

Gesundheitsbericht

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung der JGU Mainz September 2010

Durchgeführt im Auftrag des Präsidenten durch Mitglieder des Projekts

„Gesunde Universität Mainz“



JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ

Projekt Gesunde Universität Mainz

Projektleitung: Frank Sinß

Mitarbeit: Julia Seitz

Gresemundweg 4 , Raum 02-444

55099 Mainz

www.gesundheitsfoerderung.uni-mainz.de

Inhaltsverzeichnis

Das Projekt „Gesunde Uni Mainz“	4
Durchführung der Befragung	5
Aufbau des Fragebogens	6
Strukturelle Merkmale des Rücklaufs	12
Auswertung und Ergebnisse	14
Arbeitsgestaltung	14
Arbeitsbelastung (physikalische Belastungen)	15
Arbeitszufriedenheit	17
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	18
Häufigkeit von Sport und körperlicher Bewegung	19
Teilnahme an gesundheitsförderlichen Maßnahmen der JGU	20
Gesundheit	22
Multivariate Analyse: Für den Gesundheitszustand verantwortliche Faktoren	26
Zusammenfassung der multivariaten Analysen	27
Die JGU im Vergleich mit anderen Hochschulen	29
Arbeitsplatz und Arbeitsgestaltung	29
Arbeitsbelastung	30
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	30
Gesundheitszustand	31
Schlussfolgerungen und Maßnahmen	33
Anhang: Deskriptive Auswertung der Fragen	35
Literaturverzeichnis	48

Das Projekt „Gesunde Uni Mainz“

Anlass für Gesundheitsförderung sind vielfältige Herausforderungen, die sich zum einen aus einer „Arbeitsverdichtung“ (weniger personelle Ressourcen bei gleichbleibenden Arbeitsanforderungen) ergeben¹. Diese kann zu einer höheren psychischen und physischen Belastung und in diesem Zusammenhang zu einem vermehrten Auftreten von chronischen Krankheiten wie Bluthochdruck, Diabetes und Wirbelsäulenerkrankungen führen^{2 3}. Zum anderen führt die Veränderung der Altersstruktur der Beschäftigten im Zuge des demographischen Wandels zu einem höheren Krankenstand und zu einer veränderten Leistungsfähigkeit⁴. Dies ist insbesondere in Zusammenhang mit dem vieldiskutierten Fachkräftemangel eine Herausforderung, denn Arbeitgebern wird es in Zukunft schwer fallen, pensionierte oder kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ersetzen, weil nicht genügend qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügbar sind. Deshalb erscheint es immer wichtiger, auch aus wirtschaftlichen Erwägungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes Arbeitsumfeld zu bieten und sie im Falle einer tatsächlichen Erkrankung zu unterstützen, um sie im Arbeitsleben zu halten. Insbesondere die JGU ist auf hochqualifizierte Beschäftigte angewiesen, deshalb erscheint es sinnvoll, sich auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung zu engagieren.

Das Projekt „Gesunde Uni Mainz“ wurde Anfang 2009 für die Dauer von drei Jahren und finanziert aus hochschuleigenen Mitteln ins Leben gerufen. Es ist mit der Gesundheitsförderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JGU befasst. Die bereits existierenden gesundheitsförderlichen Angebote werden im Projekt vernetzt und neue, speziell auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene Angebote werden entwickelt. Die Ziele des Projektes lassen sich wie folgt zusammenfassen: Erreicht werden soll einerseits eine Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten und somit andererseits eine Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und –leistung der Beschäftigten. Neben der Reduktion der Fehlzeiten und somit der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der JGU, kann sich die Universität als interessante Arbeitgeberin und Kooperationspartnerin präsentieren.

Um die aktuelle Situation an der JGU zu erfassen ist es zweckmäßig, eine Mitarbeiterbefragung⁵ aufzusetzen. Zielgruppe der Gesundheitsförderung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die ca. 4.000 Beschäftigten der JGU aus Wissenschaft und Verwaltung sind in den unterschiedlichsten Bereichen tätig. Je nach Tätigkeitsfeld variieren die Bedürfnisse und Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr stark. Um zielgruppengerechte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu entwickeln und durchzuführen, ist es nötig, belastbare Aussagen über die gesundheitliche Lage der Beschäftigten der Universität zu erhalten. Durch Fragen, die sich auf die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen beziehen, können Unterschiede in der jeweiligen Situation der Mitar-

¹ Bauer 2006, S. 20

² Lemke-Goliasch 2005, S.23

³ Maintz 2003, S. 151f.

⁴ Vetter 2003, S. 251

⁵ Auch wenn die Befragung gleichermaßen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet ist, hat sich der Begriff Mitarbeiterbefragung eingebürgert, an dem wir aus Gründen der Lesbarkeit festhalten möchten.

beiterinnen und Mitarbeiter sichtbar gemacht werden. Fragen zu Geschlecht, Alter, Familienstand und Kindern können Aufschluss geben über die Frage, ob die JGU ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlechtergerecht, altersgerecht und familienorientiert fördert. Insgesamt dienen die Ergebnisse als Grundlage zur inhaltlichen Steuerung des Projektes. Weiterhin wird die bisherige Arbeit des Projekts evaluiert bzw. die Reichweite von bereits existierenden Maßnahmen wird festgestellt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung dienen also letztlich der Information von Entscheidungsträgern über Handlungsbedarfe innerhalb der Universität und der Optimierung des Projektes und bieten so eine Grundlage für zukünftige Entscheidungen.

Durchführung der Befragung

Zielgruppe des Projektes „Gesunde Universität“ und damit auch der Mitarbeiterbefragung sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, die auf dem Campus arbeiten (im Unterschied zur Universitätsmedizin). Die Teilnahme an der Befragung erfolgte auf freiwilliger Basis. Da die Befragung an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerichtet war, musste gewährleistet werden, dass diese auch alle Kenntnis über die Mitarbeiterbefragung erhielten. Technisch gesehen handelt es sich also um eine Vollerhebung, da alle potentiellen Befragten angesprochen wurden. Um die unterschiedliche Vertrautheit mit dem Medium Internet / Intranet auszugleichen, wurde die Befragung ebenfalls als print-Version angeboten.

In diesem Sinne wurden in einer E-Mail alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, die in dem Verteiler des Präsidialbüros erfasst sind, angesprochen und gebeten, an der Befragung teilzunehmen. Zwei Wochen später wurde eine Erinnerungs-Mail verschickt, um Personen, die noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten, noch einmal um ihre Teilnahme zu bitten. Ein direkter Link zum Online-Fragebogen war in diesen E-Mails beinhaltet.

Die technische Umsetzung der Online-Befragung sowie der Print-Version der Befragung erfolgte durch das ZQ (Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung)⁶. Vor der Durchführung der Befragung wurde der Fragebogen einem Pretest unterzogen, d.h. seine Praxistauglichkeit wurde getestet und dabei auftretende Fehler und Unstimmigkeiten wurden korrigiert. Die Befragung erfolgte, in Absprache mit dem Landesdatenschutzbeauftragten und dem Datenschutzbeauftragten der JGU, anonymisiert, d. h. es wurden keine Namen und Anschriften erhoben. Alle anderen personenbezogenen Merkmale wurden so erhoben, dass ein Rückschluss auf einzelne Personen oder Abteilungen nicht möglich war. Dies war durch die Durchführung als Online-Befragung bzw. die Versendung der ausgefüllten Fragebögen an das ZQ gewährleistet. Alle Daten wurden streng vertraulich nach dem bundesdeutschen Datenschutzgesetz behandelt. Zudem hat der Fragebogen das Mitbestimmungsverfahren des Personalrats durchlaufen.

⁶ Besonderen Dank gilt hier Frau Caroline Kiemle vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung der Universität Mainz, die ganz hervorragend bei Umsetzung und Durchführung der Befragung geholfen hat.

Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen existiert sowohl in einer Online- als auch in einer Printversion. Bei der Umsetzung wurde darauf geachtet, dass sich beide Versionen optisch gleichen, einen inhaltlichen Unterschied gibt es nicht.

Wie bereits geschildert galt es, bei der Umsetzung einer Befragung unterschiedliche Interessen zu berücksichtigen, so dass der realisierte Fragebogen als gelungener Kompromiss zwischen der Suche nach möglichst viel Informationen und dem berechtigten Interesse nach Wahrung von Anonymität zu sehen ist.

Der Fragebogen ist in sieben Fragekomplexe aufgeteilt, die das Spektrum der Befragung widergeben und im Folgenden vorgestellt werden sollen.

1. Arbeitsplatz

1.1 Ich bin vorwiegend ... tätig.

- ☐ wissenschaftlich ☐ nicht-wissenschaftlich ☐ sowohl als auch

1.2 Wie viele Stunden beträgt Ihre im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit?

- ☐ bis 10 Stunden ☐ 11 bis 20 Stunden ☐ 21 bis 30 Stunden
☐ 31 bis 40 Stunden

1.3 Wenn bei Ihnen Überstunden anfallen, in welchem durchschnittlichen Umfang fallen diese in einer Arbeitswoche an?

1.4 Wie lange arbeiten Sie bereits an der Universität?

- ☐ bis zu 3 Jahre ☐ 4 bis 10 Jahre ☐ 11 Jahre und länger

1.5 Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?

- ☐ Ja ☐ Nein

1.6 In welchem Bereich sind Sie tätig?

- ☐ Universität ☐ Universitätsmedizin

Teil eins behandelt wichtige Aspekte des Arbeitsverhältnisses. Hier wird zunächst einmal gefragt, ob man im wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Bereich arbeitet. Der Frage liegt die Vermutung zu Grunde, dass es sich hier um unterschiedliche Organisationskulturen mit jeweils spezifischen Ressourcen und Belastungen handelt⁷.

Als weitere Aspekte des Arbeitsverhältnisses werden die Wochenarbeitszeit, die durchschnittlichen Überstunden sowie die Befristung des Arbeitsverhältnisses abgefragt.

Die Frage 1.6 „In welchem Bereich sind Sie tätig?“ ist dem unbereinigten Email-Verteiler für die Befragung geschuldet. Hiermit können Antworten von Beschäftigten, die nicht auf dem Campus arbeiten, herausgefiltert werden.

⁷ Wilkesmann 2007, S. 17f.

2. Arbeitsgestaltung

2.1 Wie schätzen Sie die folgenden Aspekte Ihrer Arbeit ein?

	trifft ganz und gar nicht zu							trifft voll und ganz zu
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann bei meiner Arbeit meine fachlichen Qualifikationen einsetzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Aufgaben erledige.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann meine Arbeitsgeschwindigkeit selbst festlegen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Anforderungen an meine Arbeit (Quantität, Qualität) sind mir klar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erfahre bei meiner Arbeit oft harte Kritik und negative Rückmeldungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich brauche viel Zeit, um mir die für meine Arbeit notwendigen Informationen, Materialien oder Werkzeuge zu beschaffen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich werde bei meiner Arbeit oft durch schlecht funktionierende Arbeitsgeräte unterbrochen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich werde bei meiner Arbeit oft durch andere Personen, Telefonate, etc. unterbrochen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei meiner Arbeit bin ich oft körperlich einseitig belastet (langes Sitzen/Stehen/gebeugte oder verdrehte Körperhaltung usw.).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich muss mich während meiner Arbeit oft sehr stark konzentrieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei meiner Arbeit wird oft ein sehr hohes Arbeitstempo verlangt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei meiner Arbeit kann ich ohne weiteres mit Kollegen/-innen sprechen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit erfordert oft eine gemeinsame Planung mit meinen Kollegen/-innen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Kollegen/-innen sind stark von meinem Arbeitstempo abhängig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann in der Regel selbst entscheiden, mit wem ich jeweils zusammenarbeite.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bei meiner Arbeit bin ich oft gezwungen schwer zu heben und zu tragen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

In Teil zwei, „Arbeitsgestaltung“ werden 17 unterschiedliche Aspekte der Arbeit abgefragt, die als Stressoren und Ressourcen zu verstehen sind⁸. In der anschließenden Analyse wurden sie zu drei Dimensionen verdichtet:

- Anforderungen an die Beschäftigten
- Handlungsspielraum (Kontrolle) bei der Arbeit
- Soziale Unterstützung durch KollegInnen / Vorgesetzte

Diese Dimensionen basieren auf den Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek / Theorell, in dem insbesondere die Kombination aus hohen Anforderungen und geringem Handlungsspielraum eine bedeutende Rolle spielt^{9 10}.

⁸ Semmer et al. 1999, S. 179ff

⁹ Karasek, Theorell 1999

¹⁰ Siegrist, Dragano 2006, S. 115

3. Arbeitsbelastung

3.1 Wie stark fühlen Sie sich durch folgende Bedingungen Ihres Arbeitsplatzes und Ihrer Tätigkeit belastet?

	sehr gering							sehr stark	gar nicht
- Lärm/störende Geräusche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Ungünstige Beleuchtung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Unangenehme Temperatur	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Monotone Tätigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Schmutz/Staub/Ruß	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Unangenehme Gerüche	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Zugluft	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Feuchtigkeit/Nässe	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Strahlung/Elektrosmog	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Ergonomisch ungünstige Gestaltung des Arbeitsplatzes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐
- Sonstiges	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		☐

Bei dieser Belastung handelt es sich um: *(Bitte tragen Sie die Belastung hier ein.)*

Der Bereich Arbeitsbelastung bzw. Umgebungsbelastung enthält zehn Beurteilungen über äußere (physikalische / chemische /biologische) Einflüsse auf den Arbeitsplatz bzw. der Tätigkeit.

3.2 Bitte beantworten Sie noch folgende Fragen zu Ihren Arbeitsbelastungen.

Fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit unterfordert?

gar nicht ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr stark

Fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit überfordert?

gar nicht ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr stark

Dauernde, anhaltende Unter- oder Überforderung (im ungünstigsten Fall können Unter- und Überforderung gleichzeitig auftreten) sorgen für Disstress (=negativer Stress, im Gegensatz zu Eustress), der sowohl körperliche als auch seelische Auswirkungen haben kann^{11 12}. Hier ist zu beachten, dass beide Einflüsse unterschiedliche Dimensionen darstellen, die sich nicht gegenseitig beeinflussen ($r = 0,05$).

3.3 Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit arbeiten Sie am PC? *(Bitte tragen Sie die Prozentangabe ein.)*

Hier wird abgefragt, in wie weit es sich um einen PC-Arbeitsplatz handelt, was entsprechende Implikationen beispielsweise für die Belastung der Augen, der Hände oder des Rückens hat¹³.

¹¹ Hendrix, Cantrell 1988, S. 67f.

¹² Rothlin, Werder 2007

¹³ Lück et al. 2002, S. 89

4. Arbeitszufriedenheit

4.1 Wie zufrieden sind Sie mit den nachstehenden Bedingungen Ihres Arbeitsplatzes?

	sehr unzu- frieden							sehr zufrieden
- Lage des Arbeitsraumes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Größe/Platzangebot des Arbeitsraumes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Anzahl der Personen im Arbeitsraum	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Funktionalität und Zustand des Mobiliars	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Technische und sonstige Arbeitsmittel (z.B. Büromaterial, Werkzeug)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Sanitäre Einrichtungen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Möglichkeit, sich zurückzuziehen bzw. Ruhe zu haben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Essensversorgung – Mensa/kommerzielle Anbieter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

In Frage 4.1 werden weitere Aspekte des Arbeitsbereichs abgefragt. Als Indikator wird hier der Grad der Zufriedenheit benutzt. Auch hier unterstellen wir einen Zusammenhang zwischen dem Grad an Zufriedenheit und dem eigenen Gesundheitszustand.

4.2 Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen Ihrer Tätigkeit?

	sehr unzu- frieden							sehr zufrieden
- Verhalten des / der Vorgesetzten, wenn Probleme auftauchen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Möglichkeiten, neue fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Vergütung, Besoldung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Verhalten der Kollegen/-innen, wenn Probleme auftauchen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Möglichkeiten, den Erfolg meiner Leistung zu sehen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Vertrauen, das mein/e Vorgesetzte/r mir entgegenbringt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Rückmeldung meines/r Vorgesetzten zu meiner Arbeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Möglichkeit, beruflich aufzusteigen und besser bezahlt zu werden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
- Vertrauensverhältnis unter den Kollegen/-innen in der Abteilung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Die Fragen in Punkt 4.2 kann man zu drei Dimensionen verdichten:

- Verhalten der / des Vorgesetzten
- Verhalten der KollegInnen
- Karrieremöglichkeiten

All diese Dimensionen beeinflussen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit auch die Gesundheit.

5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	stimme nicht zu							stimme voll zu
Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Als weitere Determinante von Gesundheit wird hier die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit der zugrundeliegenden These ausgewertet, dass eine bessere Vereinbarkeit eine höhere Gesundheit zur Folge hat¹⁴.

6. Gesundheit

6.1 Wie geht es Ihnen gesundheitlich heute? sehr schlecht ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ sehr gut

6.2 Hatten Sie in den letzten drei Monaten in folgenden Bereichen gesundheitliche Beschwerden oder Erkrankungen? Bitte geben Sie an wie häufig diese auftreten.

	sehr selten		sehr häufig	nie
<u>Kopf und Sinnesorgane</u>				
Kopfschmerzen	☐	☐	☐	☐
Augenbrennen / verschwommenes Sehen	☐	☐	☐	☐
Ohrgeräusche („Tinnitus“)	☐	☐	☐	☐
<u>Kreislaufsystem</u>				
Bluthochdruck / Herzerkrankungen	☐	☐	☐	☐
<u>Orthopädische Probleme</u>				
Wirbelsäule/Bandscheiben/ Rückenschmerzen	☐	☐	☐	☐
Arme/Beine/Schultern/Hände	☐	☐	☐	☐
<u>Nervensystem/Psych</u>				
Müdigkeit/Schlafstörungen	☐	☐	☐	☐
Nervosität/innere Unruhe/Ängste	☐	☐	☐	☐
<u>Übrige Körperteile</u>				
Atemwege	☐	☐	☐	☐
Haut	☐	☐	☐	☐
Andere gesundheitliche Beschwerden	☐	☐	☐	☐

Im vorletzten Abschnitt werden nun Beschwerden differenziert nach Gesundheitsbereichen auf einer Skala von "0 = nie" bis "7 = immer" abgefragt. Hier sollen die Beschäftigten die subjektive Einschätzung der einzelnen Beschwerden angeben.

6.4 Wie oft haben Sie diese Sportarten oder körperlichen Betätigungen in den letzten drei Monaten ausgeübt?

Längere Wege zu Fuß gehen (Spaziergehen, Wege zur Arbeit usw.)

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

Fahrradfahren (einschließlich Wege zur Arbeit, zum Einkaufen usw.)

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

Gartenarbeit

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

Gymnastik, Aerobic, Tanzen

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

Schwimmen

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

¹⁴ Hoff et al. 2005, S. 197f.

Jogging, Dauerlaufen, Leichtathletik

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

Ballsportarten

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

Fitnessstudio/Krafttraining

- ☐ nie ☐ 2 bis 3mal im Monat ☐ einmal pro Woche
☐ mehrmals pro Woche

Im Weiteren wird die Ausübung von Sport abgefragt, die ein Indikator für die Gesundheit der Beschäftigten ist.

6.6 Haben Sie bereits an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung teilgenommen, die an der Universität angeboten werden?**Bewegung/Sport**

- ☐ nie ☐ einmal ☐ 2- bis 3-mal
☐ öfter als drei mal

Entspannung/Stressabbau

- ☐ nie ☐ einmal ☐ 2- bis 3-mal
☐ öfter als drei mal

Ernährungsberatung

- ☐ nie ☐ einmal ☐ 2- bis 3-mal
☐ öfter als drei mal

Hier kann ermessen werden, ob Maßnahmen der Gesundheitsförderung von den Beschäftigten angenommen werden und wo Optimierungspotential besteht.

7. Im Folgenden werden einige Fragen zu Ihrer Person gestellt.**7.1 Nennen Sie bitte Ihr Geschlecht.**

- ☐ weiblich ☐ männlich

7.2 Wie alt sind Sie?

- ☐ unter 26 Jahre ☐ 26 - 35 Jahre ☐ 36 - 45 Jahre
☐ 46 - 55 Jahre ☐ 56 Jahre und älter

7.3 Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie? Bitte nur den höchsten Abschluss angeben, also eine Nennung.

- ☐ noch in Ausbildung/Studium ☐ ohne Berufsausbildung ☐ Lehre/Berufsausbildung
☐ (Fach-)Hochschulabschluss ☐ Promotion/Habilitation ☐ anderer Abschluss

7.4 Haben Sie eine Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion?

- ☐ Ja ☐ Nein

7.5 Welchen Familienstand haben Sie? Sind Sie...

- ☐ ledig, ohne festen Lebenspartner ☐ ledig, in fester Partnerschaft lebend ☐ verheiratet
☐ verwitwet ☐ geschieden

7.6 Leben Kinder unter 15 Jahren in Ihrem Haushalt?

- ☐ Ja ☐ Nein

7.7 Sind Sie nach amtlicher Feststellung erwerbsgemindert oder schwerbehindert (mindestens 50% GdB)?

- ☐ Ja ☐ Nein

Die hier abgefragten soziodemographischen Angaben sind wichtig um Aussagen zu bestimmten Untergruppen, beispielsweise nach Geschlecht, Alter oder Bildung, zu machen.

Strukturelle Merkmale des Rücklaufs

Wie bereits geschildert geschah die Initiierung der Befragung durch eine E-Mail an alle Beschäftigten. Um die Teilnahmerate zu erhöhen, wurde vierzehn Tage später, wie in der Umfrageforschung üblich, eine Erinnerungs-Mail verschickt.

Während der Laufzeit der Befragung beantworteten 1417 Personen den Fragebogen. 23 Personen (1,6%) beantworteten den Fragebogen in Papierform. Diese Fragebögen wurden durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung der JGU maschinell eingelesen. Alle restlichen Personen nahmen an der Online-Befragung teil.

Die Daten der Personen, die angaben, in der Universitätsmedizin beschäftigt zu sein, bzw. keine Angabe hierzu machten, wurden aus dem Datensatz entfernt. Ebenfalls aus dem Datensatz entfernt wurden die Angaben von Personen, die ihr Geschlecht nicht angegeben hatten. Insgesamt ergab sich so ein Netto-Rücklauf von 1171 Personen. Laut Bericht des Präsidenten aus dem Jahre 2009 umfasst der Personalbestand 3884 Personen. Die Rücklaufquote entspricht somit etwa 30%.

Der folgenden Tabelle ist die Struktur des Rücklaufs zu entnehmen.

Strukturmerkmal	Anteil	N
<i>Geschlecht:</i> Frauen Männer	61,7 % 38,3 %	1137
<i>Behinderung:</i> Erwerbsgemindert oder schwerbehindert Nicht erwerbsgemindert oder schwerbehindert	3,5 % 96,5%	1133
<i>Alter:</i> Unter 26 Jahre 26-35 Jahre 36-45 Jahre 46-55 Jahre 56 Jahre und älter	6,6 % 34,0 % 25,1 % 25,0 % 9,3 %	1134
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit:</i> Bis zu 3 Jahre 4 bis 10 Jahre 11 Jahre und länger	36,6 % 28,8 % 34,6 %	1132
<i>Arbeitsbereich:</i> Vorwiegend wissenschaftlich tätig Vorwiegend nicht-wissenschaftlich tätig Sowohl als auch	44,2 % 44,3 % 11,5 %	1127
<i>Wöchentliche vertragliche Arbeitszeit:</i> Bis 10 Stunden 11 bis 20 Stunden 21 bis 30 Stunden 31 bis 40 Stunden	4,7 % 31,2 % 10,7 % 53,4 %	1125

Tabelle 1: Strukturmerkmale des Rücklaufs

Aus Datenschutzgründen mussten personen- und abteilungsbezogene Merkmale im Fragebogen so gewählt werden, dass Rückschlüsse auf Personen nicht möglich sind. Dies hat allerdings auch zur Folge, dass ein Vergleich zwischen Erhebung und Merkmalen der Grundgesamtheit schwierig ist. Hierfür eignet sich lediglich das Merkmal Geschlecht: Dem paritätischen Verhältnis der Grundgesamtheit steht ein Frauenanteil von 61,7% beim Rücklauf entgegen. Dies entspricht der Erkenntnis der Umfrageforschung, dass die Antwortbereitschaft von Frauen deutlich höher ausgeprägt ist¹⁵. Als Grundlage für eine Gewichtung ist diese Information jedoch zu gering, so dass alle Ergebnisse aus dem ungewichteten, bereinigten Datensatz berechnet wurden.

¹⁵ Unterschiede bezüglich des non-response gibt es auch bei den Dimensionen Bildung und Alter.

Auswertung und Ergebnisse

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung werden in der Reihenfolge ihres Erscheinens im Fragebogen zunächst deskriptiv ausgewertet. Einige Fragen dienen vor allem der Strukturierung der gewonnenen Daten. Dabei handelt es sich insbesondere um Fragen zur Person und zum Arbeitsplatz. Mit Hilfe dieser Angaben lassen sich Informationen differenzierter darstellen. Zur Strukturierung sind vor allem die Kategorien Geschlecht, Alter und Arbeitsbereich vorgesehen.

Im Anschluss erfolgen multivariate Analysen, deren Ziel es ist, Richtung und Stärke aller Einflüsse auf die Gesundheit allgemein, auf die psychische Gesundheit, auf Herz- Kreislauferkrankungen sowie auf Muskel- und Skeletterkrankungen darzustellen.

Arbeitsgestaltung

Zu den Aspekten der Arbeitsgestaltung wurden insgesamt 17 Fragen gestellt, die sich in die drei Bereiche Arbeitsanforderungen, Handlungsspielraum und soziale Unterstützung aufteilen lassen. Grundlage für diese Aufteilung ist die Annahme, dass eine Kombination aus hohen Arbeitsanforderungen und geringen Handlungs- bzw. Gestaltungsspielräumen einen besonders negativen Effekt auf die Gesundheit haben, insbesondere wenn es an Unterstützung aus dem Kolleg/-innenkreis mangelt.

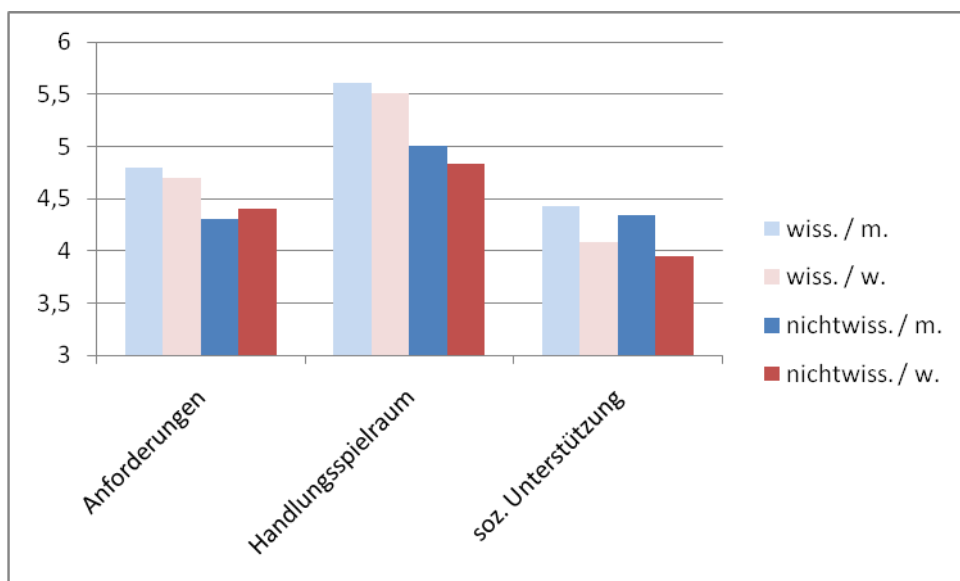


Abbildung 1: Dimensionen der Arbeitsgestaltung (Skala von 1 bis 7).

Abbildung eins zeigt, dass die Arbeitsanforderungen in einem mittleren Bereich liegen, während der Handlungsspielraum generell als hoch eingeschätzt wird, vor allem bei wissenschaftlichen Beschäftigten. Die soziale Unterstützung wird allerdings nicht so hoch eingeschätzt, insbesondere nicht von weiblichen Beschäftigten.

Arbeitsbelastung (physikalische Belastungen)

Diese Frage widmet sich vor allem äußeren Bedingungen des Arbeitsplatzes und der Tätigkeit. Als größte Belastung bei dem geschlossenen Frageblock wurde die Temperatur des Arbeitsraums sowie Lärm und Beleuchtung angegeben. Größere Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen lassen sich, bis auf die Kategorien Monotonie und Strahlung / Elektromog nicht feststellen.

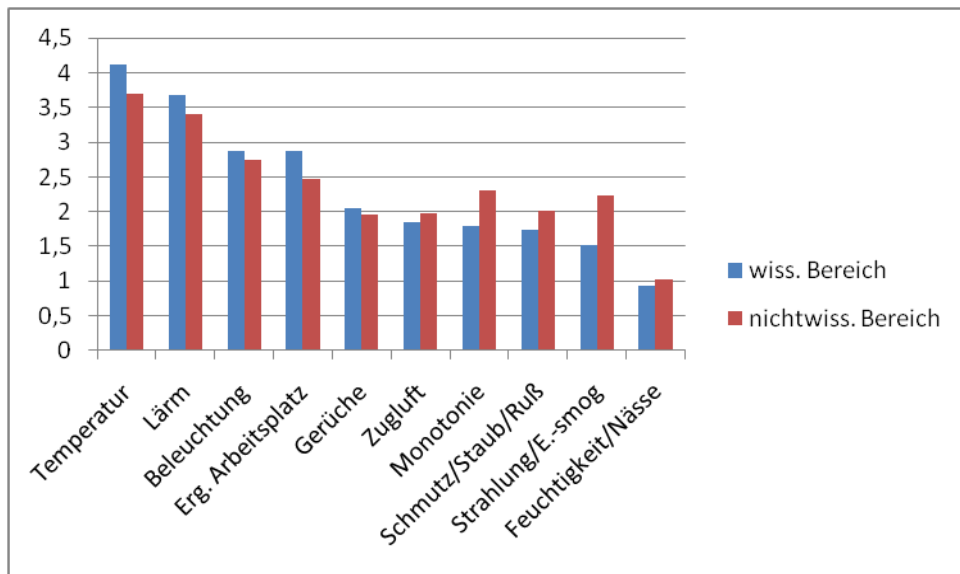


Abbildung 2: Äußere Arbeitsbedingungen (Skala von 0 bis 7).

Die Befragten hatten die Möglichkeit, in einer offenen Frage die Art der Belastung zu präzisieren. In der unten stehenden Abbildung sind die Antworten in verschiedenen Kategorien wiedergegeben.

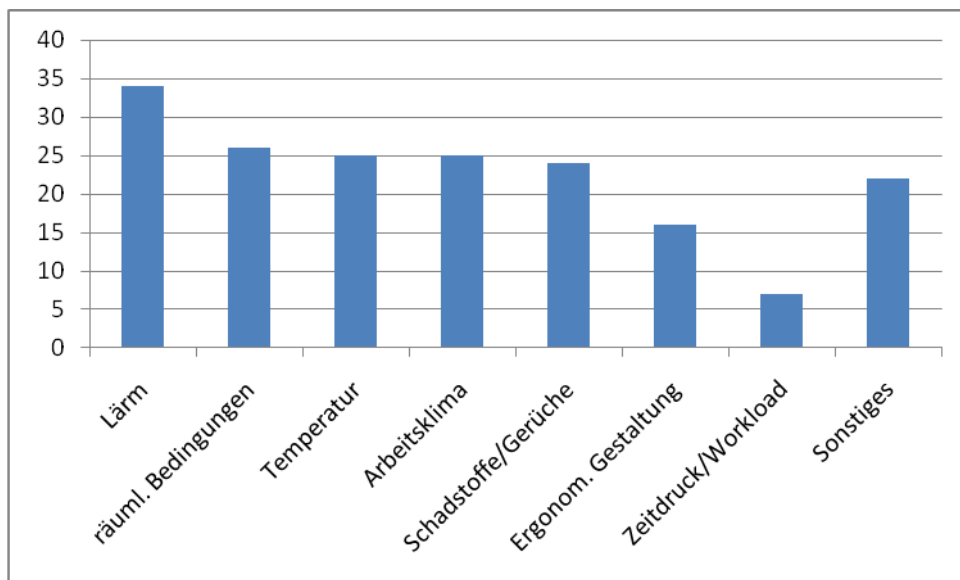


Abbildung 3: Sonstige Beschwerden (offene Frage, Anzahl der Nennungen)

Als größte Belastung wird Lärm empfunden, bei den meisten Nennungen wurden Bauarbeiten als Ursache angegeben. Ebenso fällt auf, dass die Temperatur in den Arbeitsräumen, wie oben auch, eine große Belastung darstellt. Hier beklagen die Befragten vor allem zu hohe Temperaturen, da Räume nicht klimatisiert sind, bzw. zu niedrige Temperaturen durch schlecht funktionierende Heizkörper und schlechte Isolierung der Gebäude.

Bei den räumlichen Bedingungen des Arbeitsplatzes spielen vor allem Enge des Arbeitsraumes bzw. schlechte Lichtverhältnisse eine Rolle. Was das Arbeitsklima betrifft (nach dem hier gar nicht gefragt wurde), so gibt es häufig Probleme mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten, sowie Organisationsprobleme und starken Publikumsverkehr. Die Probleme mit der Hygiene am Arbeitsplatz ergeben sich am häufigsten durch schlecht riechende bzw. unsaubere Sanitäranlagen und nicht ausreichend gereinigte Arbeitsräume. Insgesamt werden oft schlechte Gerüche sowie eine Belastung durch Schadstoffe (wie z.B. Abluft von Druckergeräten oder Chemikalien) angegeben. Ebenfalls ungünstig scheint in vielen Fällen die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes zu sein, was in den meisten Fällen durch unzureichendes Mobiliar verursacht ist. Bei den Nennungen zum Zeitdruck bzw. Workload wird vor allem eine Arbeitsverdichtung beklagt.

In der unten stehenden Abbildung sind die für die Gesundheit wichtigen Phänomene Über- und Unterforderung dargestellt. Auch wenn in der Arbeitsforschung noch einmal zwischen qualitativer und quantitativer Über- und Unterforderung unterschieden wird, musste diese Differenzierung bei der Untersuchung aus Platzgründen entfallen. Die Abbildung zeigt, dass im wissenschaftlichen Bereich eher Überforderung, im nichtwissenschaftlichen Bereich eher Unterforderung herrscht. Bei wissenschaftlich Beschäftigten, die sich im Rückschluss aus dem Alter in der Qualifikationsphase befinden, ist die Überforderung noch deutlicher. Auch wenn in der Theorie Unterforderung zu ähnlichen Symptomen wie Überforderung führt („Boreout“) so sind Auswirkungen in der multifaktoriellen Auswertung nicht mehr signifikant.

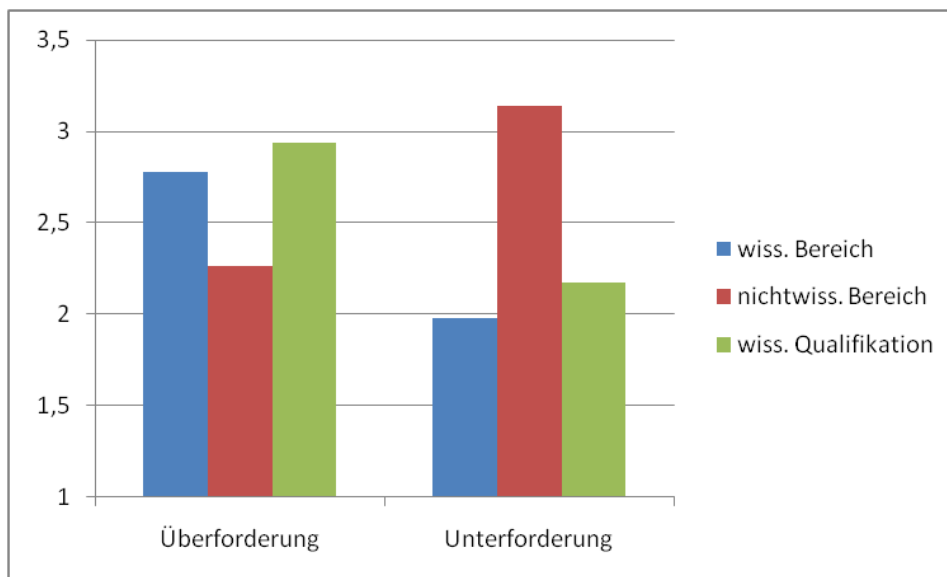


Abbildung 4: Über- und Unterforderung in den beiden Organisationsbereichen

Abbildung 5 gibt den Anteil der Arbeitszeit am PC wieder. Es zeigt sich, dass die Mehrzahl der Personen zumindest 50 Prozent, meist aber 80 – 100 Prozent der Arbeitszeit am Computer verbringt. Allerdings verbringen knapp 20 Prozent der Männer im nichtwissenschaftlichen Bereich weniger als ein Viertel ihrer Arbeitszeit am PC. Hier kommt der hohe Männeranteil in handwerklichen Berufen (Botanischer Garten / Technik) zum Tragen.

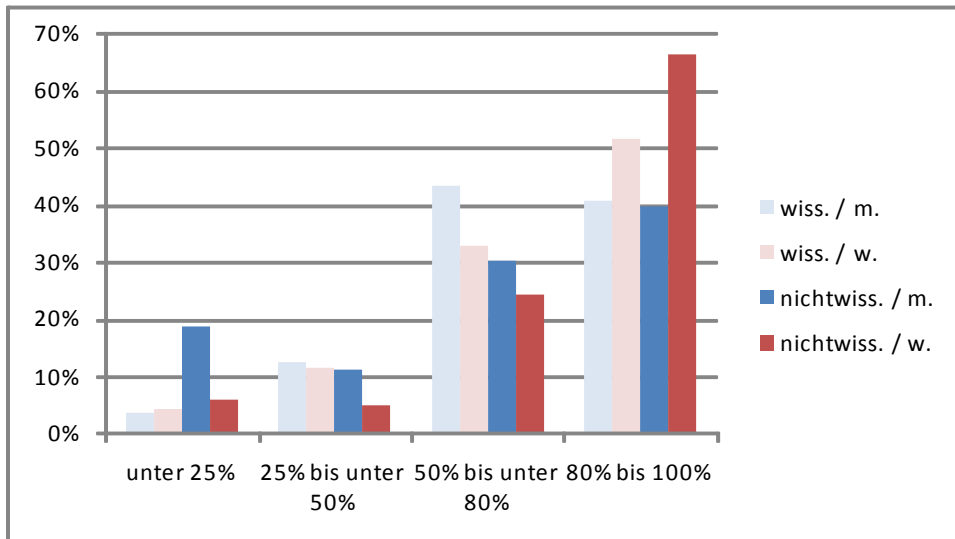


Abbildung 5: Prozentuale Arbeitszeit am PC nach Arbeitsbereich und Geschlecht

Arbeitszufriedenheit

Im Bereich Arbeitszufriedenheit wurden zunächst acht Bedingungen des Arbeitsplatzes abgefragt. Es zeigt sich, dass die meisten Beschäftigten mit der Anzahl der Personen im Arbeitsraum, mit ihren Arbeitsmitteln, mit Lage und Größe des Arbeitsraums sowie mit der Funktionalität des Mobiliars durchweg zufrieden sind. Weniger gut sieht es mit den Bereichen sanitäre Anlagen, Essensversorgung und Rückzugsmöglichkeiten aus. Hier besteht nach Ansicht der Befragten durchaus Verbesserungsbedarf. Gerade der Punkt „Essensversorgung“ ließe sich noch detaillierter betrachten. Bezieht sich die Kritik im Wesentlichen auf die Mensa? In wie weit spielt der Mangel an biologischem Essen eine Rolle?

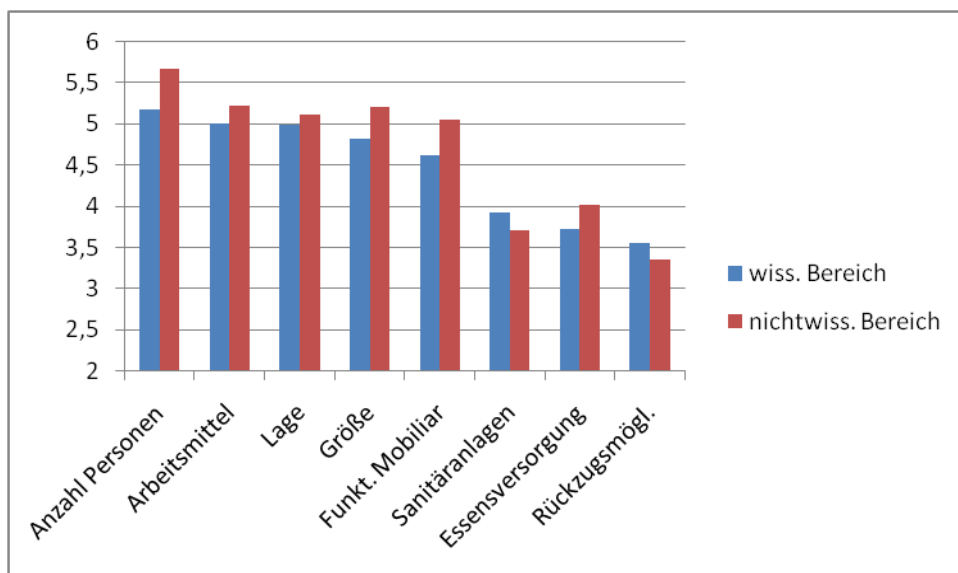


Abbildung 6: Zufriedenheit mit Bedingungen des Arbeitsplatzes (Skala von 1 bis 7).

In der Mitarbeiterbefragung wurden insgesamt zehn Fragen zu Tätigkeitsmerkmalen gestellt, die in der Auswertung auf drei Kategorien verdichtet werden konnten. Es handelt sich hier um das Verhalten von Vorgesetzten, von KollegInnen und Karrieremöglichkeiten. Mit dem Sozialverhalten von KollegInnen und Vorgesetzten sind die Befragten durchweg zufrieden. Weniger gut wird die Möglichkeit des persönlichen Fortkommens gesehen. Dennoch gibt es hier Unterschiede zwischen den Bereichen: Beschäftigte im Verwaltungsbereich beurteilen ihre Möglichkeiten hier besonders schlecht. Am positivsten beurteilen hier Frauen im Wissenschaftsbereich ihre Aussichten.

An dieser Stelle soll angemerkt werden, dass sich die beiden Bereiche Wissenschaft und Verwaltung noch in einem weiteren Punkt unterscheiden: Das Merkmal „Befristung“ kommt bei Beschäftigten im akademischen Bereich 14-mal häufiger vor als im Bereich der Verwaltung.

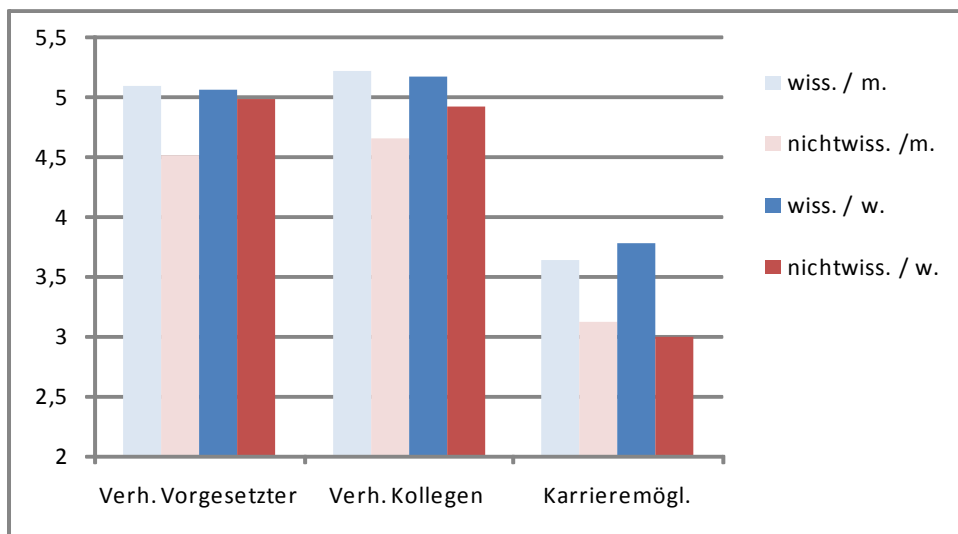


Abbildung 7: Sozialverhalten und Karrieremöglichkeiten (Skala von 1 bis 7).

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

In Abbildung acht ist eine Zusammenfassung der drei Fragen nach der Zufriedenheit mit der sogenannten Work-Life-Balance¹⁶ dargestellt. Verglichen wurden jeweils die beiden Arbeitsbereiche, die beiden Geschlechter sowie Beschäftigte mit und ohne Kinder. Es gibt insgesamt recht geringe Unterschiede. Am auffälligsten ist hier die Differenz zwischen den Arbeitsbereichen. Die geringere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben können Beschäftigte im Wissenschaftsbereich allerdings vermutlich durch einen höheren Handlungsspielraum innerhalb des Berufs ausgleichen.

¹⁶ Der Begriff Work-Life-Balance ist mit Vorsicht zu genießen. Häufig kritisiert wird die implizierte Gegensätzlichkeit von Arbeit und Leben, die einerseits inhaltlich problematisch ist und andererseits durch die "Entgrenzung von Arbeit" wieder aufgehoben wird (vgl. Hoff et al. 2005, S. 197).

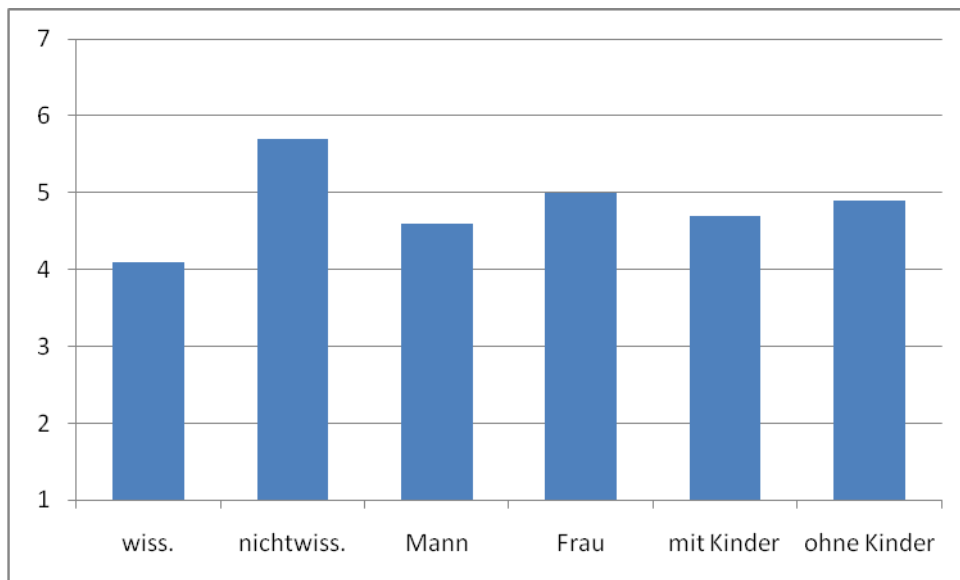


Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Skala von 1 bis 7).

Häufigkeit von Sport und körperlicher Bewegung

Hier geht es um die Frage, ob Sport und körperliche Bewegung als Freizeitverhalten einen messbaren Einfluss auf die Gesundheit haben. Insgesamt konnten die Befragten die Häufigkeit von Tätigkeiten in acht Kategorien angeben. Die Ergebnisse sehen folgendermaßen aus:

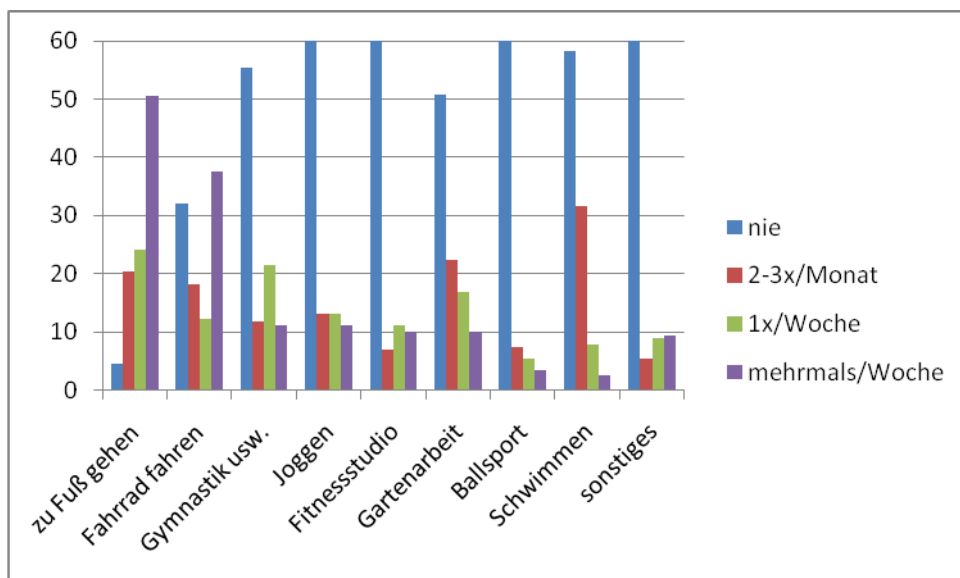


Abbildung 9: Häufigkeit von Sport und körperlicher Bewegung

Man sieht, dass zu Fuß gehen, also eine Alltagsbewegung, mit deutlichem Abstand am häufigsten vorkommt. Mehr als 50 Prozent machen dies mehrmals pro Woche. Weitere Betätigungen folgen nun mit zunehmendem Abstand. Während Radfahren noch relativ häufig vorkommt, rangieren Ball-sportarten und Schwimmen in der Gunst der Beschäftigten sehr weit unten. Auch Randsportarten, die in der Rubrik sonstiges zusammengefasst sind, werden nicht häufig betrieben.

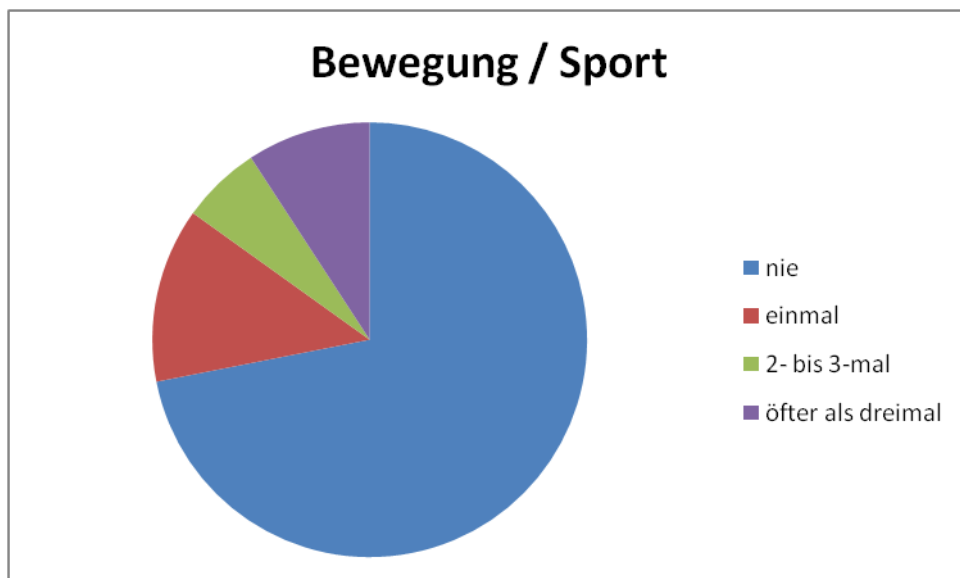


Abbildung 10: Teilnahme an GFM: Sport

Gesundheitsförderliche Maßnahmen werden in die drei Teilbereiche Bewegung / Sport, Entspannung / Stressabbau und Ernährungsberatung eingeteilt. In der Summe ergeben sie Angebote für Körper und Geist im Sinne einer ganzheitlichen Stimulation des Menschen. In der Mitarbeiterbefragung sollte geklärt werden, in welchem Maße die Angebote beansprucht werden.

Immerhin 17 Prozent der Beschäftigten haben bereits an einem Bewegungs- bzw. Sportkurs teilgenommen. In diesem Bereich ist das Angebot durch AHS, Personalfortbildung und Gesunde Uni Mainz auch am höchsten.

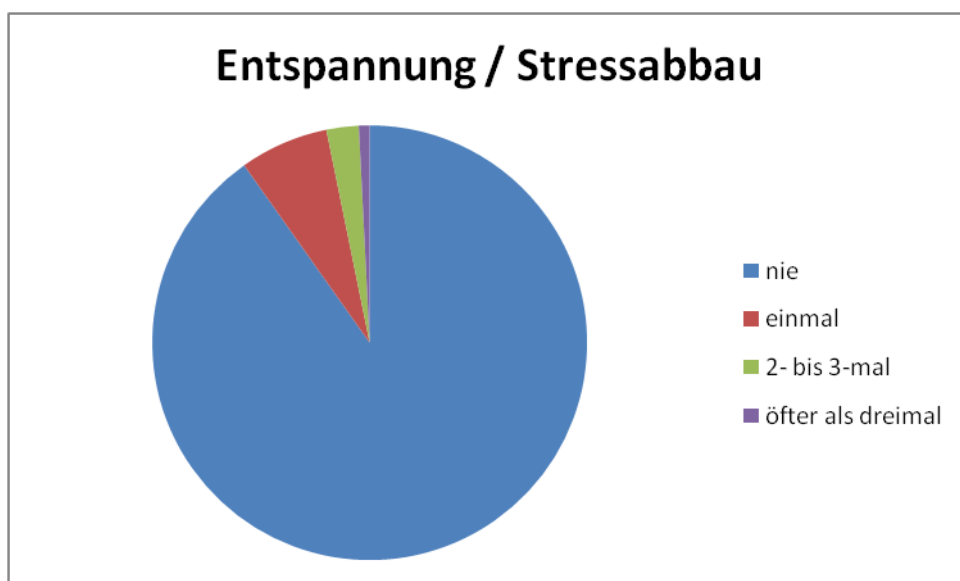


Abbildung 11: Teilnahme an GFM: Stressabbau

Angebote zur Entspannung und zum Stressabbau wurden bereits von 9 Prozent der Umfrageteilnehmer/innen wahrgenommen. Angesichts der Tatsache, dass erheblich mehr Beschäftigte an Stresssymptomen leiden, wäre es wünschenswert, wenn hier mehr Personen an entsprechenden Kursen teilnehmen, zumal auch hier viele Kurse angeboten werden.



Abbildung 12: Teilnahme an GFM: Ernährungsberatung

Ernährungsberatungen werden nicht allzu oft besucht. Hier gab es lediglich 4 Prozent positiver Antworten. Es sollte geklärt werden, ob es keinen Bedarf an Ernährungsberatung gibt, ob das Angebot zu gering oder die Hemmschwelle, ein solches zu besuchen zu hoch ist.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die Teilnahmequote in allen drei Bereichen steigerbar ist. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass private Aktivitäten in diesen Gebieten nicht abgefragt wurden und dass viele Beschäftigte hier sicherlich aktiv sind.

Im Zentrum der Befragung steht die Gesundheit der Beschäftigten. Hier wurden mehrere differenzierte Antwortmöglichkeiten geboten, unter anderem auch auf die Frage „Wie geht es Ihnen gesundheitlich heute?“. Leider wurde diese Frage nur von ca. einem Drittel der Befragten beantwortet. Dies führen wir auf die ungünstige Platzierung der Frage innerhalb des Fragebogens zurück. Hier konnten also nur 405 Rückmeldungen berücksichtigt werden. In der unteren Abbildung sind die Ergebnisse dargestellt. Allerdings fließt diese Frage nicht in die weitere Auswertung mit ein. Näheres dazu ist in der multifaktoriellen Auswertung zu erfahren.

Generell muss davon ausgegangen werden, dass die Gesundheit aller Beschäftigten tendenziell niedriger liegt als es die Rückmeldungen der Befragung wiedergeben. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Personen, die im Befragungszeitraum aufgrund von Krankheit nicht am Arbeitsplatz waren,, werden nicht an der Befragung teilgenommen haben.
- Bei Umfragen kommt es immer wieder vor, dass Personen bei "heiklen Fragen" sozial erwünschte Antworten geben¹⁷.
- Befragte haben Bedenken wegen der Anonymität der Untersuchung

Die Mehrheit der Befragten gibt ihren aktuellen Gesundheitszustand mit einem Wert von sechs, also zwischen gut und sehr gut liegend an. Ca. 5 Prozent der Interviewten gibt einen Wert von eins oder zwei, gleich bedeutend mit schlecht bis sehr schlecht an. Hier sei angemerkt, vermutet werden kann, dass Beschäftigte mit einem solch schlechten Gesundheitszustand eigentlich krank bzw. arbeitsunfähig sind.

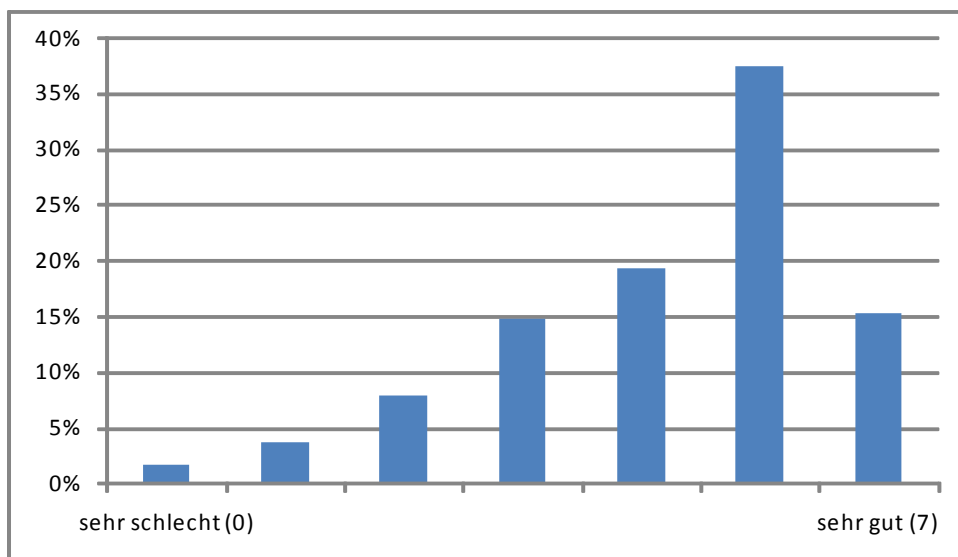


Abbildung 13: Aktueller Gesundheitszustand (Skala von 1 bis 7)

¹⁷ vgl. Häder, Kühne 2009, S. 175

Um weitere Aussagen zum Gesundheitszustand der Beschäftigten treffen zu können, wurden Aussagen zu Frage 6.2 nach gesundheitlichen Beschwerden zusammengezogen. Für einen Gesamteindruck wurde ein Mittelwert aller Beschwerden berechnet. Zusätzlich wurden Kategorien typischer Problembereiche gebildet. Hier handelt es sich um psychische Probleme, Herz-Kreislaufprobleme sowie Muskel-Skeletterkrankungen. Auch für diese Kategorien wurden Mittelwerte gebildet. Zusätzlich werden die Angaben differenziert nach Geschlecht, Alter und Arbeitsbereich dargestellt.

In der unten stehenden Abbildung ist zunächst der allgemeine Gesundheitszustand der Beschäftigten zu sehen. Er besteht aus einem Index der Mittelwerte aller Beschwerden. Deutlich zu erkennen ist, dass sich die Intensität der Beschwerden mit zunehmendem Alter erhöht, wie die Trend-Linie verdeutlicht. Die meisten Beschwerden nennen Frauen, die im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten. Generell nennen Männer weniger Beschwerden als Frauen¹⁸. Auffällig ist der Rückgang von gesundheitlichen Problemen bei Wissenschaftlerinnen ab 56 Jahren. Allerdings muss man hier berücksichtigen, dass zu dieser Gruppe nur sieben Personen gehören.

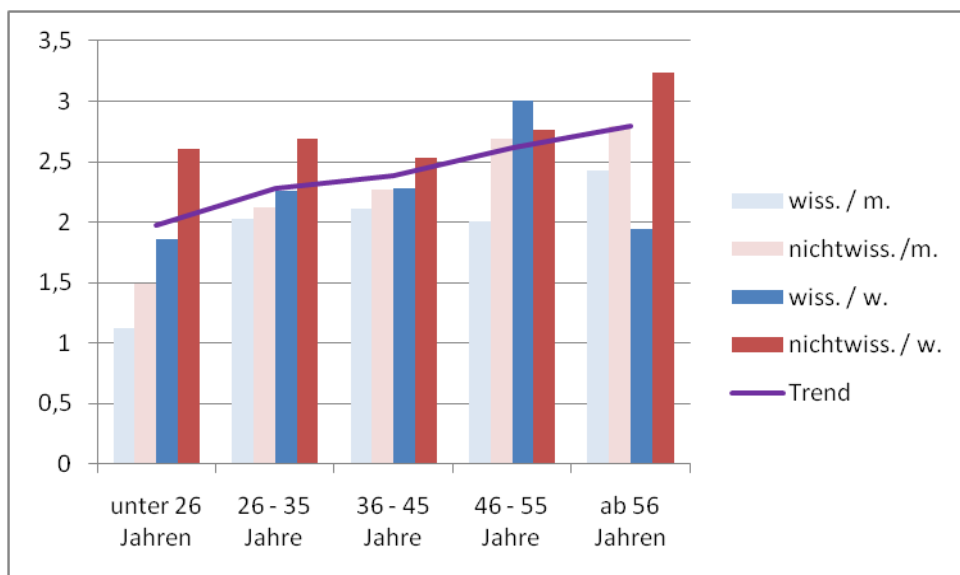


Abbildung 14: Allgemeine Gesundheit nach Alter, Geschlecht und Arbeitsbereich

Der Index der psychischen Beschwerden besteht aus den beiden Items Müdigkeit / Schlafstörungen und innere Unruhe / Nervosität / Ängste. In Abbildung 11 sind die Ergebnisse, sortiert nach Alter, Geschlecht und Arbeitsbereich dargestellt. Zunächst einmal fällt auf, dass es keine altersbedingte Verschlechterung des psychischen Befindens gibt. Die Gruppe der Frauen, die nicht in der Wissenschaft arbeiten steht insgesamt am wenigsten gut da. Männer geben weniger Probleme an als Frauen. Der durchschnittliche Wert von psychischen Problemen ist deutlich höher, also schlechter als der allgemeine gesundheitliche Wert.

¹⁸ Hier liegt die Vermutung zugrunde, dass Männer und Frauen ein unterschiedliches Körpergefühl haben und sich unterschiedlich gesundheitsförderlich bzw. -riskant verhalten (vgl. Kuhlmann, Kolip 2008)

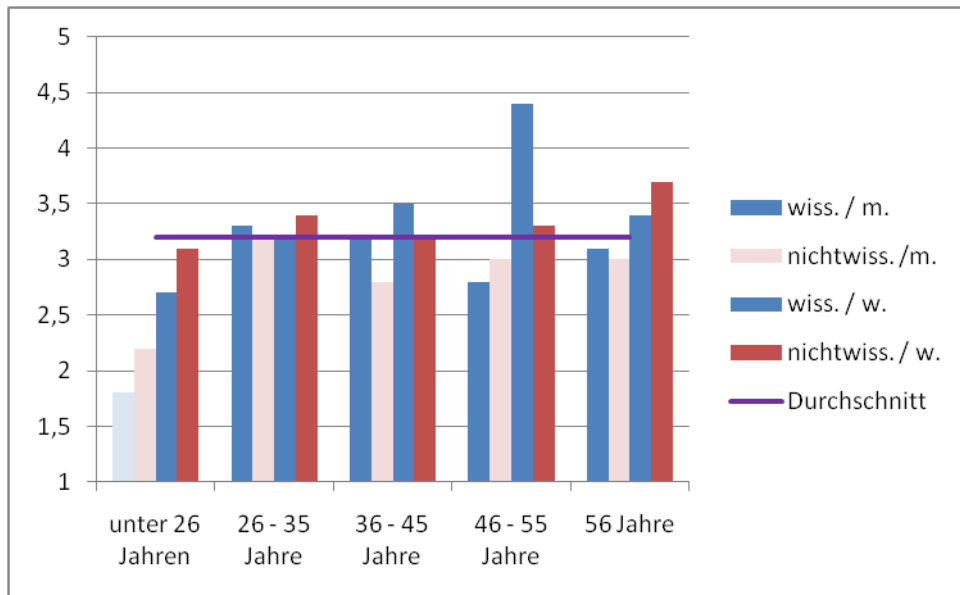


Abbildung 15: Psychische Beschwerden nach Alter, Geschlecht und Arbeitsbereich

Die Auswertung der Herz-Kreislauf-Beschwerden (Abbildung 12) zeigt, dass diese bei den Befragten ein relativ geringes Problem darstellen, erst im höheren Alter machen sich diese bemerkbar. Es steht zu vermuten, dass beim Auftreten von Herz-Kreislauf-Beschwerden viele Krankheitstage zu verzeichnen sind. Die Abbildung zeigt, dass Frauen aus dem Wissenschaftsbereich die niedrigsten Werte erreichen. Bei Männern lässt sich über das Alter ein kontinuierlicher Anstieg der Probleme feststellen.

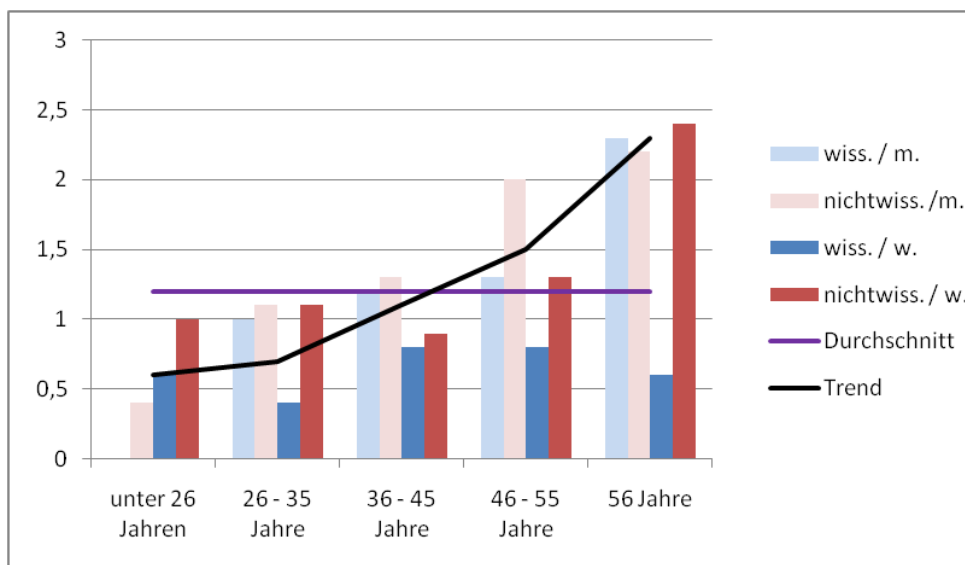


Abbildung 16: Herz-Kreislauf-Beschwerden nach Alter, Geschlecht und Arbeitsbereich

Die Untersuchung der Muskel-Skelett-Beschwerden, zu sehen in Abbildung 13, zeigt, dass die Prävalenz hier besonders hoch ist, insbesondere im nichtwissenschaftlichen Bereich. Zudem ist ein deutlicher Alterseffekt zu verzeichnen, das heißt, die Beschwerden steigen im Alter zusätzlich an.

Einschlägige Forschung zeigt auf, dass die hier genannten Probleme oftmals psychische Ursachen haben können¹⁹.

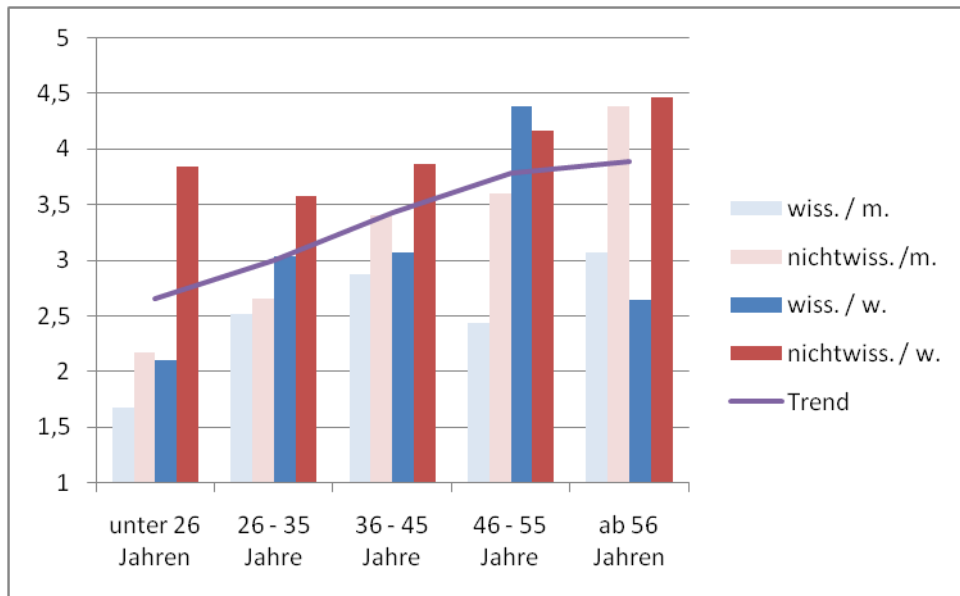


Abbildung 17: Muskel-Skelett-Beschwerden nach Alter, Geschlecht und Arbeitsbereich

Bei sonstigen gesundheitlichen Beschwerden gab es insgesamt 160 Nennungen (offene Frage, Abbildung unten). Mit Abstand am häufigsten wurden Magen-Darm-Beschwerden genannt, die sich vor allem in Magenverstimmungen und Verdauungsstörungen äußerten. Ebenfalls eine große Rolle spielten verschiedene Muskel- und Skeletterkrankungen wie Arthrose, muskuläre Verspannungen sowie allgemeine Gelenkbeschwerden. Bei Allergien und Asthma handelte es sich vor allem um Heuschnupfen und Staub-Allergien. Kreislauf-Beschwerden waren vor allem durch Schwindelgefühle beschrieben. Was Atemwegerkrankungen betrifft, wurden meist häufige Erkältungen angegeben.

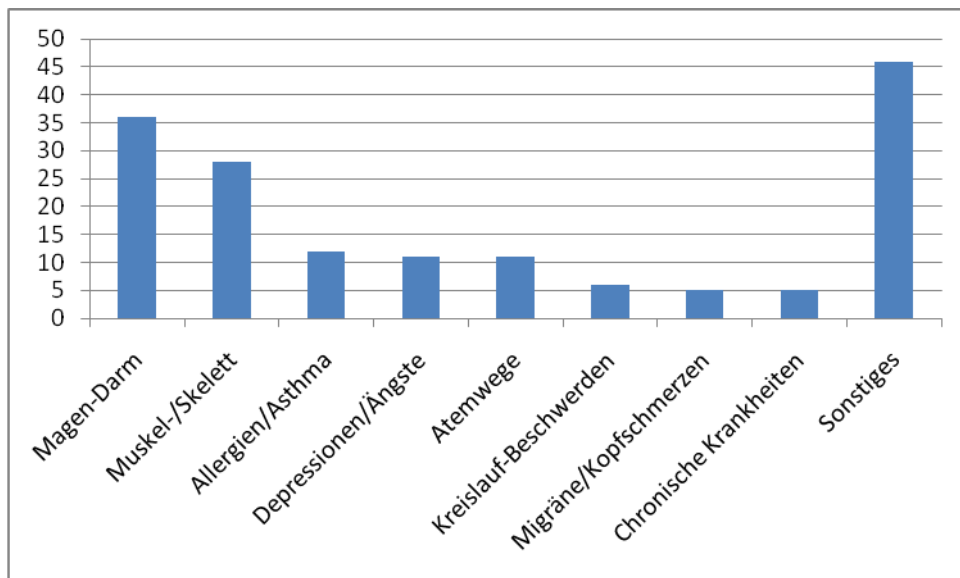


Abbildung 18: Sonstige Beschwerden (offene Frage, Anzahl der Nennungen)

¹⁹ Galow 2000, S. 104ff.

Multivariate Analyse: Für den Gesundheitszustand verantwortliche Faktoren

In Abbildung 15 werden Regressionsmodelle dargestellt, die zum Ziel haben, unterschiedliche Faktoren, die für den allgemeinen Gesundheitszustand von Bedeutung sein können, zueinander in Beziehung zu setzen und die Stärke der Zusammenhänge darzustellen. Negative Regressionskoeffizienten zeigen hier an, dass es sich um eine positive Wirkung auf den Gesundheitszustand handelt, positive Koeffizienten zeigen eine negative Wirkung auf den Gesundheitszustand an. Dies ist dadurch zu erklären, dass der allgemeine Gesundheitszustand durch einen Index aus den angegebenen gesundheitlichen Beschwerden operationalisiert wurde.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	b	b	b	b	b	b
Wissenschaftler/in: ja	-0,350	-0,502	-0,289	-0,283	-0,250	-0,246
Geschlecht: Frau	0,361	0,354	0,321	0,367	0,384	0,392
Behinderung: ja	0,961	1,099	0,885	0,769	0,761	0,771
Alter ¹ :						
26-35 Jahre	0,334	0,196	0,133	0,159	0,169	0,164
36-45 Jahre	0,287	0,101	0,108	0,229	0,243	0,197
46-55 Jahre	0,364	0,172	0,213	0,399	0,439	0,386
56 Jahre und älter	0,482	0,388	0,452	0,529	0,566	0,526
Familienstand ² :						
Zusammenlebens		-0,132	-0,149	-0,093	-0,103	-0,117
Single		-0,131	-0,158	-0,099	-0,133	-0,129
Bildungsabschluss ³ :						
n. i. Ausbildung		0,164	0,076	0,091	0,085	0,156
Lehre		0,356	0,274	0,037	0,051	-0,003
Universität		0,221	0,126	0,048	0,053	0,058
Sportl. Aktivität		-0,005	-0,005	-0,009	-0,008	-0,010
Work-Life-Balance		-0,241	-0,147	-0,135	-0,124	-0,108
Anforderungen			0,682	0,523	0,473	0,377
Handlungsspielraum			-0,560	-0,385	-0,320	-0,218
Anforderungen x Handlungsspielraum			0,070	0,052	0,044	0,031
Phys. Arbeitsbelastung				0,319	0,304	0,284
Vorgesetzte/r: ja				0,206	0,187	0,179
Befristung: ja				-0,044	-0,043	-0,032
Unterforderung					0,049	0,026
Überforderung					0,076	0,073
Überstunden					-0,002	-0,002
Verhalten Vorgesetzte/r						-0,075
Verhalten Kolleg/innen						-0,024
Karrieremöglichkeiten						-0,065
Konstante	2,004	1,425	0,268	0,657	0,880	0,202
N	838	838	838	838	838	838
R ² (korr.)	0,049	0,138	0,228	0,305	0,313	0,325

Abhängige Variable: Index aus gesundheitlichen Beschwerden

* Referenzkategorien: 1 „unter 26 Jahre“, 2 „verheiratet“, 3 „Promotion/Habilitation“

Abbildung 19: Für den Gesundheitszustand verantwortliche Faktoren^{20 21}

²⁰ Die fett gedruckten Koeffizienten sind signifikant auf dem 5%-Niveau, d.h. die Wahrscheinlichkeit dass der Effekt durch den Rücklauf zufällig besteht, liegt bei weniger als 5%. Nur solche Effekte können als tatsächlicher Einfluss bestätigt werden vgl. Diekmann 2007, S. 587f..

²¹ Das Problem der Bedeutung von Signifikanzwerten bei Vollerhebungen ist bekannt, soll aber an dieser Stelle nicht diskutiert werden.

Es zeigt sich, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zu nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitaus weniger gesundheitliche Beschwerden angeben. Ebenfalls geben Mitarbeiter weniger Beschwerden als Mitarbeiterinnen an. Wenn die Variablen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielraum sowie die Interaktion aus Anforderungen und Handlungsspielraum in das Modell mit einbezogen werden, so zeigt sich, dass sich der Effekt der Variable „Arbeitsbereich: Wissenschaft“ deutlich verringert.

Gleichzeitig zeigt die deutliche Erhöhung des Anteils der erklärten Varianz (R^2) an, dass die Erklärungskraft des Modells 3 im Vergleich zu Modell 2 entsprechend höher ist (Erhöhung von 14,1% auf 22,9%). Der bessere Gesundheitszustand von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern scheint also durch Unterschiede in Handlungsspielraum und Arbeitsanforderungen zu erklären sein.

Ein höherer Handlungsspielraum hängt eindeutig mit einer besseren Einschätzung der allgemeinen Gesundheit zusammen, ebenso wie hohe Anforderungen mit einer schlechteren Einschätzung der allgemeinen Gesundheit zusammenhängen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben als hoch ansehen, schätzen ihre Gesundheit ebenfalls als deutlich besser ein als diejenigen, die angeben, Beruf und Privatleben eher schlecht miteinander vereinbaren können. Hier handelt es sich um einen deutlichen signifikanten Effekt unter Kontrolle aller anderen Variablen.

Die physikalische Arbeitsbelastung (ein Index aus den in Abbildung 2 und 3 beschriebenen Belastungsfaktoren) zeigt ebenfalls einen deutlichen Zusammenhang mit einer schlechteren Einschätzung der Gesundheit. Der Anteil der erklärten Varianz erhöht sich durch Einbeziehung dieser Belastungsfaktoren von 22,9% auf 30,9%. Diese Erhöhung zeigt an, dass physikalische Belastung einen großen Teil zur Erklärung gesundheitlicher Ungleichheiten der Beschäftigten beiträgt. Interessant hierbei ist auch, dass in den Modellen, die physikalische Arbeitsbelastung mit einbeziehen, das Alter der Beschäftigten einen signifikanten Effekt auf die Gesundheit zeigt. Dies bedeutet, dass physikalische Belastungen sich, unter Kontrolle der restlichen Arbeitsbelastungen, bei älteren Beschäftigten eher auf die Gesundheit auswirken als bei jüngeren Beschäftigten.

Eine leicht bessere Einschätzung ihrer Gesundheit geben Beschäftigte an, die mit dem Verhalten ihrer Vorgesetzten zufrieden sind (im Vergleich zu denen, die eher nicht zufrieden sind), gleiches gilt für die Zufriedenheit mit Karrieremöglichkeiten (Aufstiegsmöglichkeiten, Verdienstmöglichkeiten). Eine Überforderung wirkt sich leicht negativ auf die Einschätzung der Gesundheit aus.

Zusammenfassung der multivariaten Analysen

Wenn der Zusammenhang verschiedener Einflussfaktoren mit unterschiedlichen gesundheitlichen Beschwerden im Vergleich untersucht wird, so zeigt sich folgendes (Abb. 16): Für psychische Beschwerden (Index aus „Müdigkeit/Schlafstörungen“ und „Nervosität/innere Unruhe/Ängste“) sind vor allem das Geschlecht, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Anforderungen und Handlungsspielraum (sowie die Interaktion der beiden Faktoren), physikalische Arbeitsbelastungen, Überforderung und Zufriedenheit mit dem Verhalten Vorgesetzte/-r und Kollegen/-innen von Bedeu-

tung. Bei psychischen Beschwerden ist der Unterschied zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitaus größer, was wohl dadurch zu erklären ist, dass Frauen eher psychische Beschwerden offenlegen als Männer²². Die Kombination aus hohen Anforderungen und niedrigem Handlungsspielraum hat hier ebenfalls einen deutlichen Effekt. Im Unterschied zu allen anderen gesundheitlichen Beschwerden ist für das psychische Wohlbefinden das (Wohl-)Verhalten der Kolleginnen und Kollegen äußerst wichtig.

	Gesundheit allgemein	Psyche	Muskel/Skelett	Herz/Kreislauf
Wissenschaftler/-in: ja	+	o	o	++
Geschlecht: Frau	-	--	--	+
Behinderung: ja	--	o	--	o
Alter	-	o	-	-
Sportliche Aktivität	+	o	o	+
Work-Life-Balance	++	++	++	++
Anforderungen	--	--	o	o
Handlungsspielraum	o	++	o	o
Anf. x Handl.spielraum	o	-	o	o
Phys. Arbeitsbelastung	--	--	--	--
Vorgesetzte/-r: ja	o	o	--	o
Überforderung	-	--	o	o
Verhalten Vorgesetzte/-r	+	+	++	o
Verhalten KollegenInnen	o	++	o	o
Karrieremöglichkeiten	+	o	o	o
Fälle	847	847	834	844
Varianzaufklärung	0,330	0,245	0,228	0,101

Erläuterung: ++/+ sehr positiver/ positiver Effekt; --/- sehr negativer/negativer Effekt; o kein Effekt oder nicht signifikant.

Abbildung 20: Vergleich der Wirkung unterschiedlicher Faktoren auf Gesamtgesundheit und Teilbereiche

Bei Muskel-Skelett-Beschwerden (einem Index aus „orthopädische Probleme“: „Wirbelsäule/Bandscheiben/Rückenschmerzen“ und „Arme/Beine/Schultern/Hände“) zeigt sich ein ähnlicher Einfluss des Geschlechts wie bei den psychischen Beschwerden, was die Vermutung nahelegt, dass Mitarbeiterinnen häufiger an diesen Beschwerden leiden als Mitarbeiter. Deutlich positiv wirkt auch hier eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, deutlich negativ die physikalische Arbeitsbelastung. Als einziger Komplex gesundheitlicher Beschwerden ist hier die Rolle als Vorgesetzte/r von Bedeutung, welche mit einem erhöhten Auftreten von Muskel-Skelett-Beschwerden zusammenhängt. Das Verhalten des eigenen Vorgesetzten zeigt hier den deutlichsten Effekt, die Zufriedenheit hiermit hängt mit einer positiven Einschätzung der eigenen Gesundheit im Hinblick auf Muskel-Skelett-Beschwerden zusammen.

Bei Herz-Kreislauf-Beschwerden („Bluthochdruck/Herzerkrankungen“) zeigen sich nur wenige Zusammenhänge zu den verschiedenen Einflussfaktoren, dies ist aber auch dadurch zu erklären, dass insgesamt nur wenige Beschäftigte angaben, unter diesen Beschwerden zu leiden. Hier zeigt sich

²² Wichtig ist uns, noch einmal darauf hinzuweisen, dass die hier dokumentierten Geschlechtsunterschiede zu einem Großteil durch Unterschiede in der Wahrnehmung des eigenen Körpers entstehen. So ergibt sich die paradoxe Situation, dass Frauen, die ein geringeres Risikoverhalten und gleichzeitig höheres Gesundheitsverhalten an den Tag legen, ihre gesundheitliche Lage in fast allen Bereichen schlechter einschätzen als Männer, die ein schlechteres Risikoverhalten und eine andere Körperwahrnehmung haben (vgl. Faltermaier 2008).

der deutlichste Effekt, was den Arbeitsbereich betrifft. Es scheinen signifikant weniger wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Herz-Kreislauf-Beschwerden betroffen zu sein als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mitarbeiter sind hier, als einzige der hier dargestellten gesundheitlichen Beschwerden, häufiger betroffen als Mitarbeiterinnen. Sportliche Aktivität und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verringern die Wahrscheinlichkeit eines Auftretens von Herz-Kreislauf-Beschwerden. Ein höheres Alter und physikalische Arbeitsbelastungen hängen mit einer schlechteren Einschätzung der Gesundheit im Bereich der Herz-Kreislauf-Beschwerden zusammen.

Die JGU im Vergleich mit anderen Hochschulen

Auch an anderen Universitäten in Deutschland wurden in den vergangenen Jahren Mitarbeiterbefragungen zum Thema Gesundheit durchgeführt. Es bietet sich eine Gegenüberstellung unserer Ergebnisse mit denen anderer Universitäten an. Allerdings muss gesagt werden, dass jede Hochschule unterschiedliche Fragebögen mit unterschiedlichen Schwerpunkten verwendet, so dass die Einordnung nur einen groben Anhaltspunkt darstellt. Außerdem fanden die Erhebungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten statt. Manche der Ergebnisse lassen sich, auf Grund der Ähnlichkeit der gestellten Fragen, dennoch gut vergleichen. Hier soll nun eine Vergleich bezüglich der Bereiche Arbeitsplatz und Arbeitsgestaltung, Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Gesundheit erfolgen. In den Vergleich mit einbezogen wurden die Befragungen der TU Darmstadt (2005) und der Universitäten Freiburg und Karlsruhe (2007). An den Universitäten Freiburg und Karlsruhe wurden allerdings nur Beschäftigte aus den Bereichen Bibliothek und Verwaltung/Technik befragt.

Arbeitsplatz und Arbeitsgestaltung

In der Mitarbeiterbefragung der TU Darmstadt wurden die selben Items zur Erfassung von Arbeitsplatz und Arbeitsgestaltung verwendet wie in der Befragung der JGU²³. Sie wurden jedoch anhand anderer Dimensionen analysiert, nämlich nach Ressourcen und Stressoren, die wiederum in unterschiedliche Kategorien eingeteilt wurden. Wenn man eine Einordnung anhand der oben berichteten Ergebnisse vornimmt, so ergeben sich die folgenden Resultate: Wenn man die Dimensionen „Anforderungen“ und „Handlungsspielraum“ zugrunde legt, so zeigt sich, dass bei den zur Dimension der Anforderungen gehörigen Items die höchsten Mittelwerte bei den HochschullehrerInnen auftreten, leicht niedrigere Mittelwerte bei den wissenschaftlichen Beschäftigten, und die niedrigsten Werte bei den administrativ-technischen Beschäftigten zu finden sind²⁴. Beim Handlungsspielraum zeigt sich ein ähnliches Bild²⁵. Diese Ergebnisse sind gut zu vergleichen mit den Ergebnissen der

²³ vgl. Semmer et al. 1999

²⁴ vgl. Burrows, Keil 2005, Tabelle 2.4, S. IV-17

²⁵ vgl. Burrows, Keil 2005, Tabelle 2.3 und 2.4, S. IV-15ff

JGU (Abbildung 1), bei der wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigten jeweils ähnlich abschneiden. An beiden Universitäten verfügen also wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen höheren Handlungsspielraum und sehen sich gleichzeitig mit leicht höheren Anforderungen konfrontiert. In den Befragungen der Universitäten Freiburg und Karlsruhe wurden keine Fragen gestellt, die ähnliche Dimensionen abbilden wie die hier dargestellten. Deshalb kann hier kein Vergleich erfolgen.

Arbeitsbelastung

Was die Belastung durch Umgebungsfaktoren betrifft, so zeigt sich an der TU Darmstadt ein ganz ähnlicher Befund wie an der JGU: Die beiden belastendsten Faktoren sind „unangenehme Temperatur“ und „Lärm/störende Geräusche“ (Die Belastung durch Umgebungsfaktoren wurde in beiden Befragungen durch ähnliche Items erhoben.). Die Beschäftigten der JGU gaben allerdings insgesamt höhere Werte (vgl. Abbildung 2) an als die Beschäftigten der TUD^{26,27}. Betrachtet man wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte getrennt, so zeigen sich ebenfalls ähnliche Befunde bei JGU und TUD: Wissenschaftliche Beschäftigte sehen sich etwas mehr durch diese Faktoren belastet als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei den Befragungen der übrigen Universitäten finden sich ebenfalls keine Ergebnisse zu diesem Thema.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde in der Befragung der TUD nur durch zwei Items erhoben, die sich auf die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen bezogen. Bei der Frage der Kinderbetreuung ergab sich ein Mittelwert von 2,11 (Probleme mit der Kinderbetreuung: 1 „trifft gar nicht zu“, 6 „trifft voll zu“, entspricht 4,89 auf einer positiven Skala)²⁸ Wenn man dieses Ergebnis mit den Ergebnissen der JGU vergleicht, so lässt sich feststellen, dass der Mittelwert der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei etwa 4,8 (Vereinbarkeit auf einer Skala von 1 bis 7, siehe Abbildung 8) liegt. Dies bedeutet, ähnlich wie bei der TUD, dass die Vereinbarkeit zwar relativ hoch ist, aber durchaus auch Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auftreten.

²⁶ Burrows, Keil 2005, Abbildung 3.2, S. IV-20.

²⁷ Die Lärmbelastung an der JGU ist im Augenblick, bedingt durch ein Bauprogramm, besonders hoch. Auch führt die schlechte Bausubstanz einiger Gebäude auf dem Campus zu vermehrten Klagen.

²⁸ Burrows, Keil 2005, S IV-84.

Die spannendste Frage ist natürlich, wie die Beschäftigten der Universität Mainz beim Vergleich des Gesundheitszustands mit anderen Universitäten abschneiden. In der unteren Abbildung ist die Gegenüberstellung der Universitäten Mainz und Darmstadt zu sehen. Um den Vergleich realistisch zu gestalten musste die 8er -Skala unserer Befragung invertiert und in eine 5er Skala umgewandelt werden²⁹. Die Grafik zeigt, dass der Gesundheitszustand der Beschäftigten der TUD leicht besser zu sein scheint. Dort gaben erheblich mehr Beschäftigte an, ihren Gesundheitsstand als „sehr gut“ bzw. „gut“ einzuschätzen (60,2 % vs. 49,3 %)³⁰. Dies kann jedoch nicht ohne Einschränkungen gelten, denn die Skala der Befragung an der JGU bezog sich nicht auf den allgemeinen Gesundheitszustand, sondern auf das Vorhandensein von Beschwerden. Ein Wert von 5 bedeutete somit für die JGU die Abwesenheit von Beschwerden, was keinesfalls dem Wert 5 der TUD, der die Einschätzung des Gesundheitszustands als „sehr gut“ bedeuten würde, entspricht. Wenn man dies zugrunde legt, dürften die Werte weit weniger auseinander liegen, als dies zunächst den Anschein hat.

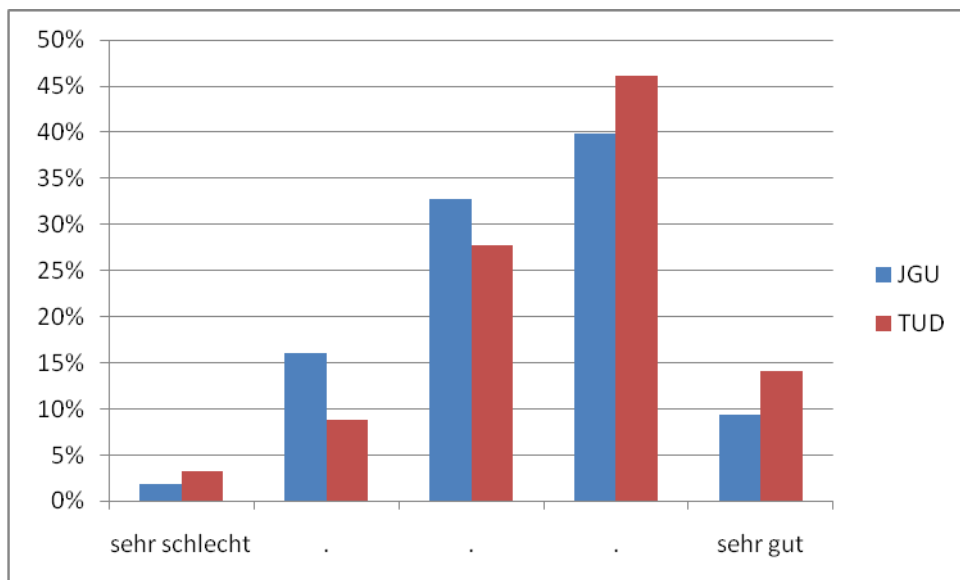


Abbildung 21: Vergleich Gesundheitszustand JGU - TUD (Daten 2010 / 2005)

Im Vergleich der Mittelwerte fällt zunächst auch wieder auf, dass die Beschäftigten der JGU einen wesentlich schlechteren Gesundheitszustand zu haben scheinen als die Beschäftigten der anderen Universitäten. Dies kann jedoch erneut nur bedingt gelten, da wie schon oben erwähnt den Werten

²⁹ Eine solche Umwandlung ist mathematisch kein Problem, inhaltlich ergeben sich schon eher Schwierigkeiten, beispielsweise bei der Bezeichnung der einzelnen Skalenwerte. Insofern ist diese Operation nur als letzte Möglichkeit zu sehen und von allzu weitreichenden Schlussfolgerungen ist abzusehen.

³⁰ vgl. Burrows, Keil 2005, S. IV-66f.

der JGU-Beschäftigten eine Skala von Gesundheitsbeschwerden zugrunde liegt. Ebenfalls fällt ins Auge, dass sowohl an der JGU als auch an der TUD die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Gesundheit deutlich besser einschätzen als die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Unterschied scheint jedoch an der TUD weniger ausgeprägt zu sein³¹. An den Universitäten Freiburg und Karlsruhe wurden jeweils nur nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt, deren Gesundheitszustand jedoch auch leicht schlechter zu sein scheint als der der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter der TUD³²..

		Wissenschaftl.	Nicht-Wissenschaftl.
JGU	-/-	3,02 (0,82)	2,74 (0,90))
		Wissenschaftl.	Nicht-Wissenschaftl.
TUD	Prof.	4,66	4,50
		Techniker	Verw.
Uni Freiburg		4,33 (0,56)	3,84 (0,76)
Uni Karlsruhe		3,80 (0,88)	3,80 (0,86)

Abbildung 22: Vergleich des allgemeinen Gesundheitszustandes an den Universitäten Mainz, Darmstadt, Freiburg und Karlsruhe; Mittelwerte (Standardabweichung) der eingeschätzten Gesundheit auf einer Skala von 1 "sehr schlecht" bis 5 "sehr gut"

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Ergebnisse der Befragung an der JGU vergleichbar mit ähnlichen Untersuchungen anderer Hochschulen sind und die besonderen Arbeitsbedingungen an einer Universität widerspiegeln.

³¹ vgl. Burrows, Keil 2005, Tabelle 8.2, S. IV-67

³² vgl. Stöbel et al. 2010, S.218

Schlussfolgerungen und Maßnahmen

Im vorangegangenen Teil des vorliegenden Berichtes wurden die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung ausführlich dargestellt. Auf diesen Ergebnissen aufbauend wurde durch das Netzwerk Gesundheit ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der im Folgenden dargestellt werden soll. Die Verwirklichung dieser Maßnahmen kann auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen. Ansprechpartner sind hier die Hochschulleitung, die Dienststellenleitung oder die Abteilungsleitung (bzw. Institutsleitung), Entscheidungsträger ist die Hochschulleitung.

Rückzugsmöglichkeiten

Die Befragung ergab, dass es nicht genug Rückzugsmöglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt. Dieser Begriff ist sehr weit gefasst; es muss berücksichtigt werden, dass es verschiedene Formen von Rückzugsmöglichkeiten gibt und auch verschiedene Bedürfnisse existieren; bei hoch frequentierten Arbeitsräumen kann sich beispielsweise ein erhöhtes Ruhebedürfnis ergeben. Diesem Bedarf kann man beispielweise mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit oder mit dem verstärkten Angebot an Telearbeit begegnet werden. Zudem existieren meist nur Pausenräume, wo diese gesetzlich vorgeschrieben sind. Sinnvoll wären Pausenräume in allen Arbeitsbereichen, so dass eine Erholung während der Pausenzeiten möglich ist., hier sind zusätzliche Sozialräume eine Möglichkeit. Ebenfalls können Angebote der Gastronomie ausgeweitet werden, wo in ruhiger Atmosphäre gespeist werden kann.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Notwendigkeit für die Durchführung von Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ergibt sich aus der gesetzlichen Grundlage nach §84 SGB IX und wird durch die Ergebnisse der MAB bestätigt, denn einige Beschäftigte gaben erhebliche gesundheitliche Beschwerden an. Es müssen organisatorische Voraussetzungen wie eine Fehlzeiterfassung geschaffen werden, um die bisherige Durchführung zu optimieren und zu systematisieren.

Um die Handlungsfelder für Gesundheitsförderung genauer festzustellen, ist eine Fehlzeitenanalyse sinnvoll. In diesem Zusammenhang muss auch immer das Arbeitsumfeld betrachtet werden. Eine systematische Fehlzeitenanalyse ermöglicht eine nachhaltige Planung, Durchführung und Kontrolle von Gesundheitsförderung. Allerdings darf eine Fehlzeitenanalyse nicht missbräuchlich verwendet werden.

Verstetigung von Ergonomieschulungen

Die Personalfortbildung kann die sehr erfolgreichen Ergonomieschulungen weiter durchführen, allerdings wären dazu zusätzliche finanzielle Mittel und Raumbelagungen nötig. Die Ergonomieschulungen sollten weiterhin gruppenspezifisch durchgeführt werden (Absprache mit den betreffenden Abteilungen). Bei der Durchführung soll auch immer eine mögliche psychische Komponente orthopädischer Probleme berücksichtigt werden.

Angebote zu Sport/Entspannung/Stressabbau

Manche Zielgruppen können besser erreicht werden, in dem zielgruppengerechte Kurse, z.B. geschlechtsspezifisch, angeboten werden. Die Wirkung kann hier jedoch immer nur begrenzt sein, da sicherlich persönliche Grenzen eine Rolle spielen bei der Bereitschaft zur Teilnahme an Kursen, die in einem Arbeitskontext stattfinden.

AHS: Veranstaltungen für Beschäftigte sollen ausgeweitet werden. Die Zeiten, zu denen diese stattfinden, sollen ebenfalls auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten werden. Darüber hinaus sollte die Zusammenarbeit mit dem Institut für Sportwissenschaft intensiviert werden; so können zum Beispiel im Rahmen von Forschungs- und Diplomarbeiten Kurse für Beschäftigte angeboten werden.

Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung für Beschäftigte scheint nicht ausreichend zur Verfügung zu stehen, hier können z.B. soziale Ansprechpartner gemäß Personalentwicklungskonzept des Landes Abhilfe schaffen (hier werden Mitarbeiter speziell geschult um ihre Kollegen bei Problemen im Arbeitsumfeld zu beraten). In Frage kommt auch eine allgemeine Sozialberatung als Dauerangebot. Die Konfliktberatung muss wiederbesetzt bzw. ausgeweitet werden. Außerdem soll das individuelle Coaching, das durch die Personalabteilung (PA3) angeboten wird, ausgeweitet werden, hierzu sind wiederum finanzielle Mittel notwendig.

Informationen für neue Beschäftigte

Informationen zur Gesundheitsförderung sollten neu Eingestellten zur Verfügung gestellt werden und die Bekanntheit der Maßnahmen der Gesundheitsförderung generell gesteigert werden. Deshalb sollen regelmäßig Informationen über Gesundheitsförderung in der Personalratszeitung erscheinen. Für neu Eingestellte soll ein Flyer erstellt werden, der ihnen durch die Personalabteilung bei Vertragsunterzeichnung ausgehändigt wird. Die Homepage der Gesundheitsförderung soll auch nach Ende der Projektlaufzeit weiterhin gepflegt und aktualisiert werden.

Weitere Handlungsfelder

Diese haben einen direkten oder indirekten Bezug zur Gesundheitsförderung und werden aus den Ergebnissen der MAB ersichtlich. Probleme bzw. Defizite werden campusweit u.a. in folgenden Bereichen gesehen:

- Fehlen von preiswerten, gesunden, ortsnahen und nicht überfüllten Essensgelegenheiten
- Zustand und Anzahl der sanitären Anlagen
- Lärmbelästigung am Arbeitsplatz, insbesondere Baulärm
- Unterforderung und fehlende (Weiter-)Entwicklungsmöglichkeiten im nichtwissenschaftlichen Bereich
- Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen Bereich

Als Konsequenz aus der Befragung ergibt sich die Forderung nach einer Etablierung von Gesundheitsförderung und -management als permanente Aufgabe an der JGU. Hierzu müssen ausreichend Personal- und Sachmittel bereitgestellt werden, deren Einsatz sich nach einschlägigen Untersuchungen als rentabel erweist³³.

³³ Kramer et al. 2009, S. 55ff.

Anhang: Deskriptive Auswertung der Fragen

Gesunde Universität

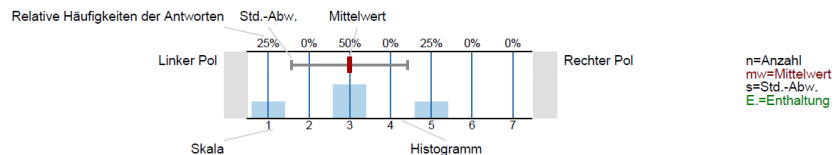
Onlinebefragung zur betrieblichen Gesundheit / Untergruppe "Universität" ()
Erfasste Fragebögen = 1149



Auswertungsteil der geschlossenen Fragen

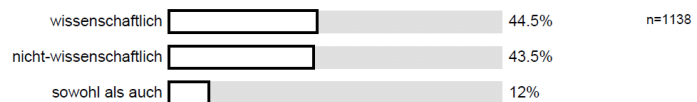
Legende

Frage

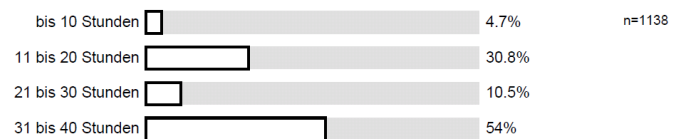


1. Arbeitsplatz

1.1 Ich bin vorwiegend ... tätig.



1.2 Wie viele Stunden beträgt Ihre im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit?



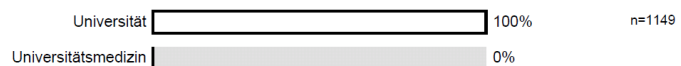
1.4 Wie lange arbeiten Sie bereits an der Universität?



1.5 Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag?



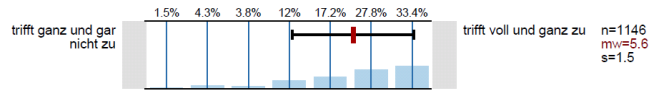
1.6 In welchem Bereich sind Sie tätig?



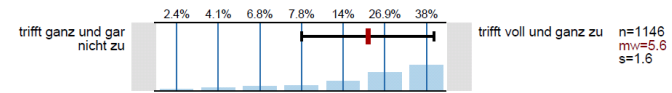
2. Arbeitsgestaltung

2.1 Wie schätzen Sie die folgenden Aspekte Ihrer Arbeit ein?

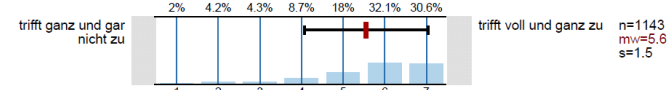
Meine Arbeit ist abwechslungsreich.



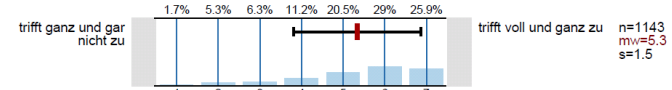
Ich kann bei meiner Arbeit meine fachlichen Qualifikationen einsetzen.



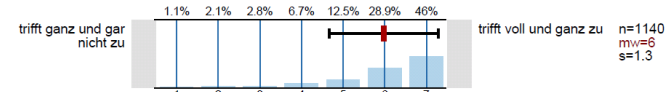
Ich kann bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Aufgaben erledige.



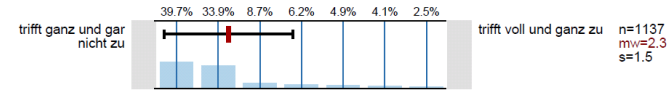
Ich kann meine Arbeitsgeschwindigkeit selbst festlegen.



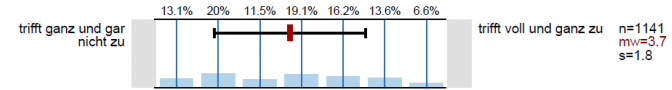
Die Anforderungen an meine Arbeit (Quantität, Qualität) sind mir klar.



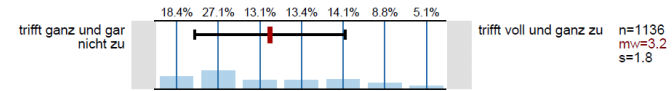
Ich erfahre bei meiner Arbeit oft harte Kritik und negative Rückmeldungen.



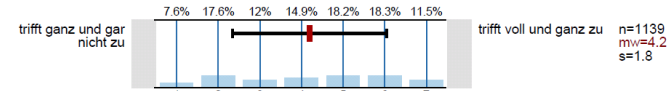
Ich brauche viel Zeit, um mir die für meine Arbeit notwendigen Informationen, Materialien oder Werkzeuge zu beschaffen.



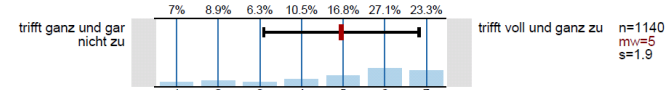
Ich werde bei meiner Arbeit oft durch schlecht funktionierende Arbeitsgeräte unterbrochen.



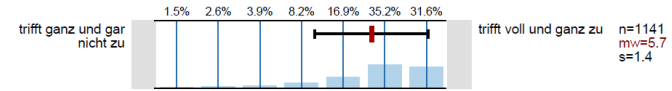
Ich werde bei meiner Arbeit oft durch andere Personen, Telefonate, etc. unterbrochen.



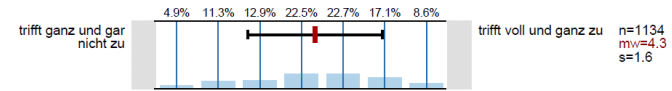
Bei meiner Arbeit bin ich oft körperlich einseitig belastet (langes Sitzen/Stehen/gebeugte oder verdrehte Körperhaltung usw.).



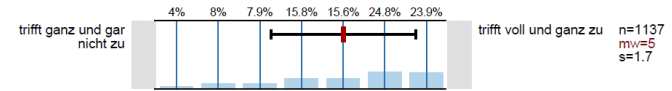
Ich muss mich während meiner Arbeit oft sehr stark konzentrieren.



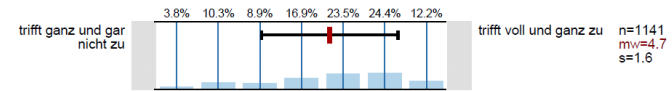
Bei meiner Arbeit wird oft ein sehr hohes Arbeitstempo verlangt.



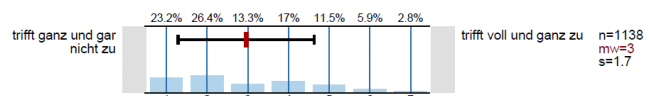
Bei meiner Arbeit kann ich ohne weiteres mit Kollegen/-innen sprechen.



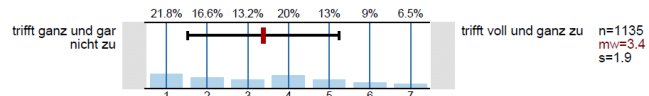
Meine Arbeit erfordert oft eine gemeinsame Planung mit meinen Kollegen/-innen.



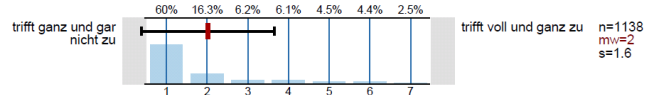
Meine Kollegen/-innen sind stark von meinem Arbeitstempo abhängig.



Ich kann in der Regel selbst entscheiden, mit wem ich jeweils zusammenarbeite.



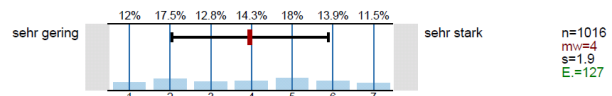
Bei meiner Arbeit bin ich oft gezwungen schwer zu heben und zu tragen.



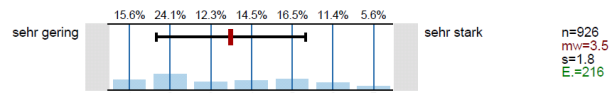
3. Arbeitsbelastung

3.1 Wie stark fühlen Sie sich durch folgende Bedingungen Ihres Arbeitsplatzes und Ihrer Tätigkeit belastet?

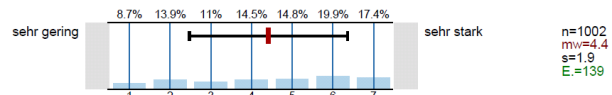
- Lärm/störende Geräusche



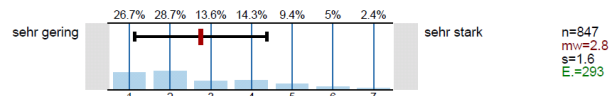
- Ungünstige Beleuchtung



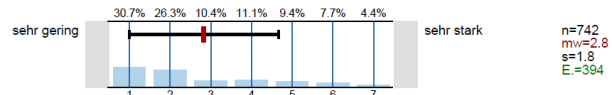
- Unangenehme Temperatur



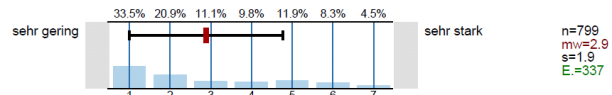
- Monotone Tätigkeit



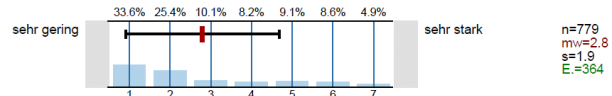
- Schmutz/Staub/Ruß



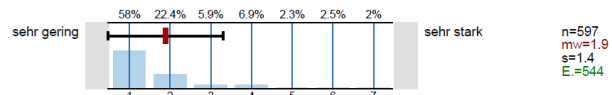
- Unangenehme Gerüche



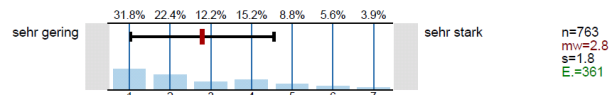
- Zugluft



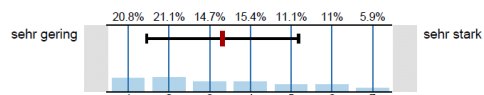
- Feuchtigkeit/Nässe



- Strahlung/Elektromog

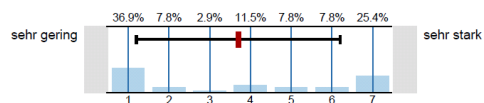


- Ergonomisch ungünstige Gestaltung des Arbeitsplatzes



n=928
mw=3.3
s=1.9
E.=206

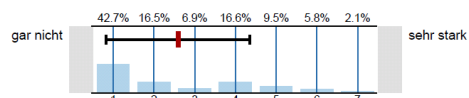
- Sonstiges



n=244
mw=3.7
s=2.5
E.=489

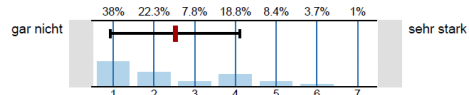
3.2 Bitte beantworten Sie noch folgende Fragen zu Ihren Arbeitsbelastungen.

Fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit unterfordert?



n=1141
mw=2.6
s=1.8

Fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit überfordert?

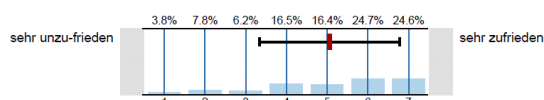


n=1136
mw=2.5
s=1.6

4. Arbeitszufriedenheit

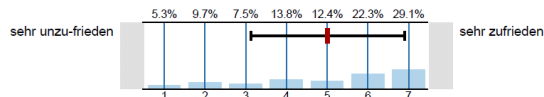
4.1 Wie zufrieden sind Sie mit den nachstehenden Bedingungen Ihres Arbeitsplatzes?

- Lage des Arbeitsraumes



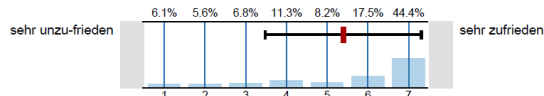
n=1139
mw=5.1
s=1.7

- Größe/Platzangebot des Arbeitsraumes



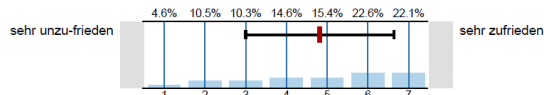
n=1139
mw=5
s=1.9

- Anzahl der Personen im Arbeitsraum



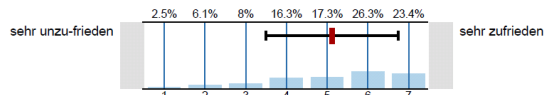
n=1140
mw=5.4
s=1.9

- Funktionalität und Zustand des Mobiliars



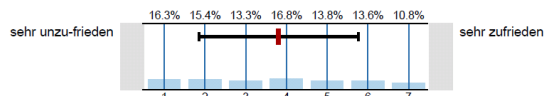
n=1137
mw=4.8
s=1.8

- Technische und sonstige Arbeitsmittel (z.B. Büromaterial, Werkzeug)



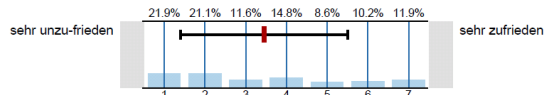
n=1139
mw=5.1
s=1.6

- Sanitäre Einrichtungen



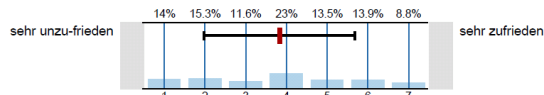
n=1137
mw=3.8
s=2

- Möglichkeit, sich zurückzuziehen bzw. Ruhe zu haben



n=1133
mw=3.5
s=2

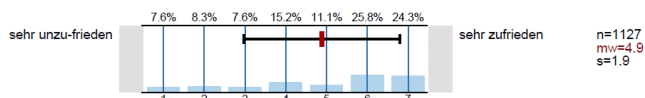
- Essensversorgung – Mensa/kommerzielle Anbieter



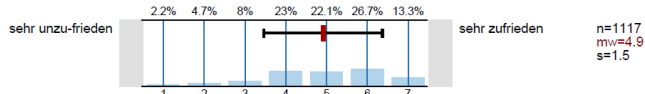
n=1119
mw=3.8
s=1.9

4.2 Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Merkmalen Ihrer Tätigkeit?

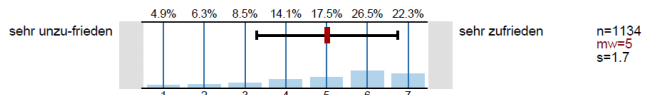
- Verhalten des / der Vorgesetzten, wenn Probleme auftauchen



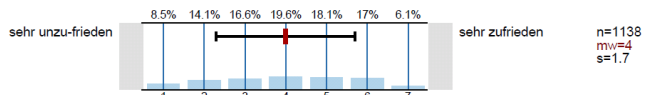
- Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsgruppen



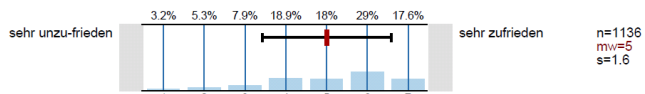
- Möglichkeiten, neue fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben



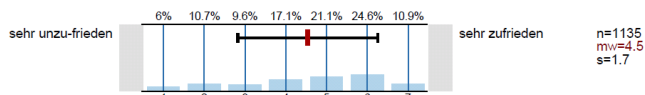
- Vergütung, Besoldung



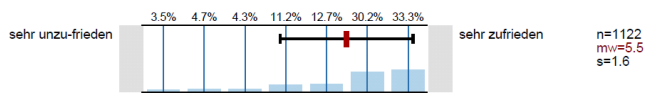
- Verhalten der Kollegen/-innen, wenn Probleme auftauchen



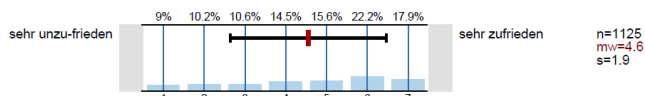
- Möglichkeiten, den Erfolg meiner Leistung zu sehen



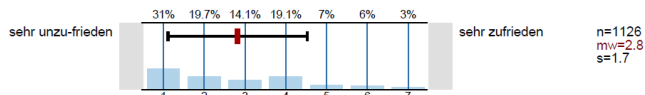
- Vertrauen, das mein/e Vorgesetzte/r mir entgegenbringt



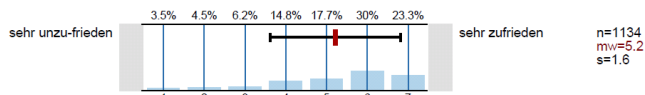
- Rückmeldung meines/r Vorgesetzten zu meiner Arbeit



- Möglichkeit, beruflich aufzusteigen und besser bezahlt zu werden



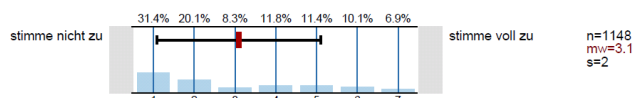
- Vertrauensverhältnis unter den Kollegen/-innen in der Abteilung



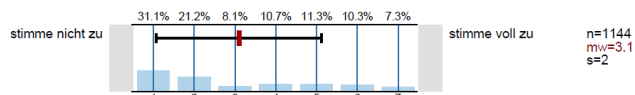
5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

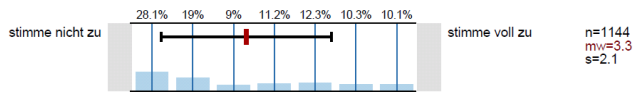
Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.



Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.

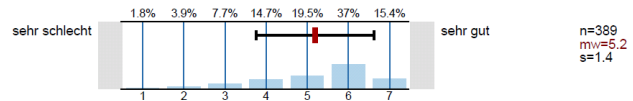


Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen.



6. Gesundheit

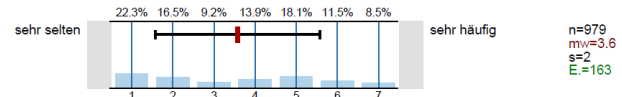
6.1 Wie geht es Ihnen gesundheitlich heute?



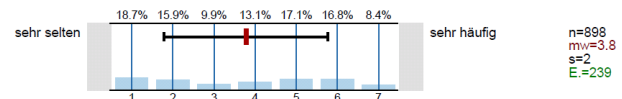
6.2 Hatten Sie in den letzten drei Monaten in folgenden Bereichen gesundheitliche Beschwerden oder Erkrankungen? Bitte geben Sie an wie häufig diese auftreten.

Kopf und Sinnesorgane

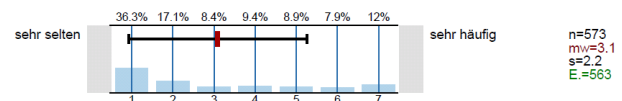
Kopfschmerzen



Augenbrennen / verschwommenes Sehen

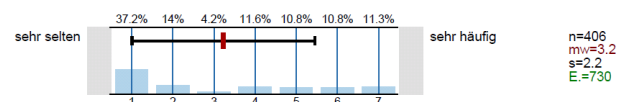


Ohrgeräusche („Tinnitus“)



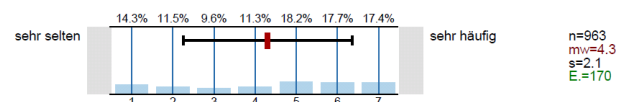
Kreislaufsystem

Bluthochdruck / Herzerkrankungen

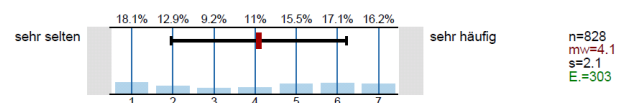


Orthopädische Probleme

Wirbelsäule/Bandscheiben/Rückenschmerzen

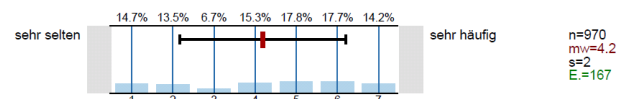


Arme/Beine/Schultern/Hände

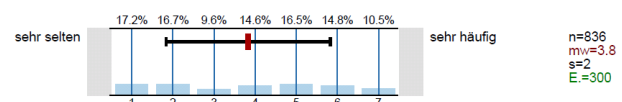


Nervensystem/Psych

Müdigkeit/Schlafstörungen

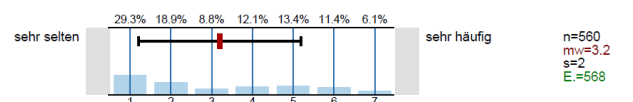


Nervosität/innere Unruhe/Ängste

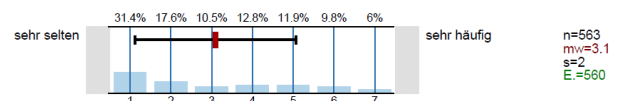


Übrige Körperteile

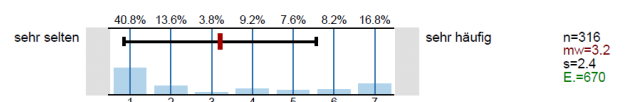
Atemwege



Haut



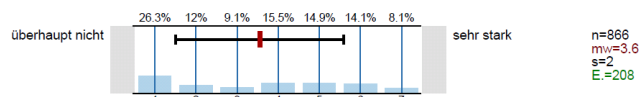
Andere gesundheitliche Beschwerden



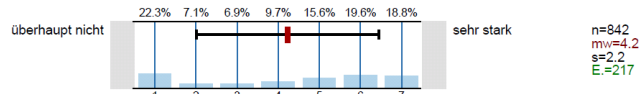
6.3 Führen Sie diese Beschwerden auf Belastungen durch Ihre Arbeit zurück? Wenn ja, geben Sie bitte an wie stark sie die Beschwerden durch die Arbeit verursacht sehen.

Kopf und Sinnesorgane

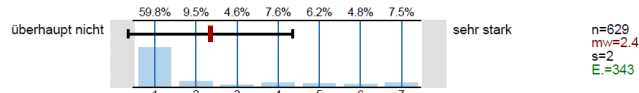
Kopfschmerzen



Augenbrennen / verschwommenes Sehen

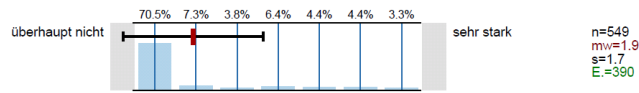


Ohrgeräusche („Tinnitus“)



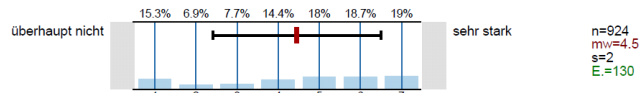
Kreislaufsystem

Bluthochdruck / Herzerkrankungen

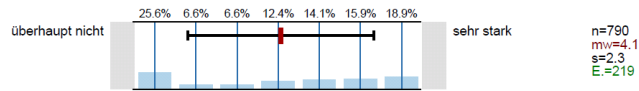


Orthopädische Probleme

Wirbelsäule/Bandscheiben/Rückenschmerzen

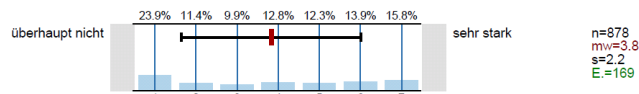


Arme/Beine/Schultern/Hände

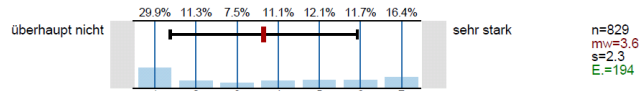


Nervensystem/Psych

Müdigkeit/Schlafstörungen

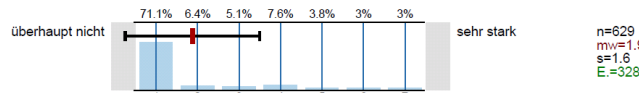


Nervosität/innere Unruhe/Ängste

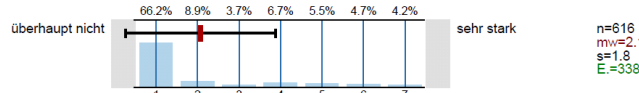


Übrige Körperteile

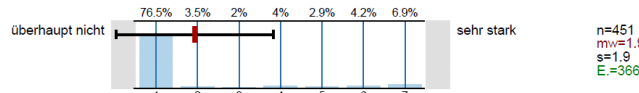
Atemwege



Haut

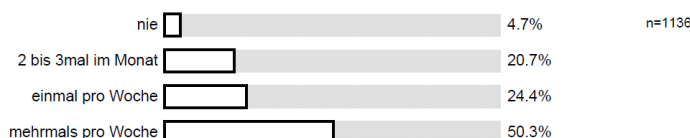


Andere gesundheitliche Beschwerden

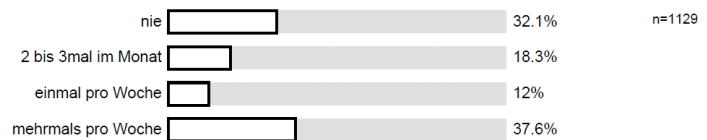


6.4 Wie oft haben Sie diese Sportarten oder körperlichen Betätigungen in den letzten drei Monaten ausgeübt?

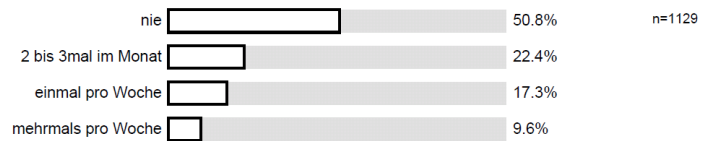
Längere Wege zu Fuß gehen (Spaziergehen, Wege zur Arbeit usw.)



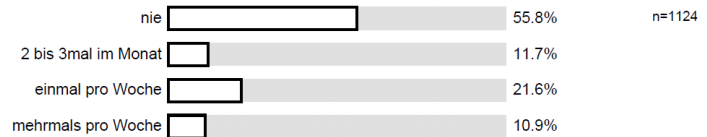
Fahrradfahren (einschließlich Wege zur Arbeit, zum Einkaufen usw.)



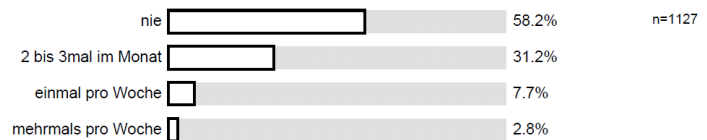
Gartenarbeit



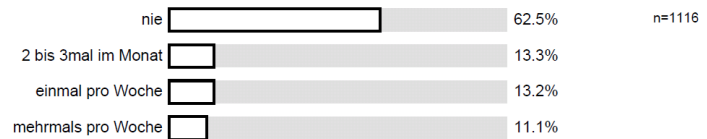
Gymnastik, Aerobic, Tanzen



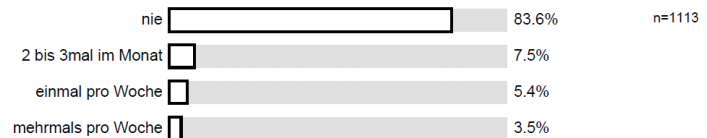
Schwimmen



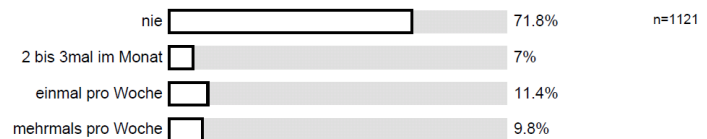
Jogging, Dauerlaufen, Leichtathletik



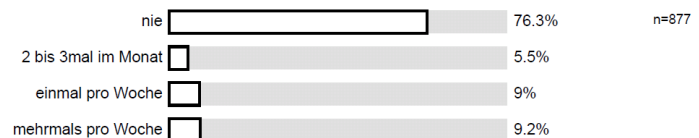
Ballsportarten



Fitnessstudio/Krafttraining

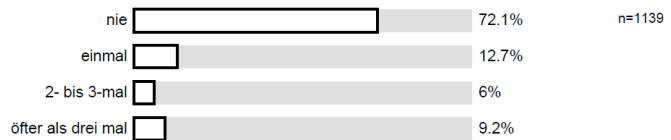


Sonstiges

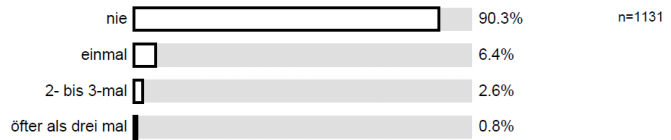


6.6 Haben Sie bereits an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung teilgenommen, die an der Universität angeboten werden?

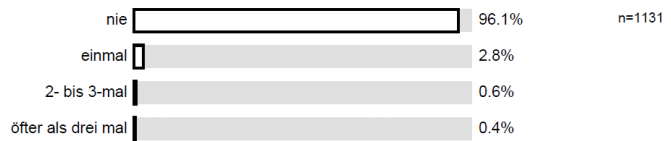
Bewegung/Sport



Entspannung/Stressabbau



Ernährungsberatung

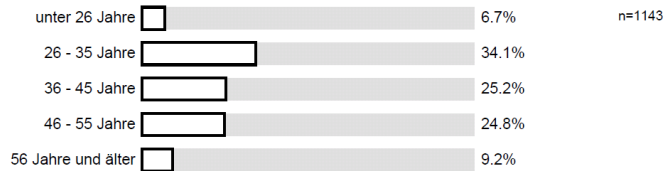


7. Im Folgenden werden einige Fragen zu Ihrer Person gestellt.

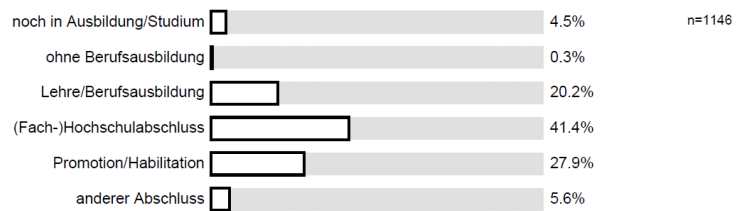
7.1 Nennen Sie bitte Ihr Geschlecht.



7.2 Wie alt sind Sie?



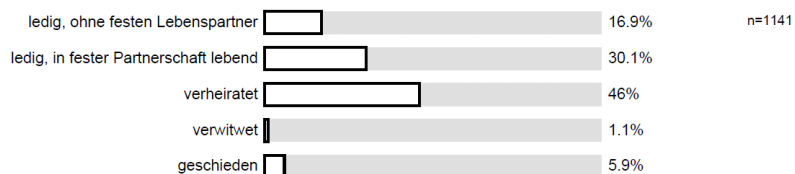
7.3 Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie? Bitte nur den höchsten Abschluss angeben, also eine Nennung.



7.4 Haben Sie eine Leitungs- oder Vorgesetztenfunktion?



7.5 Welchen Familienstand haben Sie? Sind Sie...



7.6 Leben Kinder unter 15 Jahren in Ihrem Haushalt?



7.7 Sind Sie nach amtlicher Feststellung erwerbsgemindert oder schwerbehindert (mindestens 50% GdB)?

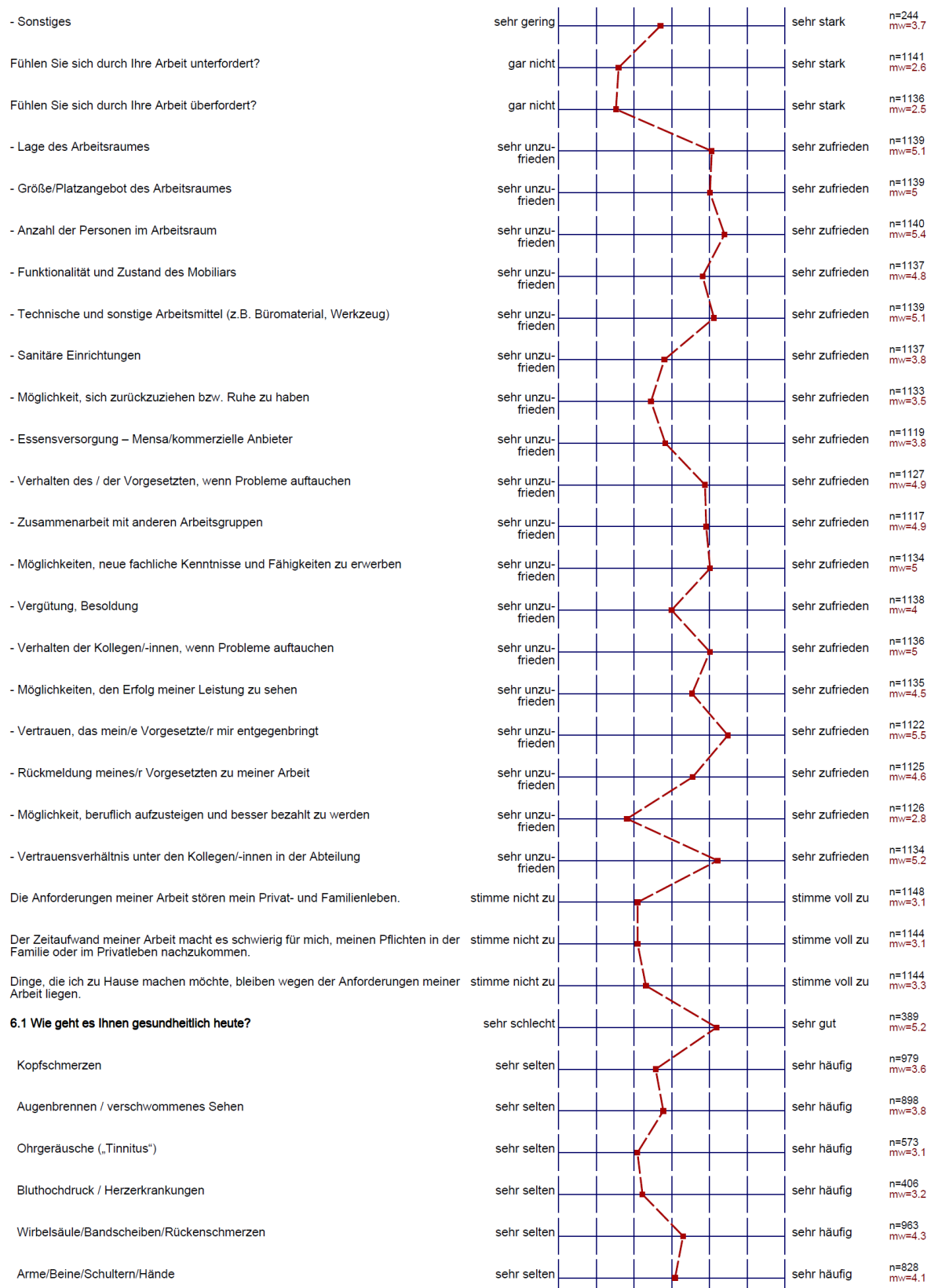


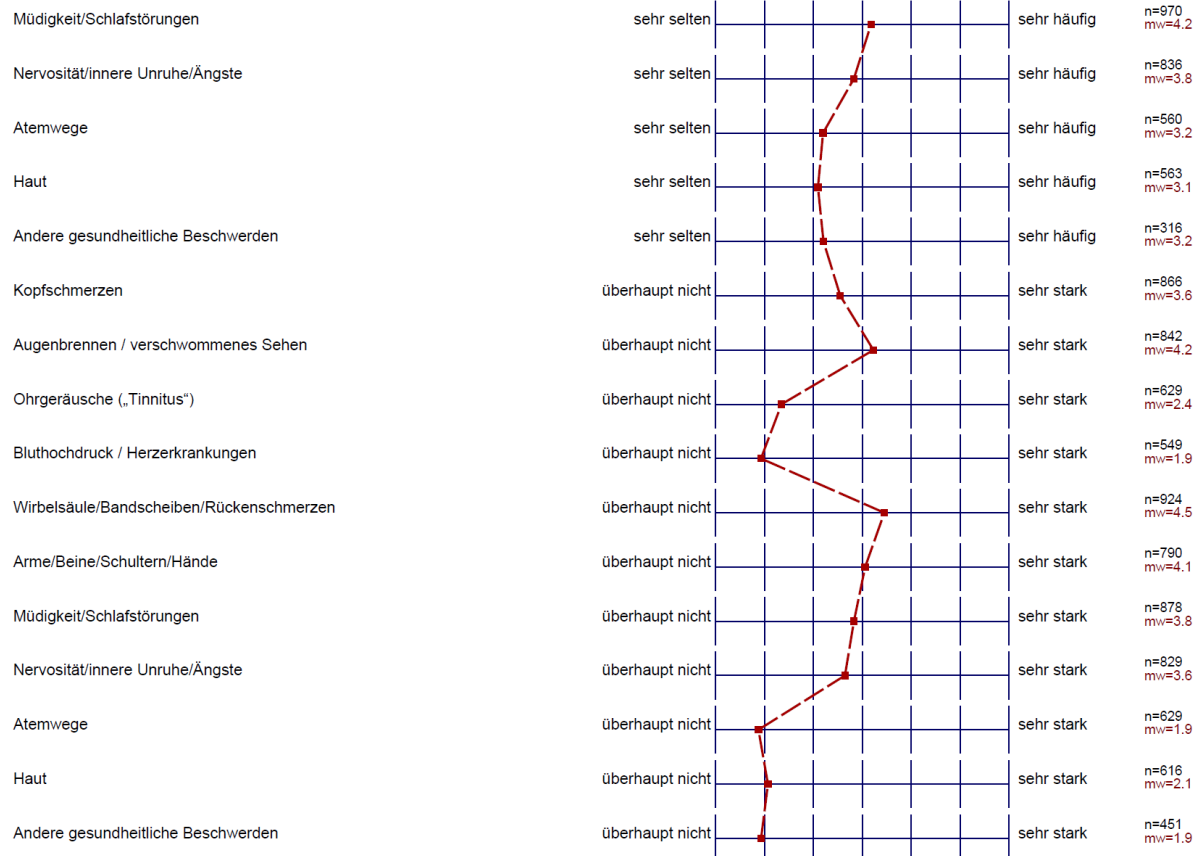
Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung.

Nach der Auswertung der Untersuchung werden Sie zeitnah über die Ergebnisse und Schlussfolgerungen informiert.
Zum Absenden bitte "OK" klicken.

1

Projekt Gesunde Uni Mainz – www.gesundheitsfoerderung.uni-mainz.de Seite 45





Literaturverzeichnis

Bauer, Ullrich (2006): Die sozialen Kosten der Ökonomisierung von Gesundheit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 8-9, S. 17–24.

Burrows, Elena; Keil, Udo (2005): Erster Gesundheitsbericht für die TU Darmstadt. Unter Mitarbeit von Präsidium der Technischen Universität Darmstadt. Darmstadt.

Diekmann, Andreas (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 17. Aufl., Orig.-Ausg. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verl. (rororo Rowohlts Enzyklopädie, 55551).

Faltermaier, Toni (2008): Geschlechtsspezifische Dimensionen im Gesundheitsverständnis und Gesundheitsverhalten. In: Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Vetter, Christian (Hg.): Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft ; Heidelberg: Springer Medizin (Fehlzeiten-Report, 2007), S. 35–47.

Gralow, Ingrid (2000): Psychosoziale Risikofaktoren in der Chronifizierung von Rückenschmerzen. In: Schmerz, Jg. 14, S. 104–110.

Häder, Michael; Kühne, Mike (2009): Die Prägung des Antwortverhaltens durch die soziale Erwünschtheit. In: Häder, Michael; Häder, Sabine (Hg.): Telefonbefragungen über das Mobilfunknetz. Konzept, Design und Umsetzung einer Strategie zur Datenerhebung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 175–186.

Hendrix, William H.; Cantrell, R. Stephen (1988): Effect of Social Support on the Stress-Burnout-Relationship. In: Journal of Business and Psychology, Jg. 1, H. 3, S. 67–73.

Hoff, Ernst-H; Grote, Stefanie; Dettmer, Susanne; Hohner, Hans-Uwe Olos Luiza (2005): Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 49, H. 4, S. 196–207.

Karasek, Robert; Theorell, Töres (1999): Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. [6. Dr.]. New York, NY: Basic Books.

Kramer, I.; Sockoll, I.; Bödeker, W. (2009): Die Evidenzbasis für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention - Eine Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstands. In: Badura, Bernhard; Biehnert, Michael Leonhard (Hg.): Betriebliches Gesundheitsmanagement. Kosten und Nutzen. Heidelberg: Springer Medizin (Fehlzeiten-Report, 10.2008), S. 65–76.

Kuhlmann, Ellen; Kolip, Petra (2008): Die "gemachten" Unterschiede - Geschlecht als Dimension gesundheitlicher Ungleichheit. In: Bauer, Ullrich; Bittlingmayer, Uwe H.; Richter, Matthias (Hg.): Health Inequalities. Determinanten und Mechanismen gesundheitlicher Ungleichheit. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Gesundheit und Gesellschaft), S. 191–219.

Lemke-Goliasch, Peter (2005): Handlungsleitfaden für das betriebliche Gesundheitsmanagement in Entsorgungsunternehmen. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW Verl. für Neue Wiss.

Lück, P.; Baumann, E.; Beermann, B. (2002): Von der Telefonzentrale zum Call-Center - Partizipativ neue Aufgaben gesundheitsförderlich gestalten. In: Badura, Bernhard; Litsch, Martin; Vetter, Christian; Ahrens, Dieter (Hg.): Gesundheitsmanagement im öffentlichen Sektor. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report ...), S. 87–102.

Maintz, G. (2003): Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer - Abschied vom Defizitmodell. In: Badura, Bernhard; Schellschmidt, Henner; Vetter, Christian; Astor, Michael (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 43–55.

Rothlin, Philippe; Werder, Peter R. (2007): Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht. Heidelberg: Redline Wirtschaft.

Semmer, Norbert; Zapf, Dieter; Dunckel, Heiner (1999): Instrument für stressbezogene Arbeitsanalyse (ISTA). In: Dunckel, Heiner (Hg.): Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: Vdf-Hochschulverl. (Mensch, Technik, Organisation, 14), S. 179–204.

Siegrist, Johannes; Dragano, Nico (2006): Berufliche Belastungen und Gesundheit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 46, H. Sonderheft 46, S. 109–124.

Stöbel, Ulrich; Hildebrand, Claudia; Michaelis, Martina (2010): Gesundheit und Gesundheitsverhalten bei Beschäftigten an den Universitäten Freiburg und Karlsruhe. In: Prävention und Gesundheitsförderung, Jg. 5, H. 3, S. 215–221.

Vetter, Christian (2003): Einfluss der Altersstruktur auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten. In: Badura, Bernhard; Schellschmidt, Henner; Vetter, Christian; Astor, Michael (Hg.): Demographischer Wandel. Herausforderung für die betriebliche Personal- und Gesundheitspolitik. Berlin: Springer (Fehlzeiten-Report, 2002), S. 249–275.

Wilkesmann, Maximiliane (2007): Wissenstransfer(s) in der Organisationsform Universität. Herausgegeben von Zentrum für Weiterbildung Universität Dortmund. Dortmund.