

Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

Zita Deptolla & Julia Burian

Team Bielefelder Fragebogen

(Gesundheitsmanagement Uni Bielefeld)

Personalversammlung an der Leuphana Universität Lüneburg, 20.02.2025



Eckdaten zum Bielefelder Fragebogen

- 2013-2019: Entwicklung und Erprobung und Forschung (Förderung durch UK NRW & DGUV)
- Speziell auf den Hochschulkontext angepasst, u.a. durch individuelle Fragen für die verschiedenen Beschäftigtengruppen:
 - Professor*innen
 - Wissenschaftliche Mitarbeitende
 - Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (zentral und dezentral)
- Verhältnisorientiertes Instrument: Fokus auf den Arbeitsbedingungen
- Zweiteiliger Aufbau des Fragebogens nach dem Sozialkapitalansatz (Badura et a., 2013)

Der Aufbau des Fragebogens nach dem Sozialkapitalansatz (Badura et al., 2013)

TEIL 1: Arbeitsbedingungen

- Kultur der Führung
- Kultur der Zusammenarbeit
- Organisationskultur im Arbeitsbereich/bzw. an der Hochschule:
 - Gemeinsame Regeln/Werte und Ziele
 - Möglichkeiten der Partizipation
 - Umgang mit Problemen und Konflikten
- Kultur in der Hochschule



TEIL 2: Outcomes (Auswahl)

- Gesundheit
- Arbeitszufriedenheit
- Qualität der Arbeit/Fehlerquote
- Bindung an die Hochschule und Engagement

Daten aus dem Projekt „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit an Hochschulen“



Befragungen mit dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit

- 2014 – 2024
- Befragungsprozesse an 44 Hochschulen (23 Universitäten und 21 Fachhochschulen)

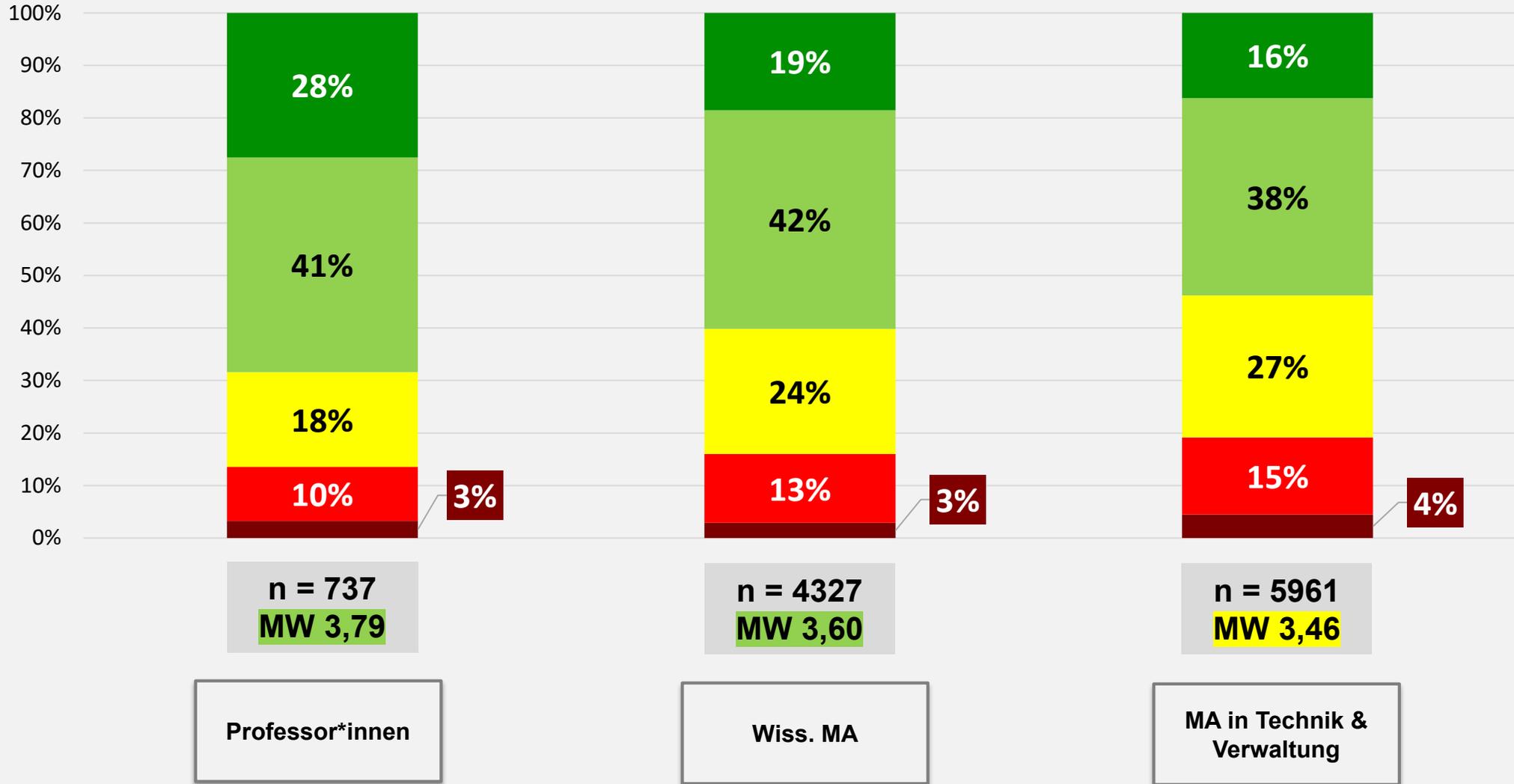
Beschäftigtengruppe	Universitäten	Fachhochschulen
Professor*innen	1.909	2.175
Wissenschaftliche Mitarbeitende	11.584	2.103
Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	10.826	4.089
GESAMT	24.319	8.367

Wie geht es den Hochschulmitarbeitenden? (Auswahl)

Wie geht es den Mitarbeitenden?

Stand: 09/2024

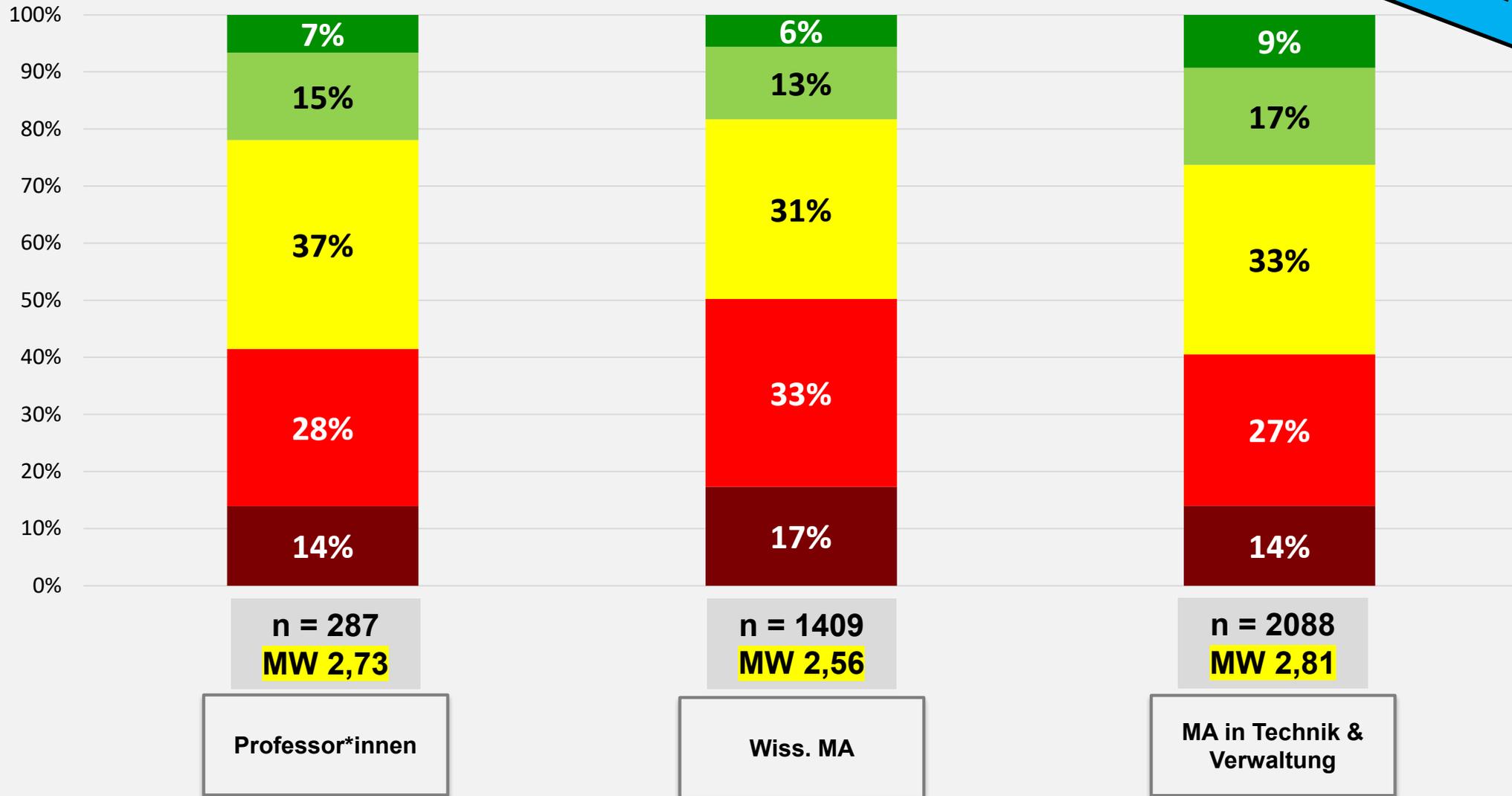
Beispiel: Mein Gesundheitszustand ist zurzeit insgesamt ...
(gar nicht beeinträchtigt – eher nicht beeinträchtigt – teils/teils – eher beeinträchtigt – stark beeinträchtigt)



Wie geht es den Mitarbeitenden?

Beispiel: Abends nach der Arbeit war ich erschöpft.
(fast nie – selten – gelegentlich – oft – fast immer)

Stand: 09/2024



Wie bewerten Mitarbeitende ihre Arbeitsbedingungen? (Auswahl)

Wo drückt der Schuh?

Im Durchschnitt (über alle Befragungen hinweg) besonders kritisch bewertete Arbeitsbedingungen sind:

- Befristung (wenn zutreffend)
- Zeitliche Anforderungen
- Legitimität (Angemessenheit) der Aufgaben
- Arbeitsbelastung

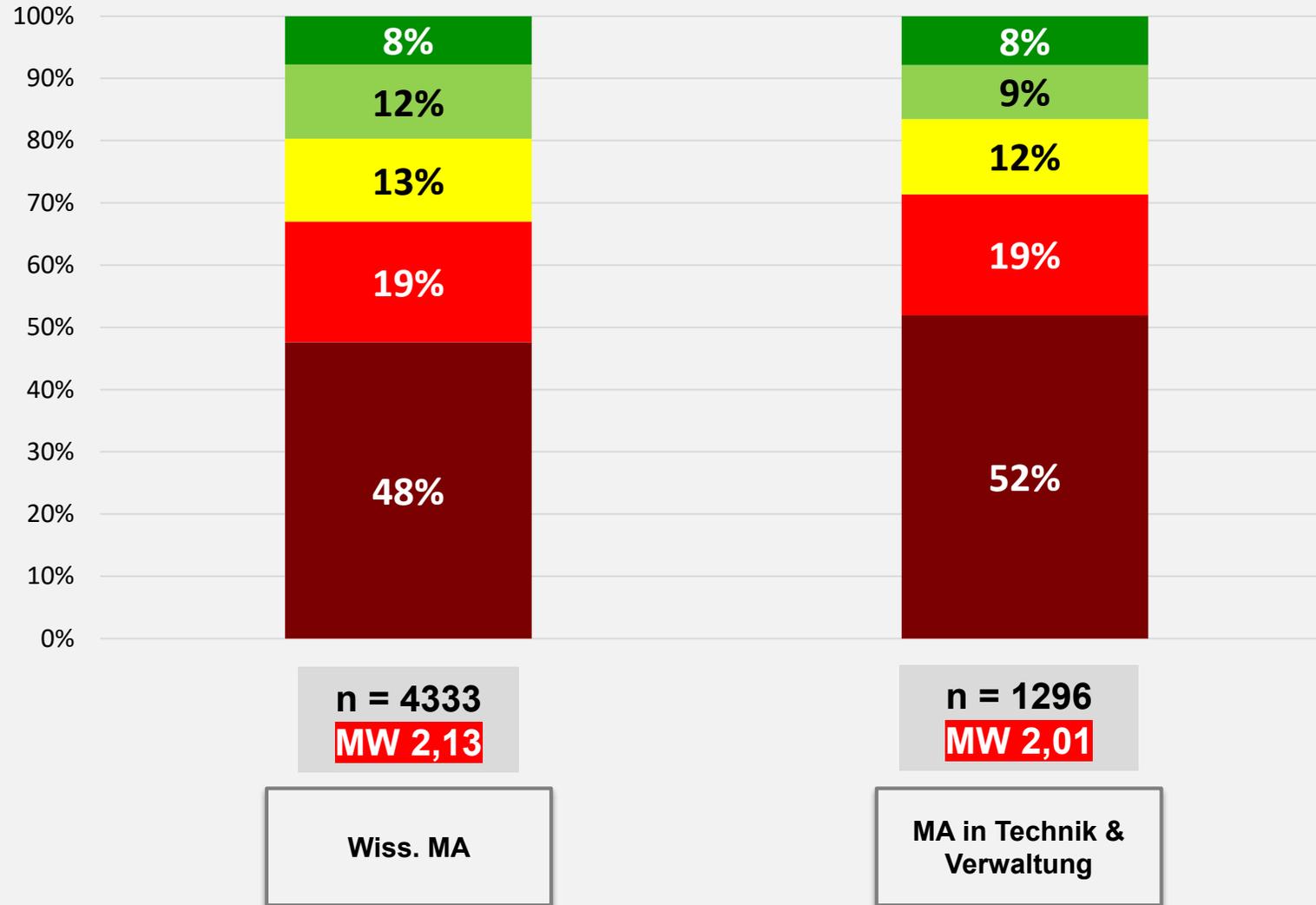
Befristung

Stand: 09/2024

Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist,
stellt für mich eine Belastung dar.

(trifft gar nicht zu – trifft eher nicht zu – teils/teils – trifft eher zu – trifft sehr zu)

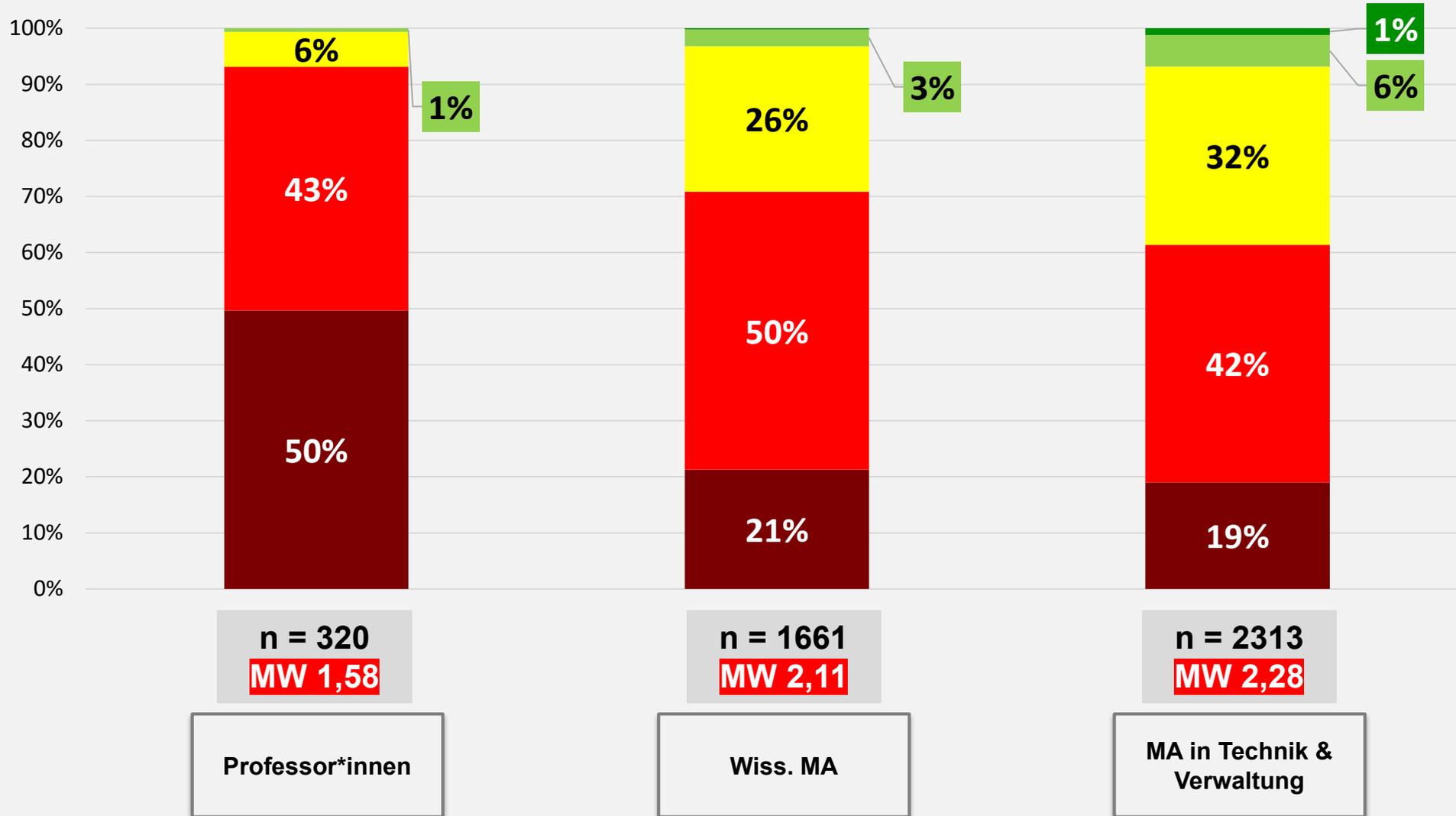
Filterfrage:
Nur für befristet
Beschäftigte



Arbeitsbelastung

Meine Arbeitsbelastung ist zur Zeit ...
(sehr gering – eher gering – mittelmäßig – eher hoch – sehr hoch)

Stand: 09/2024



Arbeitsbedingungen: Ressourcen und Belastungen

Klare Erwartungen bei Aufgaben

Offener Empfang durch Kolleg*innen

Zusammenarbeit mit Studierenden

Von Vorgesetzten
entgegengebrachtes Vertrauen

Eine angemessene Verantwortung
durch Vorgesetzte erhalten

Unterstützung durch Vorgesetzte bei
Problemen mit Aufgaben

Sich bereichert fühlen durch die
Arbeit mit internationalen
Studierenden/Mitarbeitenden



Arbeitsstau nach
Abwesenheit

Hohe Arbeitsbelastung

Fehlende Unterstützung für
außeruniversitäre
Karrierewege

Befristeter Vertrag

Fazit aus 10 Jahren Befragungspraxis

Seit Beginn der Corona-Pandemie sehen wir erstmalig gelbe Mittelwerte im Gesundheitsbereich:

- Körperbezogene Beschwerden insbesondere bei MA aus Technik & Verwaltung ausgeprägt
- Psychische Belastungen insbesondere bei Wiss. MA ausgeprägt

Kritisch bewertete Arbeitsbedingungen sind v.a.:

- Befristung (Wiss. MA und MA aus Technik & Verwaltung)
- Themen rund um den Workload (Zeitliche Anforderungen, Legitimität der Aufgaben, Arbeitsbelastung) → hier Profs als besonders belastete Gruppe

Gruppenübergreifend signifikante Zusammenhänge mit psychischer Gesundheit und anderen Outcomes u.a. für:

- Wertschätzung,
- Sinnhaftigkeit/Passung/Klarheit von Aufgaben,
- Aspekte von Führungskultur (Mitarbeitendenorientierung, Information durch direkte Vorgesetzte)

Diskussion & Fragen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Zum Weiterlesen:

Deptolla, Z., Burian, J., & Gieselmann, J. (2023). Mitarbeitendenbefragungen als Organisationsentwicklungsinstrument: Erfahrungen aus 10 Jahren "Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit". *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*, 18(1+2), 34-40.

Burian, J. (2023). *Arbeitsbedingungen in Wissenschaft und Verwaltung seit Beginn der Coronapandemie – Belastungssituation von Hochschulbeschäftigten mit und ohne Care-Aufgaben*. Präsentiert auf dem Gender-Kongress 2023 – Geschlechter(un)gerechtigkeit an Hochschulen, Bochum.

Burian, J., Radtke, J. S., & Schulte, J. (2022). Stress und Zeitdruck – Situation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit COVID-19. *DGUV Forum – Fachmedium für Prävention, Rehabilitation, Versicherungsrecht, Forschung*, 2022(7)