutung der Arbeit*, *quantitative Anforderungen*, *Rollenkonflikte*, *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Feedback* klären 46,4 % der Varianz für die Belastungsfolge *Arbeitsengagement* auf (Abbildung 57). Die personenbezogenen haben keinen Einfluss auf die aufgeklärte Varianz. Die beiden Dimensionen der Gesundheitskompetenz steigern die aufgeklärte Varianz auf 48,1 %. Hier gibt es einen positiven Zusammenhang, d. h. je stärker SK und SR ausgeprägt sind, desto höher ist auch das *Arbeitsengagement*. Nach Hinzufügen der Persönlichkeitsdimensionen steigert sich die aufgeklärte Varianz auf 51,1 %. Hierbei leisten die Dimensionen *Gewissenhaftigkeit* und *Extraversion* einen zusätzlichen signifikanten Beitrag. Sie haben jeweils einen positiven Zusammenhang, d. h. je höher die jeweilige Dimension ausgeprägt ist, desto höher ist das *Arbeitsengagement*.

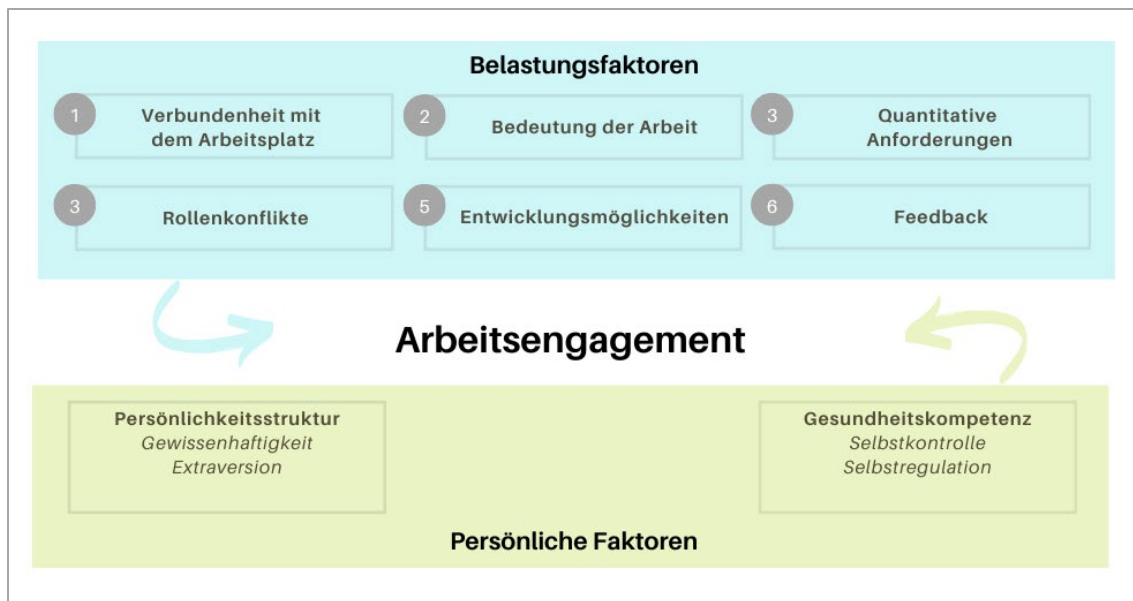


Abbildung 57 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Arbeitsengagement* des wissenschaftlichen Personals (n = 449). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

4.3.2. Professor*innen

Aufgrund fehlender statistischer Voraussetzungen wurden für diese Gruppe nur die Variablen des COP-SOQs in die Regressionsanalyse eingefügt. Die persönlichen Faktoren werden daher in den Abbildungen nicht berücksichtigt.

Bei der Belastungsfolge *Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel* hat die Regressionsanalyse *Unsicherheit des Arbeitsplatzes*, *Unterstützung bei der Arbeit* und *Rollenklarheit* als signifikante Belastungsfaktoren zur Aufklärung der Varianz identifiziert. Durch diese Faktoren werden 83,2 % der Varianz aufgeklärt (Abbildung 58).



Abbildung 58 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel* bei den Professor*innen (n = 69). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Die Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Unfähigkeit abzuschalten* ergab, dass die Belastungsfaktoren *Work-Privacy-Konflikte*, *Entgrenzung*, *Wertschätzung* und *Verbundenheit mit der Arbeit* einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten. Alle Faktoren zusammen tragen 71,2 % zur Aufklärung der Varianz bei (Abbildung 59).

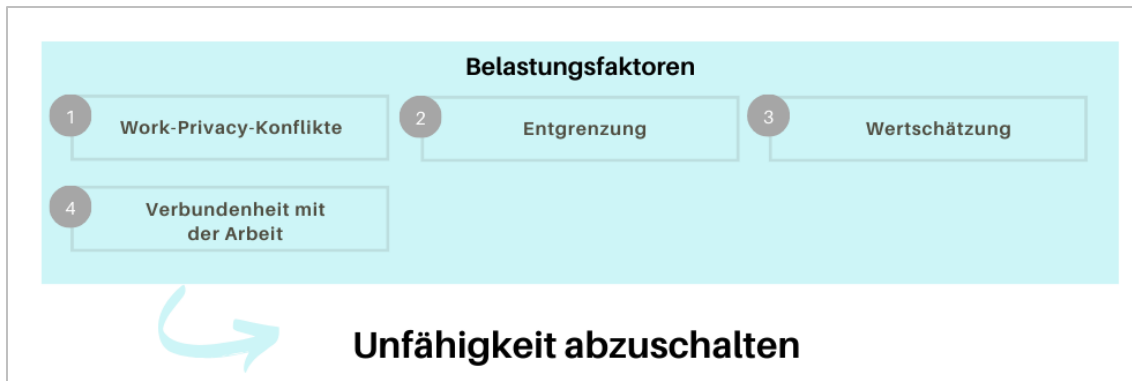


Abbildung 59 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Unfähigkeit abzuschalten* bei den Professor*innen (n = 57). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Bei der Belastungsfolge *Arbeitszufriedenheit* ergab die Regressionsanalyse zwei Faktoren, die einen signifikanten Beitrag leisten (Abbildung 60). Diese sind *Vertrauen und Gerechtigkeit* sowie *Unsicherheit des Arbeitsplatzes*. Beide Faktoren zusammen leisten einen Beitrag von 66,9 % zur Aufklärung der Varianz.



Abbildung 60 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Arbeitszufriedenheit* bei den Professor*innen (n = 64). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Für die Belastungsfolge *Präsentismus* ergaben sich bei der Regressionsanalyse insgesamt vier Faktoren, die einen signifikanten Beitrag für die Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 61). Insgesamt klären diese Faktoren 66,3 % der Varianz auf. Den größten Einfluss hat dabei der Belastungsfaktor *Vorhersehbarkeit der Arbeit*.

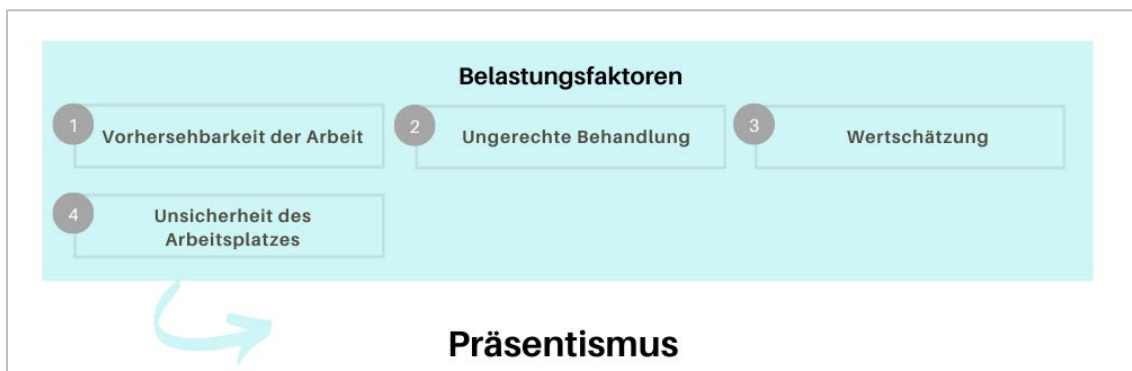


Abbildung 61 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Präsentismus* bei den Professor*innen (n = 43). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Für die Belastungsfolge *Burnout-Symptome* ergaben sich insgesamt zwei Faktoren, die einen Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 62). Diese sind *Feedback* und *Rollenkonflikte*. Insgesamt klären diese Faktoren 44,1 % der Varianz auf.

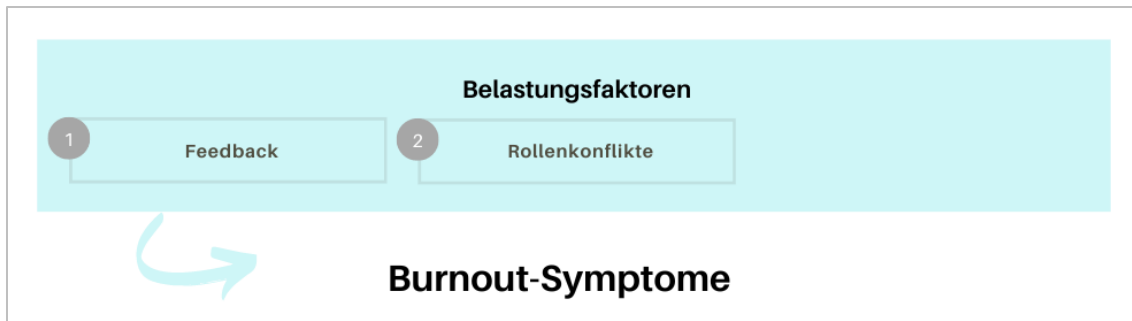


Abbildung 62 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Burnout-Symptome* bei den Professor*innen (n = 71). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Für die Belastungsfolge *allgemeiner Gesundheitszustand* ergaben sich insgesamt zwei Faktoren, die einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 63). Diese sind *Work-Privacy-Konflikte* und *emotionale Anforderungen*. Sie klären 48,8 % der Varianz auf.



Abbildung 63 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *allgemeiner Gesundheitszustand* bei den Professor*innen (n = 86). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Der Belastungsfaktor *Vorhersehbarkeit der Arbeit* klären 26,7 % der Varianz für die Belastungsfolge *Arbeitsengagement* auf (Abbildung 64).



Abbildung 64 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Arbeitsengagement* der Professor*innen (n = 86). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

4.3.3. Personal aus Technik und Verwaltung

Bei der Belastungsfolge *Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel* hat die Regressionsanalyse *Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz, Rollenkonflikte, Einfluss auf die Arbeit, ungerechte Behandlung, Rollenklarheit, Work-Privacy-Konflikte, Spielraum bei Pausen und Urlaub, Emotionen verbergen und Unsicherheit des Arbeitsplatzes* als signifikante Belastungsfaktoren zur Aufklärung der Varianz identifiziert. Durch diese Faktoren werden 35,4 % der Varianz aufgeklärt (Abbildung 65). Die Hinzunahme der personenbezogenen Faktoren erhöht die aufgeklärte Varianz um 3,1 % mit der *Dauer der Berufstätigkeit* und *Alter* als signifikante Faktoren. Die Dimensionen der Gesundheitskompetenz erhöhen den Beitrag zur Aufklärung der Varianz minimal, wobei sie selbst keine signifikanten Faktoren sind. Die Hinzunahme der Persönlichkeitsdimensionen hat keinen Einfluss auf den Anteil der aufgeklärten Varianz.

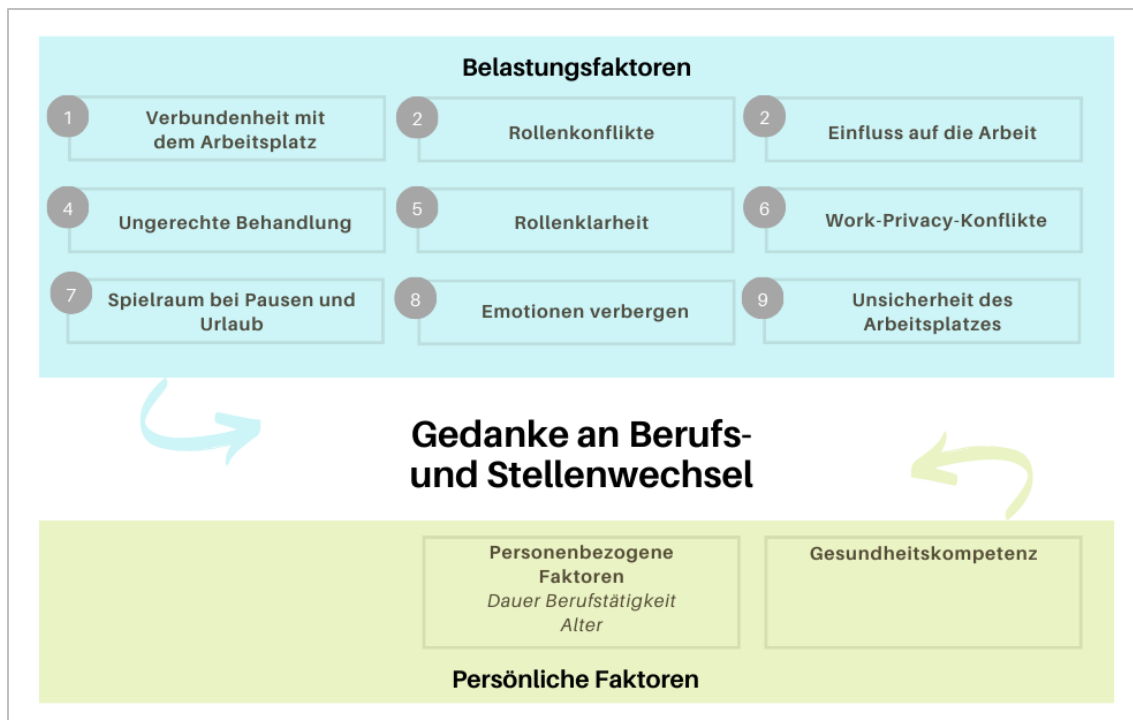


Abbildung 65 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel* des Personals aus Technik und Verwaltung (n = 672). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Die Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Unfähigkeit abzuschalten* ergab, dass acht Belastungsfaktoren einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten. Alle Faktoren zusammen tragen 25,9 % zur Aufklärung der Varianz bei (Abbildung 66). Den größten Anteil haben *Work-Privacy-Konflikte* und *quantitative Anforderungen*. Bei Hinzunahme von *Gesundheitskompetenz* steigt der Anteil der aufgeklärten Varianz auf 32,8 %. Dies bedeutet, je höher die SR ausgeprägt ist, desto weniger ist die *Unfähigkeit abzuschalten* vorhanden. Die Persönlichkeitsdimension *Neurotizismus* erhöht den Anteil der Varianz um 1,6 %. Dabei hat *Neurotizismus* einen positiven Zusammenhang, also je mehr *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto mehr ist die *Unfähigkeit abzuschalten* vorhanden. Die personenbezogenen Faktoren leisten keinen zusätzlichen Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

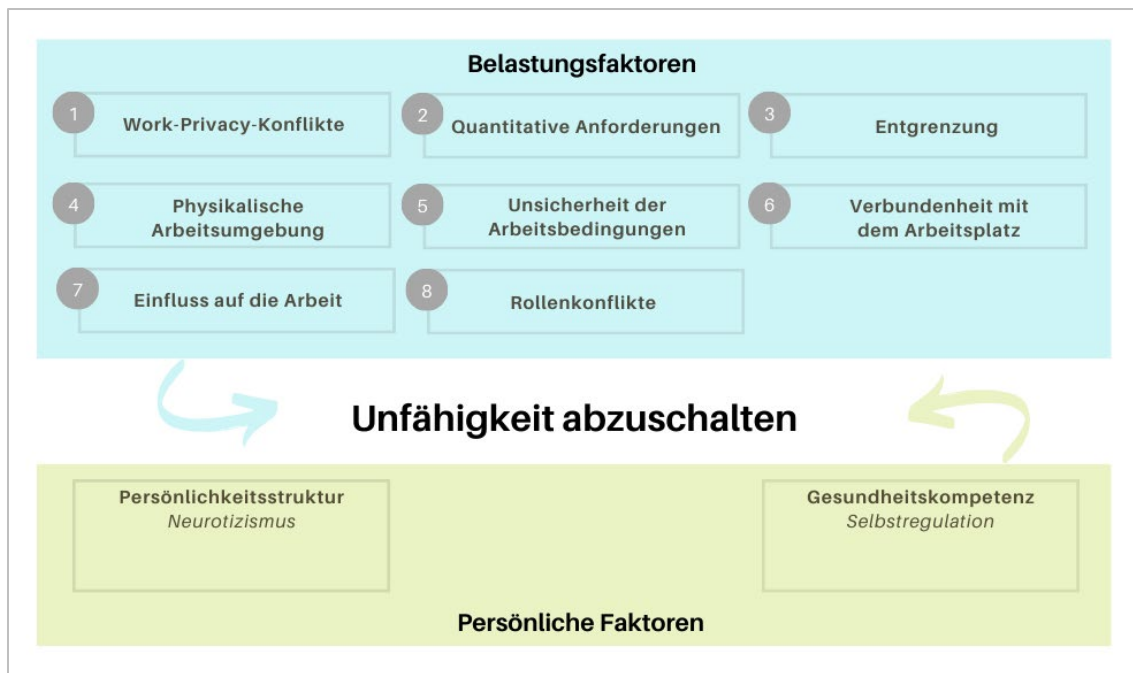


Abbildung 66 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Unfähigkeit abzuschalten* des Personals aus Technik und Verwaltung (n = 743). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Bei der Belastungsfolge *Arbeitszufriedenheit* ergab die Regressionsanalyse 13 Faktoren, die einen signifikanten Beitrag leisten (Abbildung 67). Alle Faktoren zusammen leisten einen Beitrag von 73,9 % zur Aufklärung der Varianz. Die *Arbeitszufriedenheit* ist also stark durch die Belastungsfaktoren geprägt, wobei der größte Faktor *Führungsqualität* ist. Die Hinzunahme der personenbezogenen Faktoren erhöht die Varianz auf 76,2 %. Signifikante Faktoren sind dabei *Alter* und die *Dauer der aktuellen Tätigkeit*. Die Hinzunahme der GK erhöht den Anteil der aufgeklärten Signifikanz minimal, ohne dass sie dabei selbst zu signifikanten Faktoren werden. Die Persönlichkeitsdimension *Extraversion* erhöht den Anteil der aufgeklärten Varianz ebenfalls minimal. Hierbei gibt es einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher die *Extraversion* ausgeprägt ist, desto niedriger ist die *Arbeitszufriedenheit*.

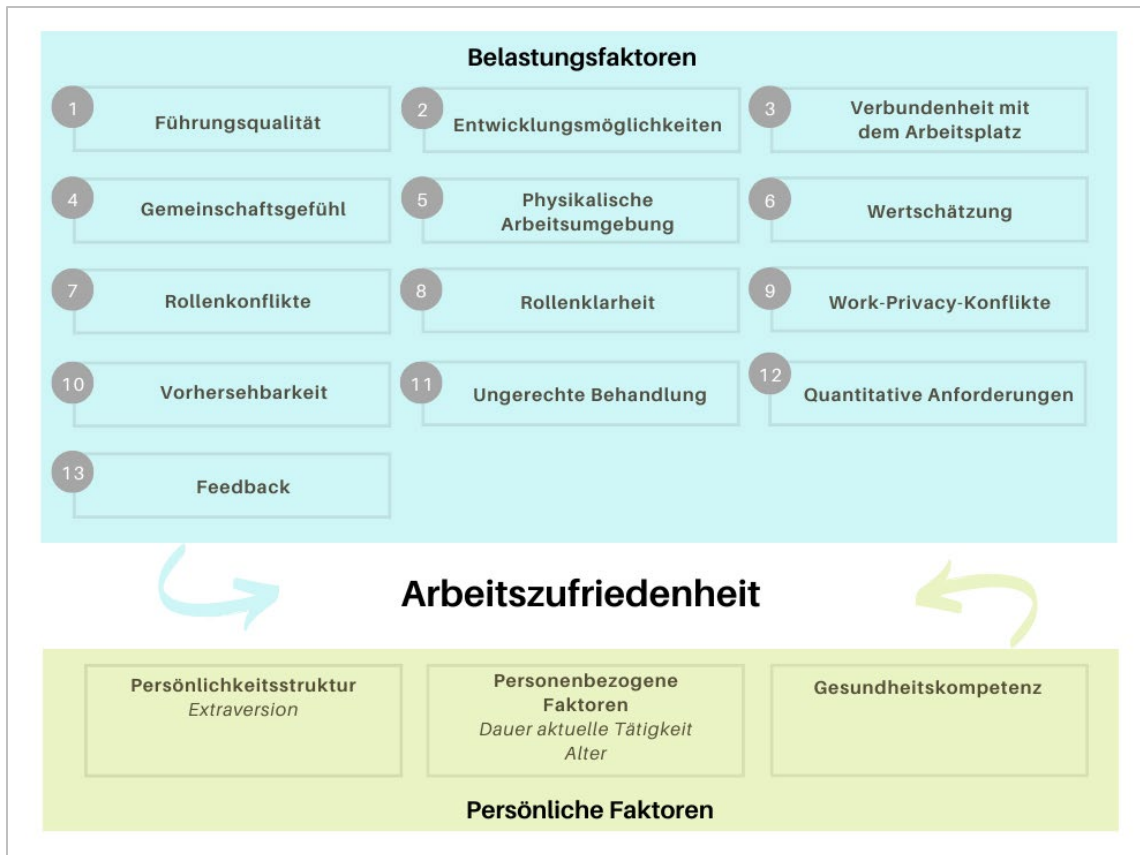


Abbildung 67 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Arbeitszufriedenheit* des Personals aus Technik und Verwaltung (n = 748). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Für die Belastungsfolge *Präsentismus* ergaben sich bei der Regressionsanalyse insgesamt sieben Faktoren, die einen signifikanten Beitrag für die Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 68). Insgesamt klären diese Faktoren 27,0 % der Varianz auf. Die stärksten Faktoren sind hierbei *emotionale Anforderungen* sowie der *Einfluss auf die Arbeit*.

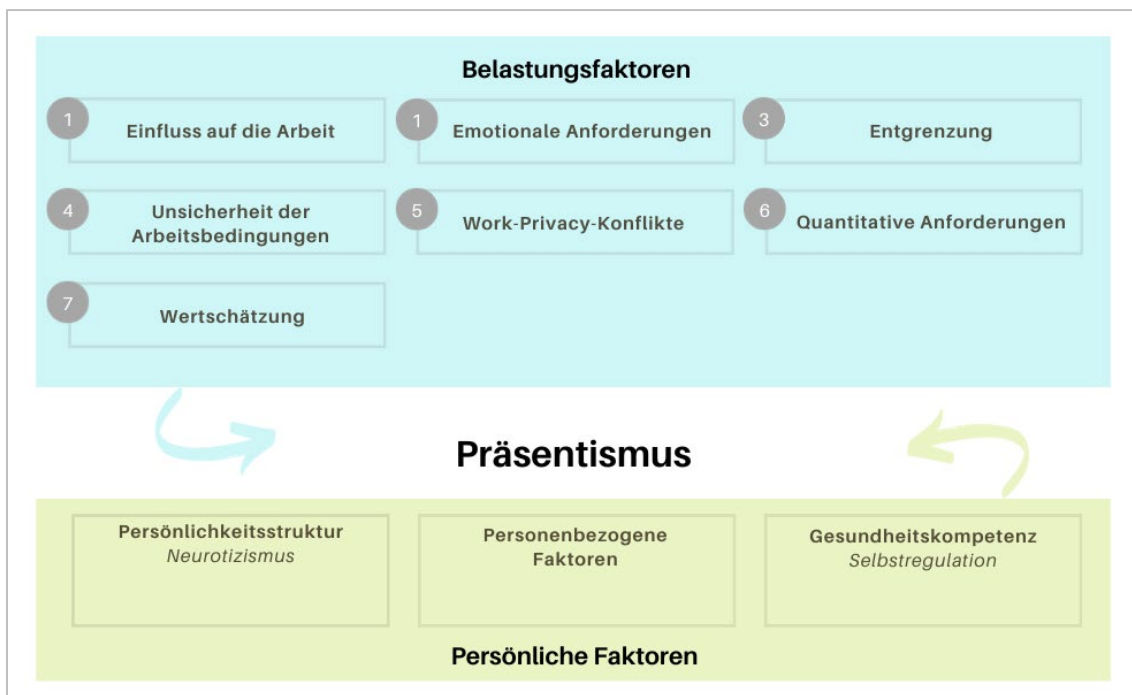


Abbildung 68 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Präsentismus* des Personals aus Technik und Verwaltung (n = 748). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Die Hinzunahme der personenbezogenen Faktoren erhöht den Anteil der aufgeklärten Varianz um 1,1 %, ohne dass dabei die Faktoren selbst signifikant werden. Die SR hat einen signifikanten Einfluss und erhöht den Anteil der aufgeklärten Varianz um 2,2 %. Hier gibt es einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher die SR ist, desto niedriger ist der *Präsentismus* ausgeprägt. Die Persönlichkeitsdimension *Neurotizismus* erhöht den Anteil der aufgeklärten Varianz minimal auf 28,2 %. Hier gibt es einen positiven Zusammenhang mit der Belastungsfolge *Präsentismus*, d. h. je mehr *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto mehr ist *Präsentismus* vorhanden.

Für die Belastungsfolge *Burnout-Symptome* ergaben sich insgesamt sieben Faktoren, die einen Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 69). Den größten Einfluss hat der Belastungsfaktor *Work-Privacy-Konflikte*. Insgesamt klären diese Faktoren 36,3 % der Varianz auf. Die Hinzunahme der personenbezogenen Faktoren erhöht die aufgeklärte Varianz auf 37,8 %. Hierbei wird das *Geschlecht* ein signifikanter Faktor. Die Hinzunahme von Gesundheitskompetenz erhöht die Aufklärung der Varianz auf 44,2 %.

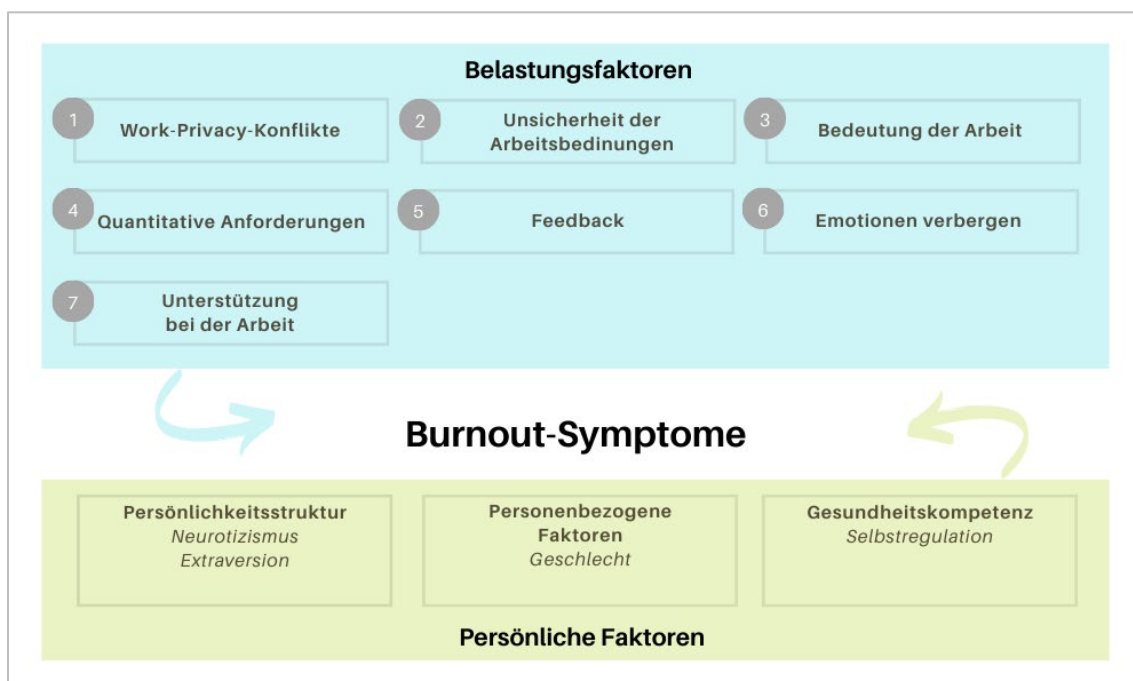


Abbildung 69 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Burnout-Symptome* des Personals aus Technik und Verwaltung (n = 749). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Hier gibt es einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher die SR ausgeprägt ist, desto geringer sind *Burnout-Symptome* vorhanden. Bei den Dimensionen der Persönlichkeitsstruktur leisten *Neurotizismus* und *Extraversion* einen signifikanten Beitrag, erhöht die aufgeklärte um 2,3 %. Dabei zeigt *Neurotizismus* einen positiven Zusammenhang, d. h. je mehr *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto höher sind die *Burnout-Symptome*. Bei der *Extraversion* gibt es einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher *Extraversion* ausgeprägt ist, desto niedriger sind die *Burnout-Symptome*.

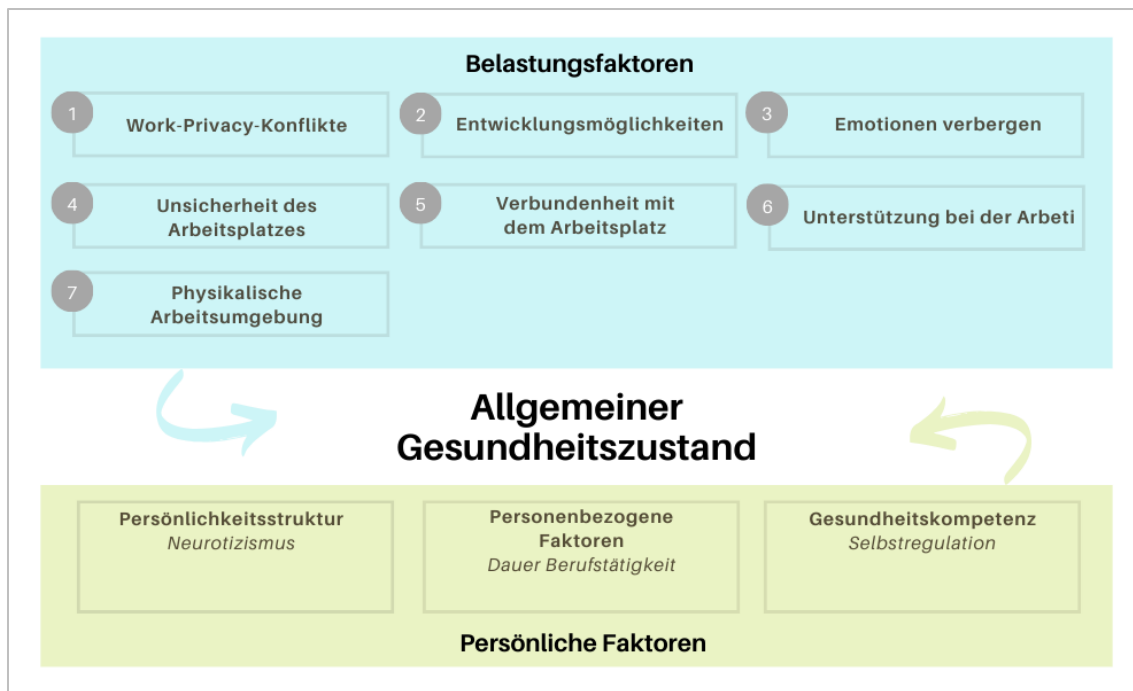


Abbildung 70 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *allgemeiner Gesundheitszustand* beim Personal aus Technik und Verwaltung ($n = 757$). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Für die Belastungsfolge *allgemeiner Gesundheitszustand* ergaben sich insgesamt sieben Faktoren, die einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz leisten (Abbildung 70). Sie klären 23,5 % der Varianz auf. Die *Dauer der Berufstätigkeit* als personenbezogener Faktor erhöht die aufgeklärte Varianz um 3,7 %. Die SR erhöht die Aufklärung der Varianz auf 28,5 %. Es gibt hierbei einen positiven Zusammenhang, d. h. je höher die SR ist, desto besser ist auch der *allgemeine Gesundheitszustand*. Die Persönlichkeitsdimension *Neurotizismus* wird bei Hinzunahme ein signifikanter Faktor, dabei ändert sich aber nicht der Anteil der aufgeklärten Varianz. Hierbei gibt es einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto niedriger ist der *allgemeine Gesundheitszustand*.

Acht Belastungsfaktoren klären 58,1 % der Varianz für die Belastungsfolge *Arbeitsengagement* auf (Abbildung 71). Die personenbezogenen haben keinen Einfluss auf die aufgeklärte Varianz. Die Dimension SK steigert die aufgeklärte Varianz auf 59,8 %. Hier gibt es einen positiven Zusammenhang, d. h. je stärker die SK ausgeprägt ist, desto höher ist auch das *Arbeitsengagement*. Nach Hinzufügen der Persönlichkeitsdimensionen steigert sich die aufgeklärte Varianz auf 60,6 %. Hierbei leisten die Dimensionen *Gewissenhaftigkeit*, *Neurotizismus* und *Extraversion* einen zusätzlichen signifikanten Beitrag. *Gewissenhaftigkeit* und *Verträglichkeit* haben einen positiven Zusammenhang, d. h. je höher die jeweilige Dimension ausgeprägt ist, desto höher ist das *Arbeitsengagement*. Dagegen hat *Neurotizismus* einen negativen Zusammenhang, d. h. je höher *Neurotizismus* ausgeprägt ist, desto geringer ist das *Arbeitsengagement*.

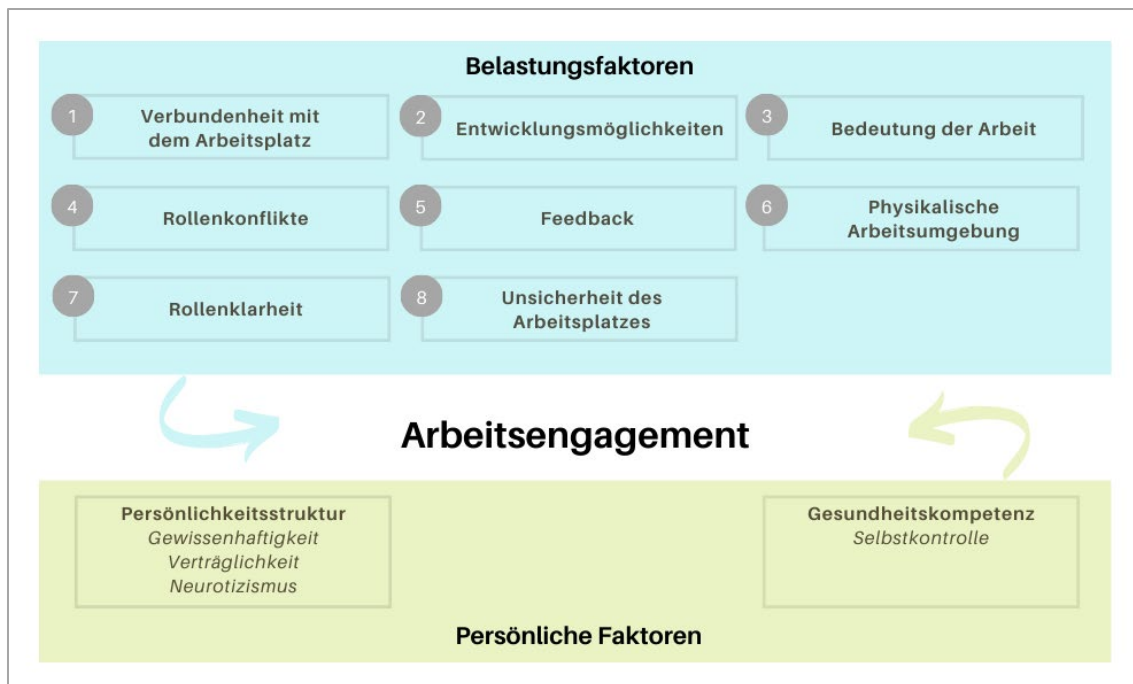


Abbildung 71 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge *Arbeitsengagement* des Personals aus Technik und Verwaltung (n = 765). Die dargestellten Belastungsfaktoren leisten einen signifikanten Beitrag zur Aufklärung der Varianz.

Es wird bei den weiterführenden Analysen ermittelt, welche Belastungsfaktoren am stärksten mit der jeweiligen Belastungsfolge zusammenhängen. Diese Ergebnisse können wertvolle Hinweise darauf geben, bei welchen Belastungsfaktoren eine Prävention oder eine Verbesserung sich besonders positiv auf die Ausprägung der Belastungsfolgen auswirken würde, z. B. eine Verbesserung der *Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz* hat eine positive Auswirkung auf das *Arbeitsengagement* (Abbildung 71; (Nübling et al., 2015)).

In der folgenden Tabelle sind die Belastungsfaktoren aufgeführt, die bei den jeweiligen Regressionsanalysen mehrfach vorkommen und damit eine besondere Bedeutung für die jeweilige Beschäftigtengruppe haben.

Professor*innen	Wissenschaftliches Personal	Personal aus Technik und Verwaltung
Unsicherheit des Arbeitsplatzes 3 x	Work-Privacy-Konflikte 6 x	Work-Privacy-Konflikte 5 x
Vorhersehbarkeit der Arbeit 2 x	Rollenkonflikte: 4 x	Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz 5 x
	Physikalische Arbeitsumgebung 3 x	Physikalische Arbeitsumgebung 4 x
	Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz 3 x	Rollenkonflikte 4 x
	Bedeutung der Arbeit 3 x	Rollenklarheit 3 x
	Unsicherheit des Arbeitsplatzes 3 x	Entwicklungsmöglichkeiten 3 x
		Feedback 3 x
		Emotionen verbergen 3 x
		Unsicherheit des Arbeitsplatzes 3 x

Tabelle 2 – Darstellung der häufigsten Belastungsfaktoren pro Beschäftigtengruppe.

Fazit weiterführende Analysen:

Die Präventions- und Verbesserungsstrategien sollten sich primär auf die Belastungsfaktoren fokussieren, die pro Beschäftigtengruppe besonders stark auf die Belastungsfolgen wirken (siehe Rangfolge anhand der Zahlen in den grauen Kreisen) und mehrmals in den Regressionsmodellen erscheinen (Abbildungen 51 bis 71).

Die Belastungsfaktoren, die mehrfach in den Regressionsmodellen erscheinen, unterscheiden sich je nach Beschäftigungsgruppe. Dies unterstützt ein getrenntes Vorgehen für die Handlungsfelder und Auswahl der Maßnahmen nach Beschäftigtengruppe.

5. Schlussfolgerungen und weiteres Vorgehen

Die universitätsweite Beschäftigtenbefragung hat eine gute Rücklaufquote mit 37 % (Bearbeitung der Fragen) bzw. 31 % (Bearbeitung bis zum Ende) erzielt. So war es möglich, eine differenzierte und profunde Datenanalyse durchzuführen. Die Ergebnisse ermöglichen ein umfangreiches Bild und Vergleiche zwischen den befragten Bereichen sowie den Beschäftigtengruppen.

In Bezug auf die Einordnung der Mittelwerte des COPSOQs sind die meisten Werte der Beschäftigten der Universität Bonn im Vergleich zur Datenbank positiver oder ähnlich groß ausgeprägt. Es gibt allerdings auch einige Faktoren, die negativer ausgeprägt sind. Diese sind in der untenstehenden Tabelle pro Beschäftigtengruppe aufgeführt. Allerdings ist zu beachten, dass hier zum Teil die Streuung der Antworten groß ist, d. h. die Einschätzung ist von den Personen sehr unterschiedlich.

Folgende Faktoren sind im Mittel pro Beschäftigtengruppe kritischer ausgeprägt, weichen also mindestens 3 Punkte im negativen Sinne vom Vergleichswert der Datenbank ab:

Professor*innen	Wissenschaftliches Personal	Personal aus Technik und Verwaltung
Quantitative Anforderungen	Entgrenzung	Rollenklarheit
Emotionale Anforderungen	Rollenklarheit	Feedback
Work-Privacy-Konflikte	Feedback	Arbeitsengagement
Entgrenzung	Gedanke an Berufs-/Stellenwechsel	
Rollenkonflikte	Unfähigkeit abzuschalten	
Unterstützung bei der Arbeit		
Feedback		
Menge sozialer Kontakte		
Gemeinschaftsgefühl		
Unfähigkeit abzuschalten		

Tabelle 3 – Darstellung der kritischen Mittelwerte des COPSOQs pro Beschäftigtengruppe.

In der folgenden Tabelle sind die Belastungsfaktoren aufgeführt, die bei den jeweiligen Regressionsanalysen mehrfach vorkommen und damit eine besondere Bedeutung für die jeweilige Beschäftigtengruppe haben.

Professor*innen	Wissenschaftliches Personal	Personal aus Technik und Verwaltung
Unsicherheit des Arbeitsplatzes 3 x	Work-Privacy-Konflikte 6 x	Work-Privacy-Konflikte 5 x
Vorhersehbarkeit der Arbeit 2 x	Rollenkonflikte: 4 x	Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz 5 x
	Physikalische Arbeitsumgebung 3 x	Physikalische Arbeitsumgebung 4 x
	Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz 3 x	Rollenkonflikte 4 x
	Bedeutung der Arbeit 3 x	Rollenklarheit 3 x
	Unsicherheit des Arbeitsplatzes 3 x	Entwicklungsmöglichkeiten 3 x
		Feedback 3 x
		Emotionen verbergen 3 x
		Unsicherheit des Arbeitsplatzes 3 x

Tabelle 4 – Darstellung der häufigsten Belastungsfaktoren pro Beschäftigtengruppe.

Die kritisch ausgeprägten Faktoren sowie die wichtigsten Ergebnisse aus der Regressionsanalyse differenziert nach Befragungsbereich werden in diesem Bericht nicht explizit aufgeführt, da diese bereits in den bereichsspezifischen Ergebnisberichten vorliegen und entsprechende Handlungsfelder abgeleitet wurden. Im Rahmen dieses Berichtes dienen die Ergebnisse der verschiedenen Befragungsbereiche vor allem zur vergleichenden Veranschaulichung und Einordnung.

Mögliche Handlungsfelder, die sich aus der **Gesamtheit der Ergebnisse** ergeben haben, sind folgende für die verschiedenen Beschäftigtengruppen:

Professor*innen:

Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz (insbesondere zur besseren Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit)

Prävention und Reduzierung von Work-Privacy-Konflikten

Stärkung der Zusammenarbeit und stärkeres Gemeinschaftsgefühl schaffen

Wissenschaftliches Personal:

Stärkung der individuellen Gesundheitskompetenz (insbesondere zur besseren Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit)

Mehr Feedback geben und mehr Rollenklarheit schaffen

Prävention und Reduzierung von Work-Privacy-Konflikten

Verminderung der Unsicherheit des Arbeitsplatzes

Personal aus Technik und Verwaltung:

Prävention und Reduzierung von Work-Privacy-Konflikten

Mehr Feedback geben und mehr Rollenklarheit schaffen

Arbeitsumgebung optimieren (insbesondere Ergonomie und allgemeine Ausstattung)

Mehr Entwicklungsmöglichkeiten schaffen

Es ist zu empfehlen, nicht alle Handlungsfelder gleichzeitig und mit gleicher Priorität zu bearbeiten, sondern besser wenige auszuwählen und **klare Prioritäten** zu setzen. Diese Prioritäten werden in einem mehrschrittigen Prozess und Gesprächen mit den Mitgliedern der Beschäftigtengruppen, den jeweiligen internen Expert*innen, den Personalräten sowie der Hochschulleitung abgestimmt. Zu den jeweiligen Expert*innen gehören je nach Themenfeld z. B. die Personalentwicklung, die Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz und der Betriebsärztliche Dienst.

Neben der Differenzierung nach den verschiedenen Beschäftigtengruppen ist auch die Betrachtung differenziert nach Befragungsbereichen möglich und sinnvoll. Diese Ergebnisse werden hier nicht gesondert dargestellt, sondern können den jeweiligen Einzelberichten entnommen werden.

Ziel dieses Prozesses ist es, möglichst passgenaue und spezifische Angebote zu entwickeln, die die Gesundheit am Arbeitsplatz für alle Beschäftigtengruppen fördern und verbessern. Dies bezieht sowohl die Bedingungen am Arbeitsplatz (Verhältnisse) wie auch das individuelle Verhalten der Personen ein.

6. Literaturverzeichnis

- Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., Pratt, M., Ekelund, U., Yngve, A., Sallis, J. F. & Oja, P. (2003). International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine and science in sports and exercise*, 35(8), 1381–1395. <https://doi.org/10.1249/01.MSS.0000078924.61453.FB>
- Haftenberger, M., Heuer, T., Heidemann, C., Kube, F., Krems, C. & Mensink, G. (2010). Relative validation of a food frequency questionnaire for national health and nutrition monitoring. *Nutrition journal*, 9(36), 1–9.
- Lenartz, N. & Rudinger, G. (2012). *Gesundheitskompetenz und Selbstregulation* [Zugl.: Bonn, Univ., Diss., 2011, V & R Unipress, Bonn Univ. Press, Göttingen]. Deutsche Nationalbibliothek.
- Lenartz, N., Soellner, R. & Rudinger, G. (2016). Health Literacy. In M. Jungbauer-Gans & P. Kriwy (Hg.), *Handbuch Gesundheitssoziologie* (S. 1–19). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06477-8_15-1
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselborn, H.-M., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ) ; [Abschlussbericht zum Projekt "Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen - Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)" - Projekt F 1885. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Forschung: Bd. 1058. Wirtschaftsverl. NW Verl. für Neue Wiss.*
- Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A. & Lincke, H.-J. (2015). *Erhebung psychosozialer Belastungen bei Lehrkräften im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen mit dem COPSOQ: Gesamtergebnis Regierungsbezirk Detmold (Tranche 5)*. FFAS: Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin. <https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/c/copsoq/COPSOQ-Gesamtergebnis-Regierungsbezirk-Arnsberg.pdf>
- Preuß, M., Predel, H.-G. & Rudinger, G. (2018). Healthy Campus Bonn – Gesund studieren und arbeiten. In H.-G. Predel, M. Preuß & G. Rudinger (Hg.), *Veröffentlichungen der Bonn university press: Bd. 7. Healthy Campus – Hochschule der Zukunft* (1. Aufl., Bd. 7, S. 81–118). V&R unipress. <https://doi.org/10.14220/9783737008938.81>
- Rammstedt, B., Kemper, C., Klein, M. C., Beierlein, C. & Kovaleva, A. (2012). *Eine kurze Skala zur Messung der fünf Dimensionen der Persönlichkeit: Big-Five-Inventory-10 (BFI-10)*. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. GESIS-Working Papers. https://www.gesis.org/fileadmin/kurzskalen/working_papers/BFI10_Workingpaper.pdf
- Robert Koch-Institut. (2008). *Ernährungsfragebogen: Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland*. Robert Koch-Institut. https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Studien/Methodik/Befragungsmethoden/ernaehrung/DEGS_FFQ_inhalt.html

Weblinks

Datenbank COPSOQ: www.copsoq-datenbank.de

Informationen und Fragebogen COPSOQ: <https://www.copsoq.de/copsoq-fragebogen/>

Informationen IPAQ: <https://sites.google.com/site/theipaq/cultural-adaptation/questionnaires>

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Inhalte der deutschen Version des COPSOQs.....	7
Abbildung 2 – Verteilung der Geschlechter nach Beschäftigtengruppen.....	10
Abbildung 3 – Verteilung der Geschlechter nach Befragungsbereichen.....	11
Abbildung 4 – Verteilung der Beschäftigtengruppen nach Befragungsbereichen.....	11
Abbildung 5 – Verteilung der Altersgruppen nach Beschäftigtengruppen.....	12
Abbildung 6 – Verteilung der Altersgruppen nach Befragungsbereichen.....	13
Abbildung 7 – Verteilung der Dauer der Berufstätigkeit nach Beschäftigtengruppen.....	14
Abbildung 8 – Verteilung der Dauer der Berufstätigkeit nach Befragungsbereichen.....	14
Abbildung 9 – Verteilung der Dauer der aktuellen beruflichen Tätigkeit nach Beschäftigtengruppen.....	15
Abbildung 10 – Verteilung der Dauer der aktuellen beruflichen Tätigkeit nach Befragungsbereichen.....	15
Abbildung 11 – Verteilung des Umfangs der Erwerbstätigkeit nach Beschäftigtengruppe.....	16
Abbildung 12 – Verteilung des Umfangs der Erwerbstätigkeit nach Befragungsbereichen.....	16
Abbildung 13 – Beschäftigungsart nach Beschäftigtengruppen.....	17
Abbildung 14 – Beschäftigungsart nach Befragungsbereichen.....	17
Abbildung 15 – Personen mit Führungsverantwortung nach Beschäftigtengruppen.....	18
Abbildung 16 – Personen mit Führungsverantwortung nach Befragungsbereichen.....	18
Abbildung 17 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>Anforderungen</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank.....	20
Abbildung 18 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>Anforderungen (Teil 1)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	20
Abbildung 19 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>Anforderungen (Teil 2)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	21
Abbildung 20 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank.....	22
Abbildung 21 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten (Teil 1)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	22
Abbildung 22 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten (Teil 2)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	23

Abbildung 23 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 1)</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank	23
Abbildung 24 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 2)</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank	24
Abbildung 25 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 3)</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank	24
Abbildung 26 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 4)</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank.	25
Abbildung 27 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 1)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	25
Abbildung 28 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 2)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	26
Abbildung 29 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 3)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	27
Abbildung 30 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>soziale Beziehung und Führung (Teil 4)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	27
Abbildung 31 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>weitere Aspekte</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank.....	28
Abbildung 32 – Mittelwertvergleich des Bereiches <i>weitere Aspekte</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	29
Abbildung 33 – Mittelwertvergleich der <i>Belastungsfolgen (Teil I)</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank.....	29
Abbildung 34 – Mittelwertvergleich der <i>Belastungsfolgen (Teil II)</i> von Beschäftigtengruppen und COPSOQ-Datenbank.....	30
Abbildung 35 – Mittelwertvergleich der <i>Belastungsfolgen (Teil I)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank.....	31
Abbildung 36 – Mittelwertvergleich der <i>Belastungsfolgen (Teil 2)</i> von Befragungsbereichen und COPSOQ-Datenbank	31
Abbildung 37 – Dimensionen der Gesundheitskompetenz nach Beschäftigtengruppe.....	33
Abbildung 38 – Dimensionen der Gesundheitskompetenz nach Befragungsbereich	33
Abbildung 39 – Ausprägung der verschiedenen Persönlichkeitsdimensionen nach Beschäftigtengruppe	34
Abbildung 40 – Ausprägung der verschiedenen Persönlichkeitsdimensionen nach Befragungsbereichen	35
Abbildung 41 – Mittelwertvergleich der Sitzzeit nach Beschäftigtengruppen.....	36
Abbildung 42 – Mittelwertvergleich der Sitzzeit nach Befragungsbereichen.....	36

Abbildung 43 – Dauer der Fortbewegung, die in Zusammenhang mit der Arbeit steht, unterteilt nach der Art der Fortbewegung nach Beschäftigtengruppen.....	37
Abbildung 44 – Dauer der Fortbewegung, die in Zusammenhang mit der Arbeit steht, unterteilt nach der Art der Fortbewegung nach Befragungsbereichen.....	37
Abbildung 45 – Art der Mittagspause nach Beschäftigtengruppen.....	38
Abbildung 46 – Art der Mittagspause nach Befragungsbereichen	39
Abbildung 47 – Häufigkeit der Mensanutzung mit Gründen für und gegen ein Mittagessen in der Mensa...39	
Abbildung 48 – Darstellung der wichtigsten Faktoren beim Einkauf von Lebensmitteln	40
Abbildung 49 – Antwortkategorien auf die offene Frage „Ein gesundes Arbeiten an der Universität Bonn beinhaltet für mich die folgenden drei Aspekte...“	41
Abbildung 50 – Antwortkategorien auf die offene Frage „Wenn ich ein Teil der Hochschulleitung wäre, würde ich die folgenden drei Aspekte an der Universität Bonn verändern...“	41
Abbildung 51 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel</i> beim wissenschaftlichen Personal.....	43
Abbildung 52 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Unfähigkeit abzuschalten</i> beim wissenschaftlichen Personal.....	43
Abbildung 53 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Arbeitszufriedenheit</i> beim wissenschaftlichen Personal	44
Abbildung 54 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Präsentismus</i> beim wissenschaftlichen Personal	44
Abbildung 55 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Burnout-Symptome</i> für das wissenschaftliche Personal.....	45
Abbildung 56 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>allgemeiner Gesundheitszustand</i> beim wissenschaftlichen Personal.....	46
Abbildung 57 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Arbeitsengagement</i> des wissenschaftlichen Personals.	47
Abbildung 58 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel</i> bei den Professor*innen.....	47
Abbildung 59 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Unfähigkeit abzuschalten</i> bei den Professor*innen	48
Abbildung 60 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Arbeitszufriedenheit</i> bei den Professor*innen	48
Abbildung 61 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Präsentismus</i> bei den Professor*innen	48

Abbildung 62 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Burnout-Symptome</i> bei den Professor*innen.	49
Abbildung 63 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>allgemeiner Gesundheitszustand</i> bei den Professor*innen.....	49
Abbildung 64 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Arbeitsengagement</i> der Professor*innen	49
Abbildung 65 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Gedanke an Berufs- und Stellenwechsel</i> des Personals aus Technik und Verwaltung.....	50
Abbildung 66 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Unfähigkeit abzuschalten</i> des Personals aus Technik und Verwaltung.....	51
Abbildung 67 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Arbeitszufriedenheit</i> des Personals aus Technik und Verwaltung.....	52
Abbildung 68 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Präsentismus</i> des Personals aus Technik und Verwaltung.....	53
Abbildung 69 - Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Burnout-Symptome</i> des Personals aus Technik und Verwaltung.....	53
Abbildung 70 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>allgemeiner Gesundheitszustand</i> beim Personal aus Technik und Verwaltung	54
Abbildung 71 – Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zur Belastungsfolge <i>Arbeitsengagement</i> des Personals aus Technik und Verwaltung.....	55

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 – Darstellung der kritischen Mittelwerte des COPSOQs pro Beschäftigtengruppe.	32
Tabelle 2 – Darstellung der häufigsten Belastungsfaktoren pro Beschäftigtengruppe.....	55
Tabelle 3 – Darstellung der kritischen Mittelwerte des COPSOQs pro Beschäftigtengruppe.	57
Tabelle 4 – Darstellung der häufigsten Belastungsfaktoren pro Beschäftigtengruppe.....	57