

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBPsych)

Ergebnisse der Befragung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBPsych) im wissenschaftlichen Bereich und Erfassung der Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Mitarbeitende an der FAU:

Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie: Professorinnen und Professoren

Julia Schmidbauer, M.Sc.
Prof. Dr. Cornelia Niessen
Lehrstuhl für Psychologie im Arbeitsleben

01 Befragung: Durchführung und Teilnehmende

02 Ergebnisse

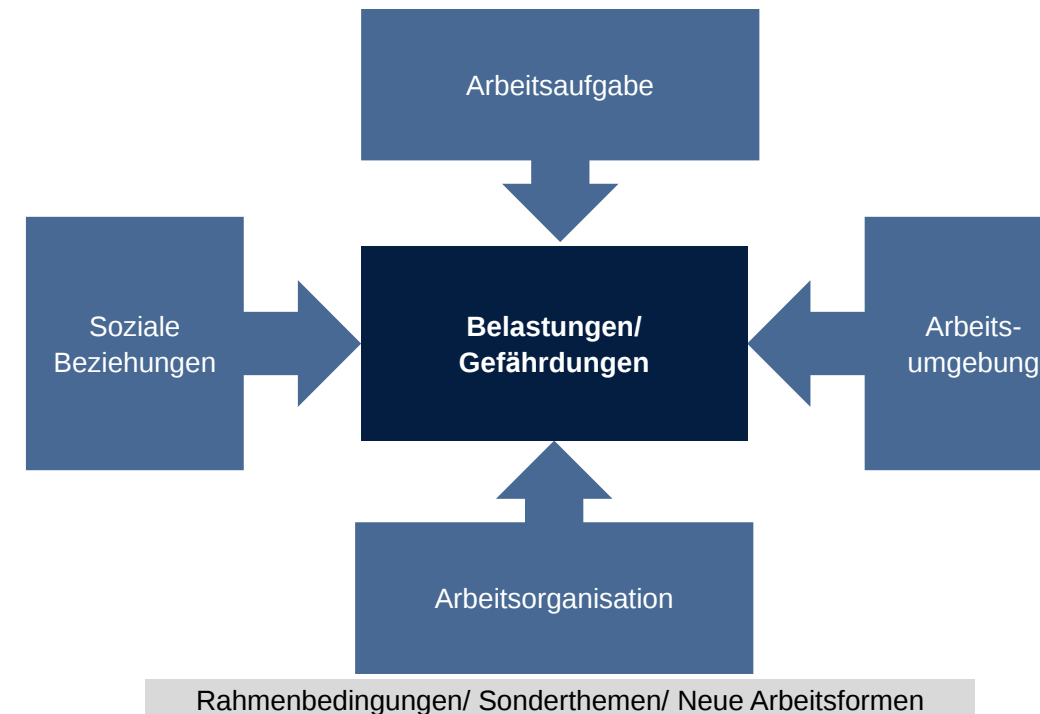
03 Fazit

04 Ausblick: Workshops

1. Befragung: Durchführung und Teilnehmende

- Schriftliche Befragung: Einladung aller Professorinnen und Professoren sowie aller wissenschaftlichen Beschäftigten und Forschenden der FAU
- Beteiligt an der Erstellung der Befragung waren die Leitung P, der GPR, der Datenschutz sowie der Konvent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden
- 1.101 auswertbare Onlinefragebögen, davon 940 wissenschaftliche Mitarbeitende (akademischer Mittelbau) und 161 Professorinnen und Professoren (inkl. Apl. Professur)
- Die Ergebnisse dienen als Grundlage für moderierte Mitarbeitendenworkshops, in denen die Handlungsfelder noch weiter spezifiziert und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden

- Die Inhalte der Befragung richten sich 1:1 an der Musterdokumentationshilfe der bayerischen Gewerbeaufsicht (<https://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/doc/dokumentationshilfe.pdf>)
- Die verschiedenen Aspekte wurden auf Grundlage der Inhalte des Bielefelder Fragebogens zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen (<https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/dezernat-p-o/gesundheitsmanagement/bielefelder-fragebogen/>) mit gängigen, validierten und z.T. angepassten Fragebogeninstrumenten erfasst
- Es wurden zusätzlich erhoben:
 - Fälle verbaler bzw. psychisch wirkender Gewalt gegen Personen sowie Fälle sexueller Gewalt im Rahmen des Gewaltschutzprogramms für den öffentlichen Dienst in Bayern ([Gewaltschutzprogramm.pdf \(bayern.de\)](#))
 - weitere Belastungsfaktoren, die in Wechselwirkung mit der Arbeit stehen (z.B. Befristungssituation, Statuszugehörigkeit, Konflikte zwischen beruflicher und familiärer Situation)



Bitte beachten Sie:

- Manche Fragen waren an bestimmte Gruppen gerichtet (z.B. Personen, die kürzlich an der FAU zu arbeiten begonnen haben). Hier gingen entsprechend weniger Personen in die Auswertung ein.
- In Absprache mit dem Datenschutz wurden Gruppen mit weniger als zehn Personen nicht ausgewertet.

	Teilnehmende Professorinnen & Professoren (N = 45)	Professorinnen & Professoren (N = 1249)
Alter	Häufigste Kategorie 51-60 Jahre (47%)	<i>M</i> = 58 Jahre
Frauenanteil	33%	18%
Anteil Teilnehmende mit unbefristeten Verträgen	82%	93%
Anteil Beamte	82%	100% (ohne Apl.Profs)

Die Teilnehmenden Professorinnen und Professoren haben zu 60% eine W3-Professur, zu 18% eine Apl. Professur, und zu 15% eine W2 oder W1 Professur inne (7% keine Angabe).

2. Ergebnisse

Arbeitsaufgabe/-inhalt

Vollständigkeit der
Tätigkeit

Verantwortung

Info-Angebot

Handlungsspielraum

Emotionale
Inanspruchnahme

Abwechslungs-
reichtum

Qualifikation &
Einsatz

Arbeitsorganisation

Anforderungen/
Realisierungs-
bedingungen

Arbeitszeit

Arbeitsanfall &
zeitlicher Aufwand

Störungen &
Unterbrechungen

Rückmeldungen

Transparenz

Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen

Führungsverhalten

Umgang KollegInnen

Kooperation

Info-Austausch

Mitsprache

Berufliche
Qualifizierung &
Entwicklung

Förderung
Betriebsklima

Bes.
Personengruppen

Rahmenbedingungen

Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen

Arbeitsumgebung

Lärm

Klima

Beleuchtung

Ergonomie

Gefahrstoffe/
Geruchsbelästigung

Infektionsgefährdung

PSA

Unsicherheit

Themenfelder der Befragung

1. Arbeitsaufgabe/-inhalt

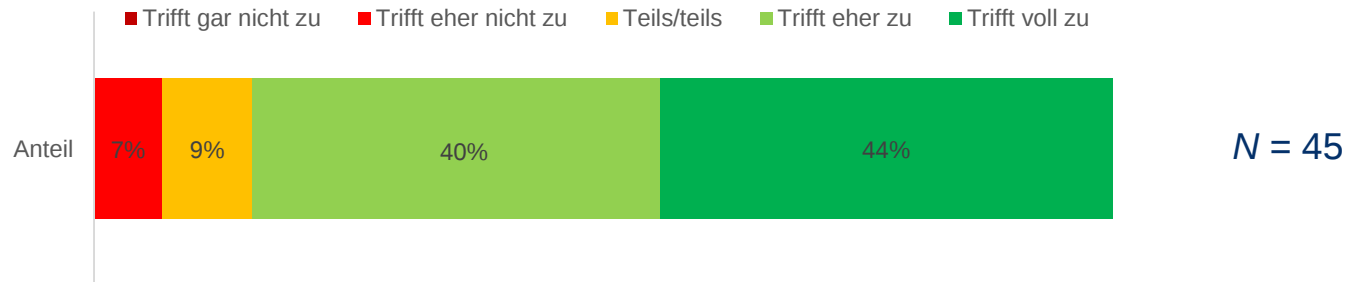
Arbeitsaufgabe/-inhalt					
Vollständigkeit der Tätigkeit	Verantwortung	Handlungsspielraum	Emotionale Inanspruchnahme	Abwechslungsreichtum	Qualifikation & Einsatz
	Info-Angebot				
Arbeitsorganisation					
Anforderungen/Realisierungsbedingungen	Arbeitszeit	Arbeitsanfall & zeitlicher Aufwand	Störungen & Unterbrechungen	Rückmeldungen	Transparenz
Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen					
Führungsverhalten	Umgang KollegInnen	Info-Austausch	Berufliche Qualifizierung & Entwicklung	Förderung Betriebsklima	Bes. Personengruppen
	Kooperation	Mitsprache			Rahmenbedingungen
Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen					
Arbeitsumgebung	Lärm	Beleuchtung	Gefahrstoffe/ Geruchsbelästigung	Infektionsgefährdung	PSA
	Klima	Ergonomie			Unsicherheit

Einarbeitung: Eine gute Einarbeitung bedeutet, dass Personen beim fachlichen Einstieg in die neue Rolle unterstützt werden, die notwendigen Informationen zeitnah erhalten, von Kolleginnen und Kollegen offen empfangen zu werden.

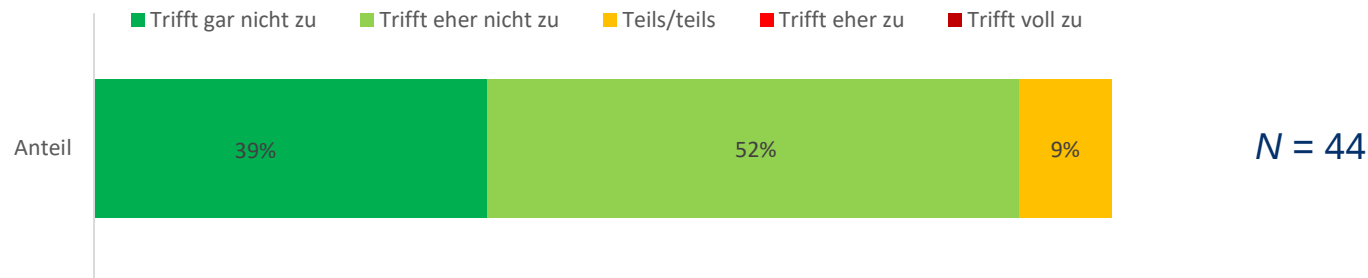
$N = 4$

seit Oktober 2022 oder später an der FAU angestellt

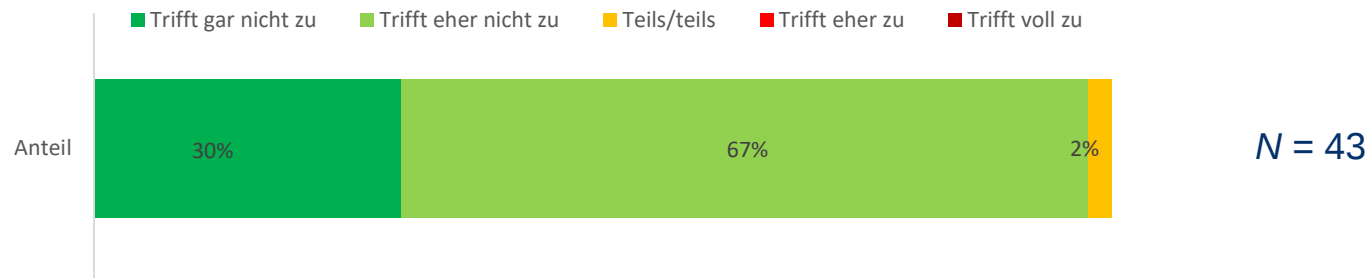
Handlungsspielraum: „Bei der Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe ich angemessene Handlungsspielräume (z. B. bezogen auf Planung, Einteilung, Arbeitsinhalte).“



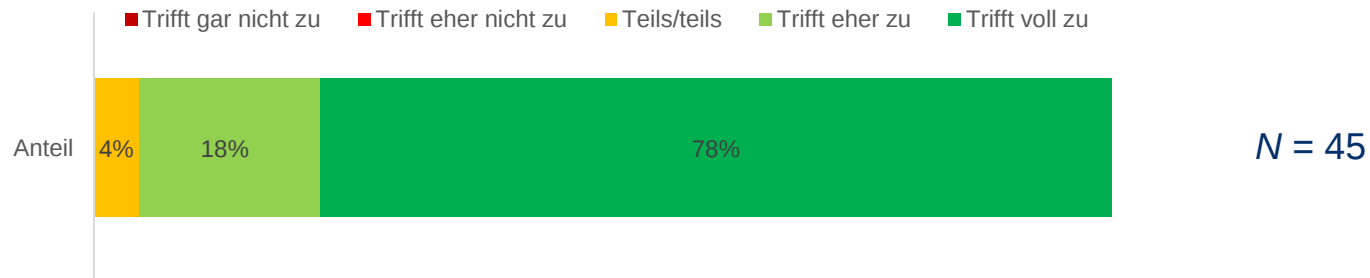
Beanspruchung durch Mitarbeitende: (Emotionale) Beanspruchung durch Mitarbeitende bedeutet, dass es Situationen gibt, in denen man nicht weiß, wie man damit umgehen soll, man bei der Kommunikation an Grenzen kommt, wenig Feedback durch die Mitarbeitenden bekommt und ggf. sogar beschimpft/beleidigt wird oder aggressivem Verhalten ausgesetzt ist.



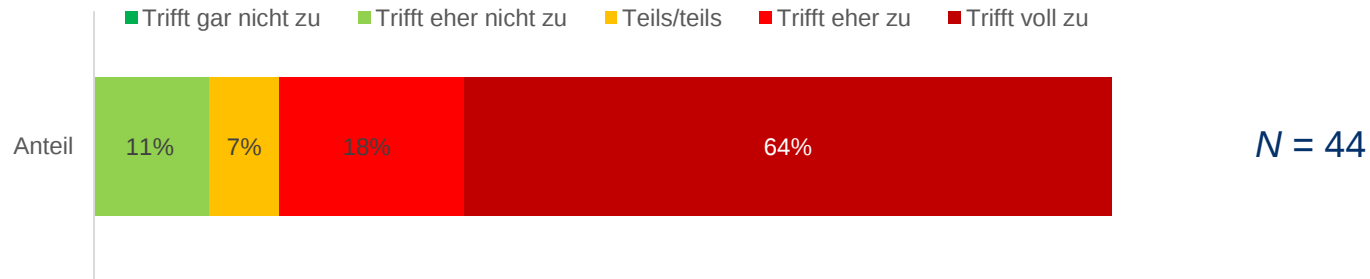
Beanspruchung durch Studierende: (Emotionale) Beanspruchung durch Studierende bedeutet, dass es Situationen gibt, in denen man nicht weiß, wie man damit umgehen soll, man bei der Kommunikation an Grenzen kommt, wenig Feedback durch die Studierenden bekommt und ggf. sogar beschimpft/beleidigt wird oder aggressivem Verhalten ausgesetzt ist.



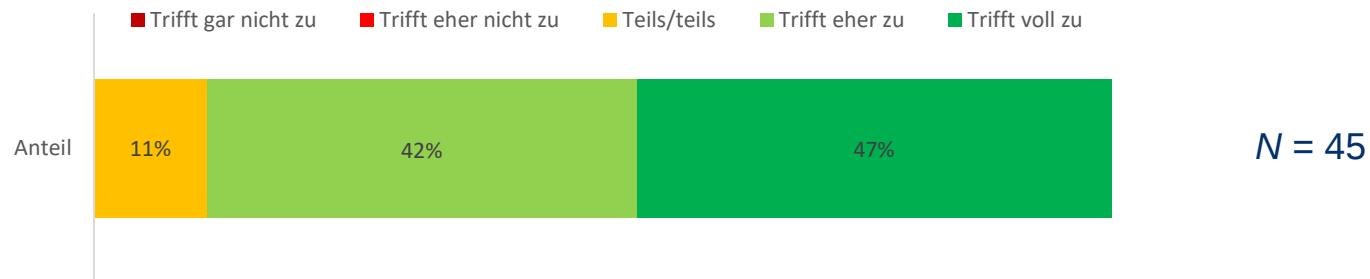
Abwechslungsreichtum: „Meine Aufgaben sind abwechslungsreich.“



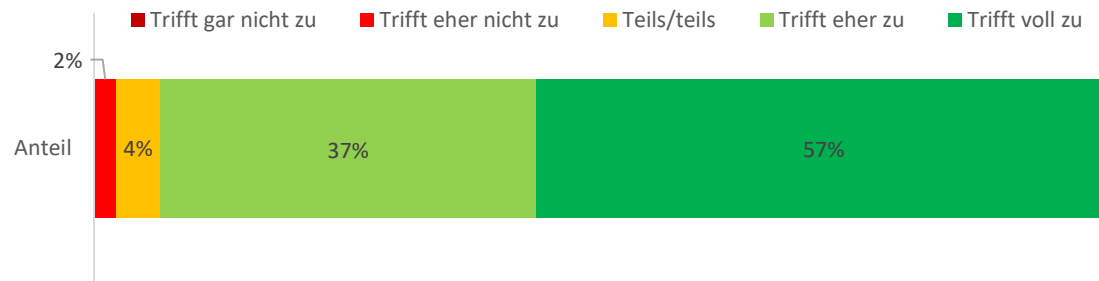
Anteil Admin: „Der Anteil der von mir zu erledigenden administrativen Aufgaben ist im Verhältnis zu Forschung und Lehre zu groß.“



Kompetenzbedürfnis: Eine Befriedigung des Kompetenzbedürfnisses liegt vor, wenn die Arbeit die Möglichkeit bietet, zu tun, was man gut kann und man seine eigenen Kompetenzen entfalten kann.

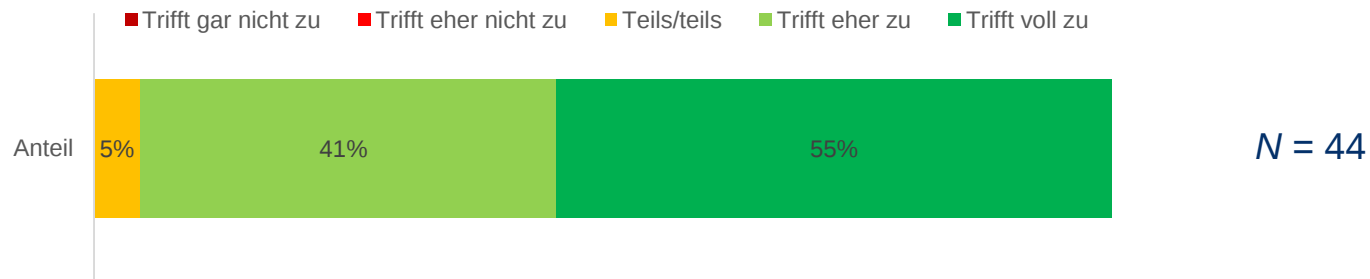


Bedeutung der Arbeit für einen selbst: Die eigene Arbeit wird als bedeutsam empfunden.

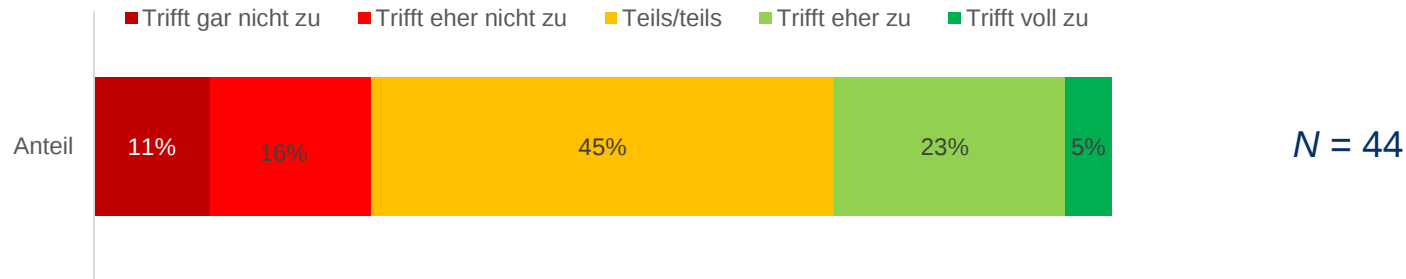


N = 46

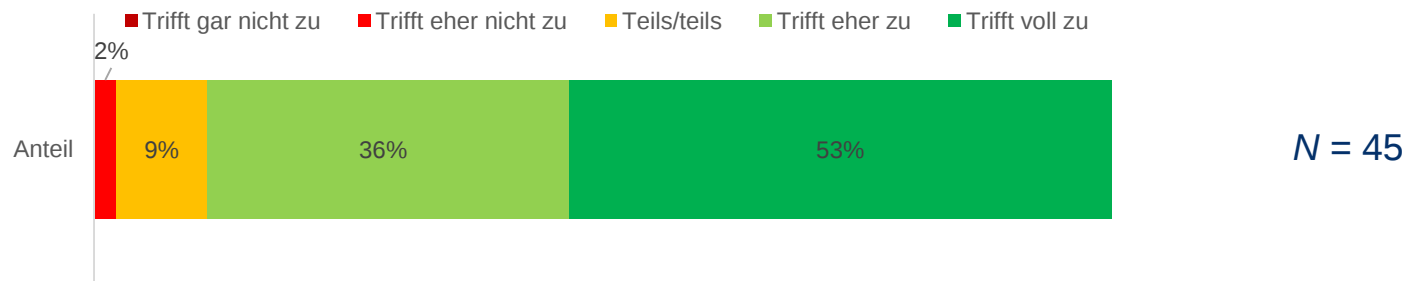
Qualifikation Allgemein: „Meine Kenntnisse und Fähigkeiten reichen aus, um erfolgreich arbeiten zu können.“



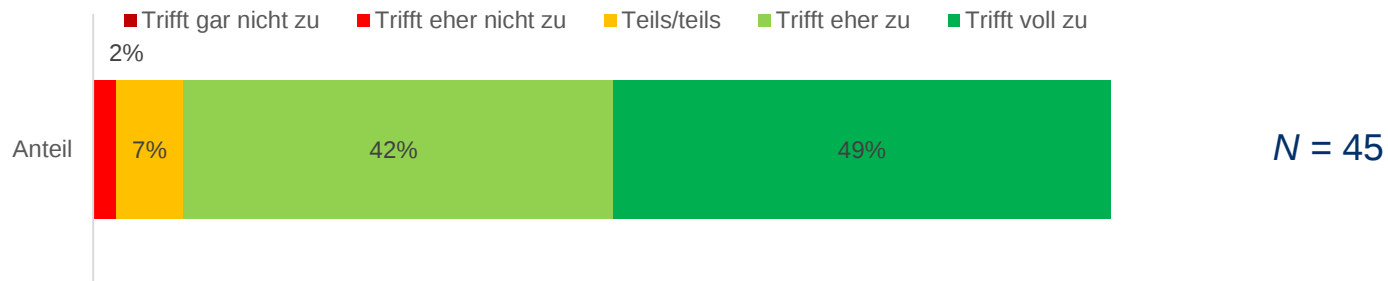
Qualifikation Admin: „Auf meine Aufgaben in Administration, Management und Verwaltung bin ich ausreichend vorbereitet.“



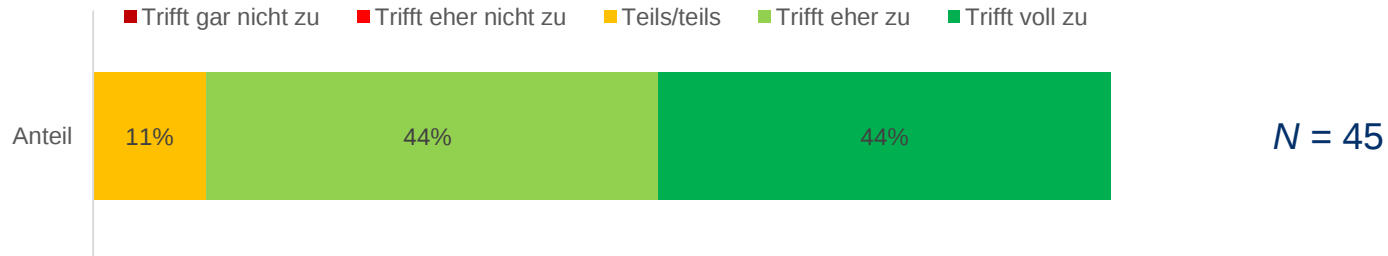
Qualifikation Forschung: „Auf meine Aufgaben in der Forschung bin ich ausreichend vorbereitet.“



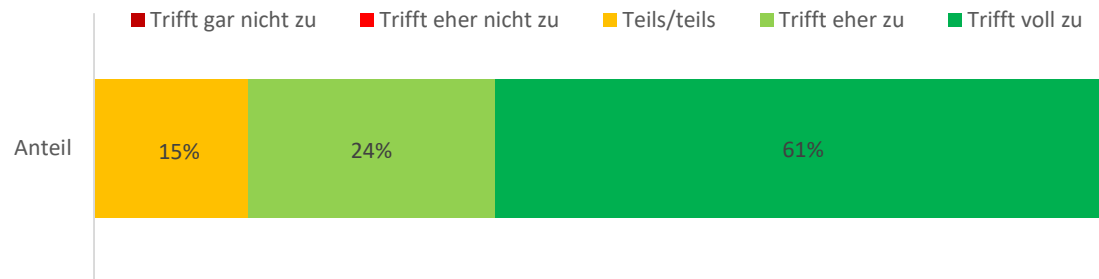
Qualifikation Lehre: „Auf meine Aufgaben in der Lehre bin ich ausreichend vorbereitet.“



Qualifikation Studierende: „Auf die Betreuung von Studierenden und Promovierenden bin ich ausreichend vorbereitet.“



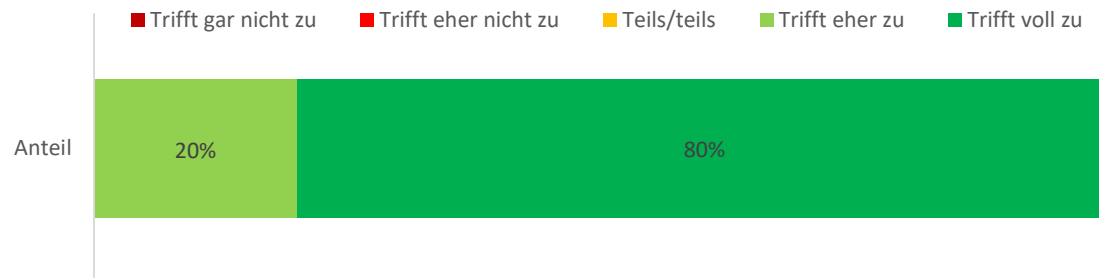
Internationale Studierende: Die Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden läuft gut, wenn die Sprachkenntnisse ausreichend sind, man sich im Umgang mit internationalen Studierenden sicher fühlt und die Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden die Arbeit bereichert.



$N = 33$

Auswertung der Antworten der deutschsprachigen Befragung

Internationale Mitarbeitende: Die Zusammenarbeit mit internationalen Mitarbeitenden läuft gut, wenn die Sprachkenntnisse ausreichend sind, man sich im Umgang mit internationalen Mitarbeitenden sicher fühlt und die Zusammenarbeit mit internationalen Mitarbeitenden die Arbeit bereichert.



$N = 20$

Auswertung der Antworten der deutschsprachigen Befragung

Zusammenarbeit mit Studierenden als internationale/r Professor/in: Die Zusammenarbeit mit Studierenden als internationale/r Professor/in läuft gut, wenn die Sprachkenntnisse ausreichend sind, man sich im Umgang mit internationalen Studierenden sicher fühlt und die Zusammenarbeit mit Studierenden die Arbeit bereichert.

$N = 1$

Auswertung der Antworten der englischsprachigen Befragung

Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden als internationale/r Professor/in: Die Zusammenarbeit mit internationalen Mitarbeitenden läuft gut, wenn die Sprachkenntnisse ausreichend sind, man sich im Umgang mit internationalen Mitarbeitenden sicher fühlt und die Zusammenarbeit mit internationalen Mitarbeitenden die Arbeit bereichert.

$N = 1$

Auswertung der Antworten der englischsprachigen Befragung

- **Die Professorinnen und Professoren** verfügen über einen großen **Handlungsspielraum**.
- **Die Professorinnen und Professoren** fühlen sich wenig **emotional beansprucht** durch ihre Mitarbeitenden und Studierenden.
- **Die Professorinnen und Professoren** empfinden Ihre Arbeit als **abwechslungsreich**.
- Die **Professorinnen und Professoren** fühlen sich in Bezug auf die **Forschung, die Lehre und die Betreuung von Studierenden** ausreichend qualifiziert.



- **Die Professorinnen und Professoren** empfinden den **Anteil der zu erledigenden administrativen Aufgaben** als zu hoch im Vergleich zu Forschung und Lehre.
- **Die Professorinnen und Professoren** fühlen sich wenig **qualifiziert für die administrativen Tätigkeiten**.



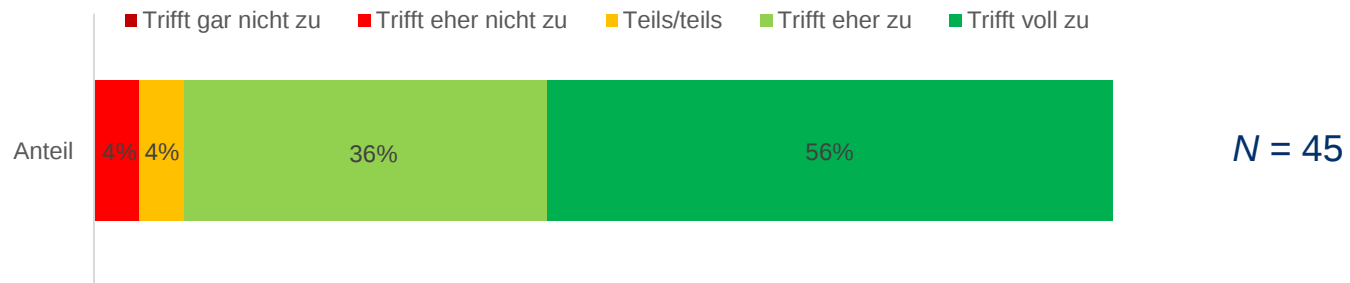
Themenfelder der Befragung

2. Arbeitsorganisation

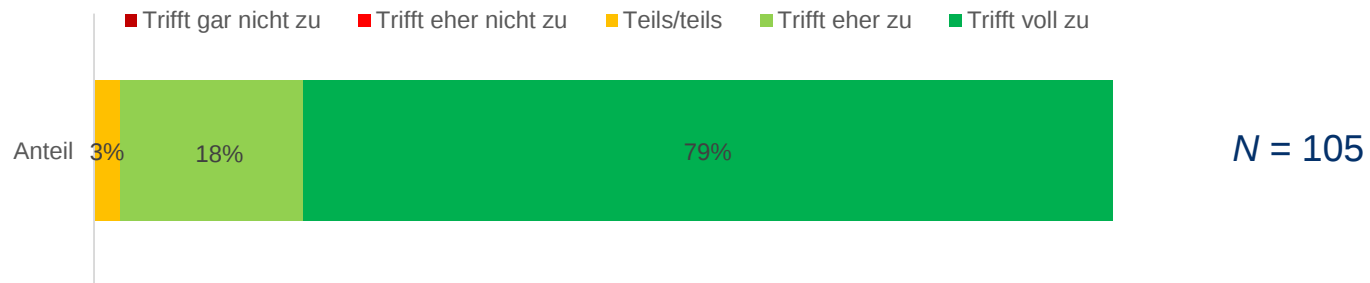


Arbeitsaufgabe/-inhalt					
Vollständigkeit der Tätigkeit	Verantwortung	Handlungsspielraum	Emotionale Inanspruchnahme	Abwechslungsreichtum	Qualifikation & Einsatz
	Info-Angebot				
Arbeitsorganisation					
Anforderungen/Realisierungsbedingungen	Arbeitszeit	Arbeitsanfall & zeitlicher Aufwand	Störungen & Unterbrechungen	Rückmeldungen	Transparenz
Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen					
Führungsverhalten	Umgang KollegInnen	Info-Austausch	Berufliche Qualifizierung & Entwicklung	Förderung Betriebsklima	Bes. Personengruppen
	Kooperation	Mitsprache			Rahmenbedingungen
Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen					
Arbeitsumgebung	Lärm	Beleuchtung	Gefahrstoffe/ Geruchsbelästigung	Infektionsgefährdung	PSA
	Klima	Ergonomie			Unsicherheit

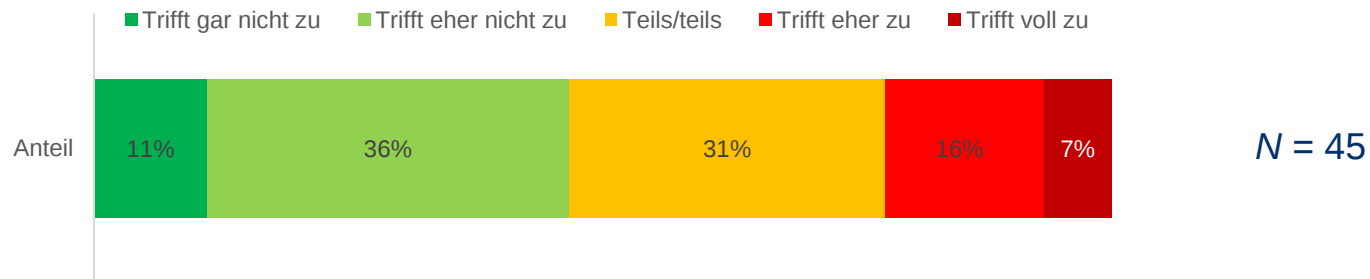
Rollenklarheit: „Ich weiß, was von mir bei der Arbeit erwartet wird.“



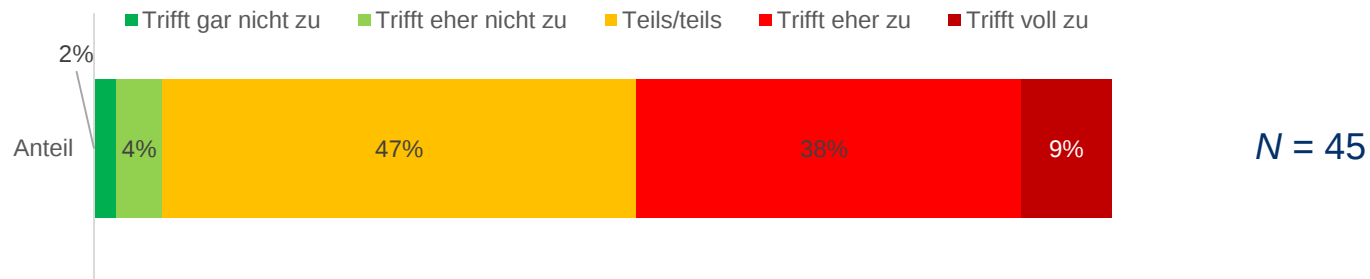
Rollenklarheit im Homeoffice: „Ich weiß bei meiner Arbeit im Homeoffice, was von mir erwartet wird.“



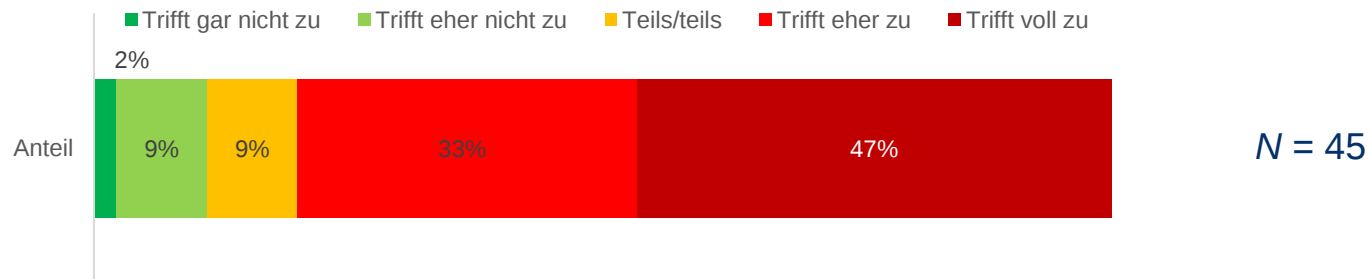
Rollenambiguität: „Es werden widersprüchliche Anforderungen an mich gestellt.“



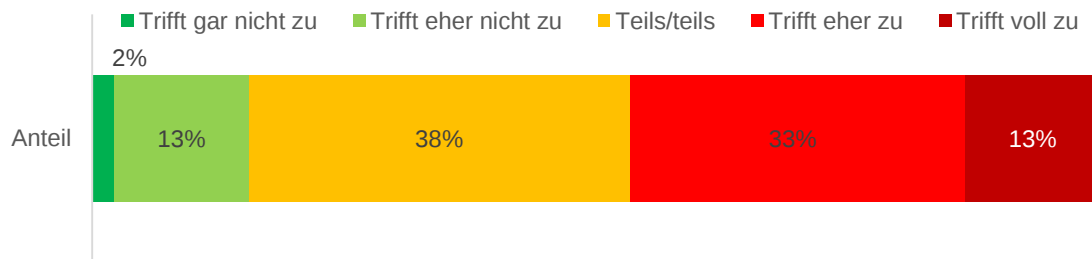
Leistungsdruck: Der Arbeitsplatz wird als ergebnisorientiertes Umfeld wahrgenommen, indem es enormen Druck gibt, Leistungen sowie Ergebnisse zu erzielen und wenn man dem nicht entsprechend gerecht wird, dann ist der Job potenziell in Gefahr.



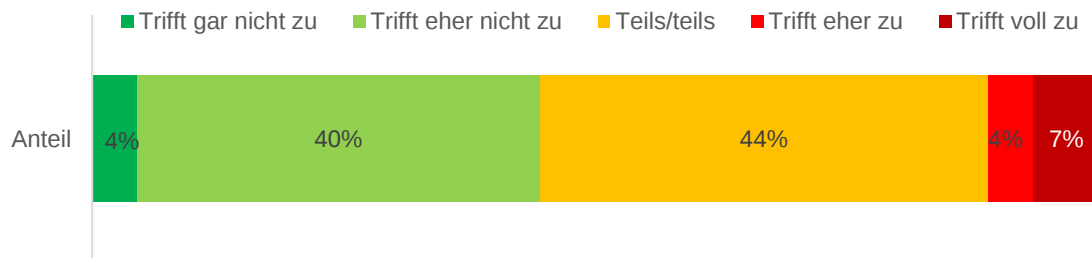
Bürokratie: „Insgesamt gibt es zu viele unnötige bürokratische Hürden für meine Arbeit als Wissenschaftler/-in und Dozent/-in.“



Illegitime Aufgaben: Illegitime Aufgaben sind solche, die zum Beispiel nicht notwendig sind (unnötige Aufgaben) oder die offensichtlich nicht fair sind (unzumutbare Aufgaben).

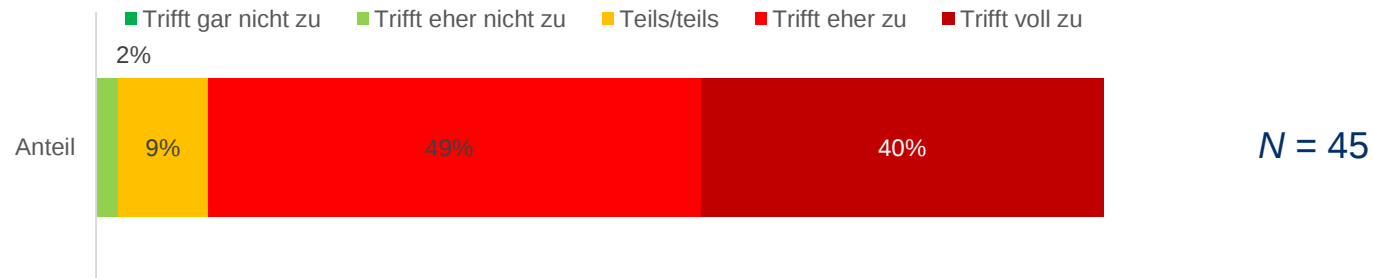


Unnötige Aufgaben $N = 45$

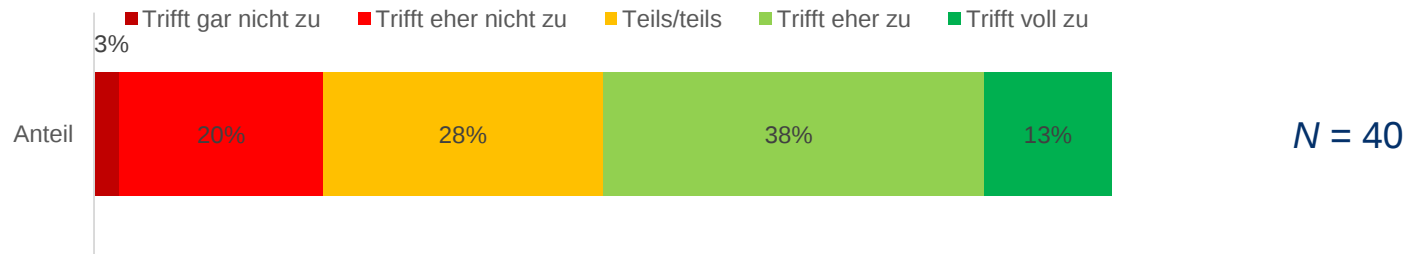


Unzumutbar Aufgaben $N = 45$

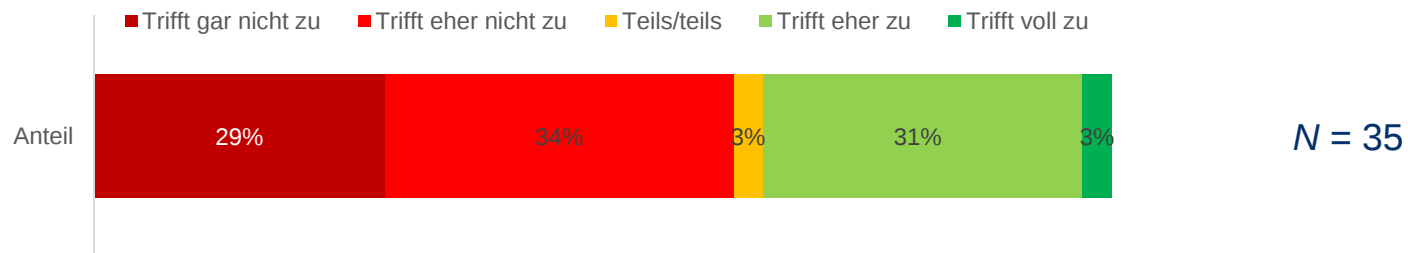
Zeitdruck: Man empfindet Zeitdruck, wenn man schneller arbeiten muss als man es selbst wünscht und mehr Aufgaben bewältigen muss als man in der verfügbaren Zeit unter normaler Anstrengung schaffen können.



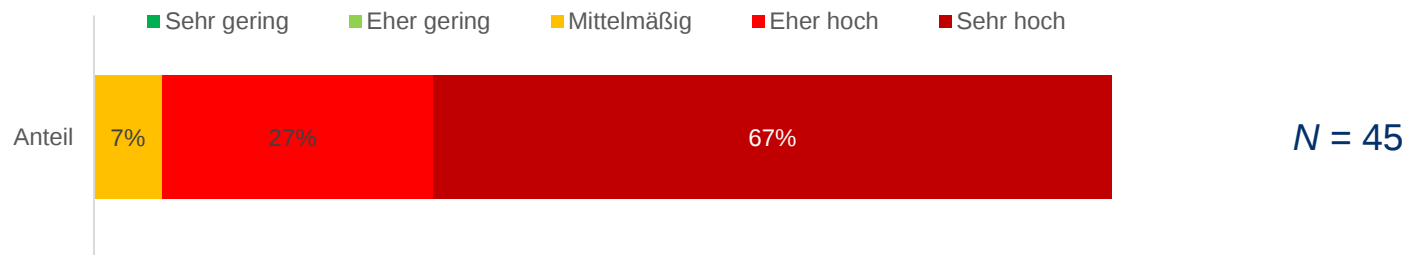
Arbeitszeit Homeoffice 1: „Im Homeoffice gelingt es mir, regelmäßig Pausen zu machen.“



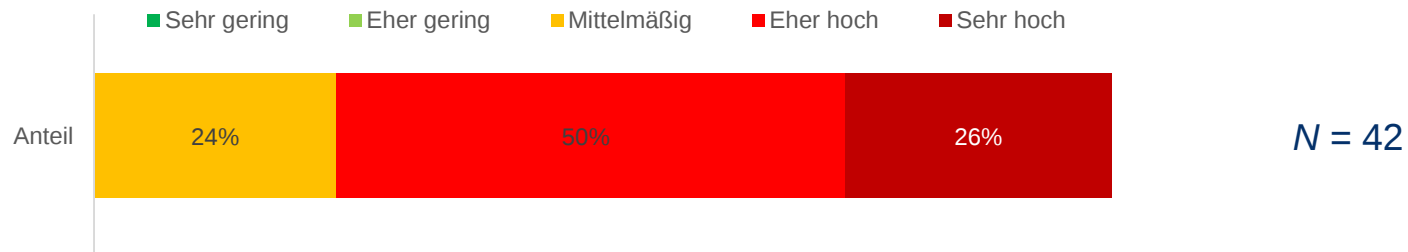
Arbeitszeit Homeoffice 2: „Im Homeoffice gelingt es mir, die geplanten Arbeitszeiten einzuhalten.“



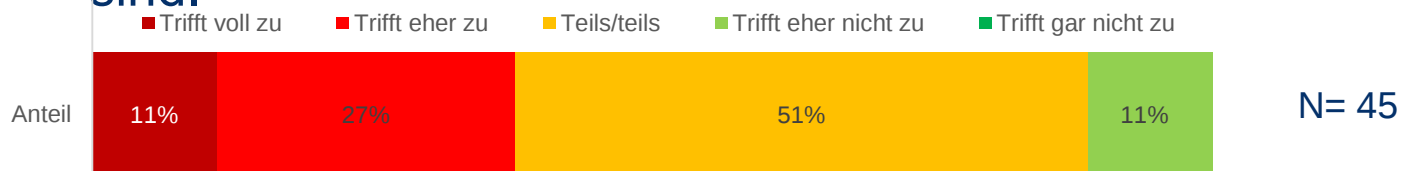
Arbeitslast selbst: „Meine Arbeitslast ist zur Zeit ...“



Arbeitslast Team: „Die Arbeitsbelastung in meinem Team an meinem Lehrstuhl oder in meinem Arbeitsbereich ist zur Zeit ...“



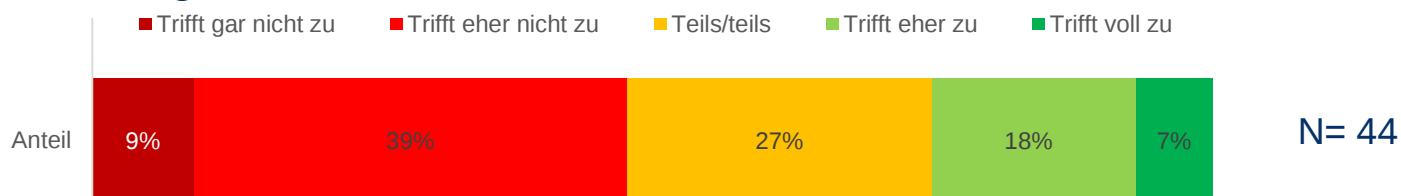
Arbeitsbelastung 1: „Bei meiner Arbeit tauchen häufig Probleme auf, die schwer zu lösen sind.“ R



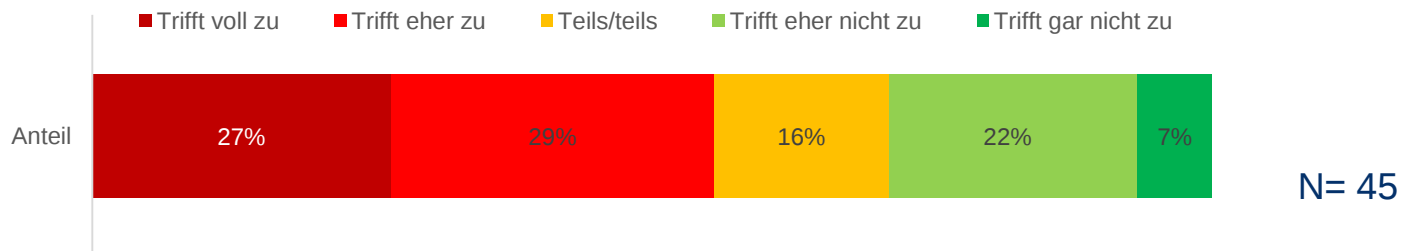
Arbeitsbelastung 2: „Ich fühle mich den Anforderungen, die bei meiner Arbeit an mich gestellt werden, im Großen und Ganzen gewachsen.“



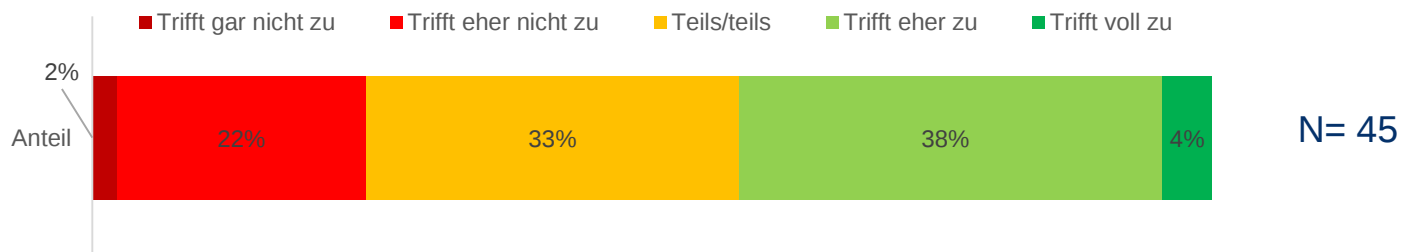
Arbeitsbelastung 3: „Am Ende eines Arbeitstages habe ich die für den Tag vorgesehenen Aufgaben im Großen und Ganzen bearbeitet.“



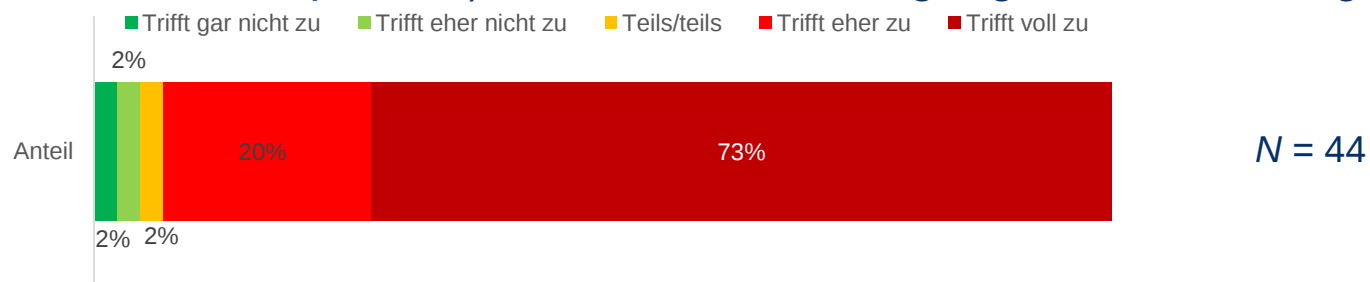
Arbeitsbelastung 4: „Ich komme bei vielen Aufgaben kaum noch hinterher.“^R



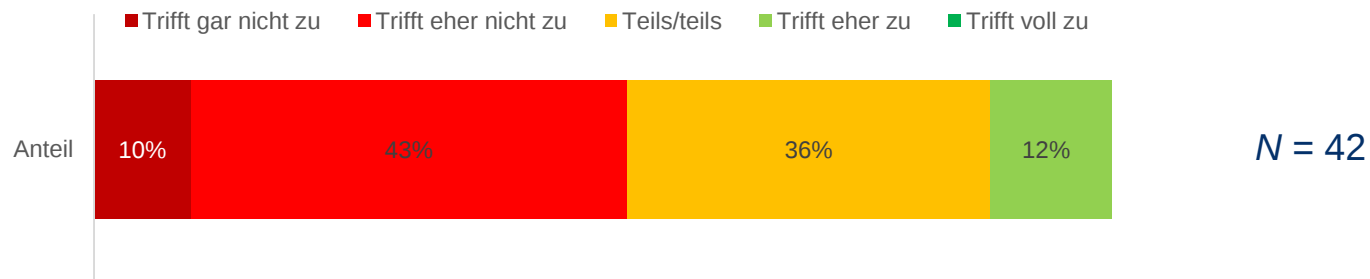
Arbeitsbelastung 5: „Bei hoher Arbeitsbelastung kann ich meine Aufgaben anpassen (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität und Priorisierung).“



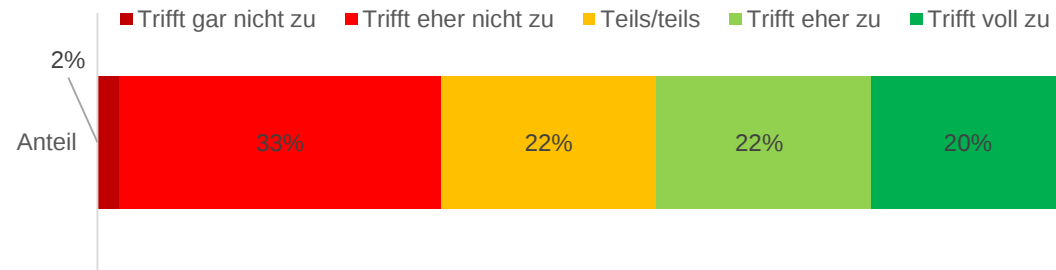
Liegenbleibende Aufgaben 1: „Nach Abwesenheit (z.B. durch Urlaub, Fortbildung, kürzere Krankheitsphasen) „stauen“ sich die liegengebliebenen Aufgaben an.“



Liegenbleibende Aufgaben 2: „Die liegengebliebenen Aufgaben können in angemessener Zeit wieder abgebaut werden.“



Störungen und Unterbrechungen: Unterbrechungen sind zeitlich begrenzte, unfreiwillige Pausen während Arbeitstätigkeiten oder dem Arbeitsprozess, beispielsweise durch andere Personen oder technische Hilfsmittel (z.B. Telefone).



Störungsfreie Zeiten in der Universität

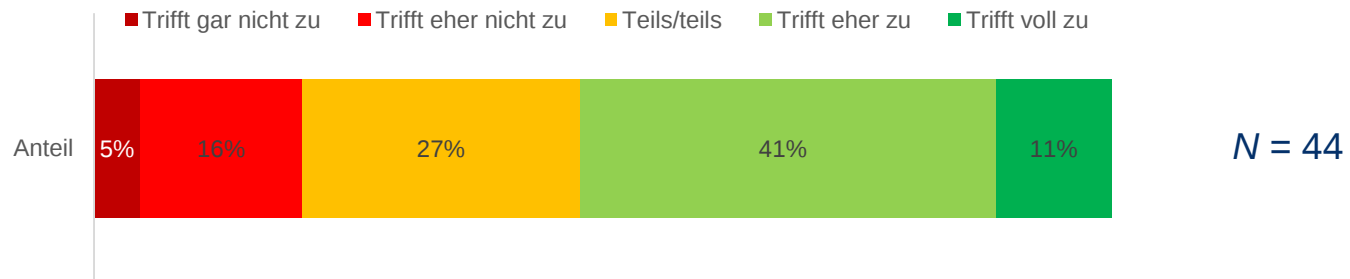
$N = 45$



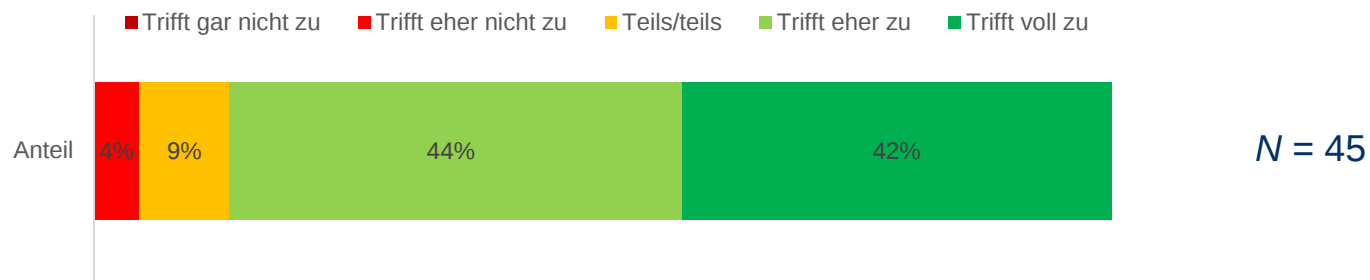
Störungsfreie Zeiten im Homeoffice

$N = 44$

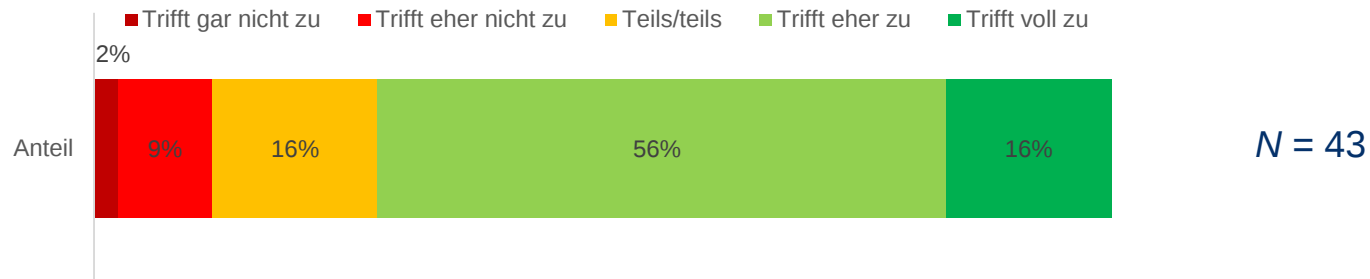
Anerkennung: „Wenn ich an meine erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung durch die entsprechenden Personen (z. B. Vorgesetzte oder auf Fakultätsebene) für angemessen.“



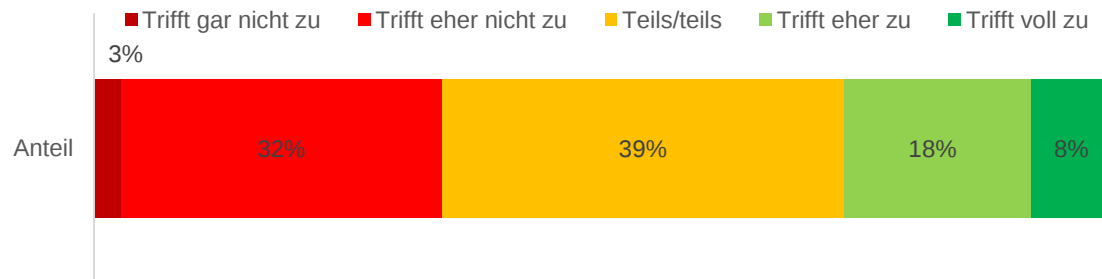
Zielklarheit Arbeitsbereich: Am Lehrstuhl/Professur/in der Arbeitsgruppe werden gemeinsame Ziele verfolgt, man orientiert sich an gemeinsamen Zielen und Werten und hat gemeinsame Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Lehrstuhls/der Professur/Arbeitsgruppe.



Zielklarheit Institut: Im Institut/ Fachbereich/ Department werden gemeinsame Ziele verfolgt, man orientiert sich an gemeinsamen Zielen und Werten und hat gemeinsame Vorstellungen über die Weiterentwicklung des Instituts/ Fachbereichs/ Departments.

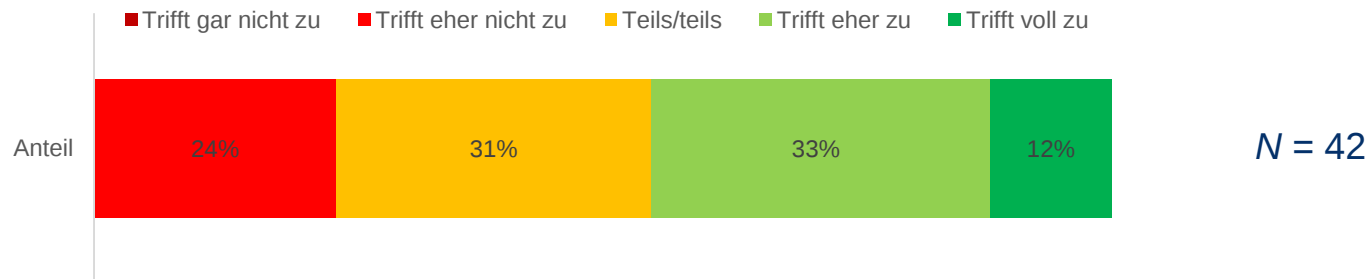


Zielklarheit FAU: „In der FAU gibt es gemeinsame Vorstellungen darüber, wie sich die Universität weiterentwickeln soll.“

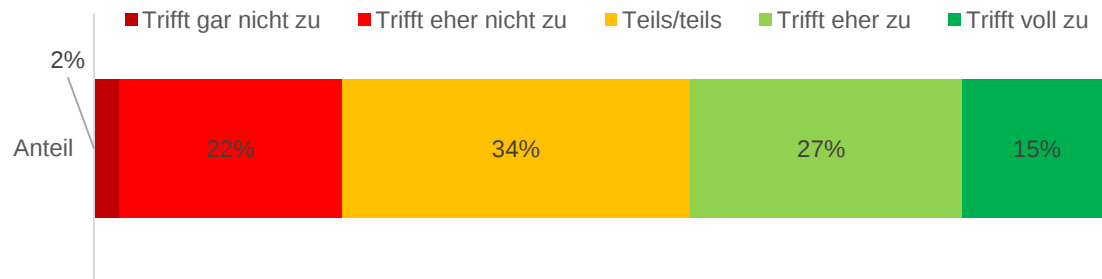


$N = 38$

Transparenz Hochschulleitung: Betriebliche Abläufe und Entscheidungen der Hochschulleitung sind transparent und nachvollziehbar.



Kultur FAU: Was im Leitbild der FAU steht, wird im Alltag auch gelebt. Insgesamt wird eine offene Kommunikationskultur gelebt.



- Die **Professorinnen und Professoren** haben meist **Rollenklarheit**.
- **Zielklarheit in der Fakultät** herrscht für **die meisten der Professorinnen und Professoren**, am **Lehrstuhl/Professur/in der Arbeitsgruppe** und auf **Institutsebene (Institut/ Fachbereich/ Department)** .
- Die **Professorinnen und Professoren** müssen ab und an **unzumutbare Tätigkeiten** ausführen.
- Einem Teil der **Professorinnen und Professoren** fehlt die **Anerkennung**.
- Auf **Ebene der FAU** berichten die **Professorinnen und Professoren** von weniger Zielklarheit.
- Die **Professorinnen und Professoren** empfinden die **Transparenz der Hochschulleitung** und auch die **Kultur der FAU** als mittelmäßig.



- Die **Professorinnen und Professoren** stehen unter **Zeit- und Leistungsdruck**.
- Für die **Professorinnen und Professoren** gibt es zu viele **unnötige bürokratische Hürden für die Arbeit als Wissenschaftler/-in und Dozent/-in**.
- Die **Professorinnen und Professoren** müssen häufig **unnötige Tätigkeiten** ausführen.
- Die **eigene Arbeitslast** bzw. die Arbeitslast im Team ist für die **Professorinnen und Professoren** hoch.

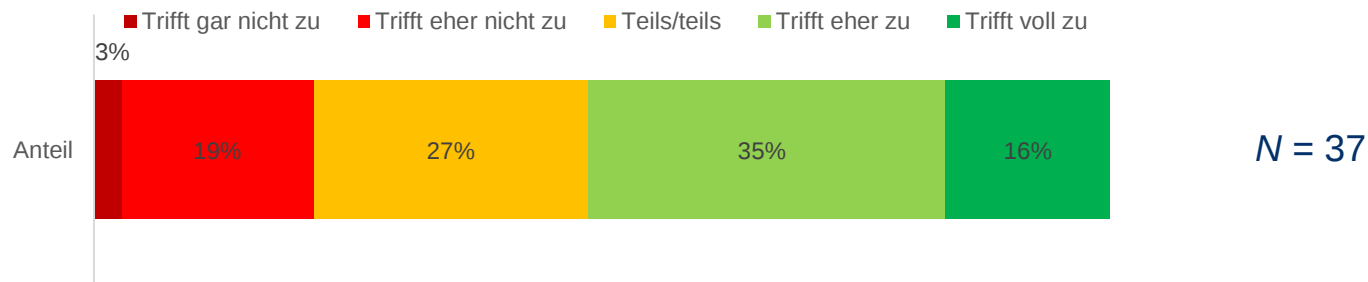


Themenfelder der Befragung

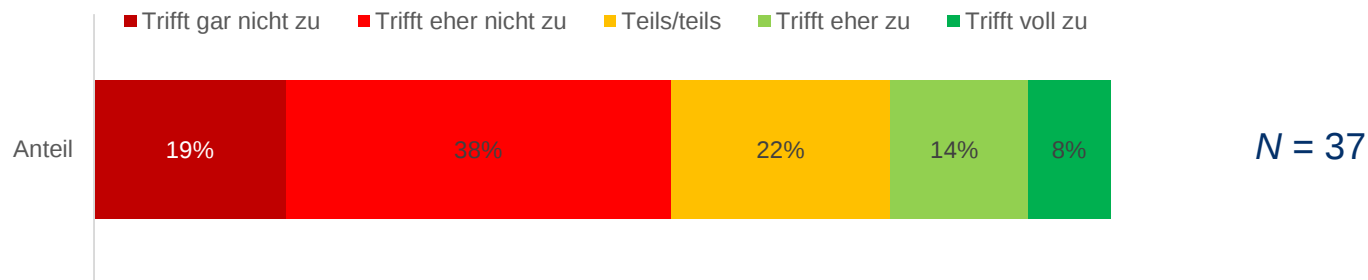
3. Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen

Arbeitsaufgabe/-inhalt					
Vollständigkeit der Tätigkeit	Verantwortung	Handlungsspielraum	Emotionale Inanspruchnahme	Abwechslungsreichtum	Qualifikation & Einsatz
	Info-Angebot				
Arbeitsorganisation					
Anforderungen/Realisierungsbedingungen	Arbeitszeit	Arbeitsanfall & zeitlicher Aufwand	Störungen & Unterbrechungen	Rückmeldungen	Transparenz
Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen					
Führungsverhalten	Umgang KollegInnen	Info-Austausch	Berufliche Qualifizierung & Entwicklung	Förderung Betriebsklima	Bes. Personengruppen
	Kooperation	Mitsprache			Rahmenbedingungen
Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen					
Arbeitsumgebung	Lärm	Beleuchtung	Gefahrstoffe/ Geruchsbelästigung	Infektionsgefährdung	PSA
	Klima	Ergonomie			Unsicherheit

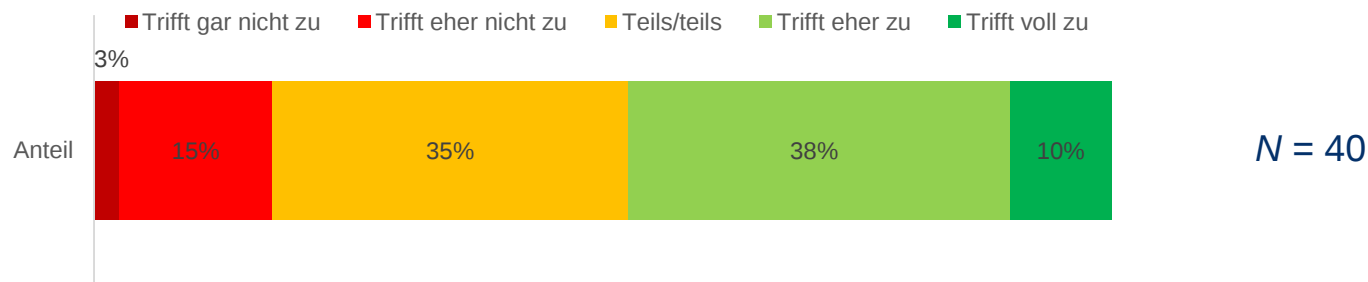
Wertschätzung Führung: „Meine Leitungsarbeit wird von der mir übergeordneten Leitungsebene wertgeschätzt.“



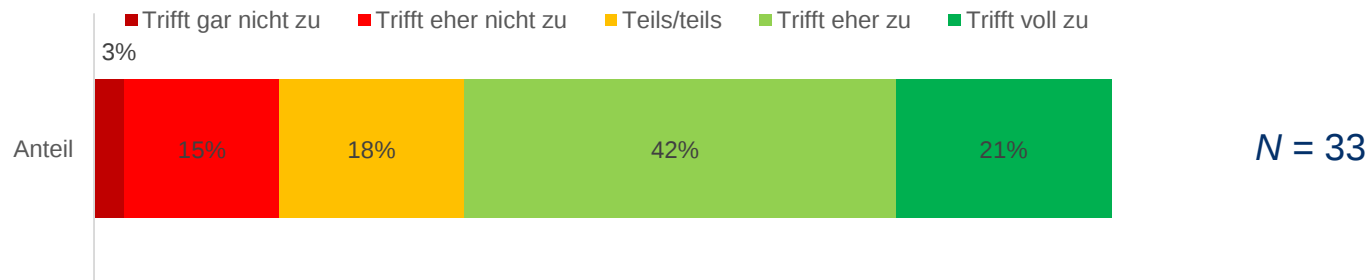
Feedback Führung: „Ich bekomme von der mir übergeordneten Leitungsebene in angemessenem Maß Feedback zu meiner Leitungsarbeit.“



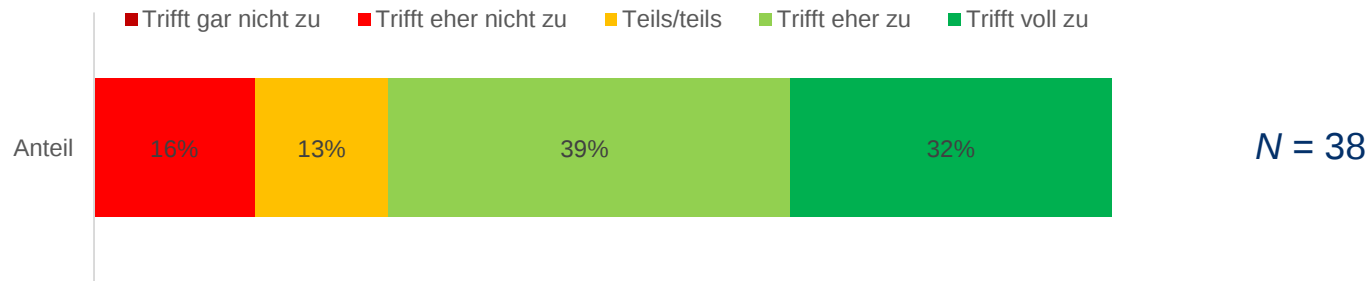
Kompetenz Führung allgemein: „Auf meine Leitungsaufgaben / Führungsaufgaben fühle ich mich insgesamt ausreichend vorbereitet.“



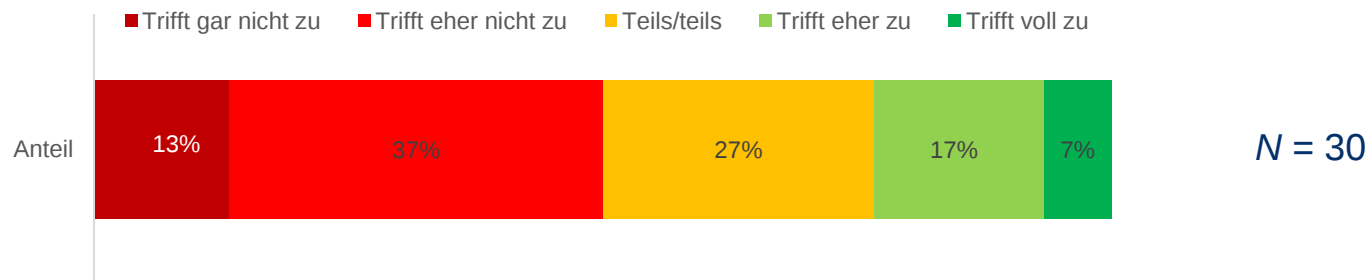
Kompetenz Führung (international): „Auf die Leitung von international zusammengesetzten Teams fühle ich mich ausreichend vorbereitet.“



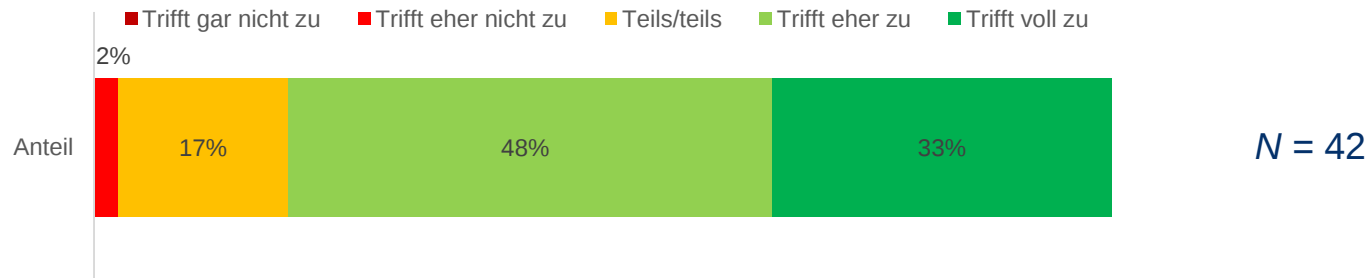
Kompetenz Führung (heterogen): „Auf die Leitung von heterogen zusammengesetzten Teams (z. B. hinsichtlich Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung) fühle ich mich ausreichend vorbereitet.“



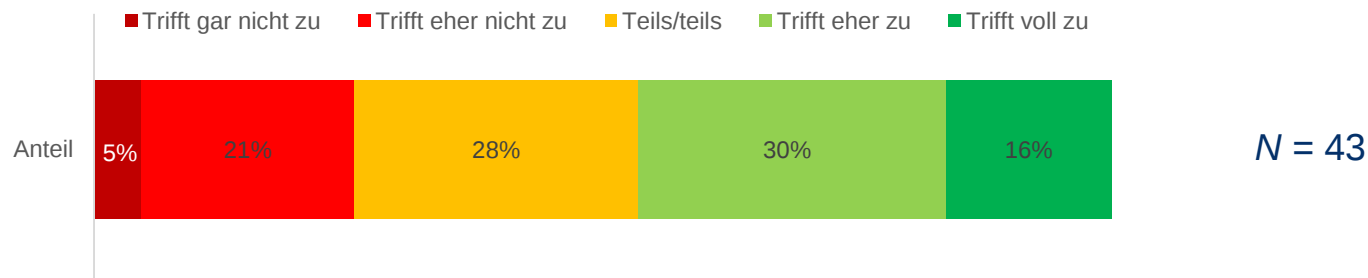
Kompetenz Führung (Angebote Personalführung): „Die FAU bietet mir genügend Unterstützungsangebote/Schulungen zur Personalführung.“



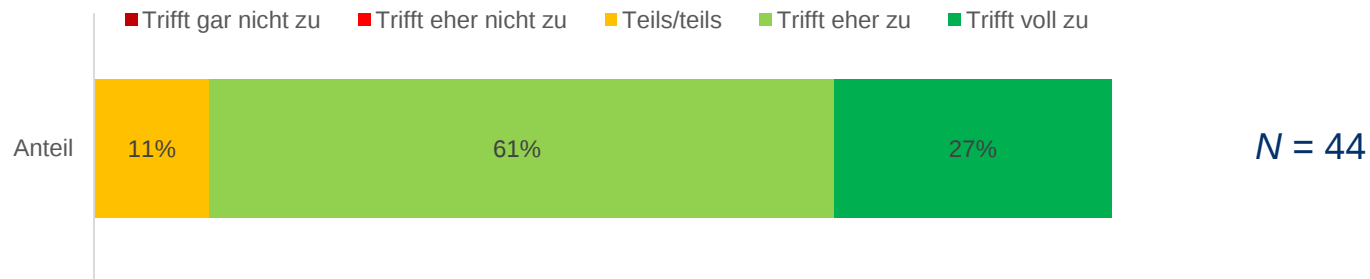
Leitungsarbeit Dekanat: Die Leistungen des Dekanates und der zugehörigen Stabsstellen sind zufriedenstellend, aner kennend, nachvollziehbar, unterstützend und transparent.



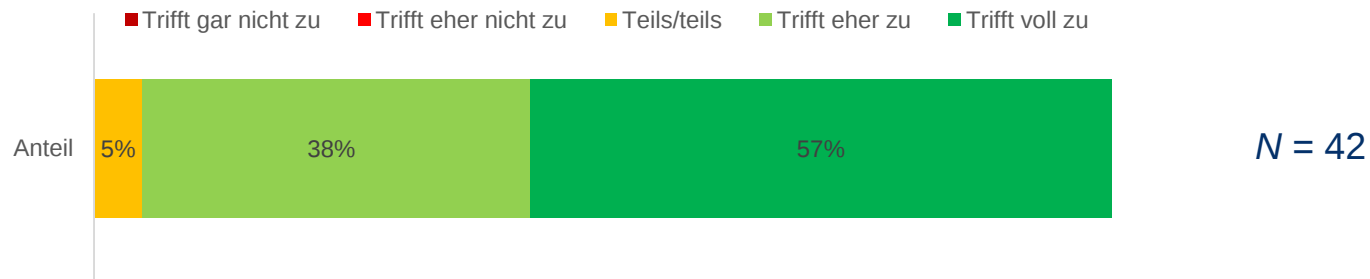
Führung der Hochschulleitung: Die Schwerpunktsetzungen der FAU sind für die Entwicklung der Universität insgesamt sinnvoll und unterstützen die eigene wissenschaftliche Arbeit. Alles in allem leistet die Hochschulleitung gute Arbeit.



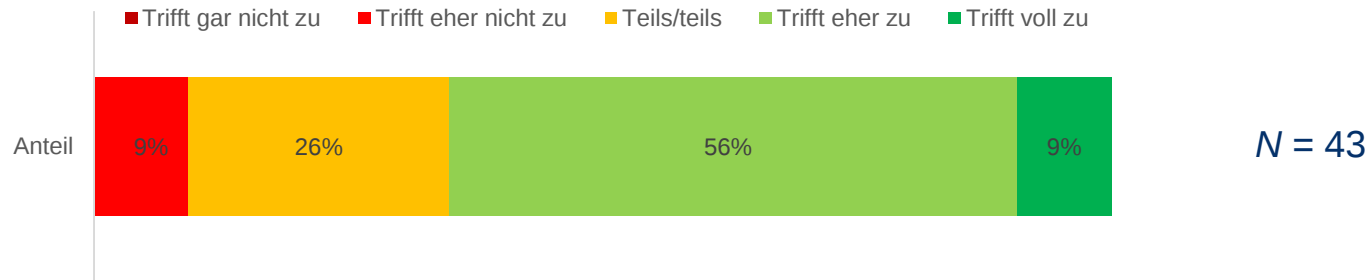
Kollegiale Zusammenarbeit: Zwischen den Kolleginnen / Kollegen liegt ein gutes persönliches Verhältnis, ausreichende Unterstützung, keine Spannungen und keine Diskriminierungen vor.



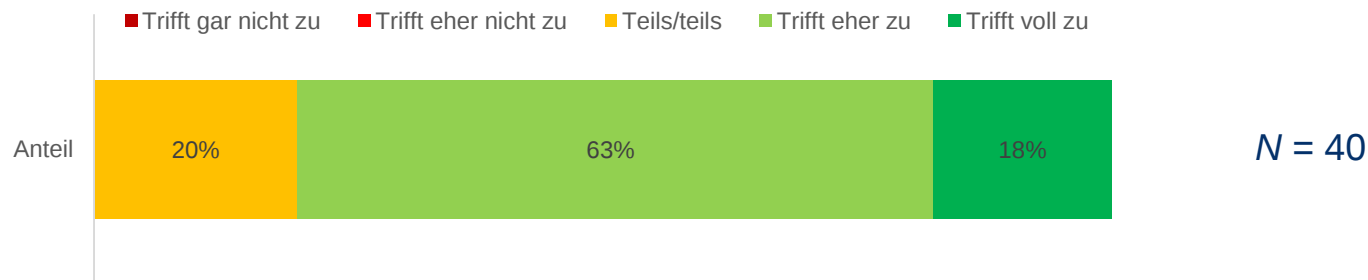
Zusammenarbeit hybrid: Auch wenn man teilweise oder ständig von zuhause aus arbeitet, gelingt die Zusammenarbeit im Team gut und man ist bei wichtigen Vorgängen/Entscheidungen am Lehrstuhl/Professur/Arbeitsgruppe involviert.



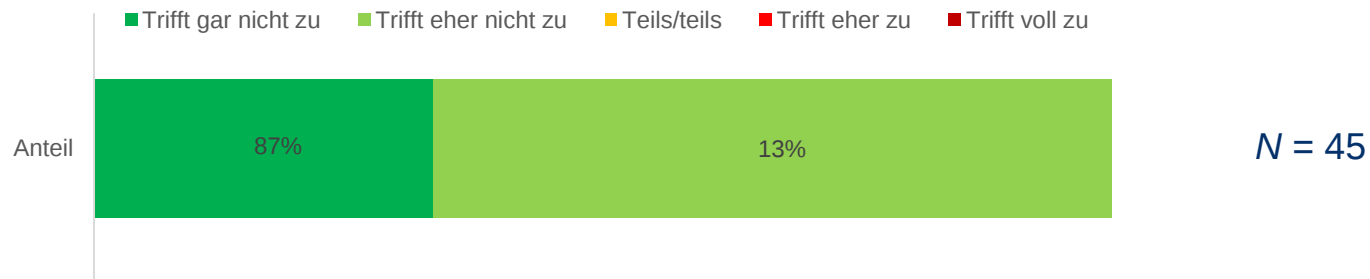
Konfliktkultur Institut: Probleme, Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden im Institut/ Fachbereich/ Department angesprochen und sachlich ausgetragen.



Konfliktkultur Fakultät: Probleme, Konflikte und Meinungsverschiedenheiten werden in meiner Fakultät angesprochen und sachlich ausgetragen.



Psychische Gewalt: Unter psychischer Gewalt versteht man verbale Aggressionen, Beleidigungen, Nötigung und Bedrohungen, aber auch alle Arten sexueller Belästigung.

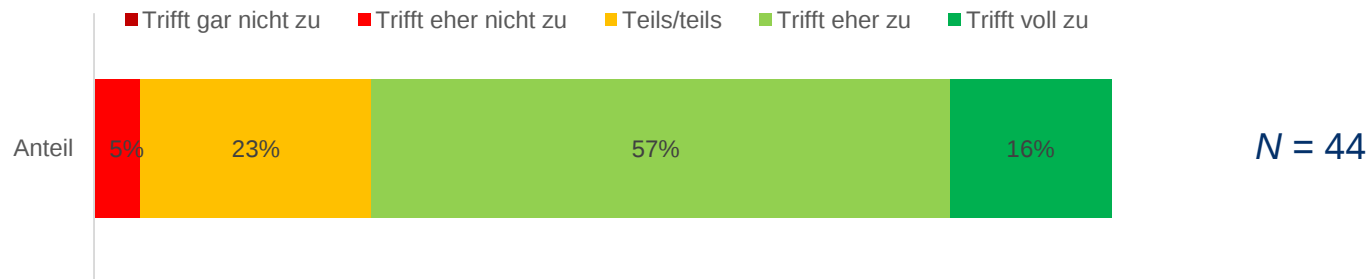


Psychische Gewalt – Häufigkeiten durch bestimmte Gruppen (Mehrfachauswahl):

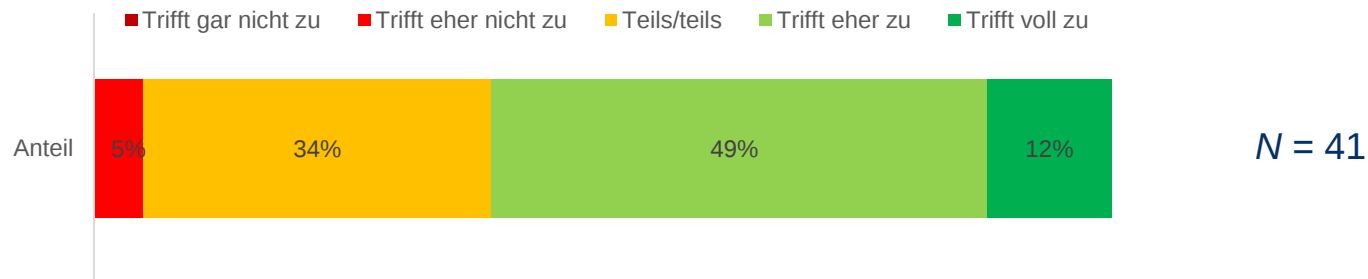
Anmerkung: die Abfrage nach Gruppen erfolgte nur, wenn man bei der entsprechenden Art der psychischen Gewalt mindestens mit 2 = *trifft eher nicht zu* geantwortet hat.

Gruppe	verbale Aggression / Beleidigungen	Nötigung/ bedroht fühlen	andere Art verbaler bzw. psychisch wirkender Gewalt	sexuelle Belästigung	andere Formen sexueller Gewalt
Kolleginnen/ Kollegen	7	0	4	2	1
Mitarbeitende	6	0	3	0	0
Studierende	8	2	2	0	0
Keine Angabe	6	0	6	0	0
	N = 25	N = 2	N = 13	N = 2	N = 1

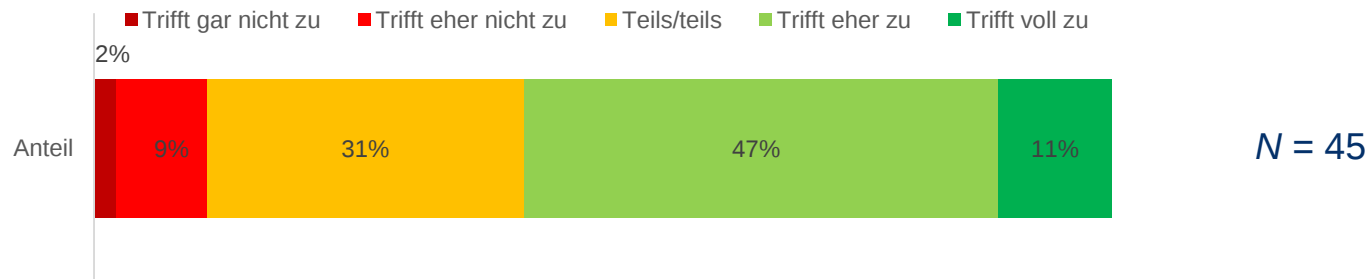
Teamkommunikation: Die Kommunikation zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen erfolgt klar, effektiv, umfassend und regelmäßig.



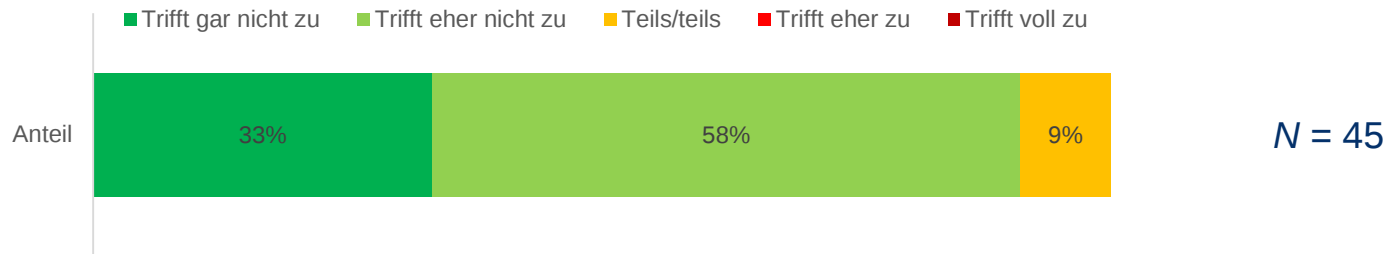
Kooperation hybrid: Die Bearbeitung von Konflikten sowie die Integration neuer Kolleginnen / Kollegen bzw. Mitarbeitender gelingt im hybriden Kontext gut. Auch gibt es bei gemeinsamen Aufgabenstellungen /Projekten eine gute Zusammenarbeit mit anderen Lehrstühlen / Fakultäten / Fachbereichen in der Universität.



Soziale Unterstützung: Unter Kolleginnen / Kollegen wird sich gut unterstützt, sodass sich z.B. Mut zugesprochen wird, Informationen ausgetauscht werden oder auch gegenseitiges Interesse aneinander gezeigt wird.

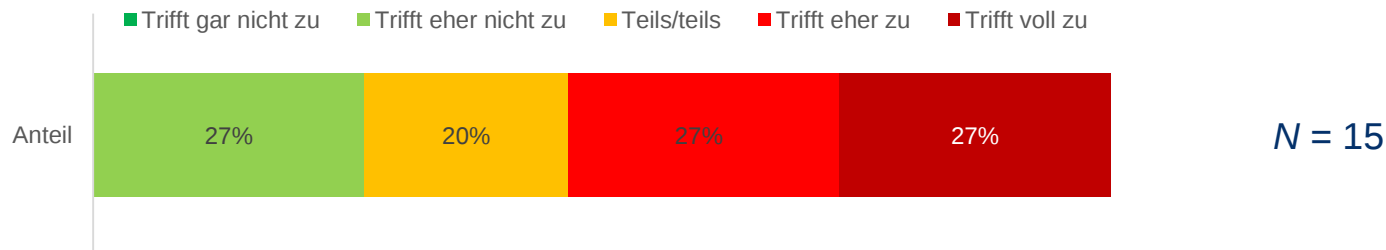


Wettbewerbssituation: „Ich befinde mich mit Kolleginnen / Kollegen im Wettbewerb / in Konkurrenz (z. B. um Ressourcen).“

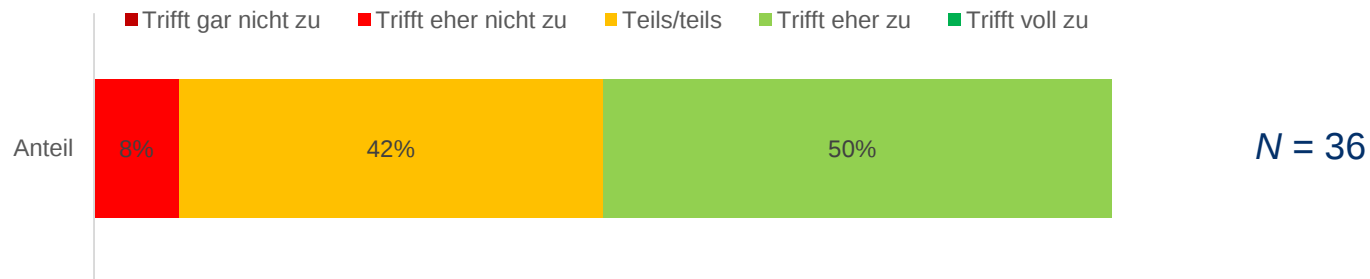


Wettbewerbssituation Belastung: „Wettbewerbssituationen mit Kolleginnen und Kollegen (z. B. um Ressourcen) empfinde ich als belastend.“

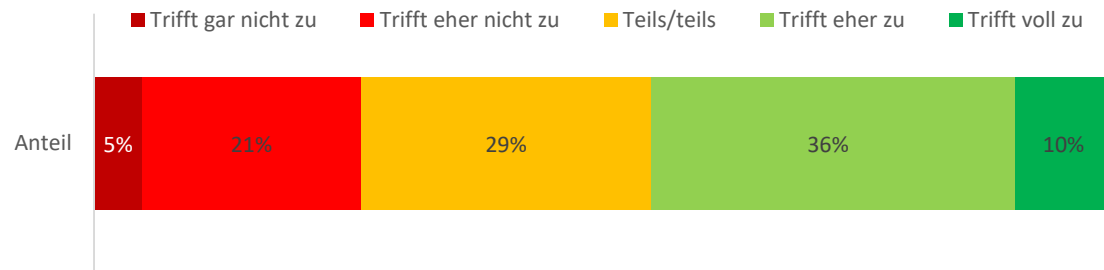
Anmerkung: die Abfrage nach der Belastung erfolgte nur, wenn man bei der Wettbewerbssituation mindestens mit 2 = *trifft eher nicht zu* geantwortet hat.



Übergreifende Zusammenarbeit: „In meiner Fakultät funktioniert die Zusammenarbeit der einzelnen Institute/ Fachbereiche/ Departments gut.“

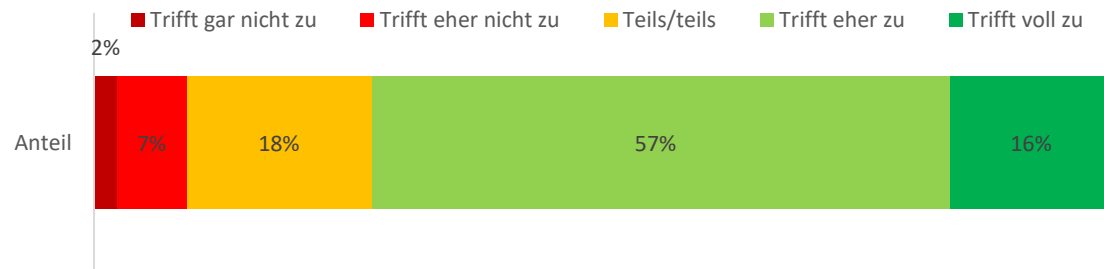


„Wie zufrieden sind Sie mit der Unterstützung durch ...?“



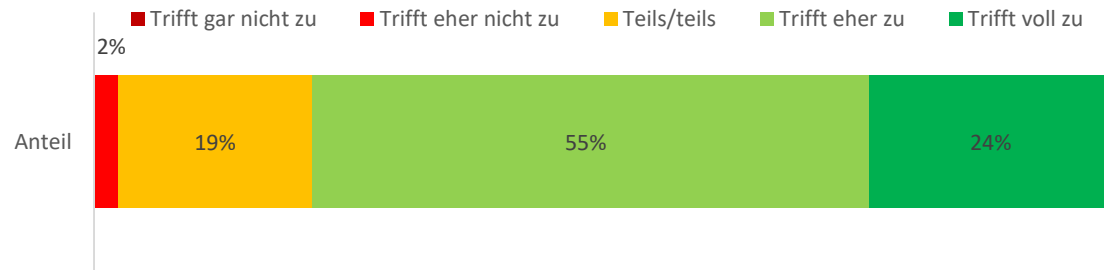
$N = 42$

... die Servicebereiche



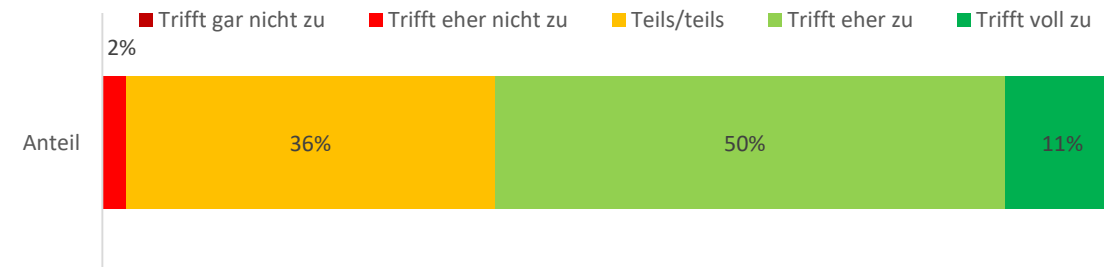
$N = 44$

... die Dezernate



$N = 42$

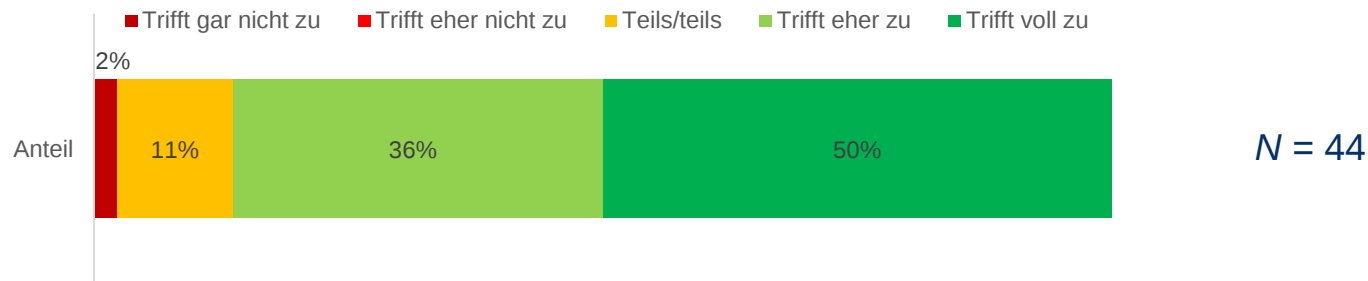
... die Referate



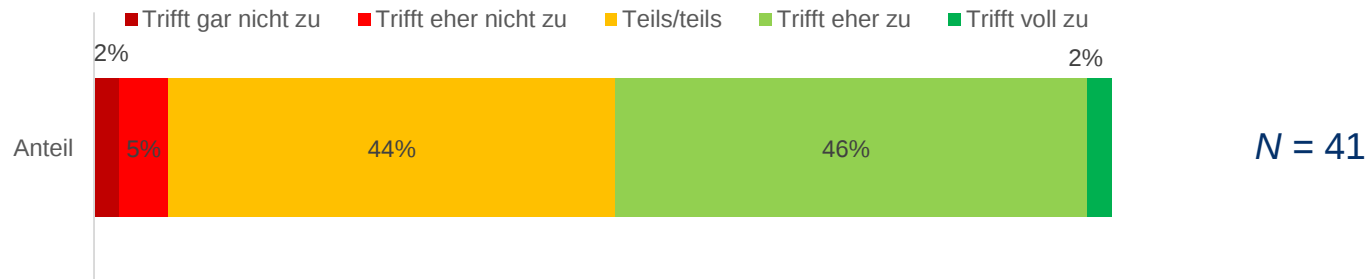
$N = 44$

... die Fachbereichs- oder
Fakultätsverwaltungen

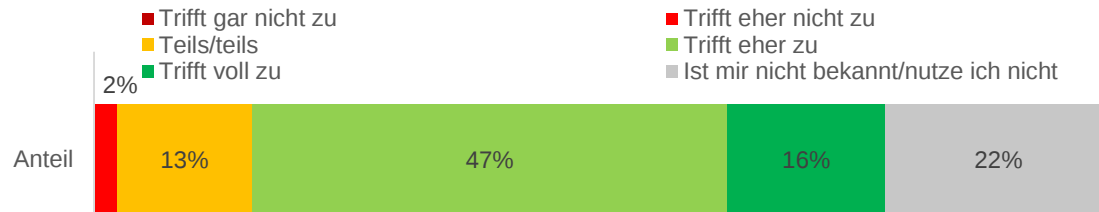
Partizipation Institut: Bei wichtigen Themen an wichtigen Entscheidungen im Institut/ Fachbereich/ Department können Sie mitwirken und werden beteiligt.



Partizipation Fakultät: Bei wichtigen Themen in Ihrer Fakultät wird Ihr Institut/ Fachbereich/ Department vor vollendete Tatsachen gestellt und an wichtigen Entscheidungen in Ihrer Fakultät wird Ihr Institut/ Fachbereich/ Department beteiligt.

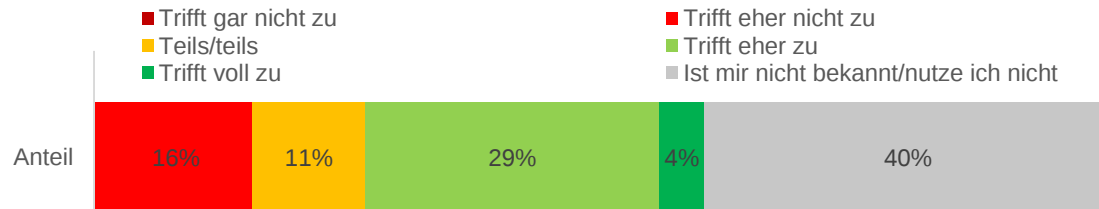


„Wie zufrieden sind Sie mit den Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung in ...?“



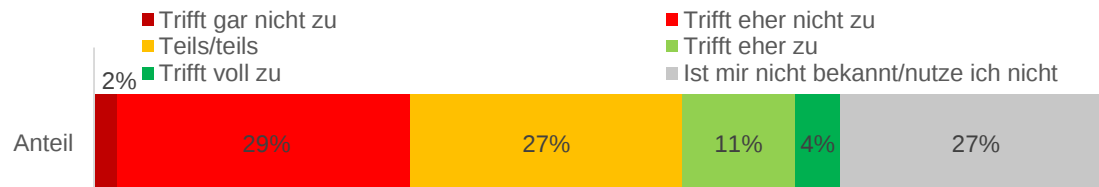
der Lehre

N = 45



der eigenen
Fachrichtung

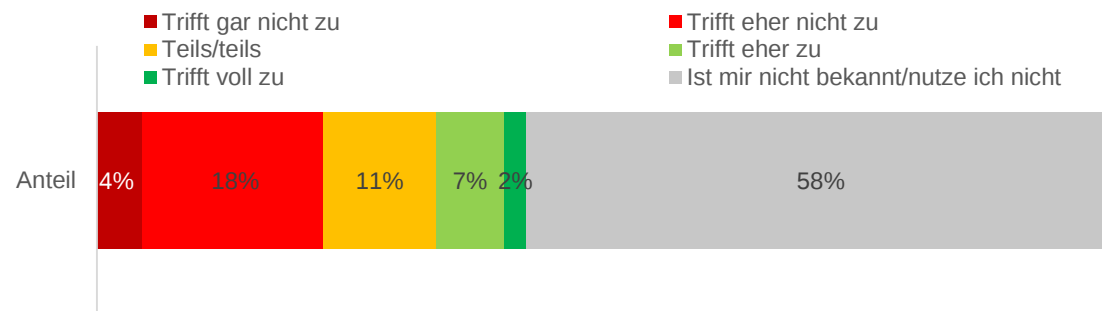
N = 45



in administrativen
Angelegenheiten

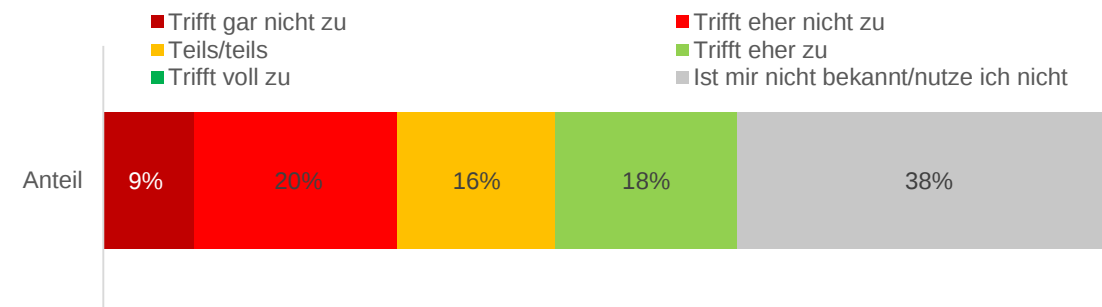
N = 45

„Wie zufrieden sind Sie mit den Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung in ...?“



der persönlichen
Entwicklung

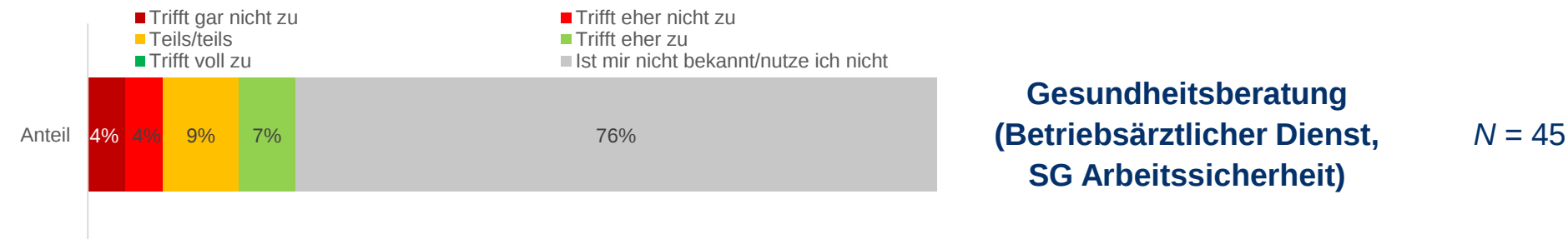
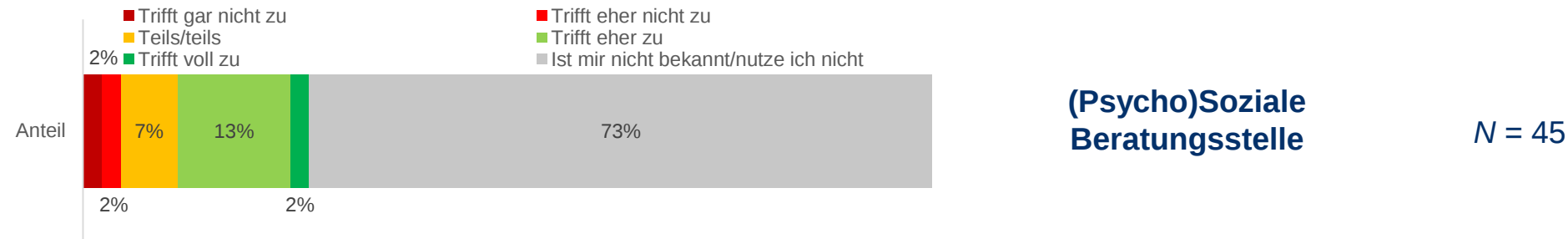
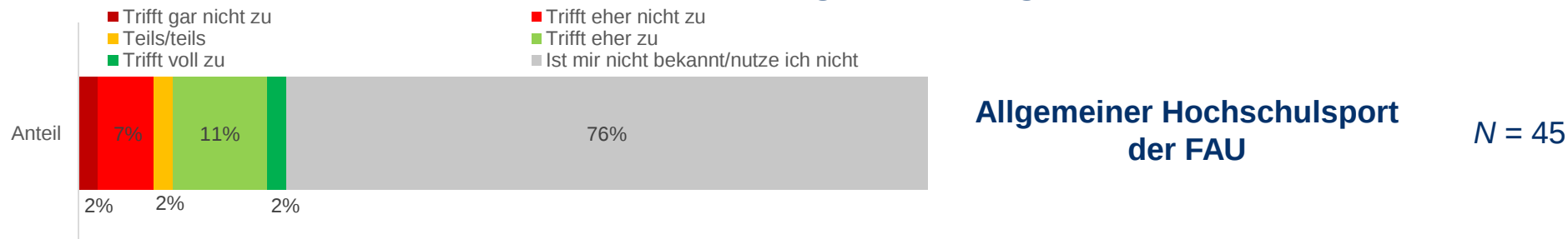
$N = 45$

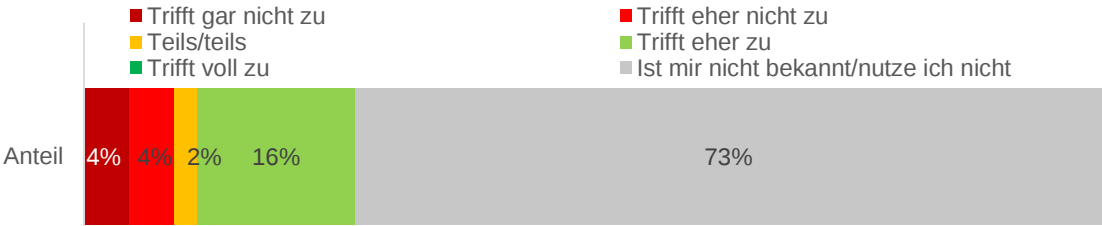


Personalführungs-
angelegenheiten

$N = 45$

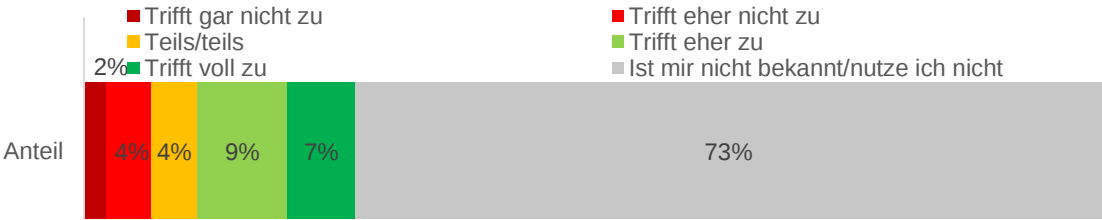
„In welchem Maß empfinden Sie die folgenden Angebote der FAU als Unterstützung?“





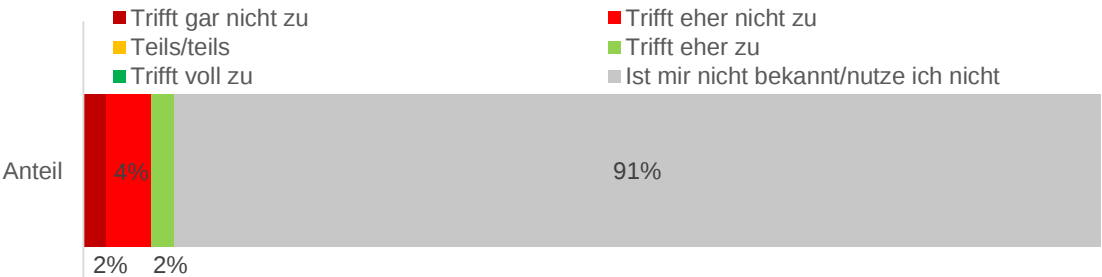
**Angebote des Gesundheitsmanagements
– FAUgesund (Gesundheitskurse,
Bewegungsförderung,
Stressbewältigung)**

N = 45



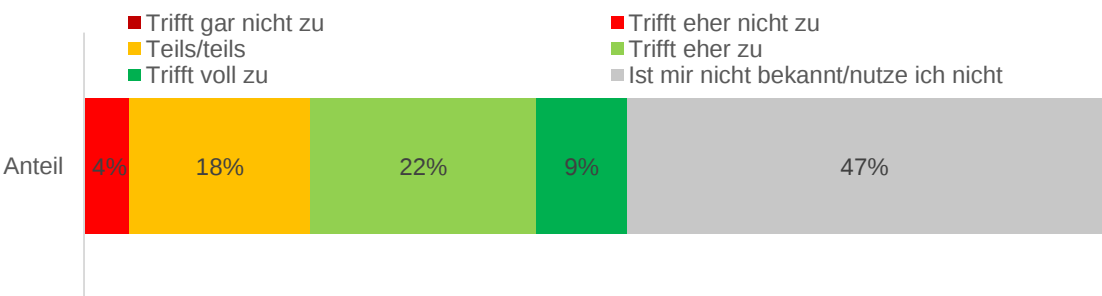
**Familienservice der FAU
und des
Universitätsklinikums**

N = 45



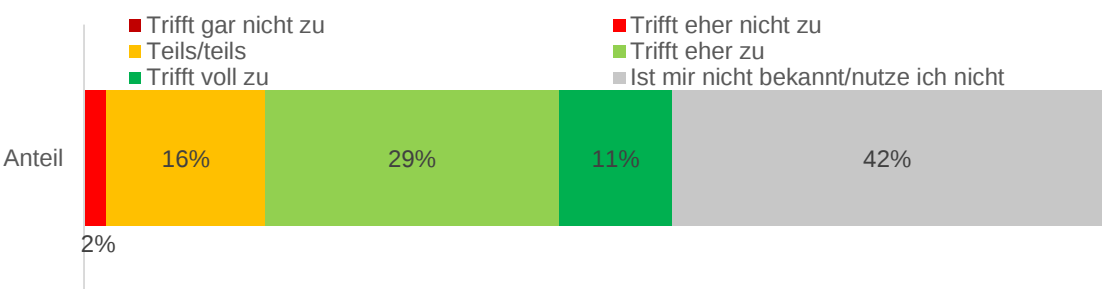
Suchtberatung

N = 45



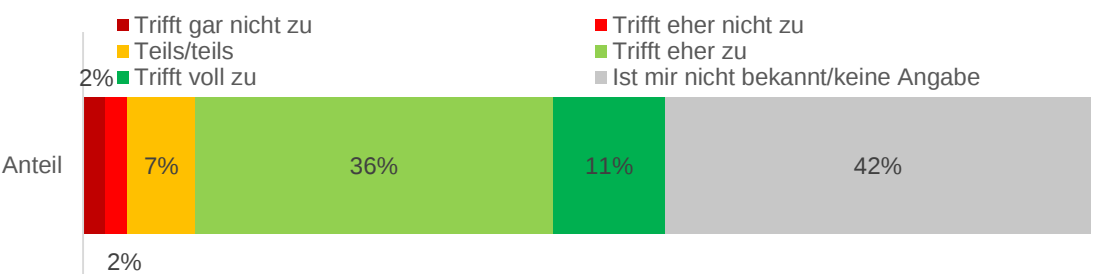
Büro für Gender & Diversity

N = 45



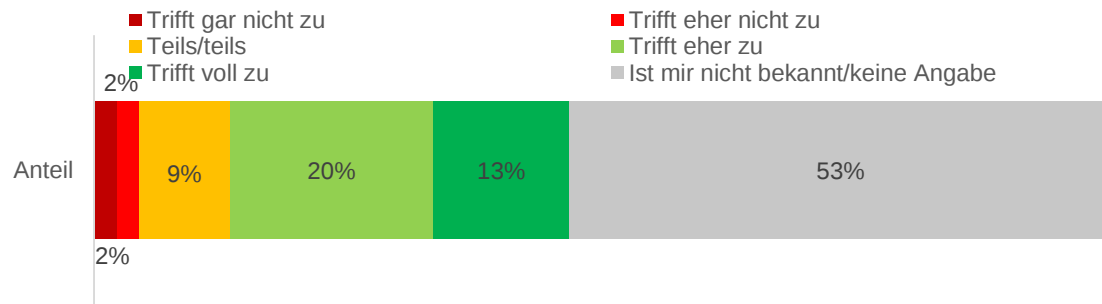
Frauenbeauftragte/-r

N = 45



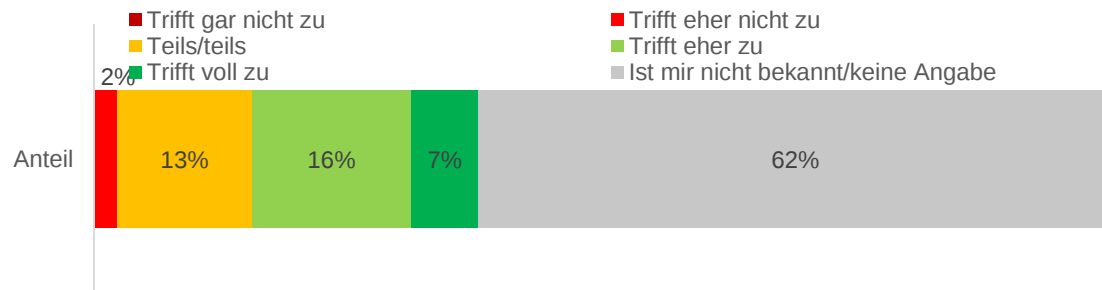
Angebote des
Graduierten-
Zentrums

N = 45



Angebote des FBZHL

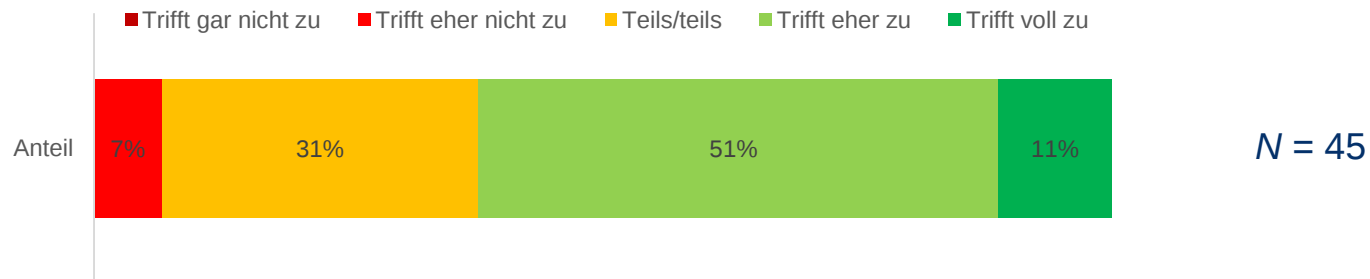
$N = 45$



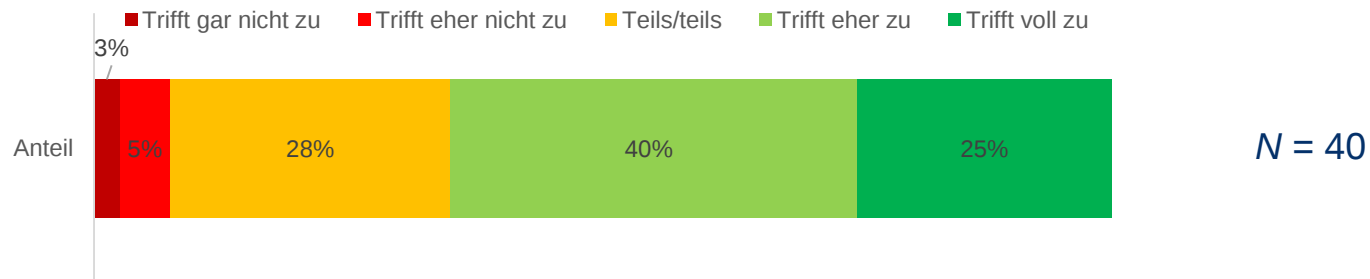
Konfliktkommission und
Konfliktberatungsstellen

$N = 45$

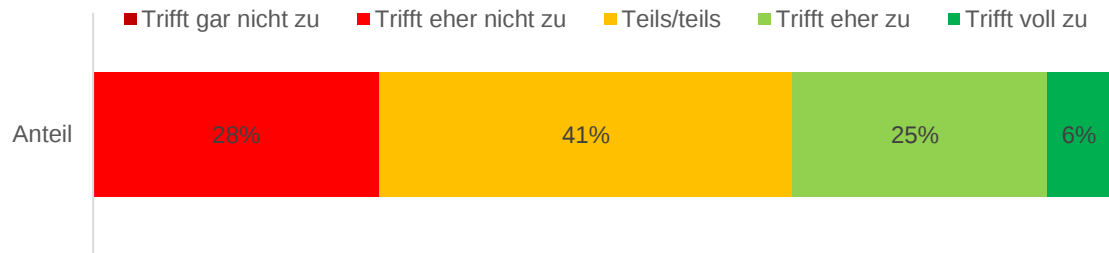
Work-Life-Balance: Personen, die zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind, verspüren ein Gleichgewicht zwischen ihrem Arbeitsleben und ihrer privaten Zeit. Arbeit und Freizeit stehen einander nicht im Weg.



Work-Life-Balance Homeoffice: Im Homeoffice gelingt die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben, das Homeoffice erleichtert es, den beruflichen und familiären / privaten Belangen gerecht zu werden.



Besondere Personengruppen: „Wie stark werden in Ihrem Arbeitsalltag die Bedürfnisse der folgenden Personengruppen berücksichtigt?“



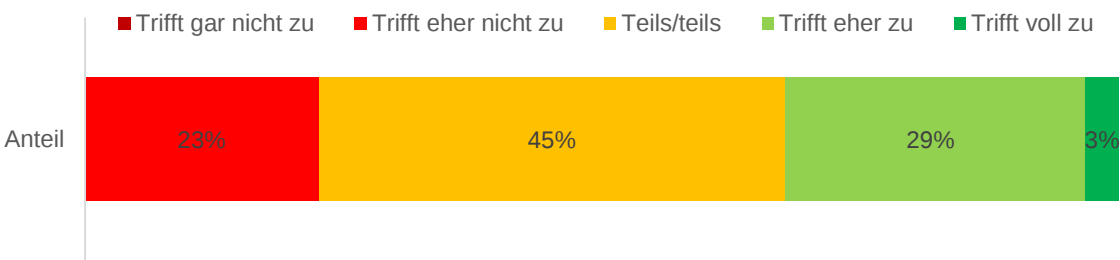
**Personen mit einer
Behinderung**

N = 32



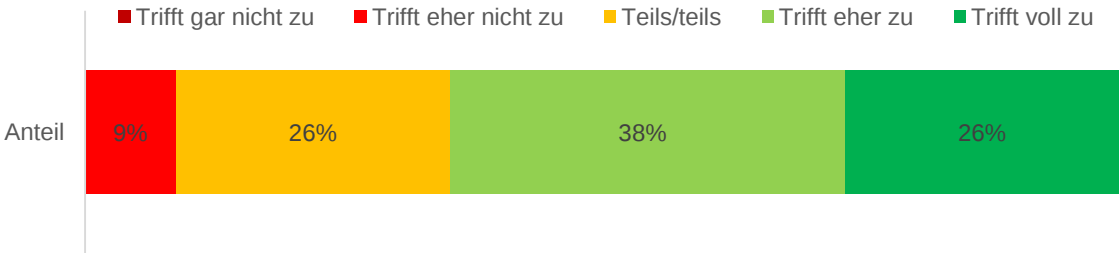
Schwangere

N = 36



**Ältere
Arbeitnehmende**

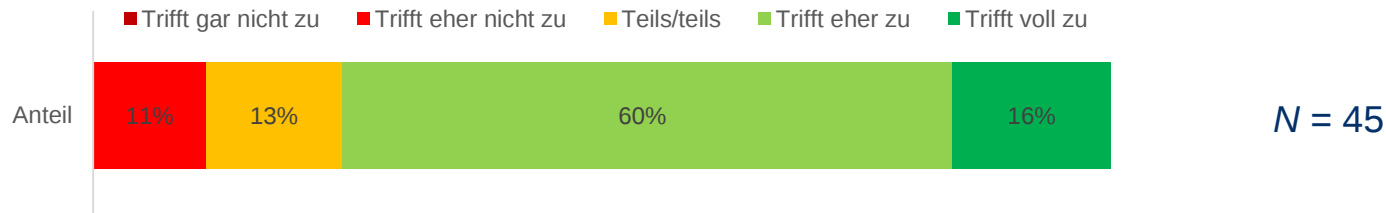
N = 31



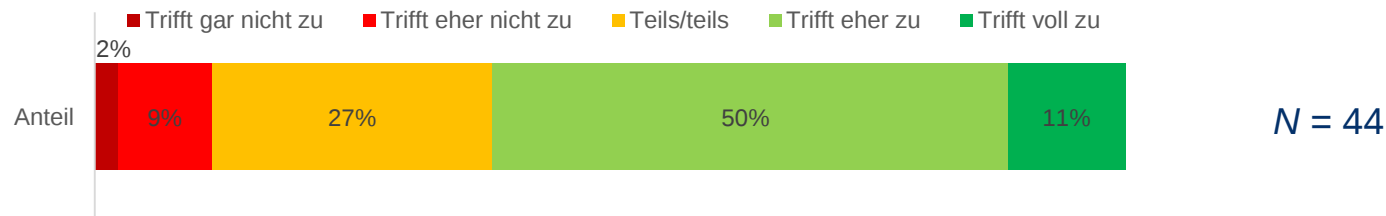
Alleinerziehende

N = 34

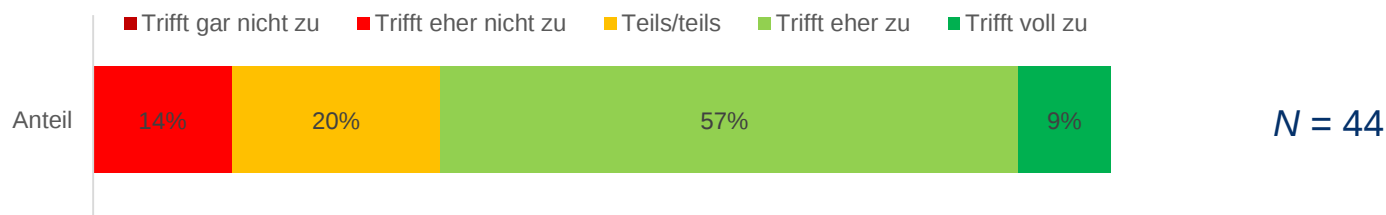
Bedingungen gesamt: „Meine Arbeitsbedingungen sind insgesamt so gestaltet, dass ich erfolgreich arbeiten kann.“



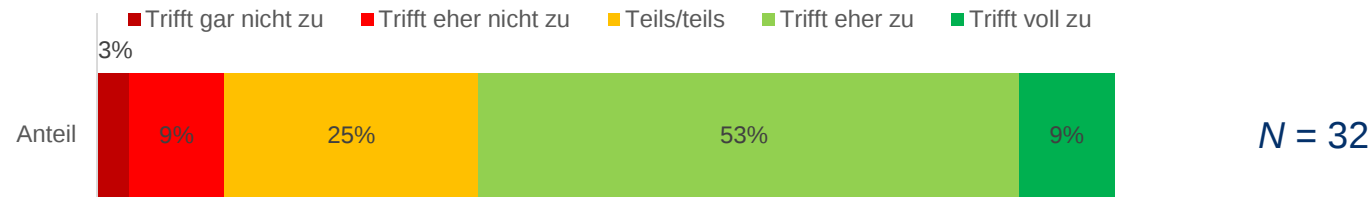
Bedingungen Forschung: „Meine Arbeitsbedingungen sind insgesamt so gestaltet, dass ich erfolgreich forschen kann.“



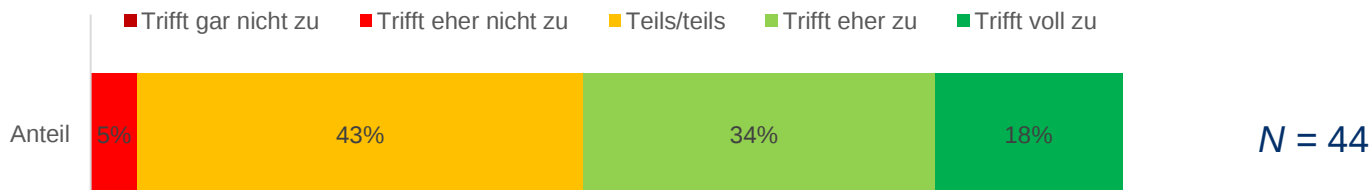
Bedingungen Lehre: „Meine Arbeitsbedingungen sind insgesamt so gestaltet, dass ich erfolgreich lehren kann.“



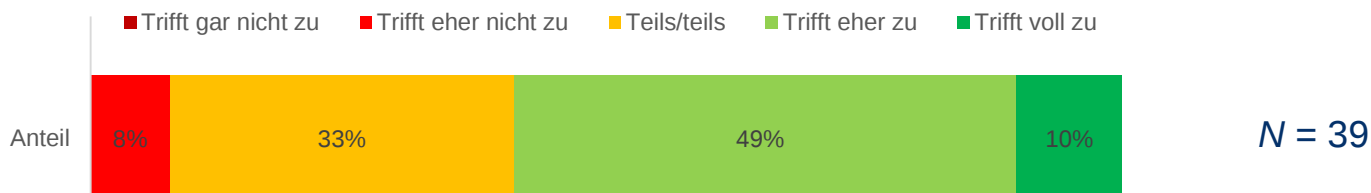
Bedingungen Qualifikation: „Meine Arbeitsbedingungen sind insgesamt so gestaltet, dass ich mich erfolgreich wissenschaftlich weiterqualifizieren kann (z.B. im Rahmen einer Promotion).“



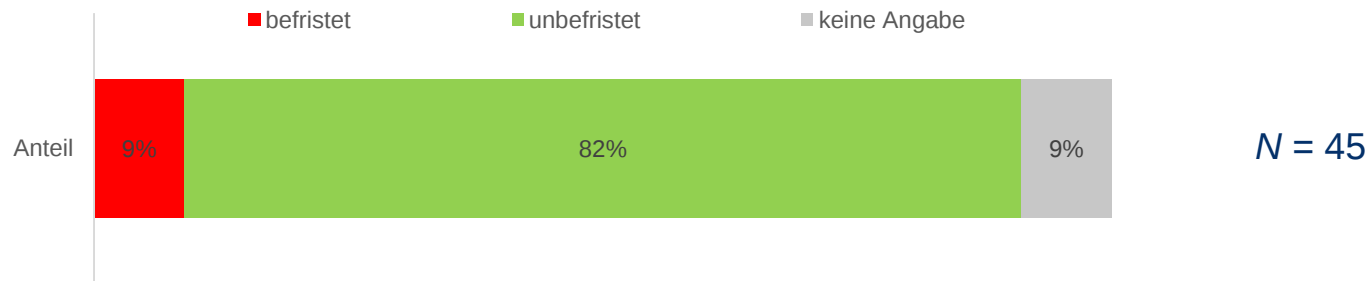
Bedingungen interdisziplinär: „Innerhalb der FAU bestehen gute Bedingungen für interdisziplinäre Kooperation.“



Bedingungen internat: „Die FAU bietet gute Bedingungen für internationale Kooperationen.“



Befristung: Anteil befristeter Verträge



Belastung Befristung: „Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.“

N = 4

Nachvollziehbarkeit Vertragslaufzeit: „Die Laufzeit meines Vertrags ist für mich nachvollziehbar.“

Anmerkung: die Abfrage der Nachvollziehbarkeit der Vertragslaufzeit erfolgte nur bei Personen mit befristeten Verträgen.

$N = 4$

Belastung Vertragslaufzeit: „Die Laufzeit meines Vertrags stellt für mich eine Belastung dar.“

Anmerkung: die Abfrage der Belastung der Vertragslaufzeit erfolgte nur bei Personen mit befristeten Verträgen.

$N = 4$

Karriere(un)sicherheit: Die zukünftigen beruflichen Möglichkeiten sind grundsätzlich positiv, die eigenen Kompetenzen werden auch in Zukunft gebraucht und die Gehaltsentwicklung ist angemessen.

$N = 2$

Nur W1 wurde befragt

Arbeitsplatzsicherheit: Der Arbeitsplatz ist sicher, auch in der Hinsicht, dass man darauf vertrauen kann, dass in naher Zukunft oder auch langfristig die Stelle bestehen bleibt.

$N = 2$

Nur W1 wurde befragt

- Es gibt wenig Konkurrenz um Ressourcen zwischen den **Professorinnen und Professoren**



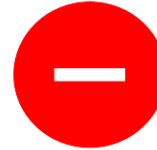
- Die **Professorinnen und Professoren** fühlen sich nicht immer ausreichend auf ihre Leitungs-/Führungsaufgaben vorbereitet. Die Angebote zur Personalführung könnten besser sein.
- Die **Professorinnen und Professoren** beschreiben die Leistungen des **Dekanats und der zugehörigen Stabstellen** als eher gut.
- **Zwischen den Professorinnen und Professoren** ist das **kollegiale Verhältnis** eher gut.
- Nur ein Teil der **Professorinnen und Professoren** erfährt selten psychische Gewalt.
- Die **Professorinnen und Professoren** geben an, dass **Konflikte und Meinungsverschiedenheiten** auf Ebene des **Instituts bzw. der Fakultät** teilweise nicht **sachlich** ausgetragen werden.



- Die **Beteiligung** auf Ebene des **Instituts** bzw. der **Fakultät** beschreiben die **Professorinnen und Professoren** als gut bis mittelmäßig.
- Ein Teil der **Professorinnen und Professoren** hat eher keine gute **Work-Life-Balance**.
- Die **Unterstützung durch die ZUV, die zentralen Einrichtungen und Fachbereichs-/Fakultätsverwaltungen** erachten die **Professorinnen und Professoren** teils als verbesserungswürdig.



- Insgesamt beschreiben **die Professorinnen und Professoren die Führung der Universitätsleitung** als weniger gut.
- **Die Professorinnen und Professoren** berichten von wenig vorhandener **sozialer Unterstützung** durch Kolleginnen / Kollegen.
- **Die Professorinnen und Professoren** sind nicht immer zufrieden mit den verschiedenen **Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung**.
- **Die Professorinnen und Professoren** beschreiben, dass die **Bedürfnisse besonderer Personengruppen** nicht immer berücksichtigt werden.

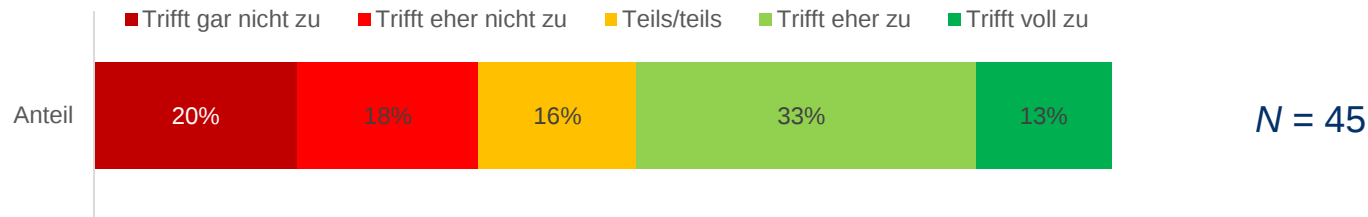


Themenfelder der Befragung

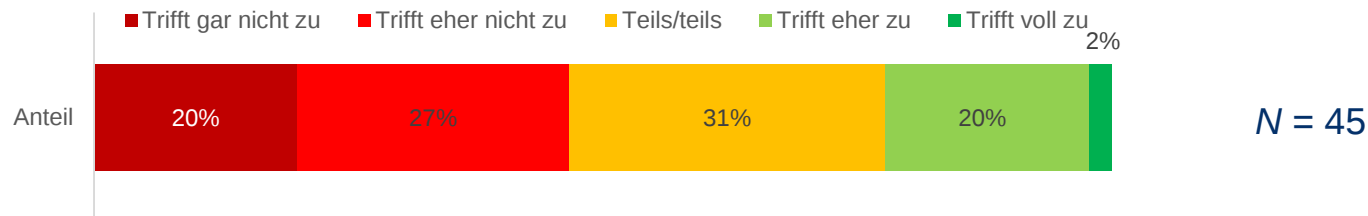
4. Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen

Arbeitsaufgabe/-inhalt					
Vollständigkeit der Tätigkeit	Verantwortung	Handlungsspielraum	Emotionale Inanspruchnahme	Abwechslungsreichtum	Qualifikation & Einsatz
	Info-Angebot				
Arbeitsorganisation					
Anforderungen/Realisierungsbedingungen	Arbeitszeit	Arbeitsanfall & zeitlicher Aufwand	Störungen & Unterbrechungen	Rückmeldungen	Transparenz
Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen					
Führungsverhalten	Umgang KollegInnen	Info-Austausch	Berufliche Qualifizierung & Entwicklung	Förderung Betriebsklima	Bes. Personengruppen
	Kooperation	Mitsprache			Rahmenbedingungen
Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen					
Arbeitsumgebung	Lärm	Beleuchtung	Gefahrstoffe/ Geruchsbelästigung	Infektionsgefährdung	PSA
	Klima	Ergonomie			Unsicherheit

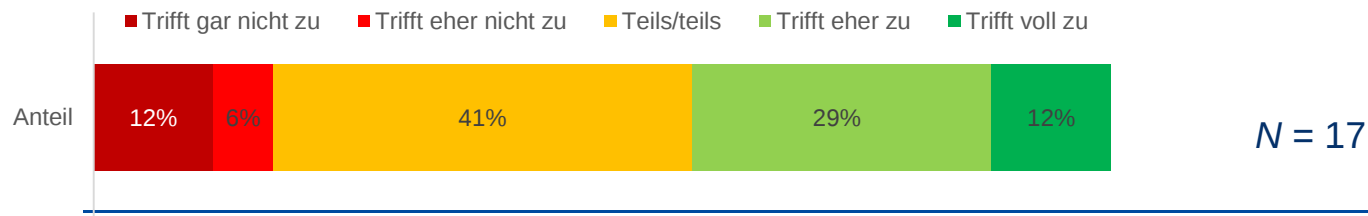
Zufriedenheit äußere Rahmenbedingungen 1: „... der Belüftung, Beleuchtung, Geräuschpegel und Raumgröße?“



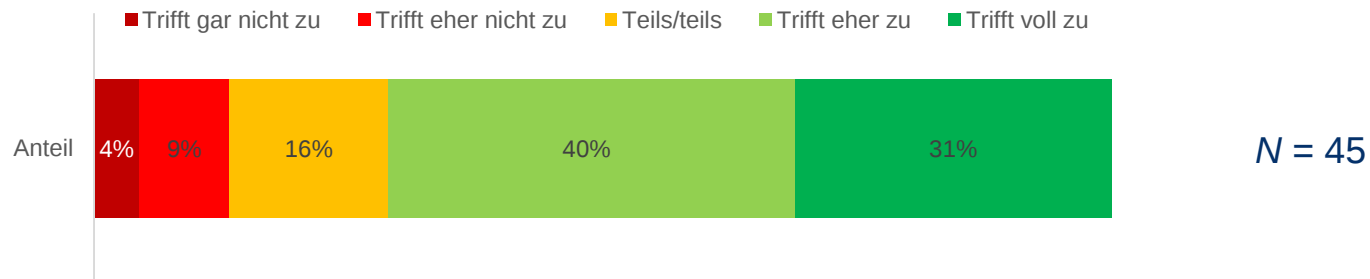
Zufriedenheit äußere Rahmenbedingungen 2: „...den äußeren Bedingungen (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Raumgröße und -ausstattung) der von Ihnen genutzten Seminarräume und Hörsäle?“



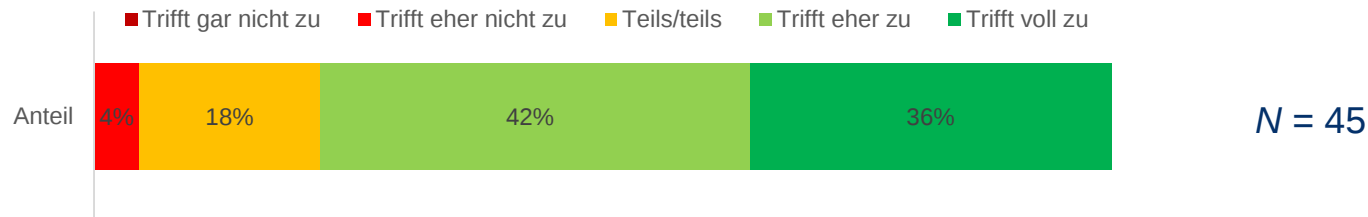
Zufriedenheit äußere Rahmenbedingungen 3: „...den äußeren Bedingungen (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Lärm, Raumgröße und -ausstattung) der von Ihnen genutzten Labore und Werkstätten?“



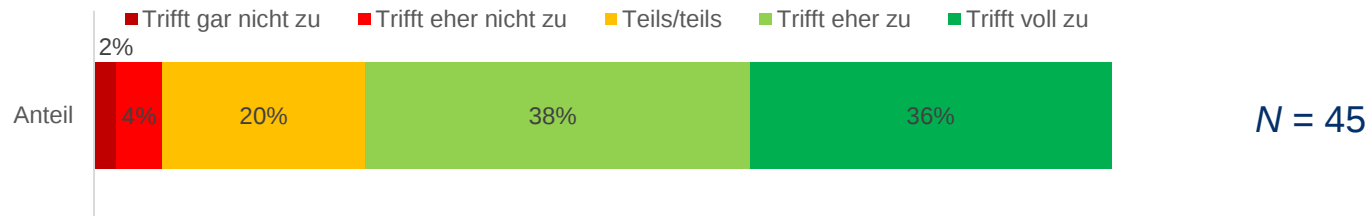
Zufriedenheit Ergonomie: „... den ergonomischen Bedingungen (insbesondere Schreibtisch, Stuhl, Bildschirm) Ihres Arbeitsplatzes?“



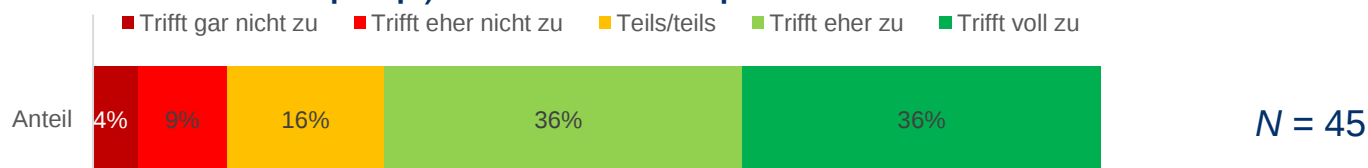
Zufriedenheit Ausstattung 1: „... den Materialien und Arbeitsmitteln (z. B. Bürobedarf) Ihres Arbeitsplatzes?“



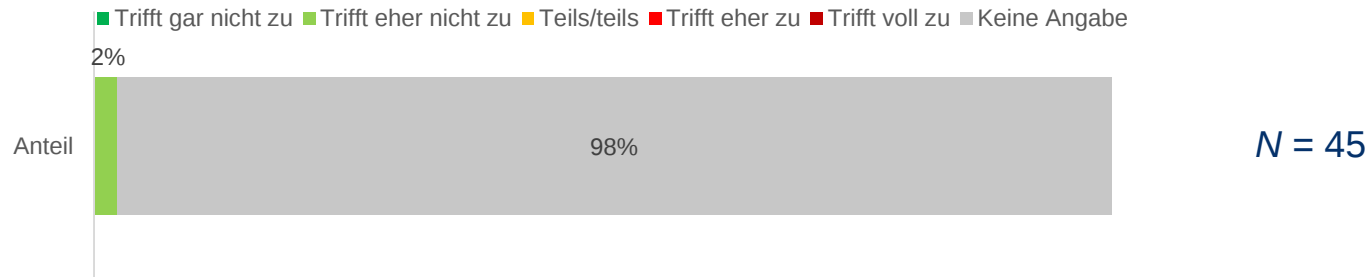
Zufriedenheit Ausstattung 2: „... der technischen Ausstattung (Software, z. B., verfügbare Programme für Videokonferenzen, Chats, Auswertungen, Text- und Bildbearbeitung) Ihres Arbeitsplatzes?“



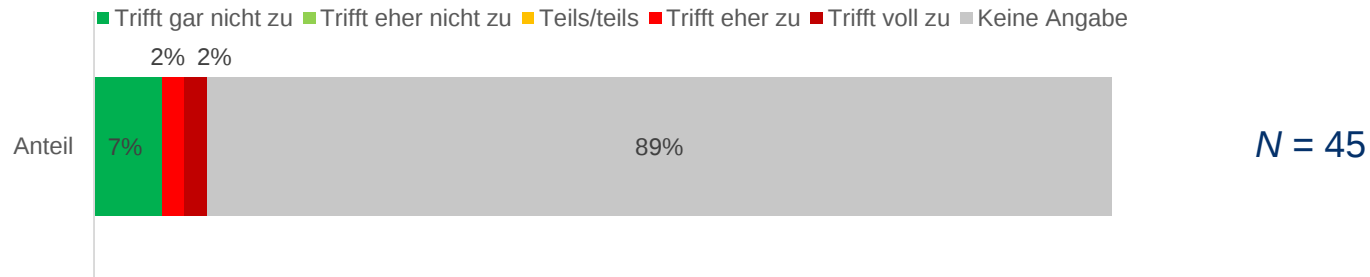
Zufriedenheit Ausstattung 3: „... der technischen Ausstattung (Hardware, z. B. Kamera, Bildschirm, Telefon, Rechner/Laptop) Ihres Arbeitsplatzes?“



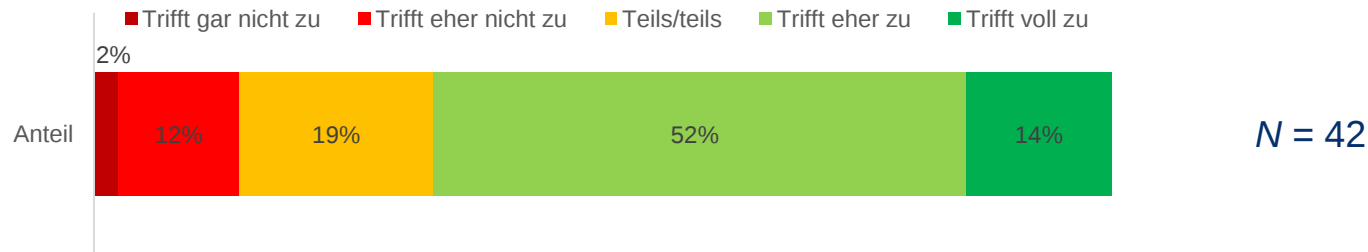
Beeinträchtigung durch PSA: „Das Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung(PSA) beeinträchtigt mich unnötig.“



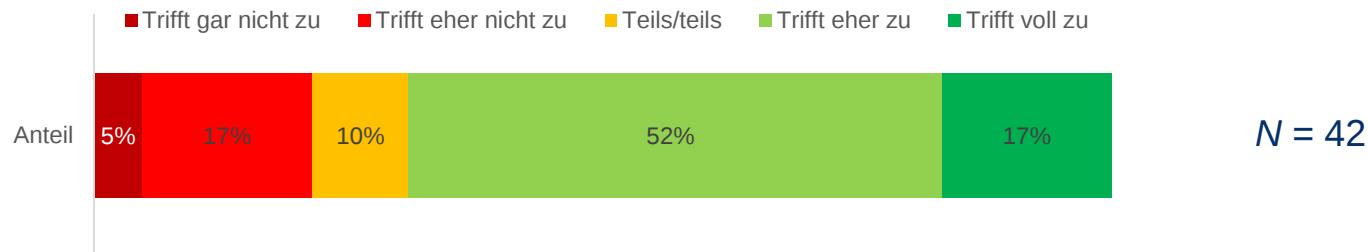
Gefahrstoffe und Infektionsgefährdung: „Die Tätigkeit erfolgt in einer Arbeitsumgebung mit Gefahrstoffen und/oder biologischen Arbeitsstoffen.“



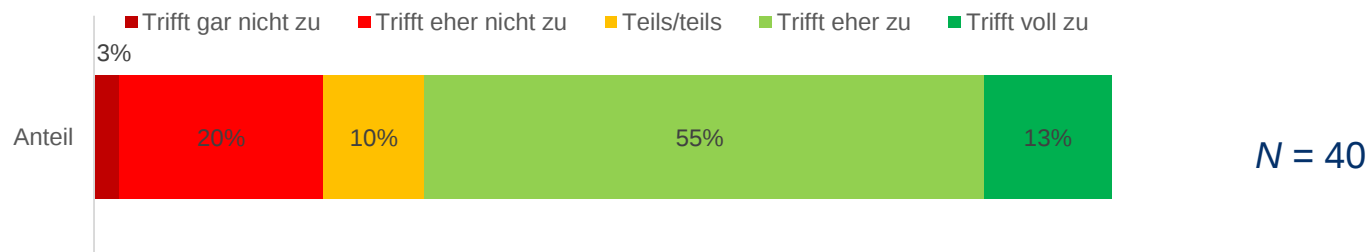
FAU im Umgang mit Krisen 1: „... hat mir Sicherheit vermittelt.“



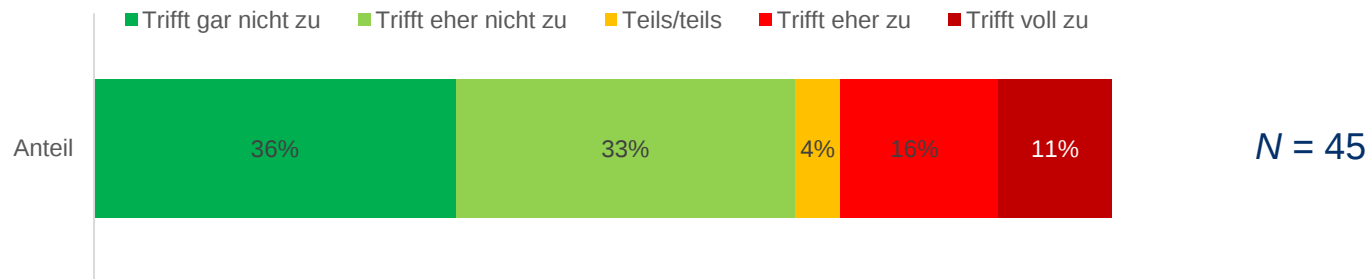
FAU im Umgang mit Krisen 2: „... war von einer guten Kommunikation geprägt.“



FAU im Umgang mit Krisen 3: „... hat mir die Zuversicht vermittelt, mit den Herausforderungen zurechtkommen zu können.“



Nachteile Covid Allgemein: „Ich habe durch die Corona-Pandemie in den Jahren 2020 bis 2022 in meiner beruflichen Laufbahn Nachteile erfahren.“



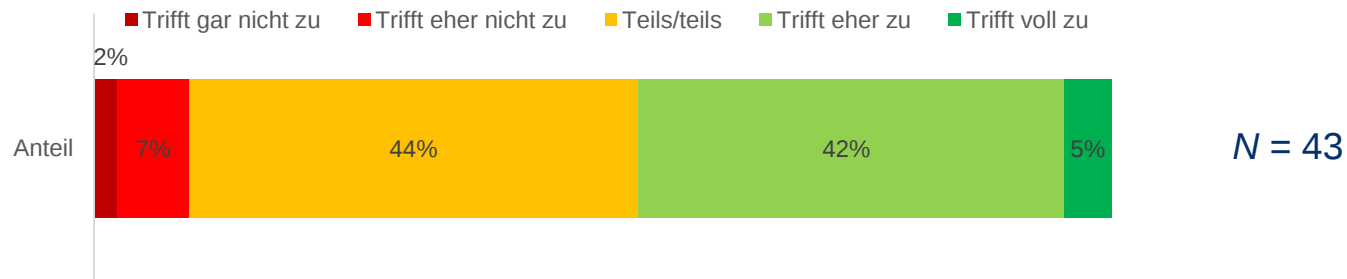
Details Nachteile Covid (Häufigkeiten; Mehrfachnennungen möglich): Verzögerungen bei/durch...

Anmerkung: die Abfrage nach den detaillierten Nachteilen erfolgte nur, wenn man bei der Benachteiligung durch Corona mindestens mit 2 = *trifft eher nicht zu* geantwortet hat.

	Datenerhebung, Recherchen etc.	Care- Arbeit	In Lehre durch Digitalisierung	Psychische Belastung	Technischer Umstellungs- aufwand	Eingeschränkte Vernetzungs- möglichkeiten	Andere Gründe	Keine Nachteile
ja	6	8	10	6	8	8	3	3
nein	8	6	4	8	6	6	11	58
(fehlend)	31	31	31	31	31	31	31	31

$N = 61$

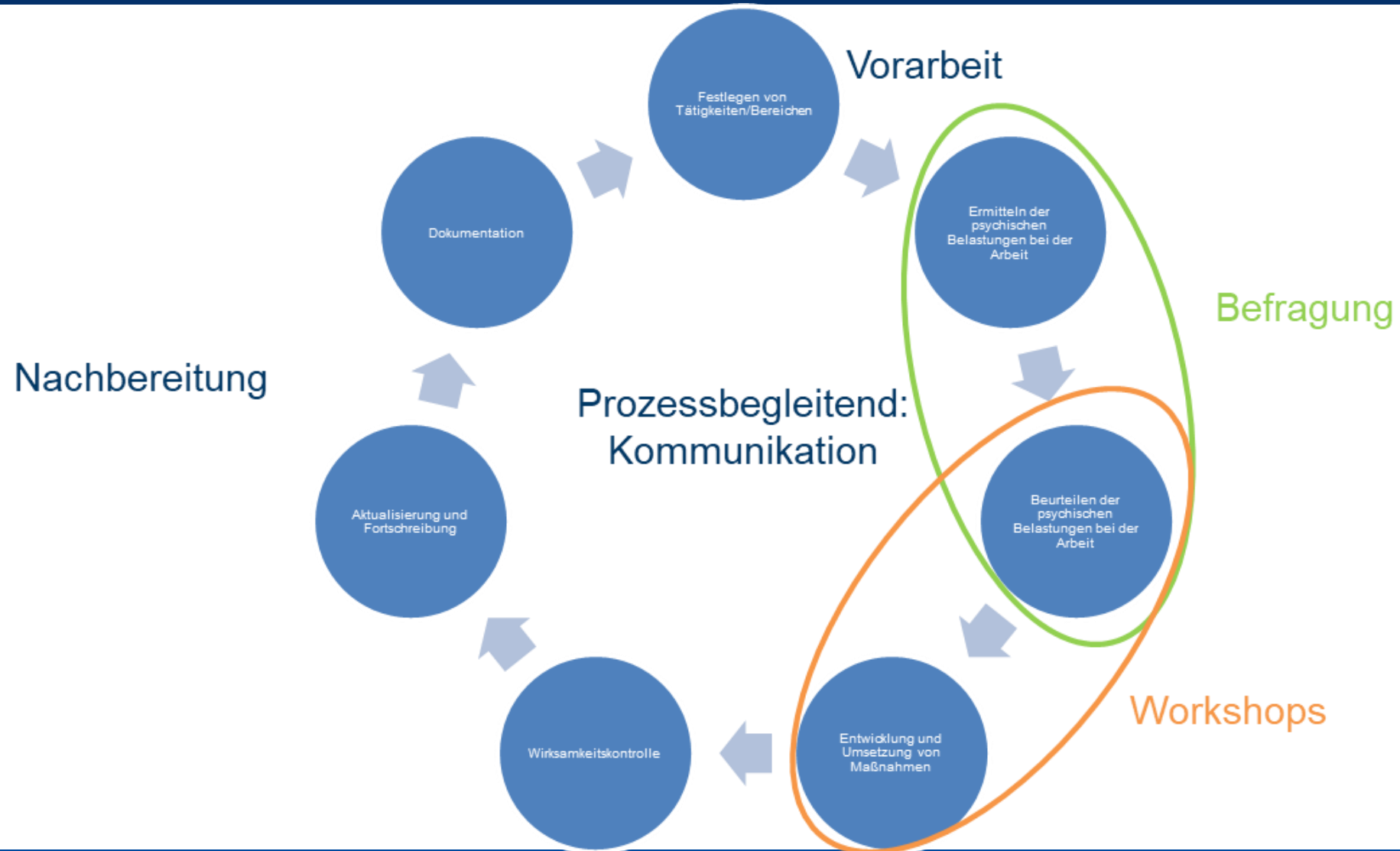
Digitalisierung: Die notwendigen Voraussetzungen und Vorbereitungen für die Digitalisierung sind gegeben. Auch nutzt die Universität die Möglichkeiten der Digitalisierung im Bereich der Lehre, Forschung sowie Verwaltung und Management.



- Die **Professorinnen und Professoren** haben teils **Nachteile in Hinblick auf die berufliche Laufbahn durch die Corona-Pandemie** erfahren.
- Die **Professorinnen und Professoren** beschreiben die äußeren Rahmenbedingungen (Lärm, Klima, Beleuchtung, Ergonomie etc.) teils als verbesserungswürdig.
- Weiter empfinden die **Professorinnen und Professoren**, dass die **Möglichkeiten der Digitalisierung durch die FAU noch besser genutzt** werden könnten.



4. Ausblick: Workshops





Workshops für wissenschaftlich Beschäftigte:

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät | Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie

- ▶ Mittwoch, 13.11.24, 9.00-13.00 Uhr im Raum 2.035 Halbmondstraße

Medizinische Fakultät | Naturwissenschaftliche Fakultät

- ▶ Donnerstag, 28.11.2024, 9.00-13.00 Uhr im Raum 2.048 Halbmondstraße

Technische Fakultät | ZUV und zentrale Einrichtungen

- ▶ Mittwoch, 04.12.24, 9.00-13.00 Uhr im Raum 2.048 Halbmondstraße

Workshops für Professor/innen:

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät | Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie

- ▶ Donnerstag, 14.11.2024, 9.00-13.00 Uhr im Raum 2.035 Halbmondstraße

Medizinische Fakultät | Naturwissenschaftliche Fakultät

- ▶ Freitag, 29.11.2024, 9.00-13.00 Uhr im Raum 2.048 Halbmondstraße

Technische Fakultät | ZUV und zentrale Einrichtungen

- ▶ Freitag, 06.12.2024, 9.00-13.00 Uhr im Raum 2.048 Halbmondstraße

Die Workshops finden jeweils von 9-13.00 Uhr in Präsenz statt, unter Vorbehalt von Änderungen bezüglich Zeit und Format.

Beteiligte:

- **Repräsentanten/-innen der o.g. Zielgruppen**
- (mindestens) zwei **Mitarbeitende des Lehrstuhls für Psychologie im Arbeitsleben**
- **geladen: mitwirkende Akteure** (FAUgesund, GPR, KwM)

Die **Mitarbeitenden des Lehrstuhls** für Psychologie im Arbeitsleben sind für die Moderation der Workshops sowie das Protokollieren der Ergebnisse zuständig.

Die **mitwirkenden Akteure** werden die Ergebnisse an entsprechende Gremien und Entscheidungsträger kommunizieren.

Workshopinhalte

- 1 Vorstellung und Begrüßung
 - 2 Hintergründe und Gesamtprozess
 - 3 Präsentation der wichtigsten Punkte der Befragung
 - 4 Reflexion der wichtigsten Punkte: Was steckt dahinter?
 - 5 Sammeln von Maßnahmenideen
 - 6 Ausblick und Abschluss
- Wird in den einzelnen Zielgruppen erarbeitet

Anmerkungen?
Fragen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihr Team GBPsych

E-Mail: gbpsych@fau.de

Julia Schmidbauer

Prof. Dr. Cornelia Niessen

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Department Psychologie

Lehrstuhl für Psychologie im Arbeitsleben

Nägelsbachstr. 49c
91052 Erlangen



Friedrich-Alexander-Universität
Lehrstuhl für Psychologie im
Arbeitsleben

Nora Rosenhäger

FAUgesund

Referat P5 – Personalentwicklung und Familienservice

Richard-Wagner-Str. 2, 91054 Erlangen
Postanschrift: Schloßplatz 4, 91054 Erlangen

