

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBPpsych)

Ergebnisse der Befragung zu den psychischen Gefährdungen der Arbeitsplätze der Beschäftigten in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen im Rahmen der GBPpsych in der FAU

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

In die Auswertung der Befragung in den Arbeitsplätzen der Beschäftigten in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gingen die Angaben von **712 Mitarbeitenden und Führungskräften** ein. Die Befragung umfasste die Themengebiete Arbeitsaufgabe/-inhalt, Arbeitsorganisation, soziale/betriebliche Rahmenbedingungen und der Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen.

**Positiv** hervorzuheben ist das soziale Miteinander unter den Kolleginnen und Kollegen. Die Mehrheit der Teilnehmenden berichtet von keinen oder wenigen arbeitsbezogenen oder sozialen Konflikten und nur selten von Mobbing oder psychischer Gewalt. Ein Großteil der Teilnehmenden, die auch von zu Hause aus arbeiten können, ist mit diesem Arbeitsmodell zufrieden. Zudem schätzen sich zwei Drittel der Teilnehmenden als intrinsisch motiviert ein und geben an, dass ihre Fähigkeiten bzw. ihre Ausbildung auch zu ihrer Arbeit passen.

Eher **negativ** zu bewerten ist, dass bei einem Drittel der Teilnehmenden die Rollenklarheit vergleichsweise gering ist und Informationen nicht oder nur veraltet zur Verfügung stehen. Auch die Einarbeitung wird von vielen Mitarbeitenden als verbesserungswürdig angesehen. Im Rahmen der Arbeitsorganisation sind vor allem das Erledigen von unnötigen Aufgaben sowie das Ableisten von Überstunden als Belastungsfaktoren hervorzuheben. Auch die Transparenz der betrieblichen Abläufe sowie die Mitsprachemöglichkeiten werden tendenziell als gering bis nicht vorhanden bewertet. Am deutlichsten negativ bewertet wird jedoch der Bereich Feedback durch die Führungskraft: 83% der Mitarbeitenden erhalten nur unregelmäßig Feedback von ihrer Führungskraft und 51% empfinden dieses Feedback als nur teilweise oder gar nicht hilfreich. Damit einhergehend berichten viele Mitarbeitende von mangelnder Unterstützung durch die Führungskraft und auch die Führungskräfte werden nicht immer von der UL in ihren Führungsaufgaben unterstützt. Zudem empfindet ein Drittel der Teilnehmenden ein Ungleichgewicht zwischen dem, was sie leisten, ihren Erfolgen und der Anerkennung, die sie dafür erhalten.

- 
- 01** Hintergründe der Befragung
  - 02** Befragung: Durchführung und Teilnehmende
  - 03** Ergebnisse
  - 04** Ausblick: Workshops

# 1. Hintergründe der Befragung

- Rahmen: Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in den Arbeitsplätzen der Beschäftigten in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen
- Erfassung der Gesamtheit aller möglichen Handlungsfelder in den Zielgruppen
- Die Ergebnisse dienen als Grundlage für moderierte Mitarbeitendenworkshops, in denen die Handlungsfelder noch weiter spezifiziert und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden
- Um den unterschiedlichen Anforderungen der Arbeitsplätze innerhalb dieser Tätigkeitsgruppen gerecht werden zu können, wurden die auf der nächsten Folie dargestellten Zielgruppen in der Befragung unterschieden. Diese Unterscheidung der Zielgruppen erfolgte auf Basis der:
  - Berücksichtigung von Unterschieden in den Tätigkeiten
  - Berücksichtigung der Anzahl der Mitarbeitenden innerhalb einzelner Tätigkeitsgruppen, um das datenschutzrechtliche Mindestmaß von zehn Personen pro Zielgruppe nicht zu unterschreiten.

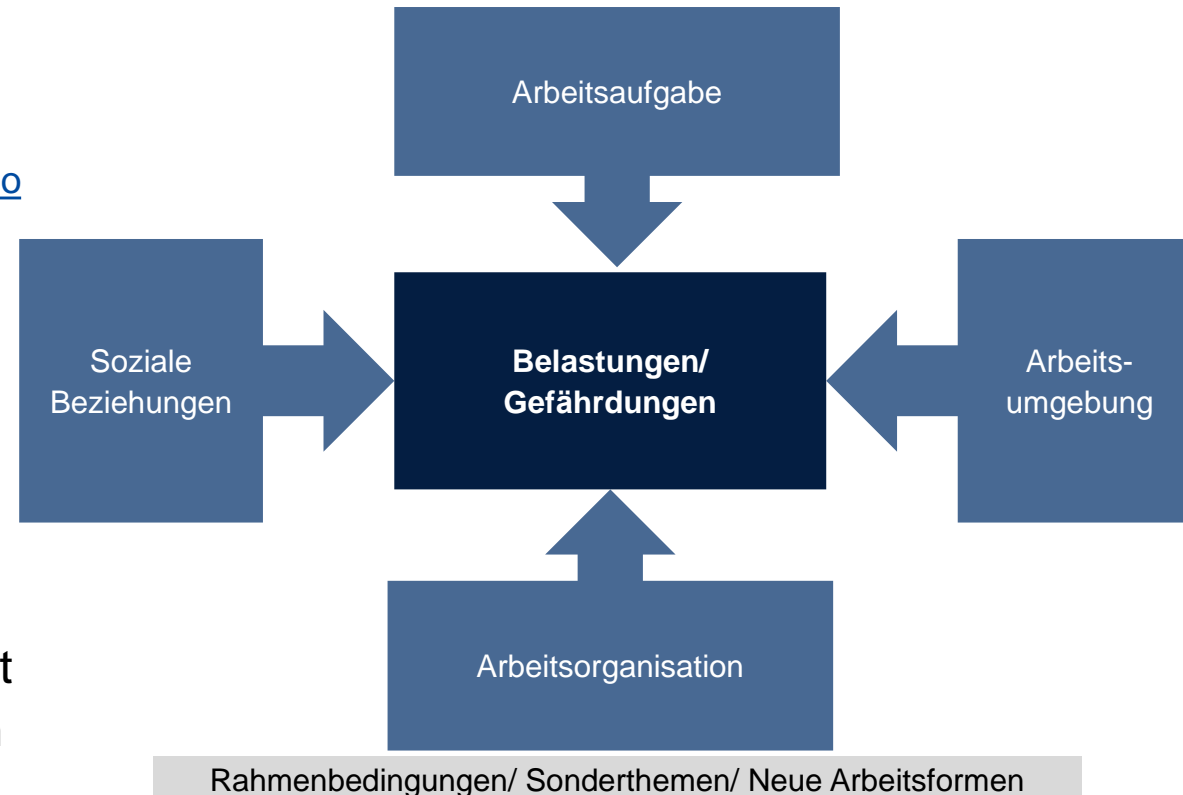
	Tätigkeitsbereiche
1	Stabstellen der Unileitung
2	Zentrale Universitätsverwaltung H – Haushalt L – Lehre und Studium P – Personal G – Gebäudemanagement Sachgebiete
3	Fachbereich-/Departmentverwaltung
4	Technischer Dienst
5	Zentrale Einrichtungen Sprachenzentrum RRZE/IT UB
6	Sonstige

## 2. Befragung: Durchführung und Teilnehmende

- Schriftliche Befragung: Einladung aller nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Ausnahme der Beschäftigten in den Sekretariaten (diese wurden als Pilotgruppe bereits befragt)
- Die Befragung wurde auf Basis der Checkliste der Bayerischen Gewerbeaufsicht mit Hilfe von validierten Messinstrumenten gestaltet und ggf. an die Tätigkeitsbereiche angepasst
- Es wurden zusätzlich im Rahmen des Gewaltschutzprogramms für den öffentlichen Dienst in Bayern Fälle verbaler bzw. psychisch wirkender Gewalt gegen Personen sowie Fälle sexueller Gewalt erhoben ([Gewaltschutzprogramm.pdf \(bayern.de\)](#))
- Beteiligt an der Erstellung der Befragung waren die Leitung P, der GPR sowie der Datenschutz
- Zeitraum der Befragung: 05.06. - 30.06.2023



- Der Aufbau der Befragung richtet sich 1:1 an der Musterdokumentationshilfe der bayerischen Gewerbeaufsicht  
<https://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/doc/dokumentationshilfe.pdf>
- Die verschiedenen Aspekte wurden mit gängigen, validierten und z.T. angepassten Fragebogeninstrumenten erfasst
- Es wurden zusätzlich im Rahmen des Gewaltschutzprogramms für den öffentlichen Dienst in Bayern Fälle verbaler bzw. psychisch wirkender Gewalt gegen Personen sowie Fälle sexueller Gewalt erhoben  
[\(Gewaltschutzprogramm.pdf \(bayern.de\)\)](#)



---

Es gab **712** auswertbare **Onlinefragebögen**, davon **581 Mitarbeitende** und **131 Führungskräfte** (Rücklaufquote: 36.27%)

## Bitte beachten Sie:

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

- Die teilnehmenden Beschäftigten Mitarbeitenden waren im Durchschnitt sehr ähnlich zu der Gesamtheit der Beschäftigten in der FAU, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass die Ergebnisse im Kern auch für Beschäftigte der Tätigkeitsgruppe, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, zutreffen.
- Hinweise zur Interpretation der Tabelle auf der folgenden Folie:

## **Stichprobengröße ( $N$ )**

Eine **Stichprobe** ist eine Teilmenge einer Grundgesamtheit (Population), die unter Berücksichtigung bestimmter Aspekte ausgewählt wurde. Die Stichprobengröße ( $N$ ) beschreibt dabei die Anzahl der Personen, die in dieser Teilmenge vorhanden ist.

## **Standardabweichung ( $SD$ )**

Die **Standardabweichung** ( $SD$ ) beschreibt, wie die einzelnen Werte um den Mittelwert liegen. Ein Mittelwert  $M = 3$  kann z.B. einerseits zustande kommen, wenn alle Angaben „3“ entsprechen ( $SD = 0$ ). Ein Mittelwert  $M = 3$  kann jedoch auch zustande kommen, wenn die Hälfte der Werte „1“ und die andere Hälfte der Werte „5“ sind. Hier wäre die  $SD = 2$  – d.h., die Angaben sind um zwei Abstufungen abweichend vom Mittelwert. Die Standardabweichung hilft also, die Abweichungen voneinander zu beurteilen.

# Teilnehmende

Im Vergleich zu den Beschäftigten der FAU (Stand: 01.07.2023)



	<b>Teilnehmende Beschäftigte (N = 581)</b>	<b>Nichtwissenschaftliche Beschäftigte ohne Sekretariate (N = 1.875)</b>
Alter	Häufigste Kategorie 51-60 Jahre (30%)*	M = 45 Jahre (SD = 12 Jahre)
Frauenanteil	65%	58%
Anteil Teilnehmende mit unbefristeten Verträgen	60%	64%
Anteil Beamte	7%	7%

**\* Alle Kategorien:**

18-30 Jahre (13%)

41-50 Jahre (24%)

> 60 Jahre (8%)

31-40 Jahre (25%)

51-60 Jahre (30%)

# Teilnehmende

Zusammensetzung der Stichprobe



Zielgruppe	Anzahl Mitarbeitende	Prozent	Anzahl Führungskräfte	Prozent
ZUV	172	29.6%	36	27.5%
Stabstellen	131	22.5%	21	16.0%
Fachbereich- /Departmentverwaltungen	44	7.6%	14	10.7%
Technischer Dienst	39	6.7%	8	6.1%
RRZE/IT	25	4.3%	12	9.2%
UB	43	7.4%	21	16.0%
Sonstige zentrale Einrichtungen	127	21.9%	19	14.5%
Gesamt	581	100%	131	100%

# 3. Ergebnisse

## Arbeitsaufgabe/-inhalt

Vollständigkeit der Tätigkeit	Verantwortung	Handlungsspielraum	Emotionale Inanspruchnahme	Abwechslungsreichtum	Qualifikation & Einsatz
	Info-Angebot				

## Arbeitsorganisation

Anforderungen/Realisierungsbedingungen	Arbeitszeit	Arbeitsanfall & zeitlicher Aufwand	Störungen & Unterbrechungen	Rückmeldungen	Transparenz
--	-------------	------------------------------------	-----------------------------	---------------	-------------

## Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen

Führungsverhalten	Umgang KollegInnen	Info-Austausch	Berufliche Qualifizierung & Entwicklung	Förderung Betriebsklima	Bes. Personengruppen
	Kooperation	Mitsprache			Rahmenbedingungen

## Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen

Arbeitsumgebung	Lärm	Beleuchtung	Gefahrstoffe/ Geruchsbelästigung	Infektionsgefährdung	PSA
	Klima	Ergonomie			Unsicherheit

# Themenfelder der Befragung

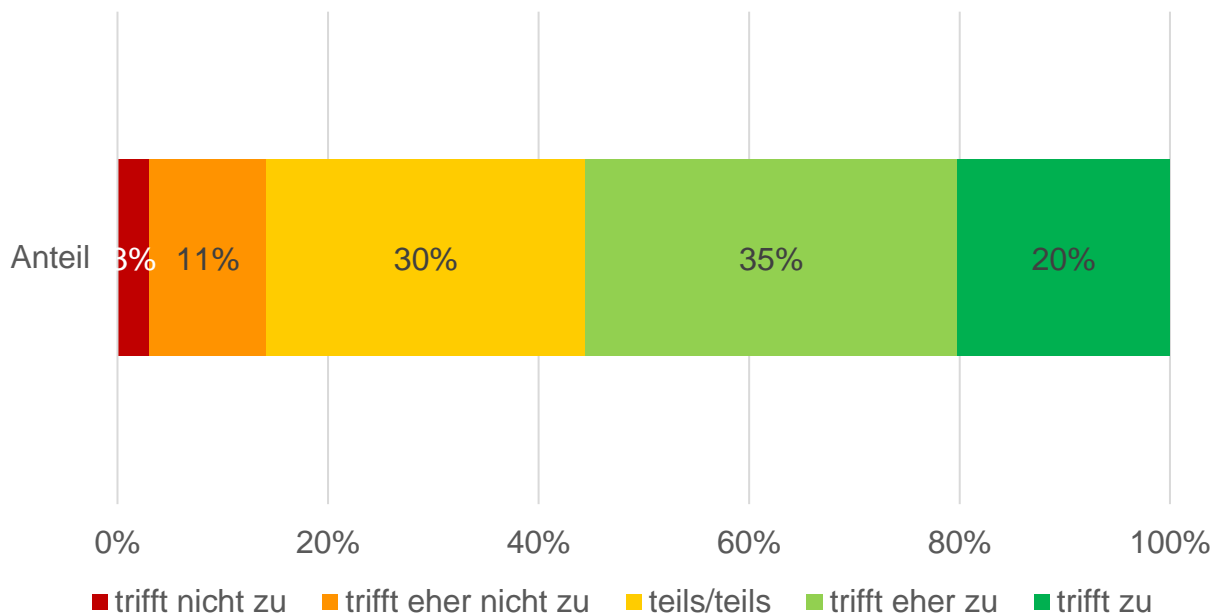
## 1. Arbeitsaufgabe/-inhalt

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



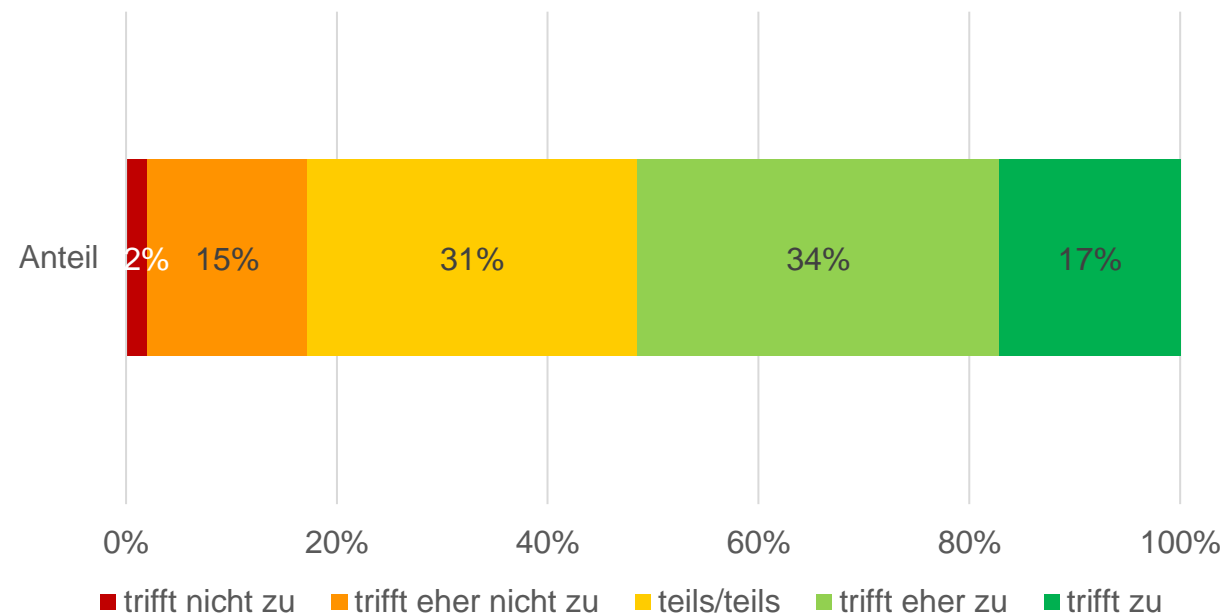
**Vollständigkeit der Tätigkeit:** Möglichst geschlossene und umfassende Arbeitsabläufe mit vorbereitenden, ausführenden und nachbereitenden Aufgaben.

### Mitarbeitende



N = 581

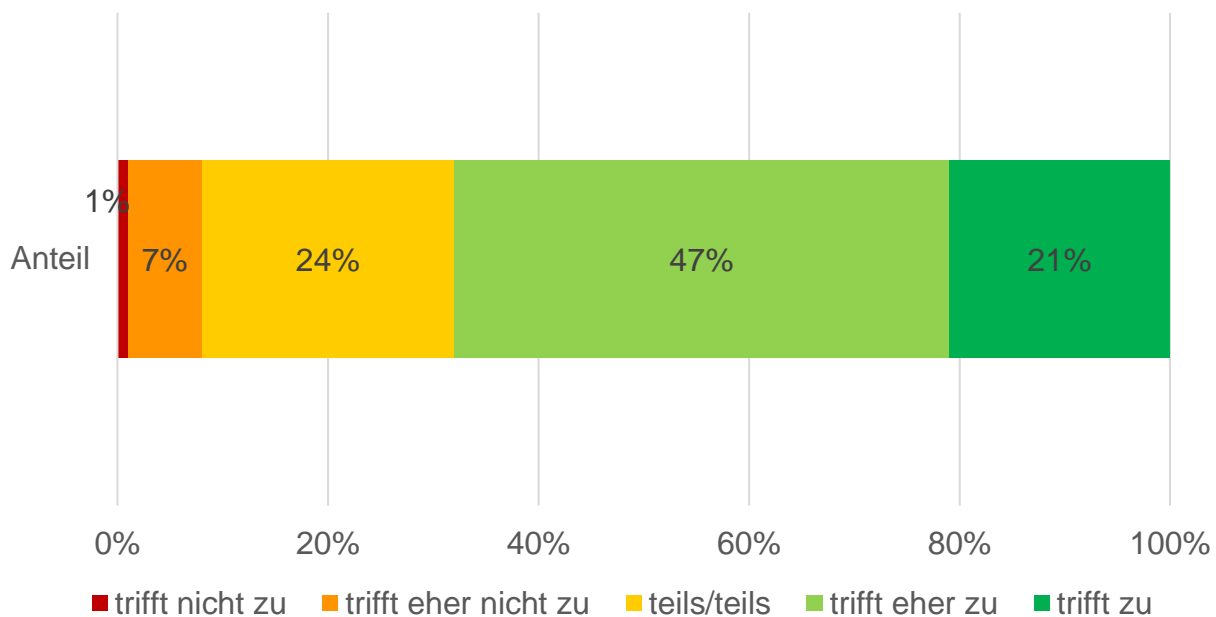
### Führungskräfte



N = 131

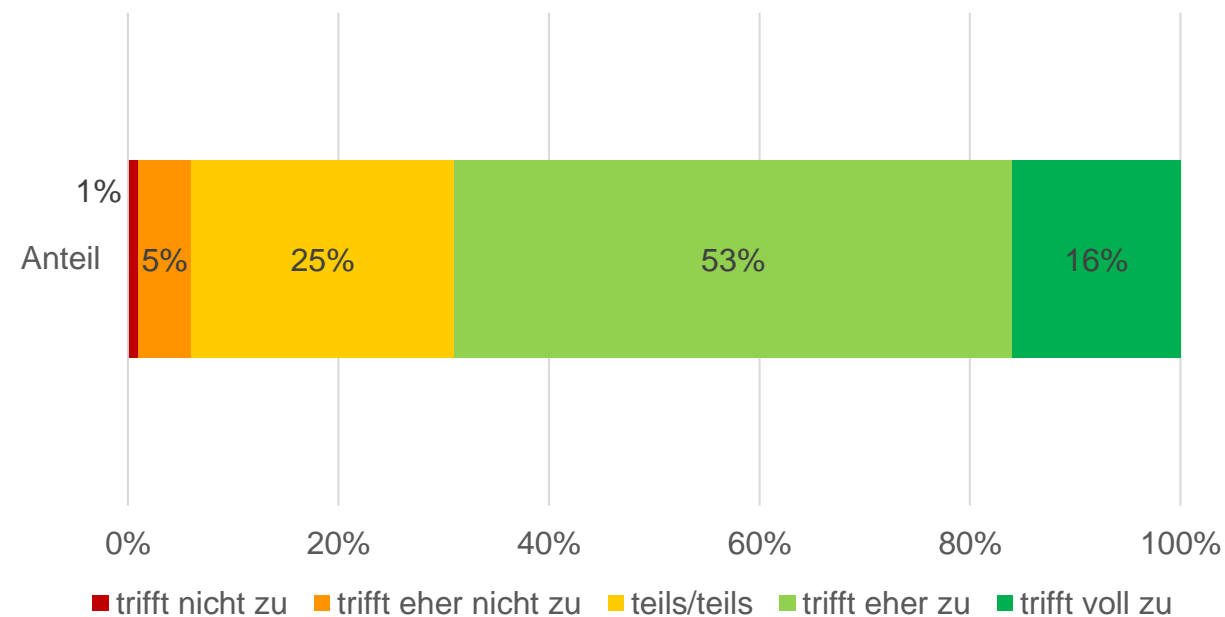
**Rollenklarheit:** Unklare Rollen bedeuten, dass jemandem bei der Arbeit nicht klar ist, was von ihr/ihm erwartet wird und welche Verantwortlichkeiten sie/er hat.

### Mitarbeitende



N = 581

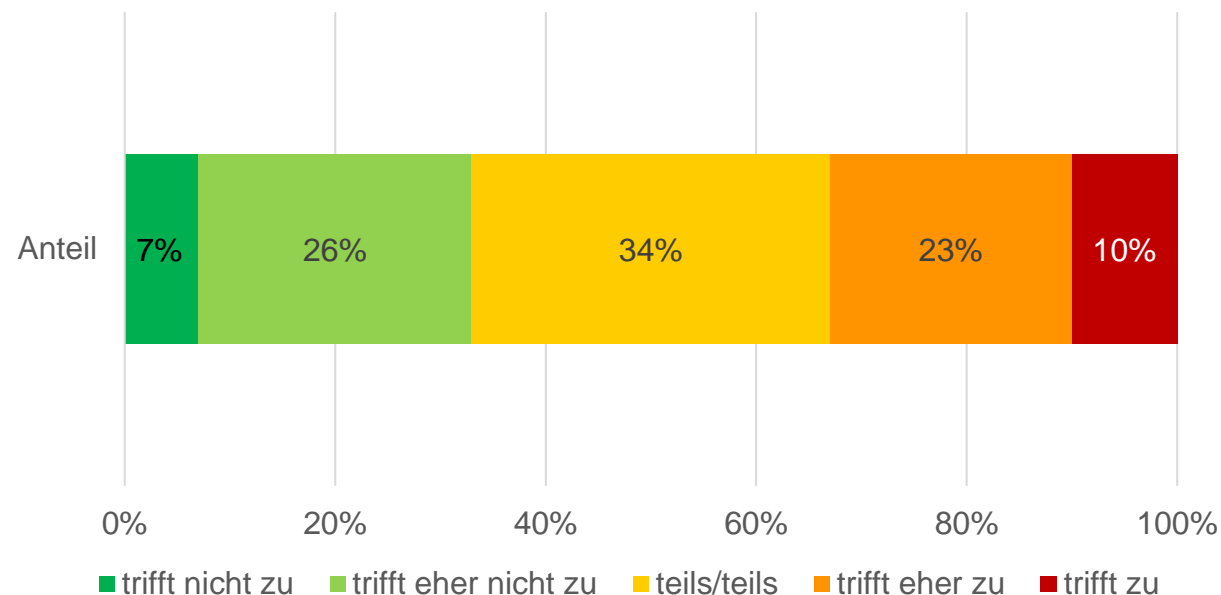
### Führungskräfte



N = 131

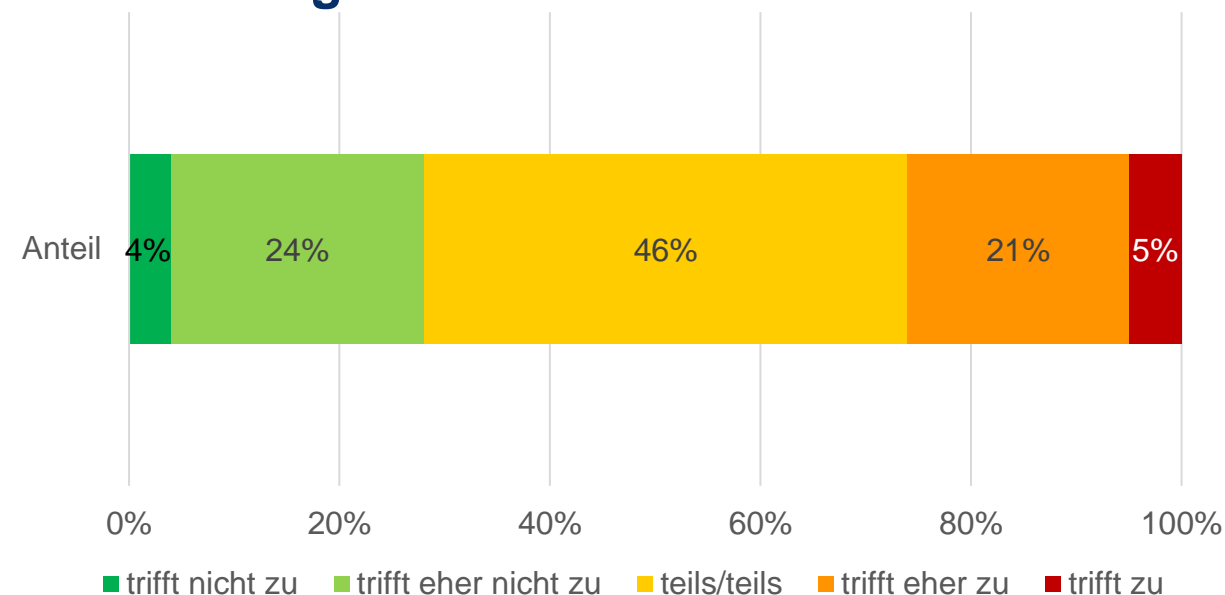
**Mangelndes Informationsangebot:** Personen bekommen Informationen, die unvollständig sind, müssen Zeit investieren, um sie zu beschaffen und müssen mit Arbeitsmitteln arbeiten, die unzureichend sind.

### Mitarbeitende



N = 581

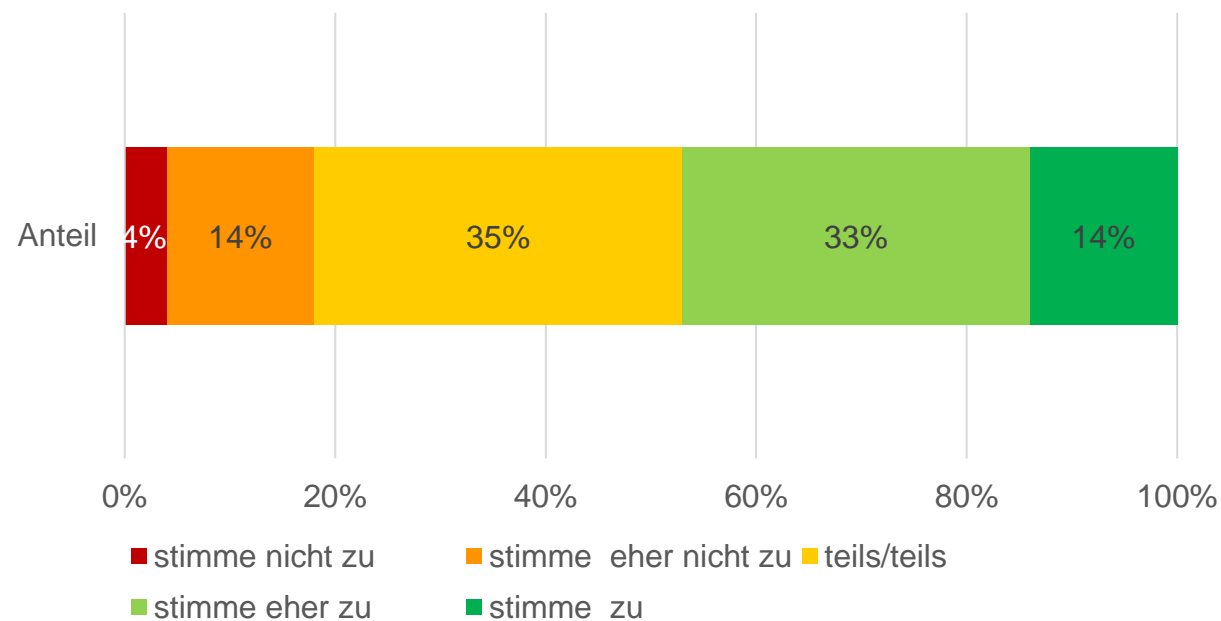
### Führungskräfte



N = 131

**Einarbeitung:** Wie gut ist die Einarbeitung (Kolleginnen und Kollegen leiten an und helfen bei der Einarbeitung, es gibt Kontakt zu Personen, die vorher die Position an der FAU innehatten)?

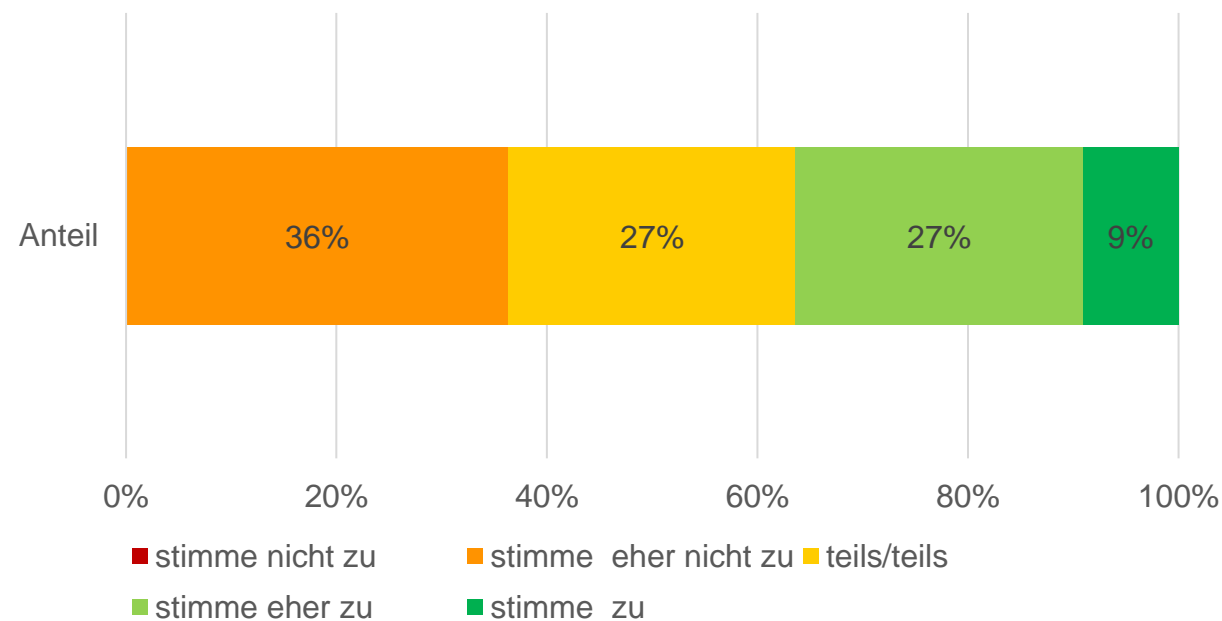
### Mitarbeitende



N = 72

Kriterium: Im April 2022 oder später eingestellt

### Führungskräfte

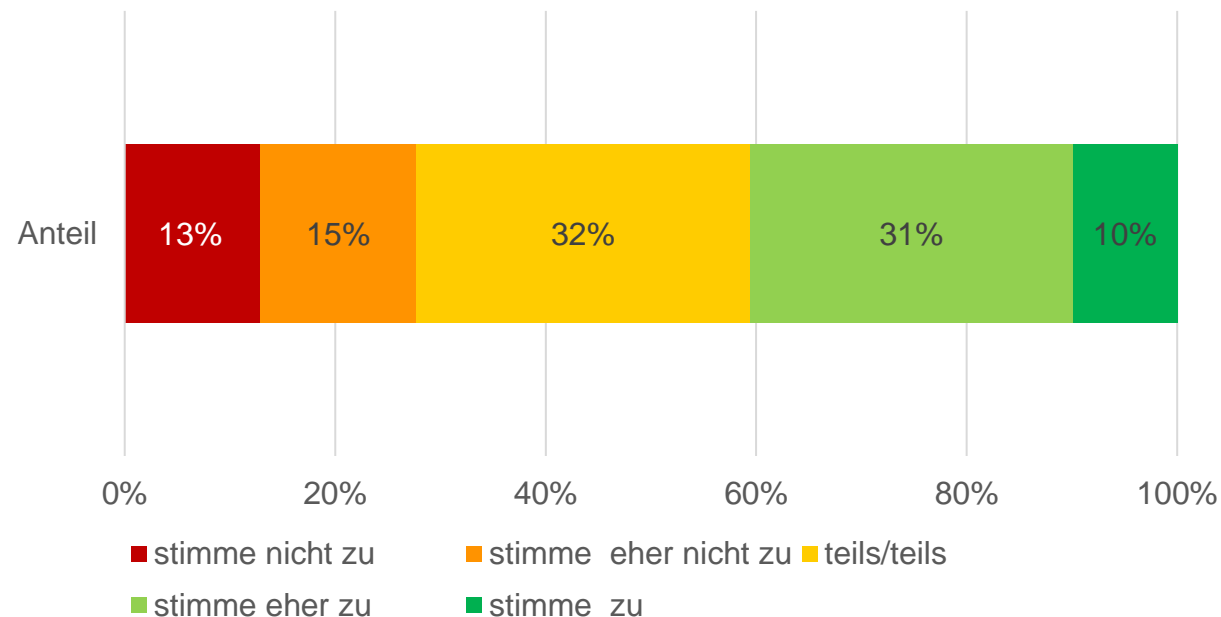


N = 10

Kriterium: Im April 2022 oder später eingestellt

### Einstellungsverfahren: „Die Kriterien des Einstellungsverfahrens an der FAU sind transparent.“

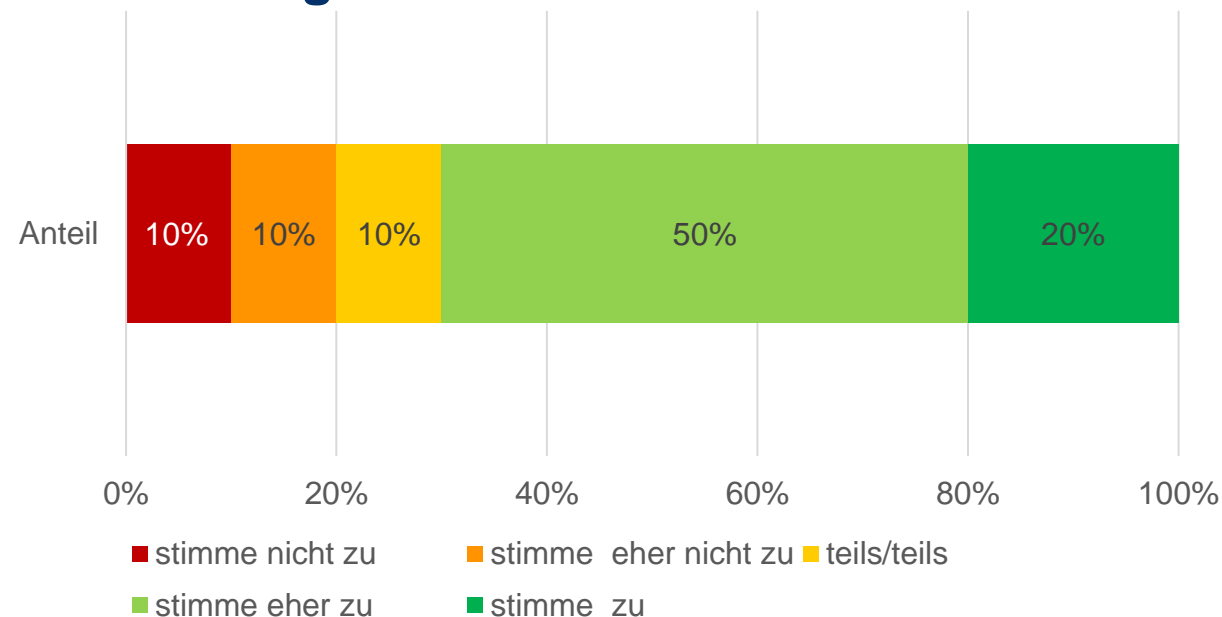
#### Mitarbeitende



N = 72

Kriterium: Im April 2022 oder später eingestellt

#### Führungskräfte

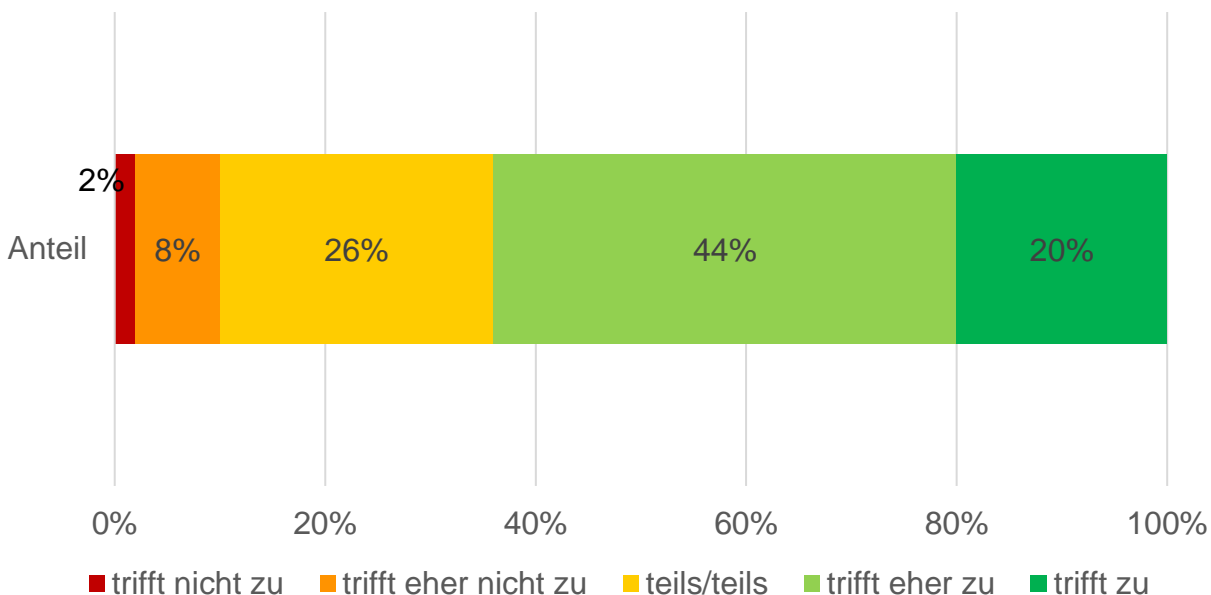


N = 10

Kriterium: Im April 2022 oder später eingestellt

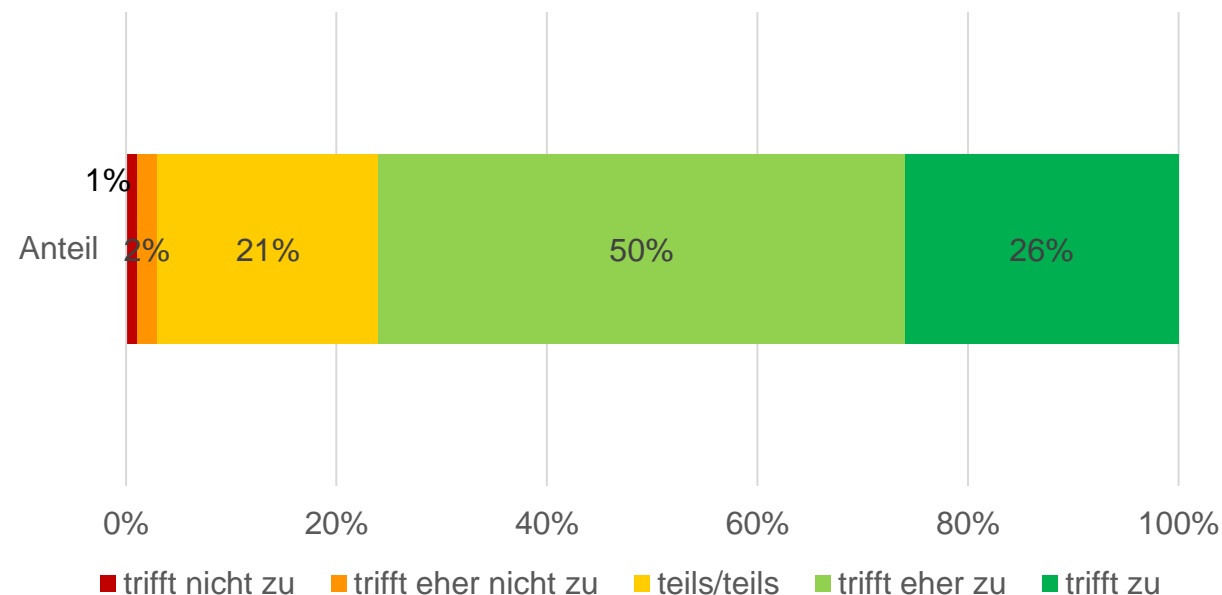
**Handlungsspielraum:** Handlungsspielraum bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Freiheit besitzen zu bestimmen, wie eine Aufgabe ausgeführt wird.

### Mitarbeitende



N = 581

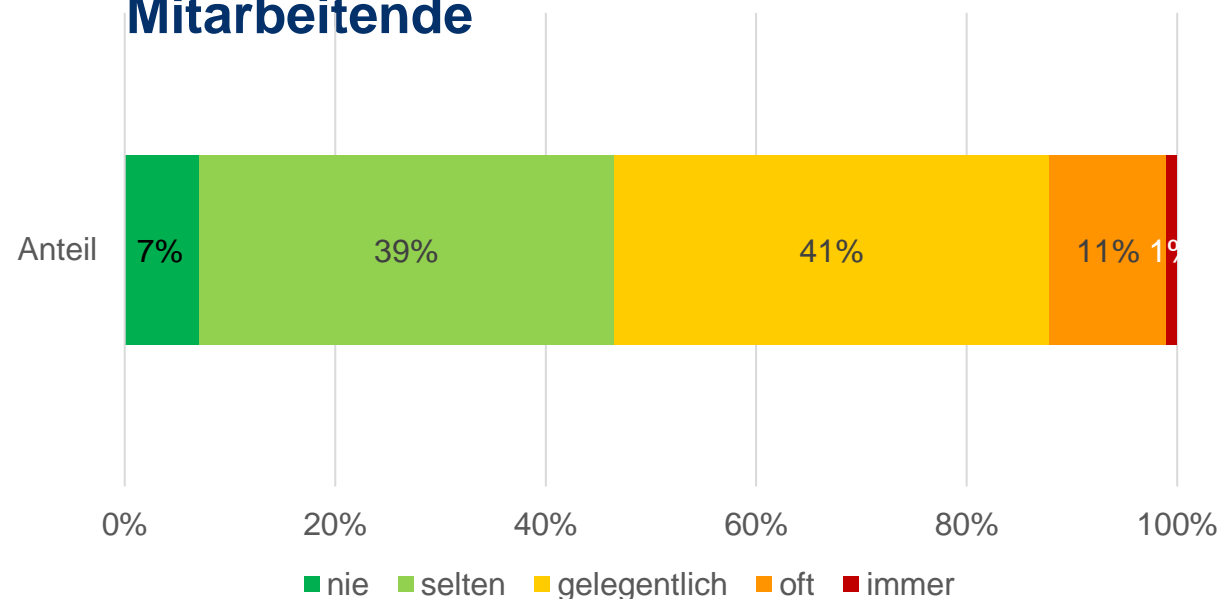
### Führungskräfte



N = 131

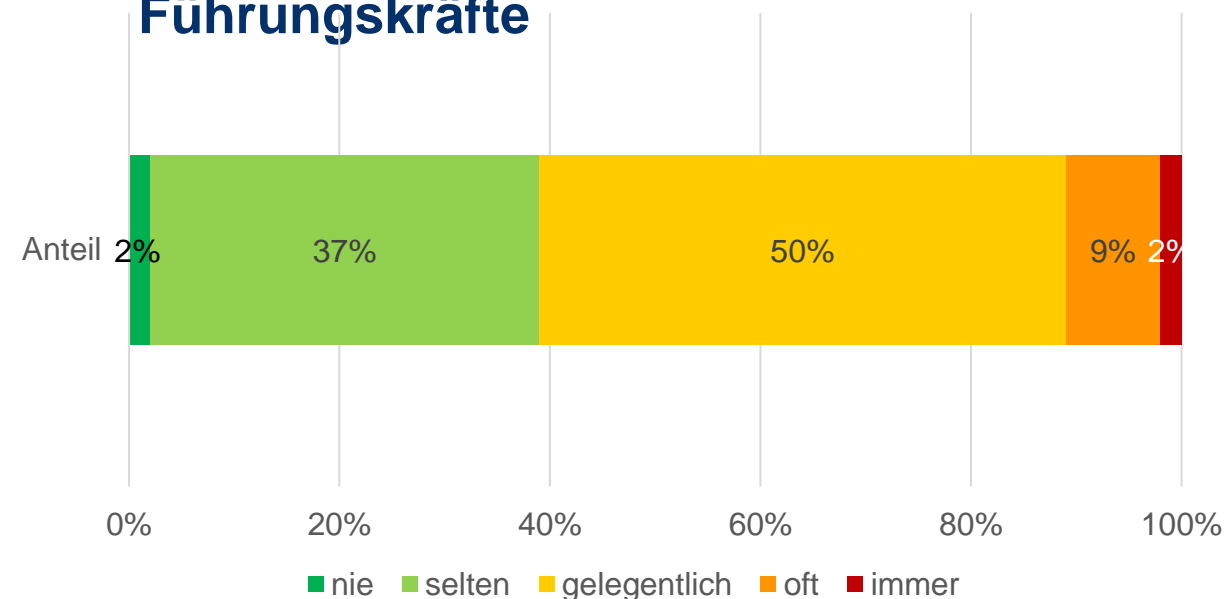
**Emotionale Inanspruchnahme:** Bei der Arbeit kann es zu emotionalen Anforderungen kommen, z. B. wenn man Menschen beruhigen muss, selbst ruhig bleiben muss, selbst wenn man innerlich aufgebracht ist, oder aber auch immer höflich und nett zu Personen bleiben muss, obwohl diese eventuell Probleme bereiten.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

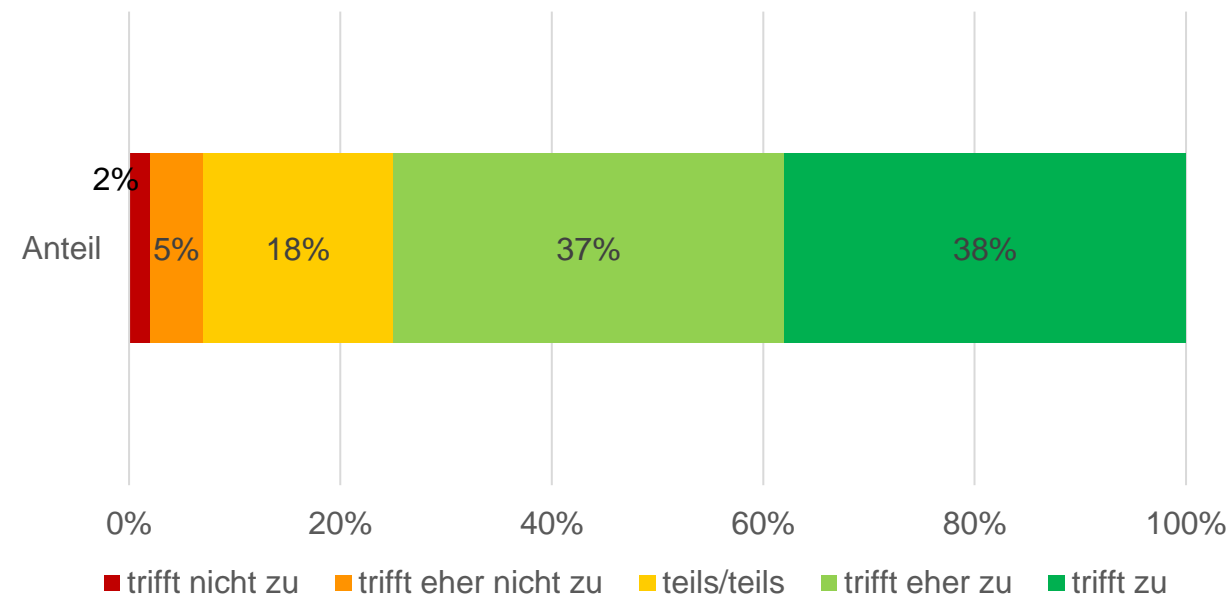
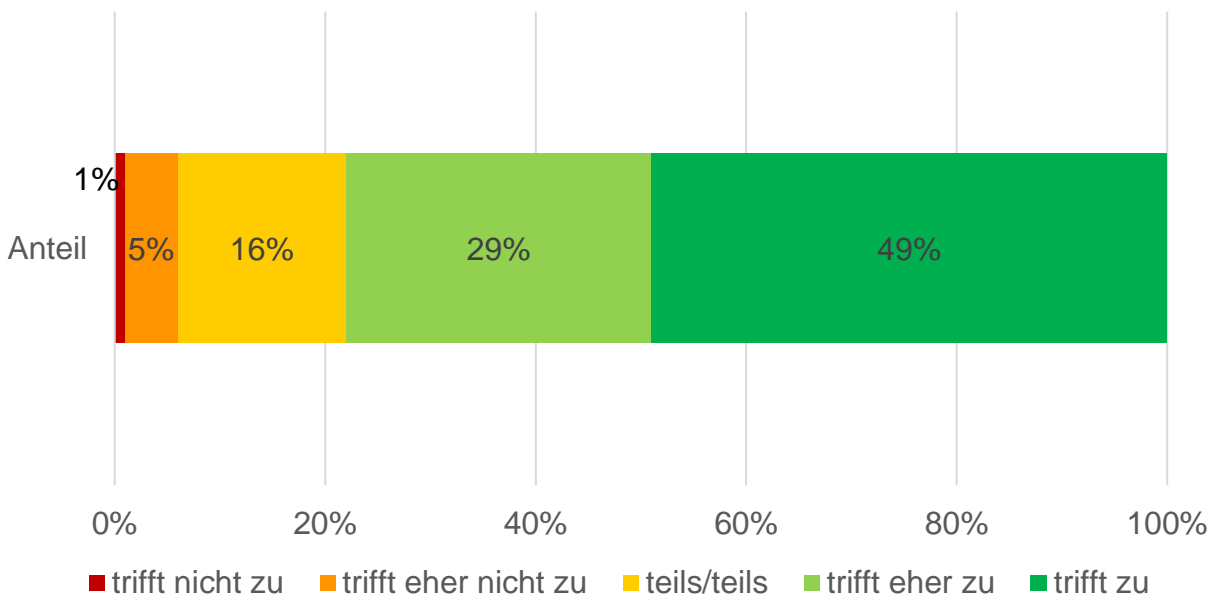


N = 131

**Vielfältigkeit:** „Meine Arbeit besteht aus sehr vielen verschiedenen Aufgaben und Anforderungen.“

### Mitarbeitende

### Führungskräfte



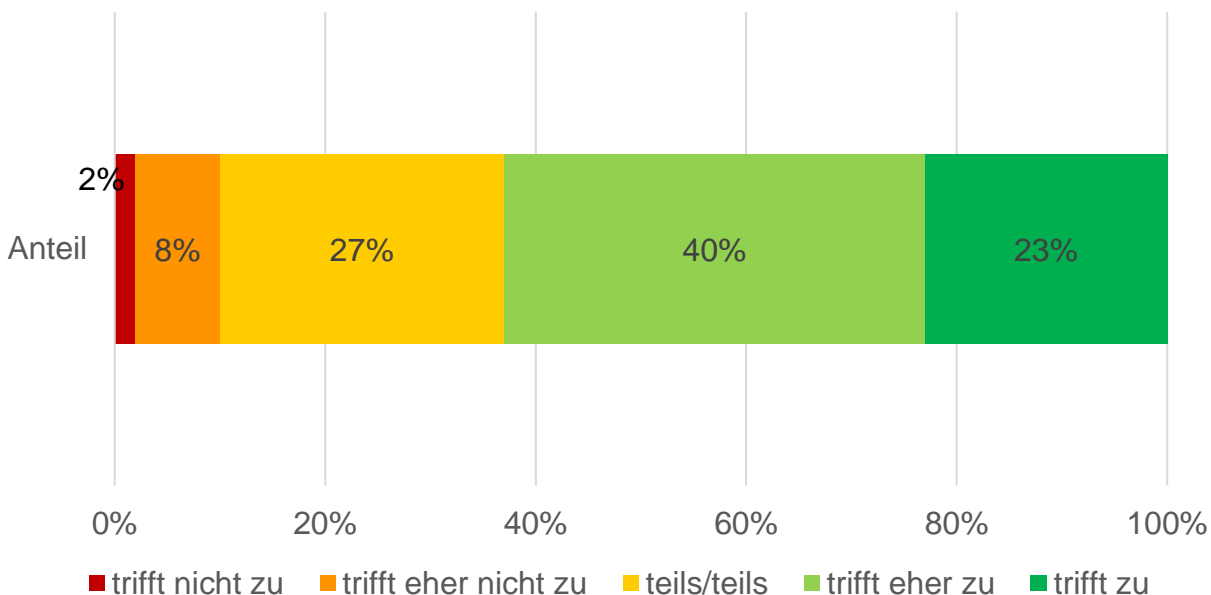
N = 581

N = 131



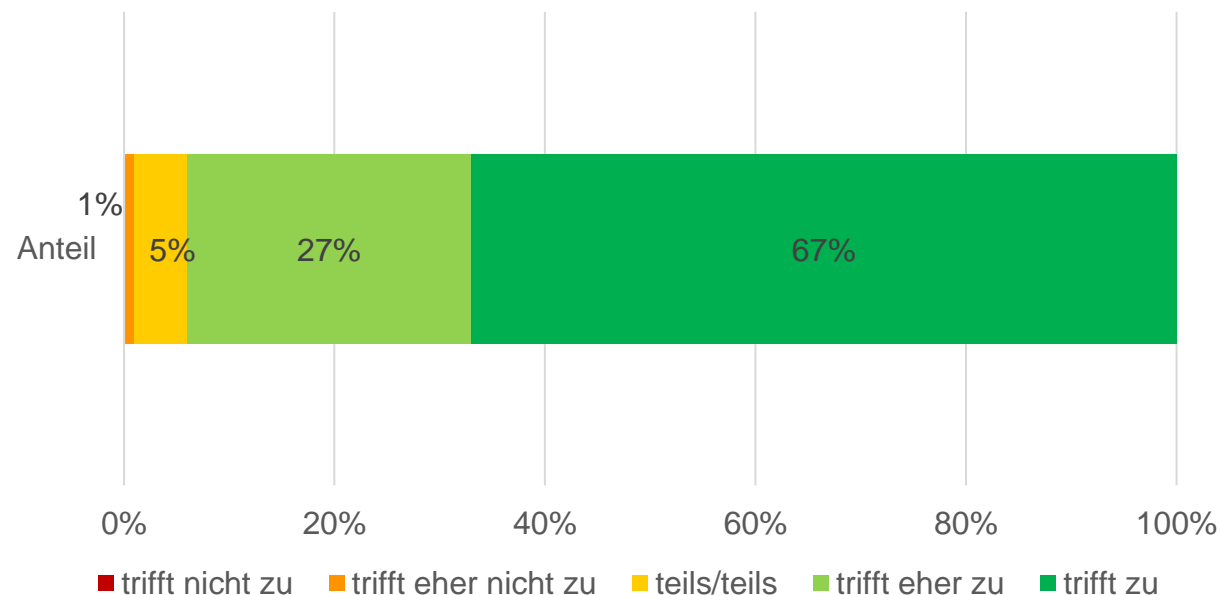
**Bedeutsamkeit der Aufgabe:** Die Bedeutsamkeit der Aufgabe ist die Bedeutung der Arbeit für die/den Einzelne(n).

### Mitarbeitende



N = 581

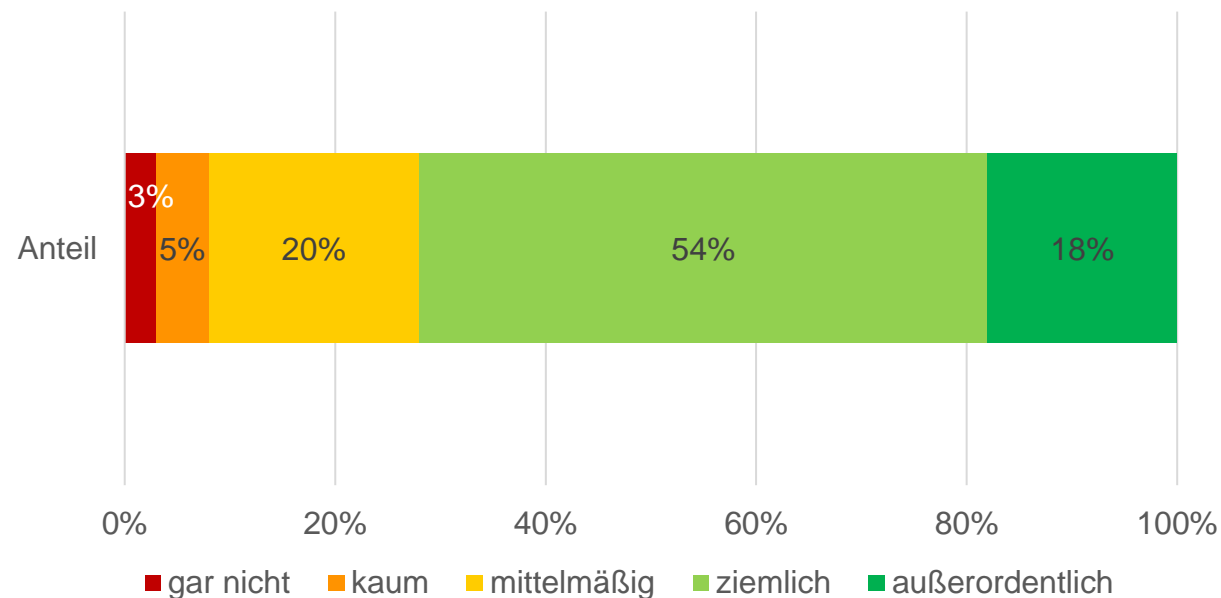
### Führungskräfte



N = 131

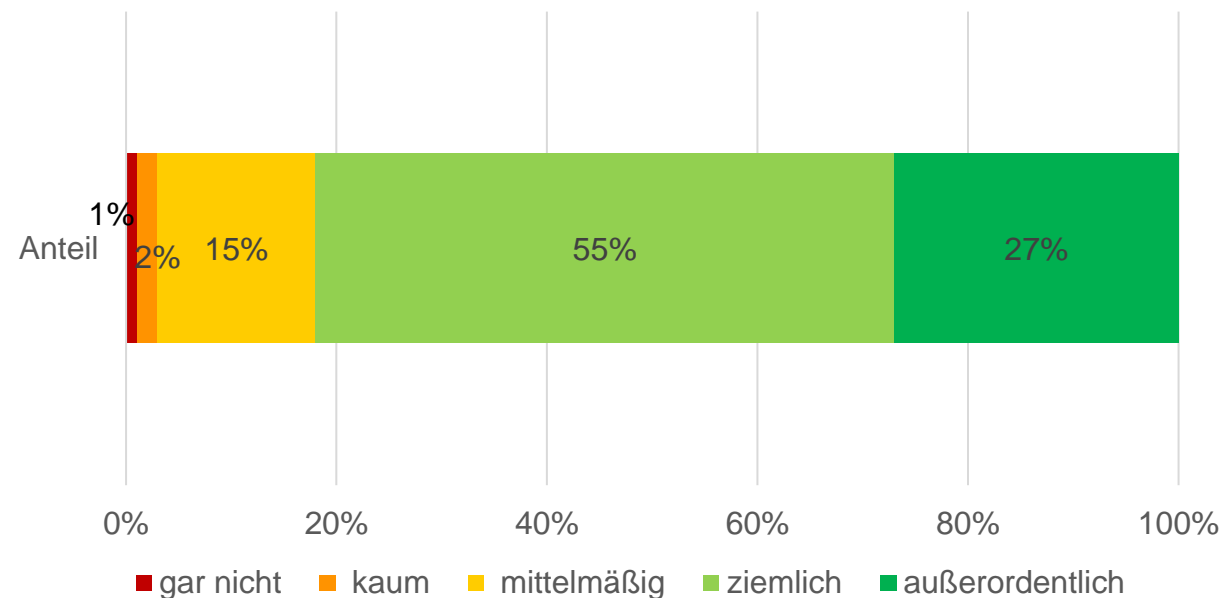
**Qualifikation und Einsatz:** Die Fähigkeiten und die Ausbildung passen gut zu der auszuführenden Arbeit.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte



N = 131

## Mitarbeitende

- **31% der Mitarbeitenden** berichten von einer nicht bis teilweise vorhandenen **Rollenklarheit** (1-3), haben also z. B. (un)klare Zielkriterien.
- Für **33% der Mitarbeitenden** liegen **notwendige Informationen nicht bzw. veraltet** vor (4-5), weitere 34% der Mitarbeitenden berichten, dass Informationen zumindest teilweise unvollständig/veraltet seien (3).
- Die 72 Mitarbeitenden, die im April 2022 oder später eingestellt wurden, schildern eine teils (sehr) schlechte Einarbeitung. **53% dieser Mitarbeitenden** wurde in der Einarbeitung nicht bis teilweise (1-3) von den **Kolleginnen und Kollegen unterstützt**, und **60% dieser Mitarbeitenden** berichten von einem nicht bis teilweise (1-3) **transparenten Einstellungsverfahren**.

## Führungskräfte

- **31% der Führungskräfte** berichten von einer nicht bis teilweise vorhandenen **Rollenklarheit** (1-3), haben also z. B. (un)klare Zielkriterien.
- Auch für **26% der Führungskräfte** liegen **notwendige Informationen nicht bzw. veraltet** vor (4-5), weitere 46% der Führungskräfte berichten, dass Informationen zumindest teilweise unvollständig/veraltet seien (3).
- Die 10 Führungskräfte, die im April 2022 oder später eingestellt wurden, schildern eine teils schlechte Einarbeitung. **63% dieser Führungskräfte** wurde in der Einarbeitung eher nicht bis teilweise (2-3) von den **Kolleginnen und Kollegen unterstützt**, und **30% dieser Führungskräfte** berichten von einem nicht bis teilweise (1-3) **transparenten Einstellungsverfahren**.

## Mitarbeitende

- **10% der Mitarbeitenden** berichten, dass ihre Aufgaben für sie (eher) **keine Bedeutung** haben (1-2), **weitere 27% der Mitarbeitenden** empfinden ihre Arbeit nur teilweise als bedeutsam (3).
- **28% der Mitarbeitenden** geben an, dass ihre **Fähigkeiten und Ausbildung** nur teilweise oder schlechter (1-3) **zu ihrer Arbeit passen**.

## Führungskräfte

- **6% der Führungskräfte** berichten, dass ihre Aufgaben für sie **eher keine oder nur teilweise Bedeutung** haben (1-3), die übrigen 94% der Führungskräfte empfinden ihre Arbeit als bedeutsam.
- **18% der Führungskräfte** geben an, dass ihre **Fähigkeiten und Ausbildung** nur teilweise oder schlechter (1-3) **zu ihrer Arbeit passen**.

# Themenfelder der Befragung

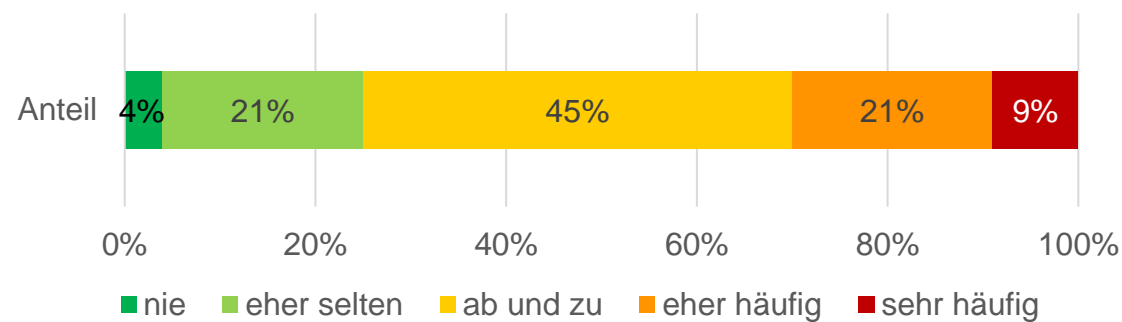
## 2. Arbeitsorganisation

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

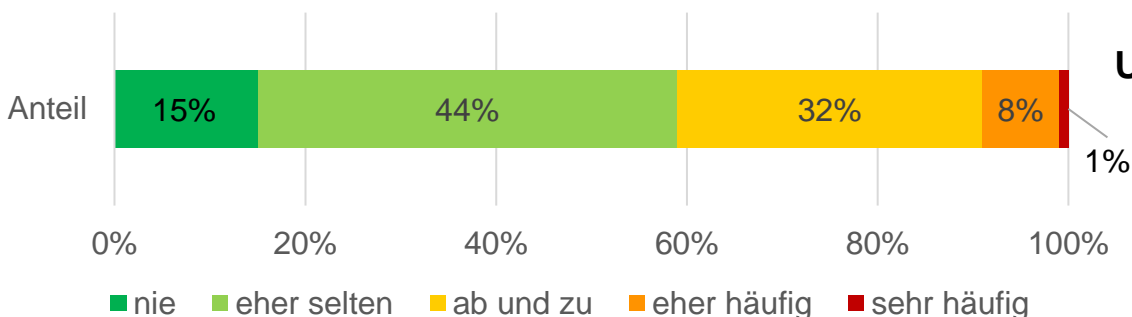
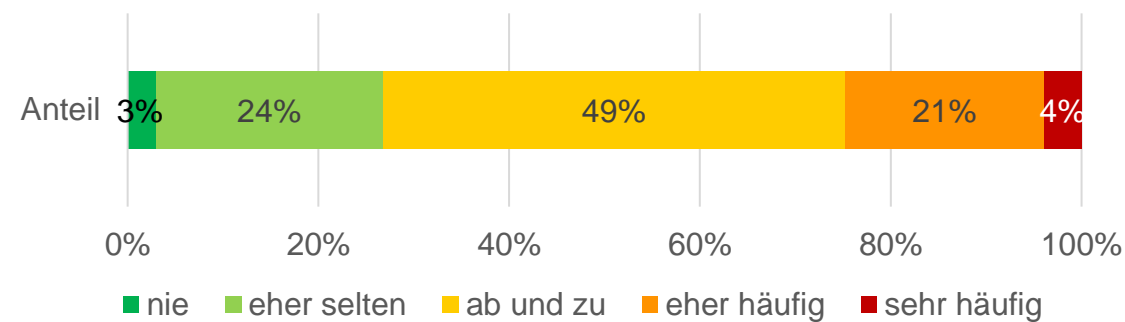
**Illegitime Aufgaben:** Illegitime Aufgaben sind solche, die zum Beispiel über den eigenen Kompetenzbereich hinausgehen oder die offensichtlich nicht fair oder unnötig sind.

### Mitarbeitende

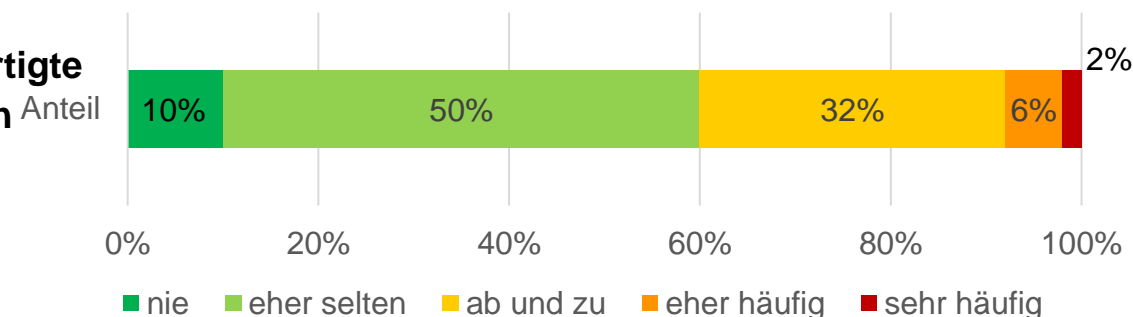
### Führungskräfte



### Unnötige Aufgaben



### Ungerechtfertigte Aufgaben

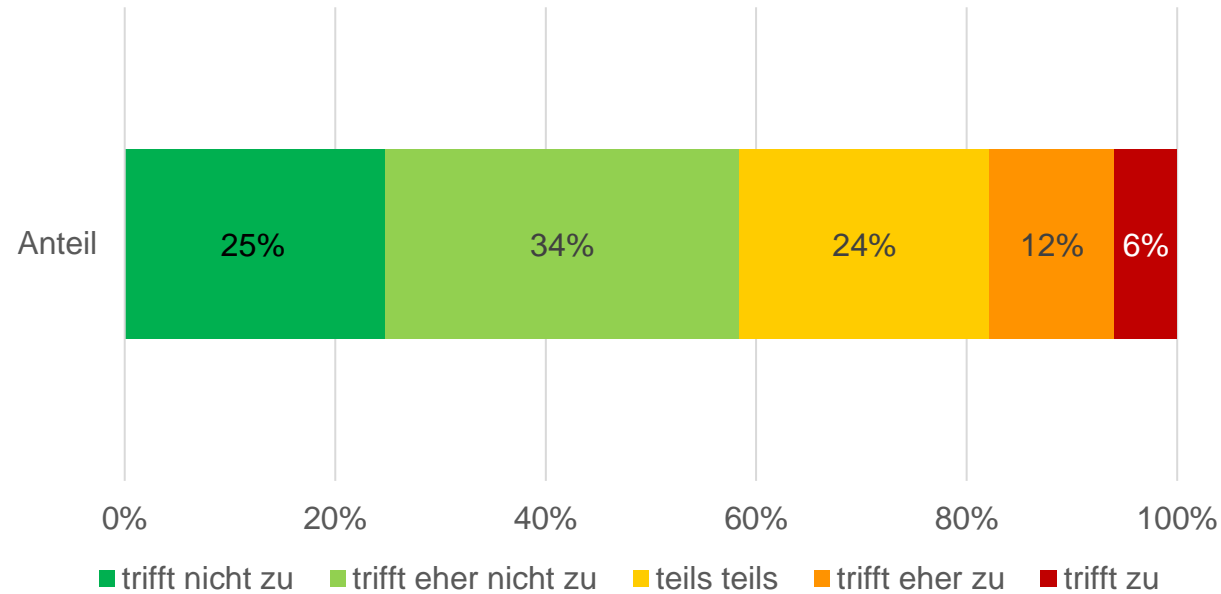


N = 581

N = 131

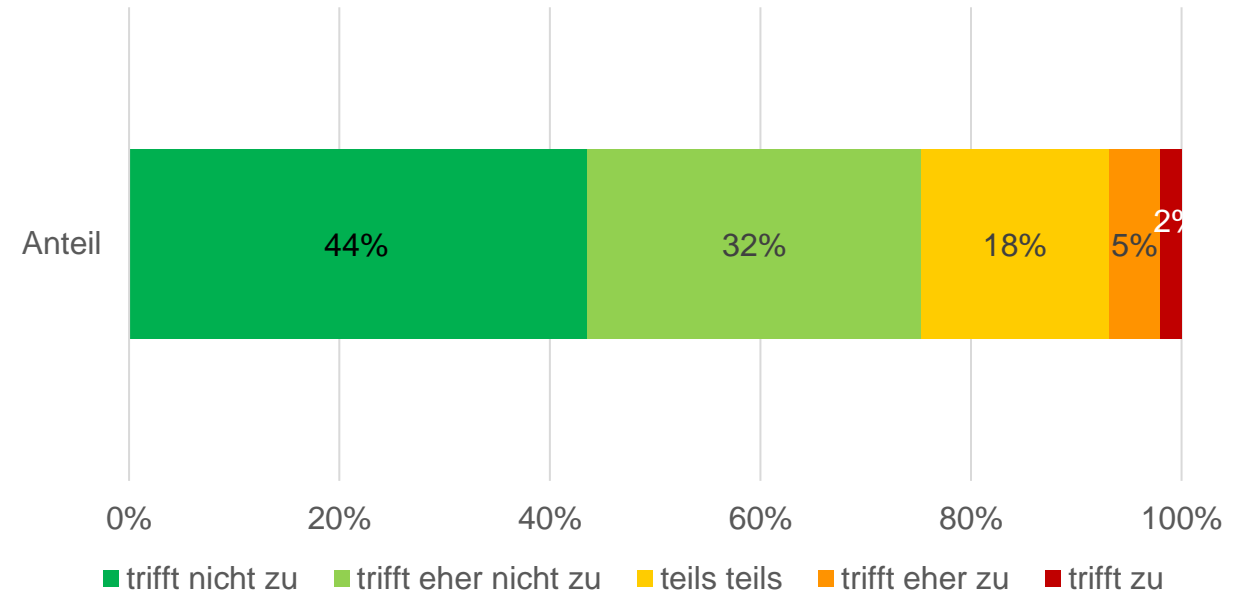
**Unterforderung:** Man ist unterfordert, wenn man keine anspruchsvollen Aufgaben hat und mehr leisten könnte, als gefordert ist.

### Mitarbeitende



N = 581

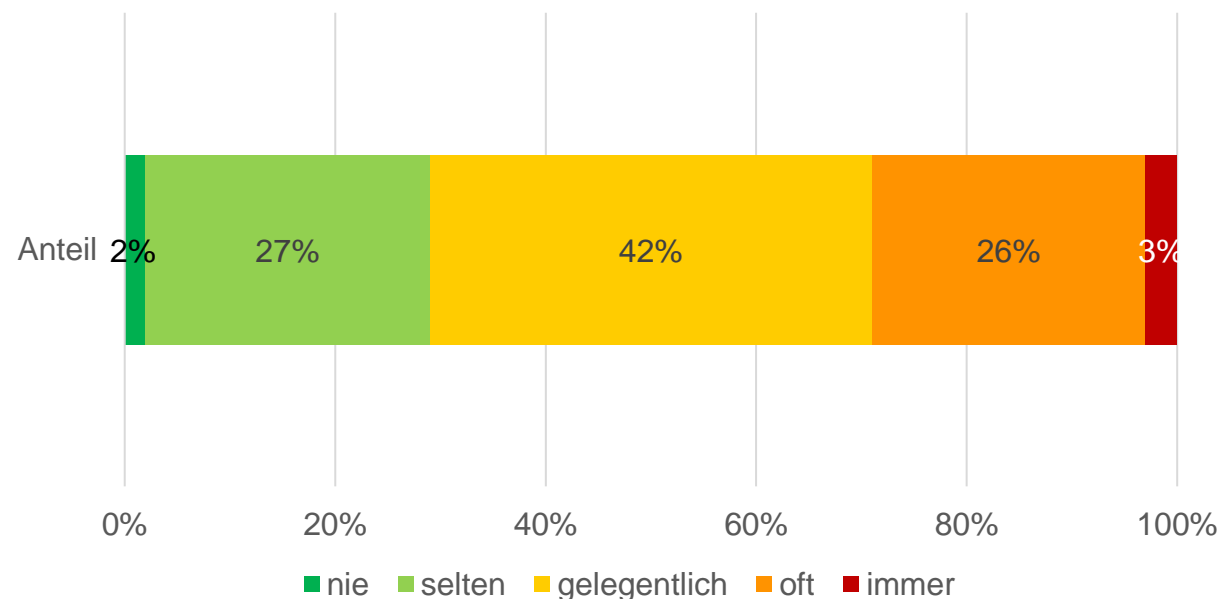
### Führungskräfte



N = 131

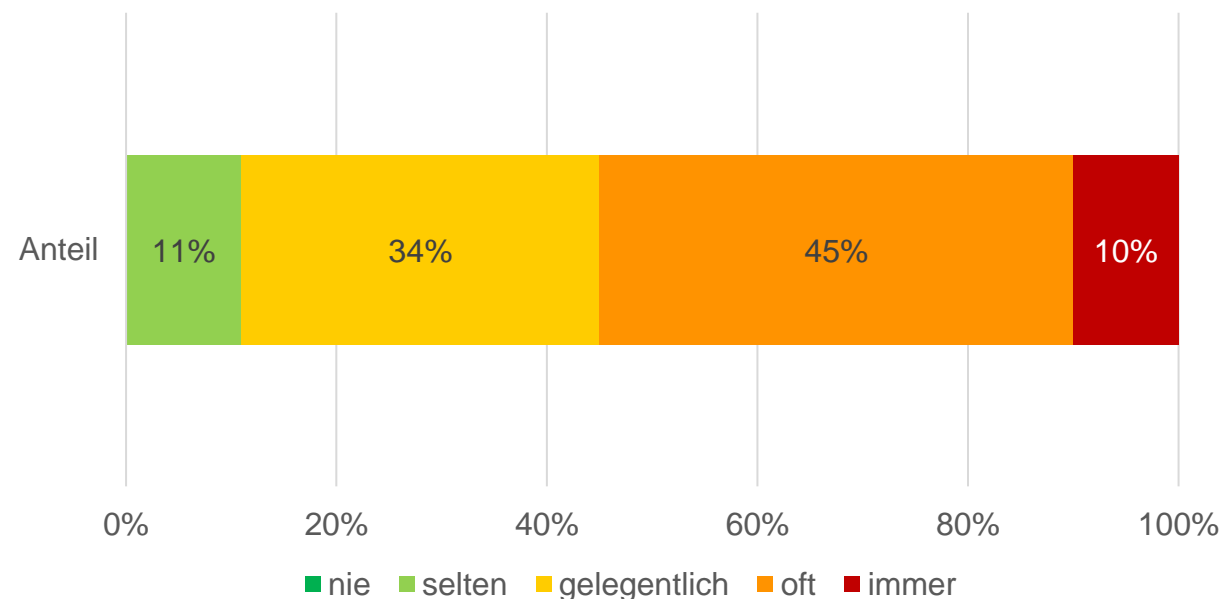
**Zeitdruck:** Man empfindet Zeitdruck, wenn man schneller arbeiten muss als man es selbst wünscht und mehr Aufgaben bewältigen muss als man in der verfügbaren Zeit unter normaler Anstrengung schaffen können.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte



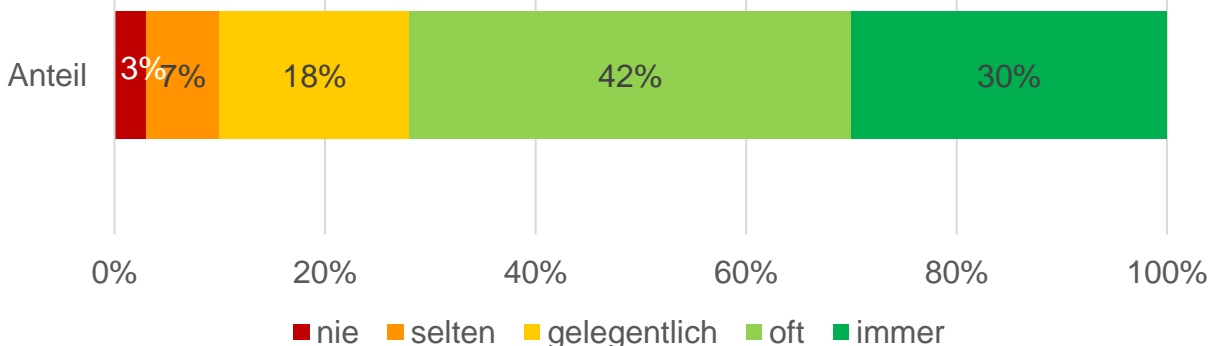
N = 131



### Arbeitszeit: „Wird die vertraglich geregelte Arbeitszeit eingehalten?“

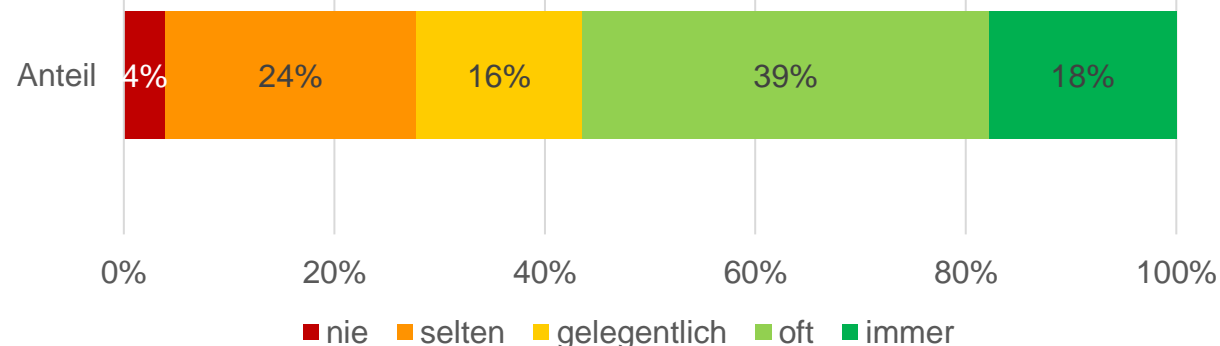
#### Mitarbeitende

N = 581



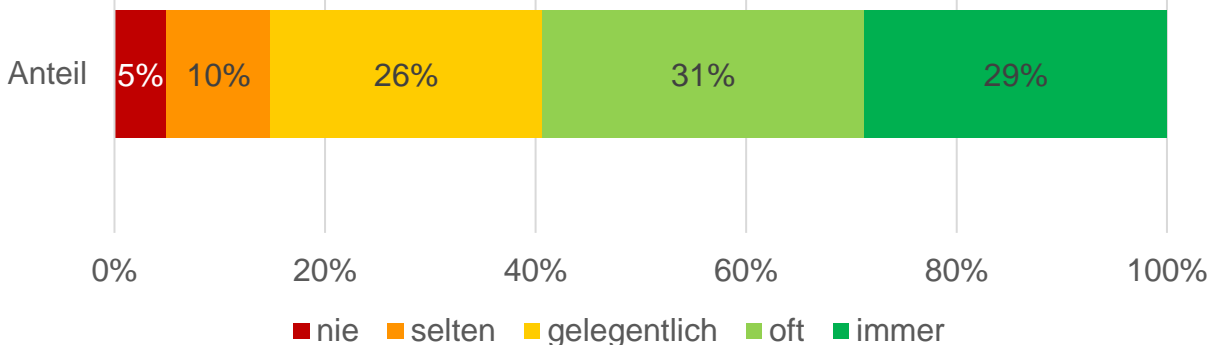
#### Führungskräfte

N = 131

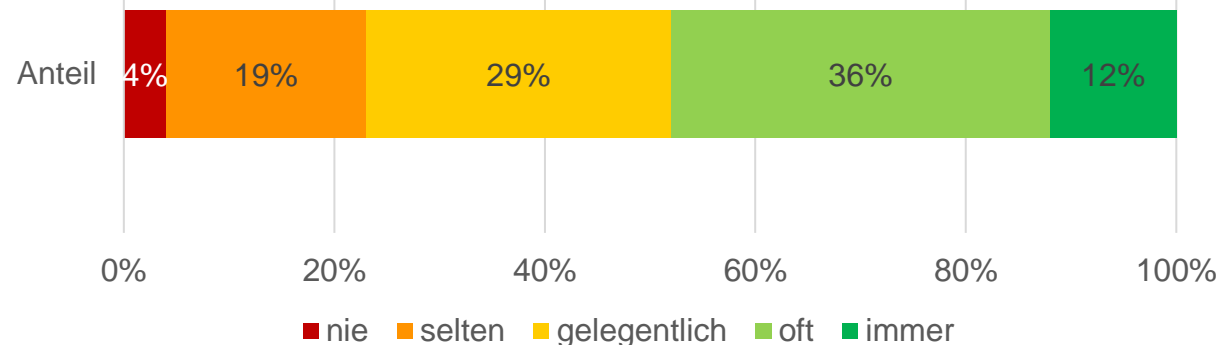


### „Werden regelmäßig Pausen zur Erholung genommen?“

#### Mitarbeitende

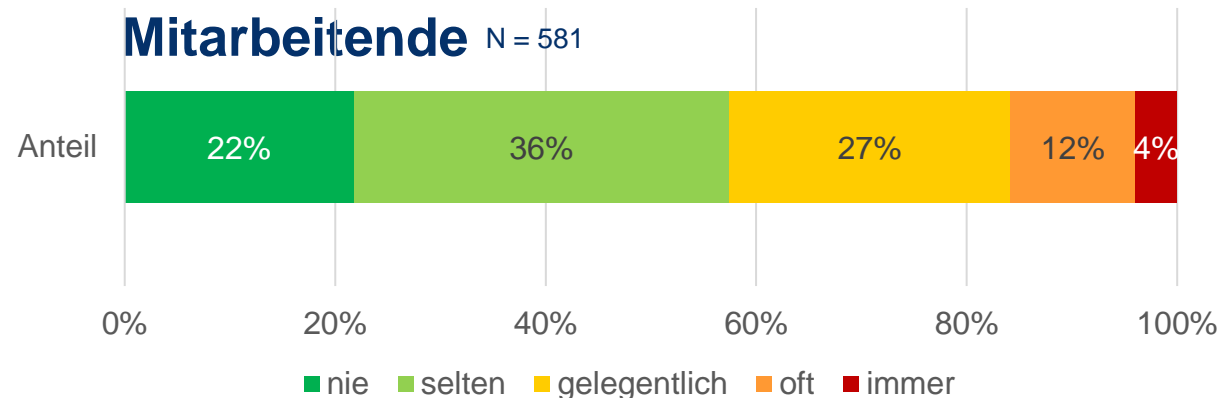


#### Führungskräfte

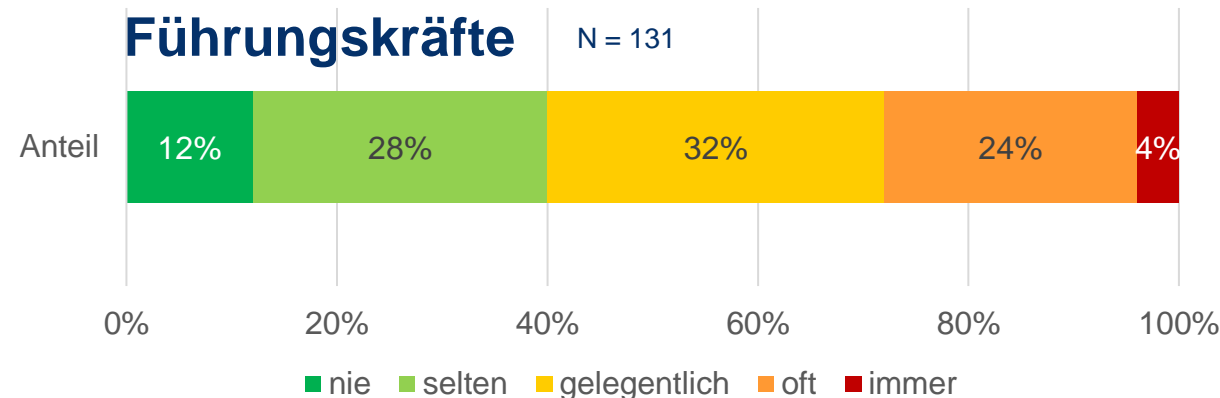


„Kommt es aufgrund von Personalmangel kurzfristig zu längeren Arbeitszeiten, der Verlagerung des Arbeitsbeginns nach vorne/hinten etc.?“

### Mitarbeitende N = 581

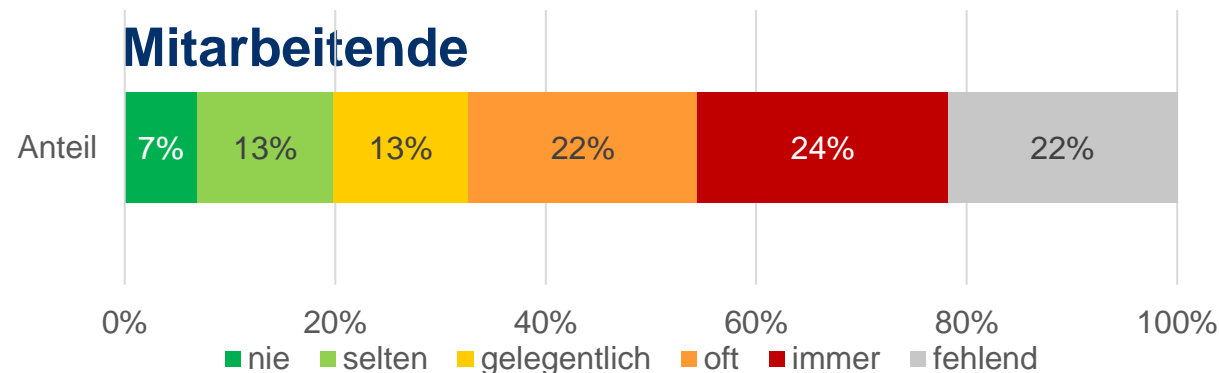


### Führungskräfte N = 131

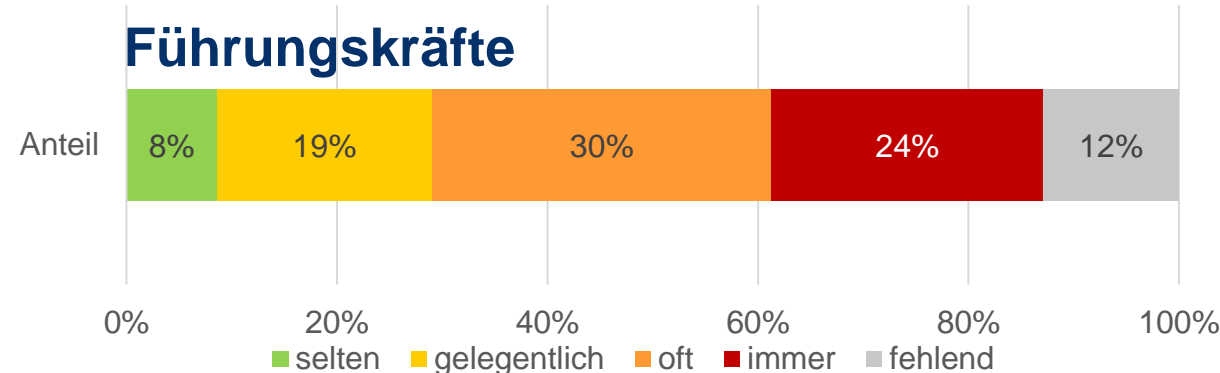


„Werden Veränderungen der Arbeitszeiten angemessen frühzeitig bekannt gegeben?“

### Mitarbeitende



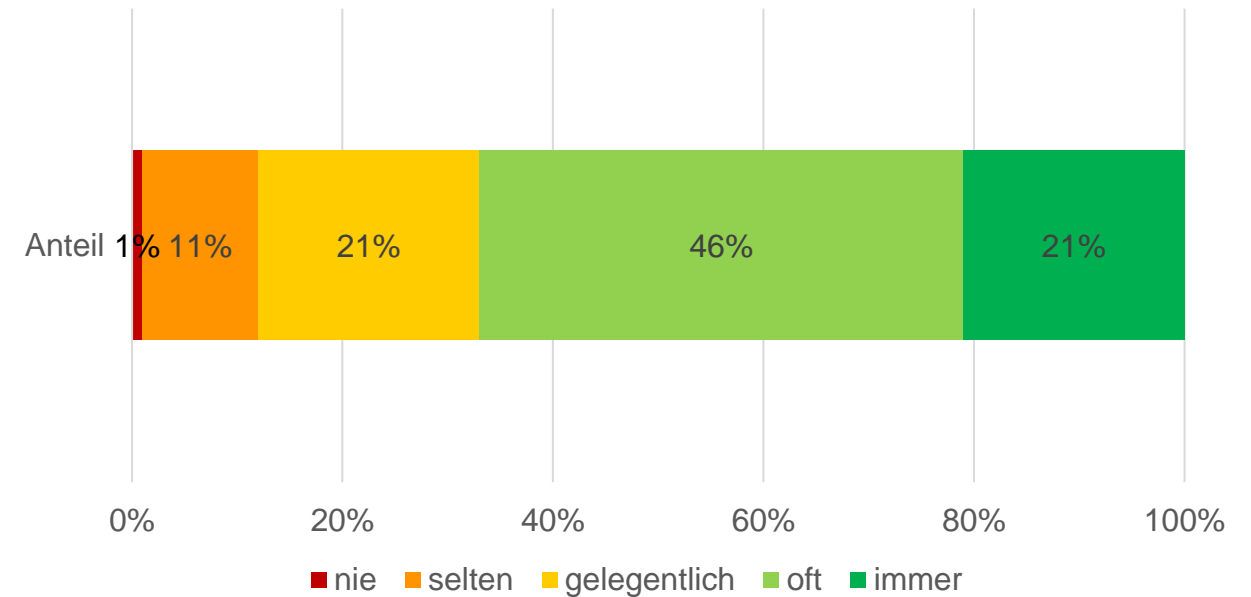
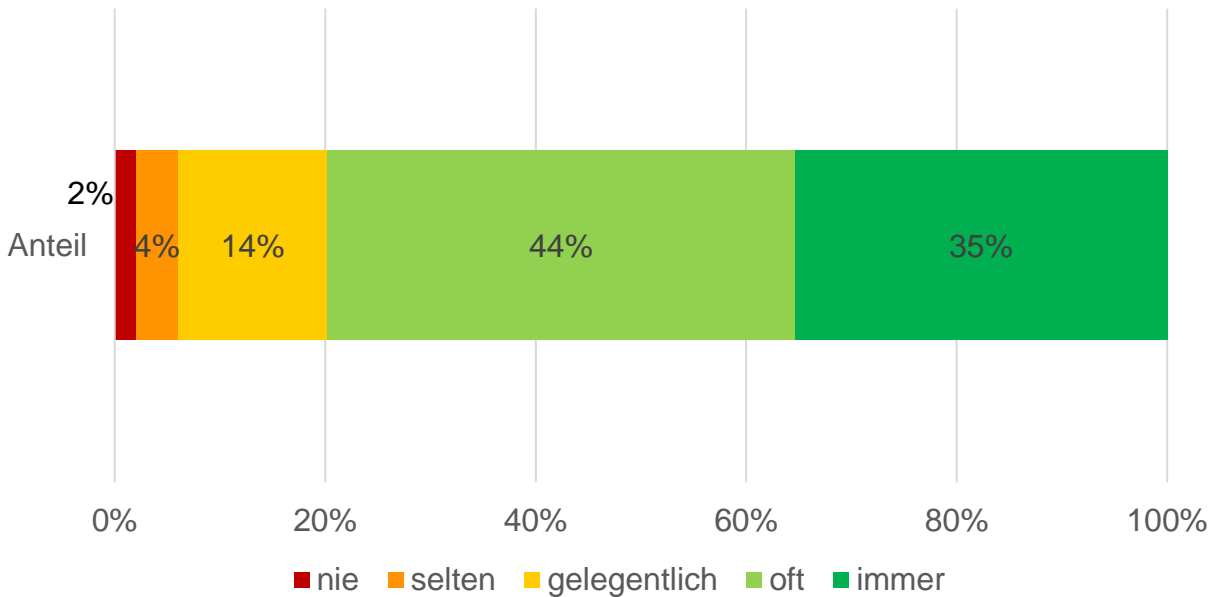
### Führungskräfte



„Ist bei Ihrer Tätigkeit möglich, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren? “

### Mitarbeitende

### Führungskräfte

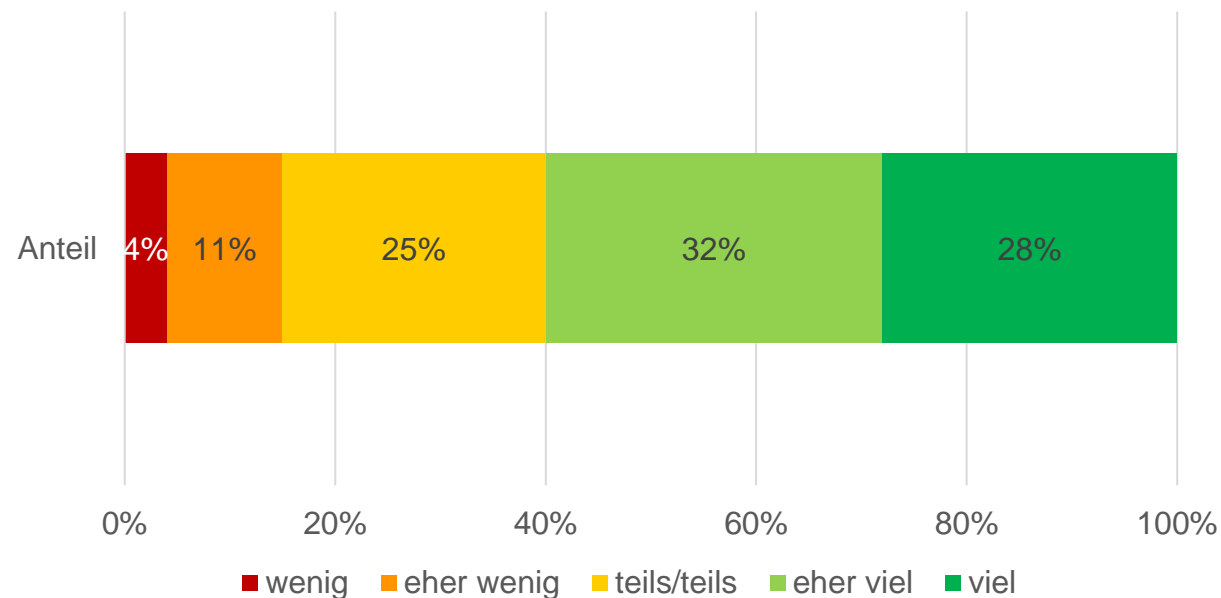


N = 581

N = 131

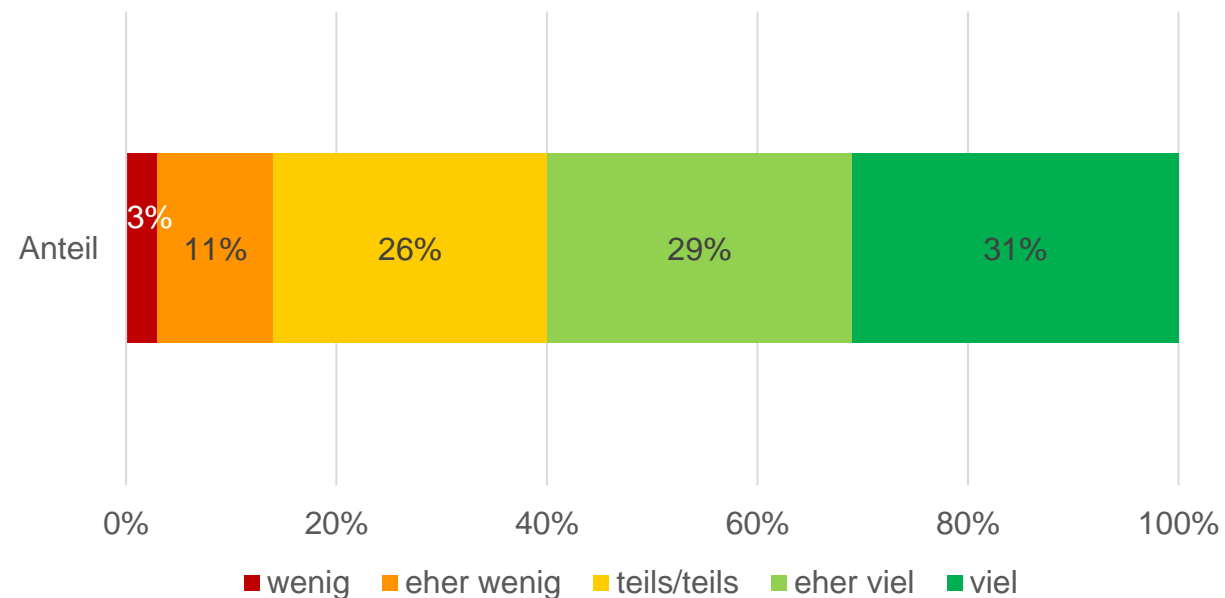
**Arbeitsmodell:** „Bitte geben Sie an, wie sehr Sie die Flexibilität im Rahmen der Gleitzeit nutzen.“

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

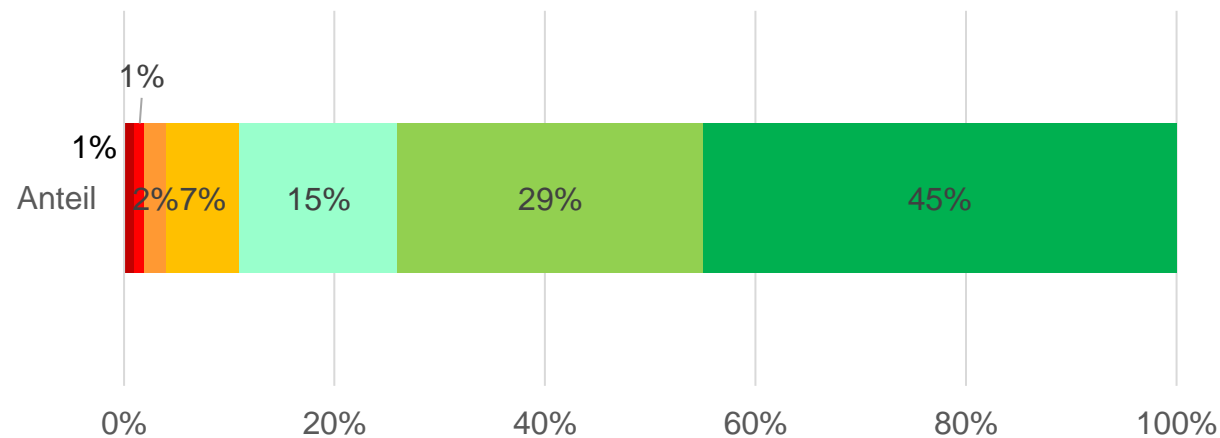
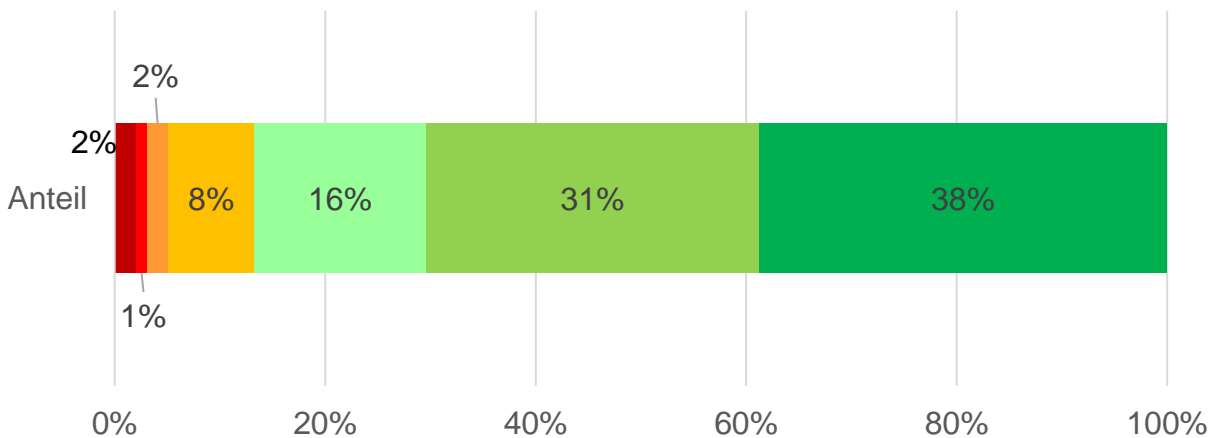


N = 131

### Zufriedenheit mit dem Arbeitsmodell: „Wie zufrieden sind Sie mit dieser Flexibilität?“

#### Mitarbeitende

#### Führungskräfte



- extrem unzufrieden
- ziemlich unzufrieden
- eher unzufrieden
- teils teils
- eher zufrieden
- ziemlich zufrieden
- extrem zufrieden

- extrem unzufrieden
- ziemlich unzufrieden
- eher unzufrieden
- teils teils
- eher zufrieden
- ziemlich zufrieden
- extrem zufrieden

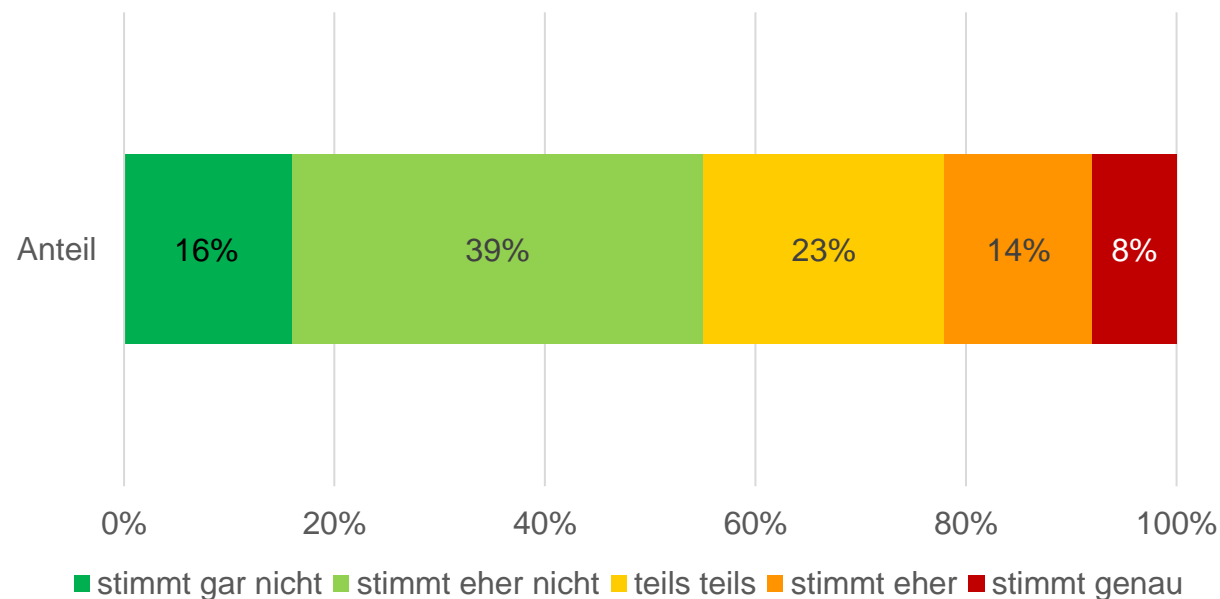
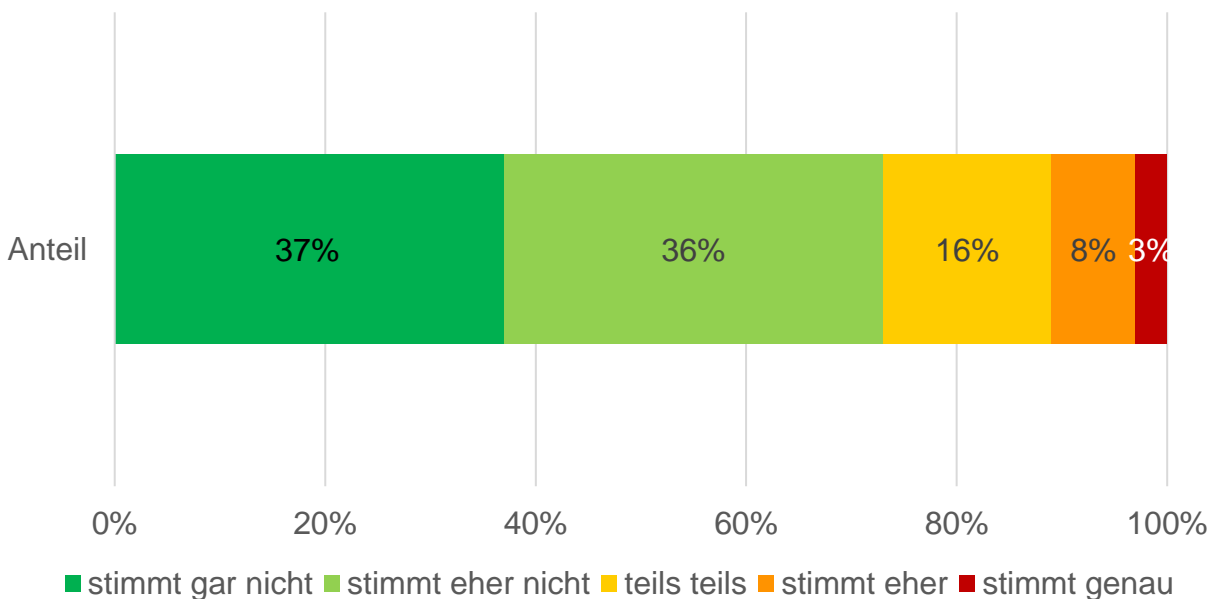
N = 581

N = 131

**Erreichbarkeit:** Es wird erwartet, dass man rund um die Uhr erreichbar ist (z. B. per E-Mail oder Telefon) und/oder auch außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert wird.

### Mitarbeitende

### Führungskräfte



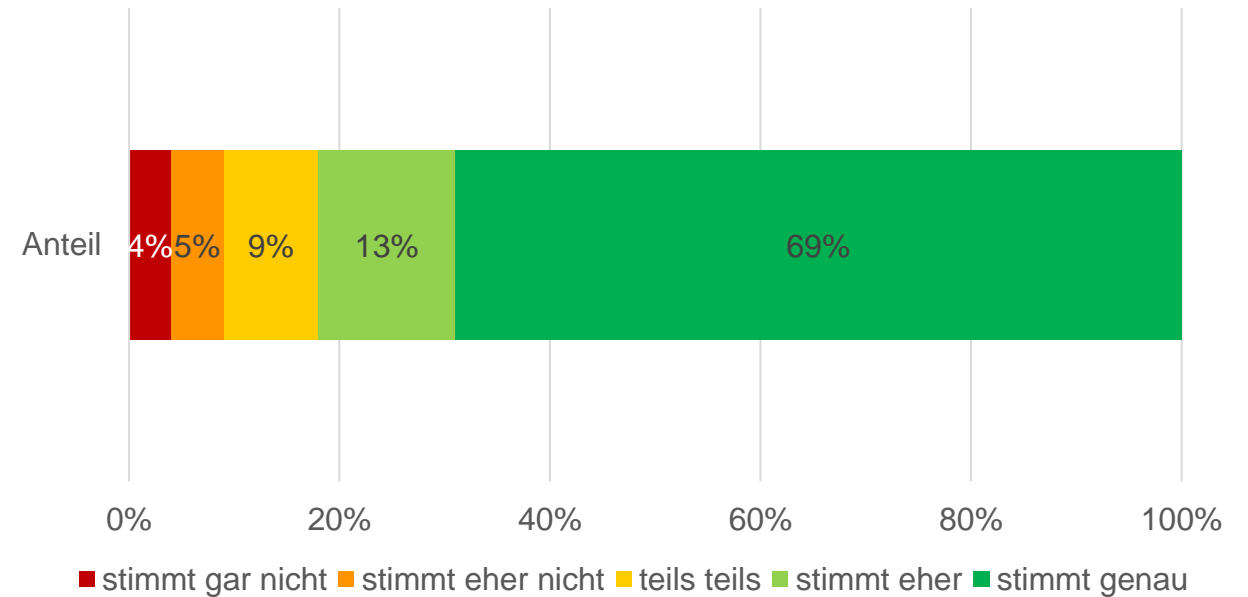
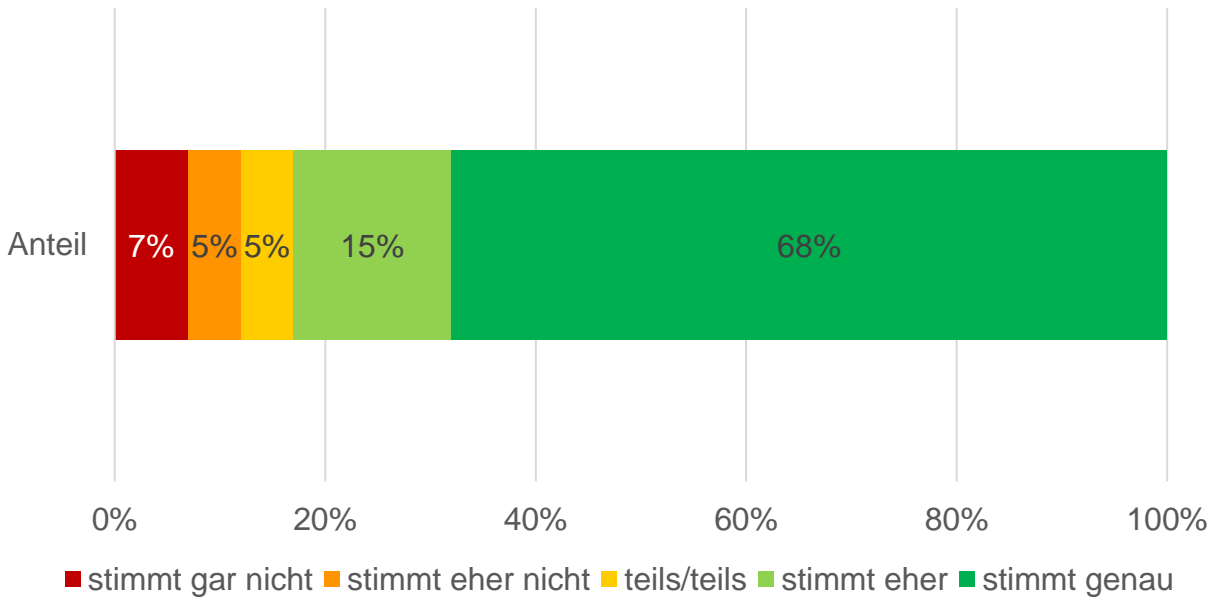
N = 581

N = 131

**Zufriedenheit mit dem Homeoffice:** „Ich bin generell zufrieden mit der Möglichkeit, im Homeoffice (d.h. von zuhause aus) arbeiten zu können.“

### Mitarbeitende

### Führungskräfte



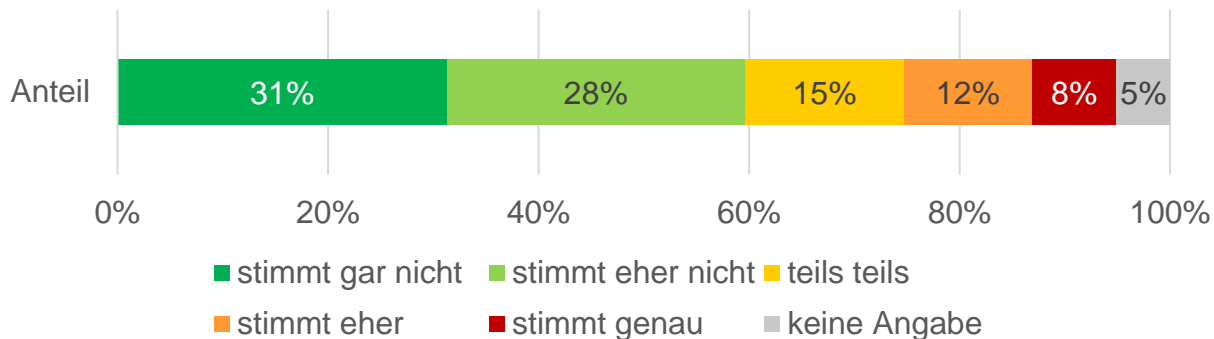
N = 581

N = 131

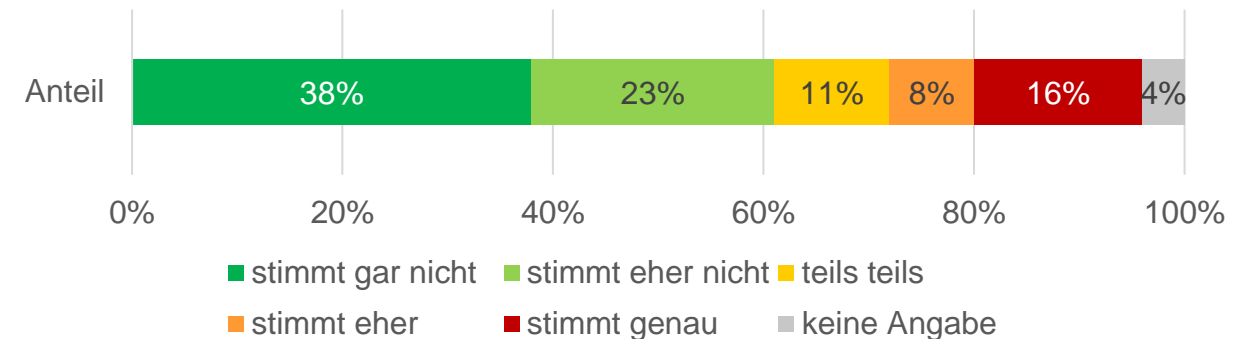
### Belastungen im Homeoffice: „Inwiefern sehen Sie die folgenden Aspekte der Arbeit aus dem Homeoffice als Herausforderungen?“

Ausstattung (technische Infrastruktur, Zugriff auf Programme und Informationen, etc.)

#### Mitarbeitende (N = 424)



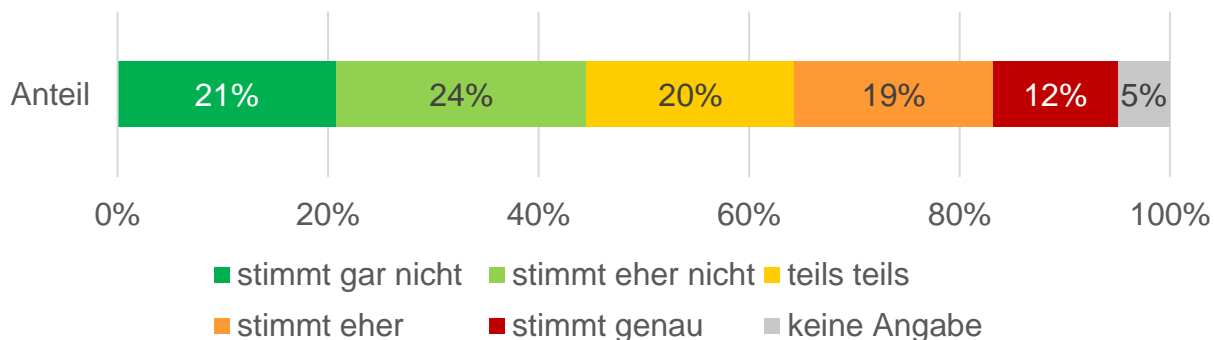
#### Führungskräfte (N = 110)



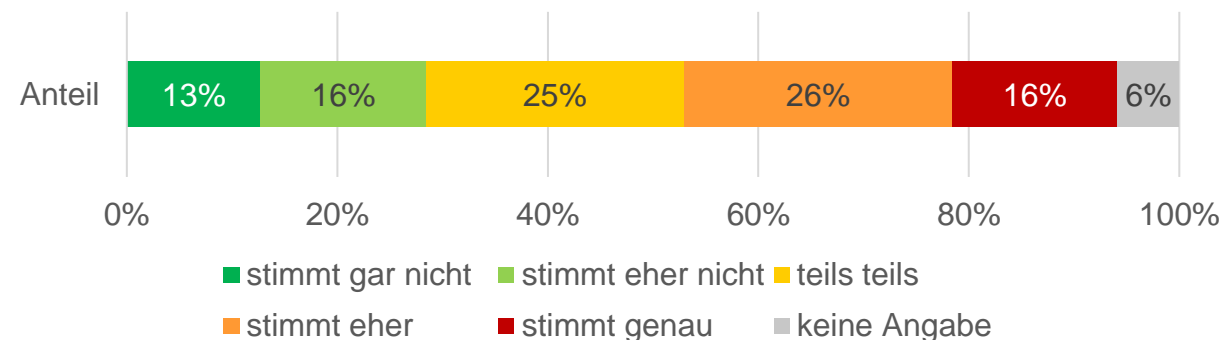


### Persönlicher Kontakt (Kommunikation, soziale Kontakte, etc.)

#### Mitarbeitende (N = 424)

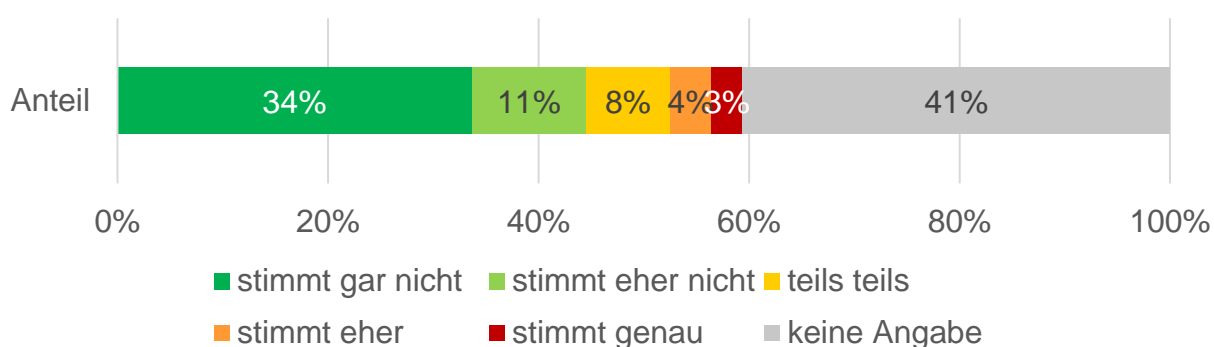


#### Führungskräfte (N = 110)

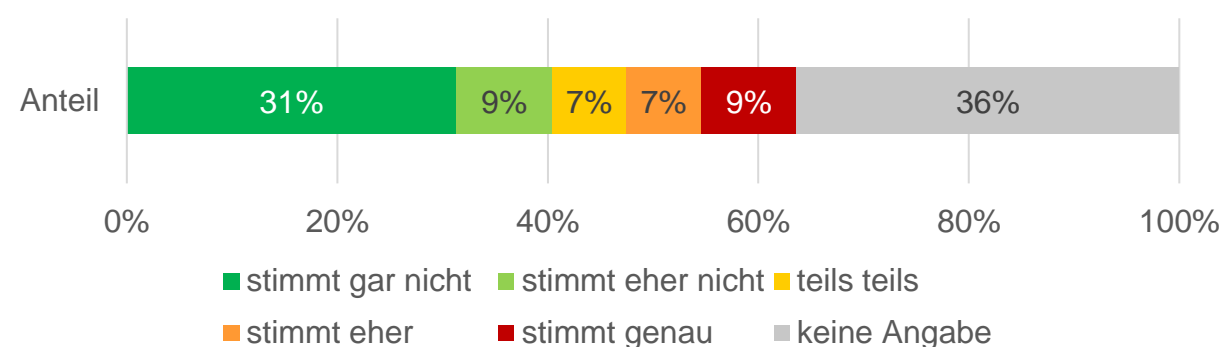


### Kinderbetreuung (Doppelbelastung durch Betreuung von Klein- und Schulkindern)

#### Mitarbeitende (N = 424)

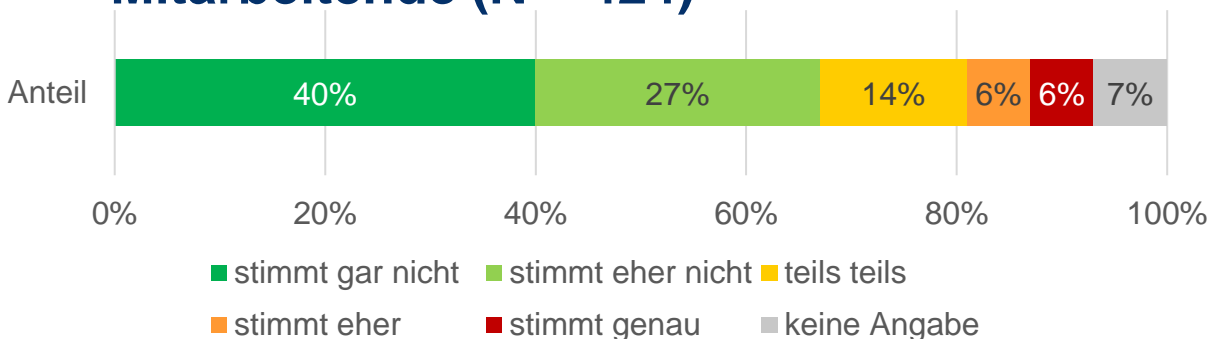


#### Führungskräfte (N = 110)

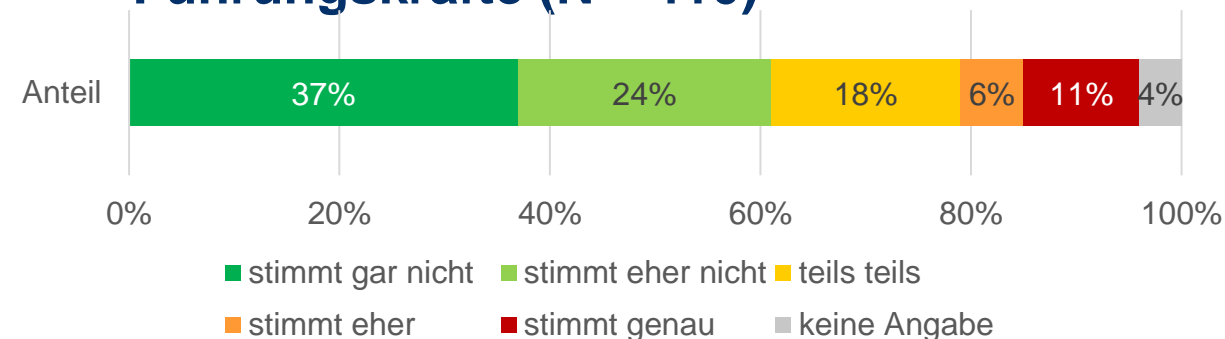


### Selbstmanagement (Motivation & Disziplin, Schaffung von Arbeitsstruktur, etc.)

#### Mitarbeitende (N = 424)

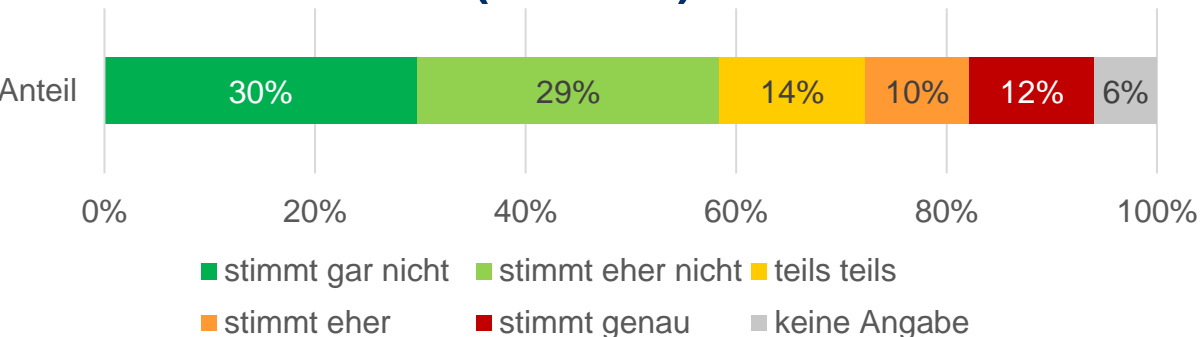


#### Führungskräfte (N = 110)

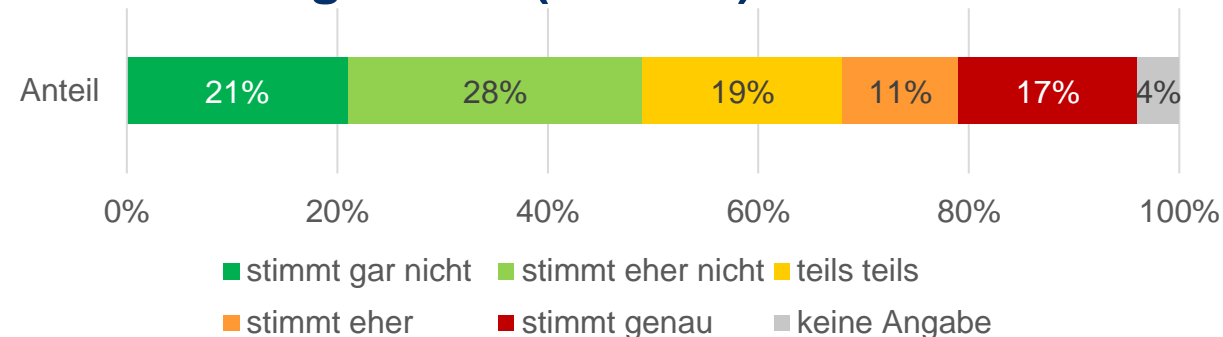


### Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben (Verschwimmende Grenzen zwischen privaten Tätigkeiten und Arbeitstätigkeiten, räumliche Trennung etc.)

#### Mitarbeitende (N = 424)

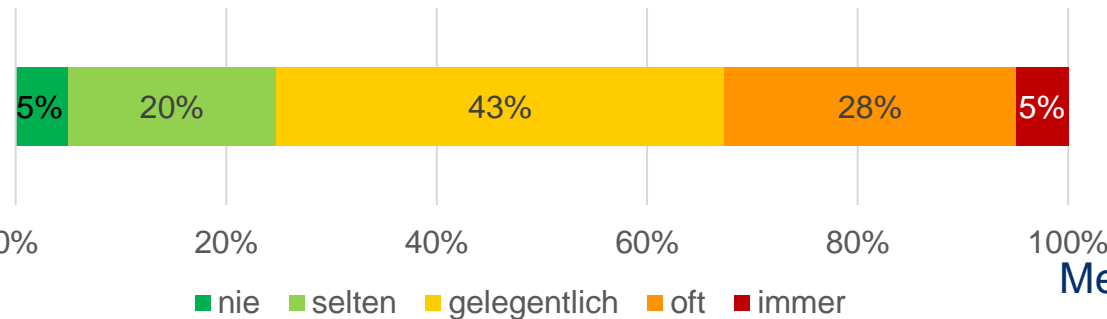


#### Führungskräfte (N = 106)

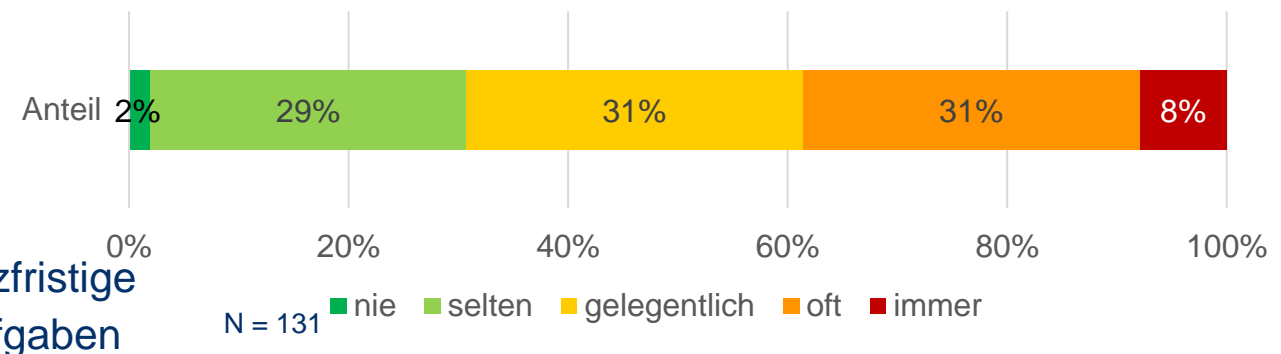
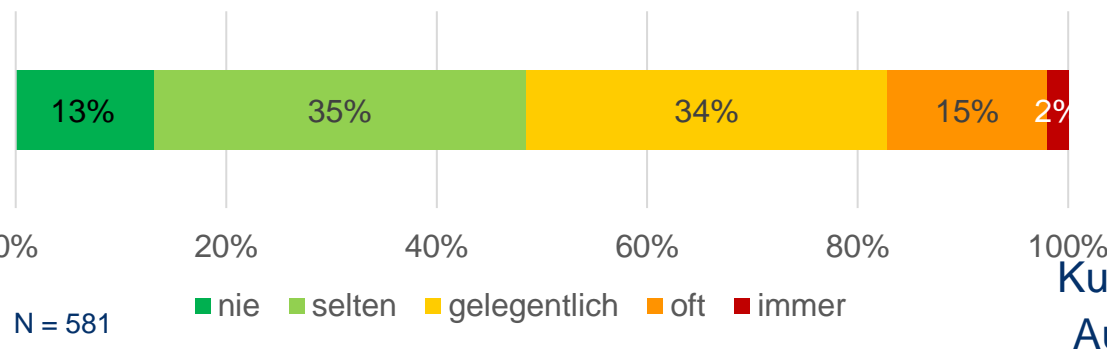
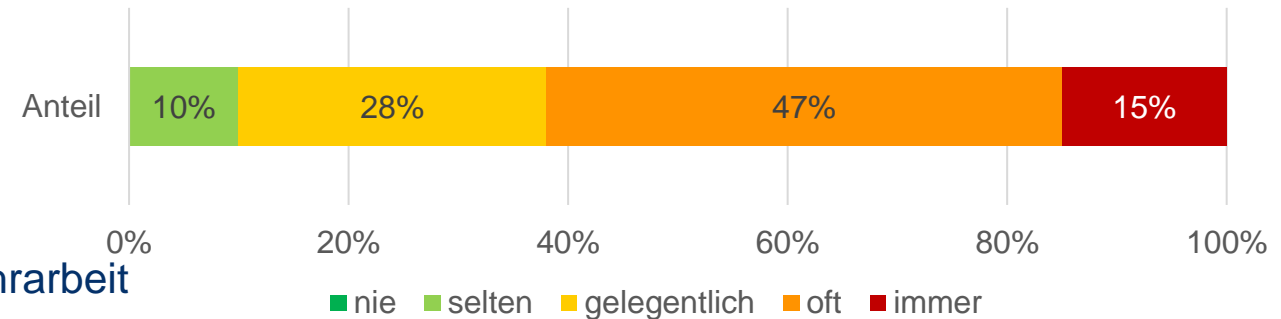


**Arbeitsanfall:** Es muss häufig Mehrarbeit geleistet werden bzw. es kommen häufig auch kurzfristige Aufgaben, sodass länger als geplant gearbeitet werden muss.

### Mitarbeitende

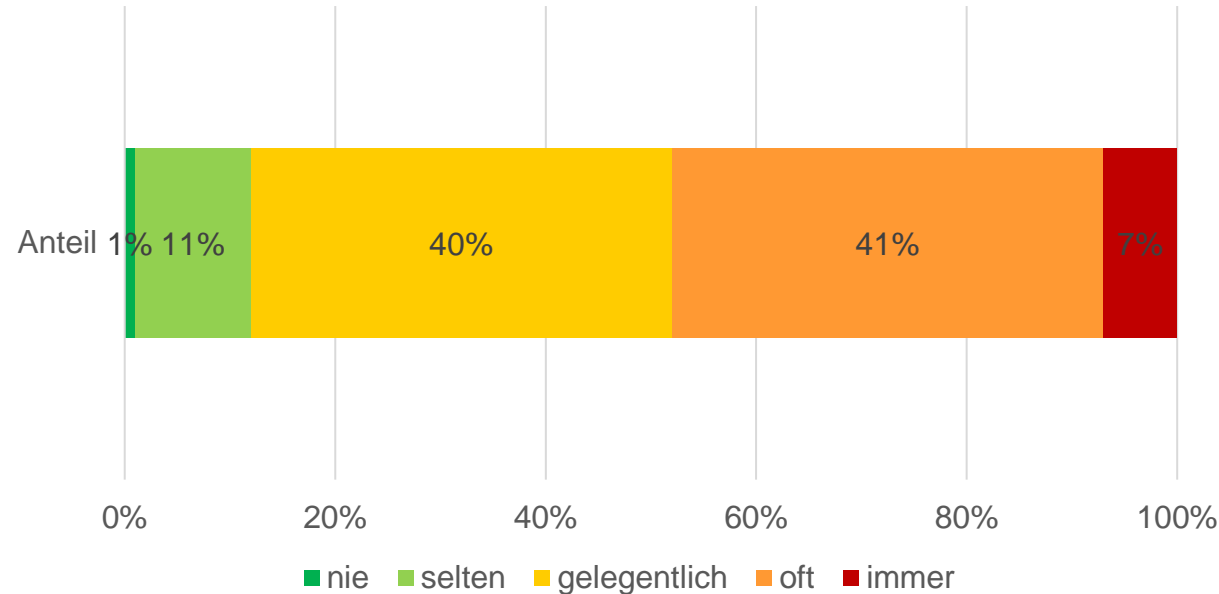


### Führungskräfte



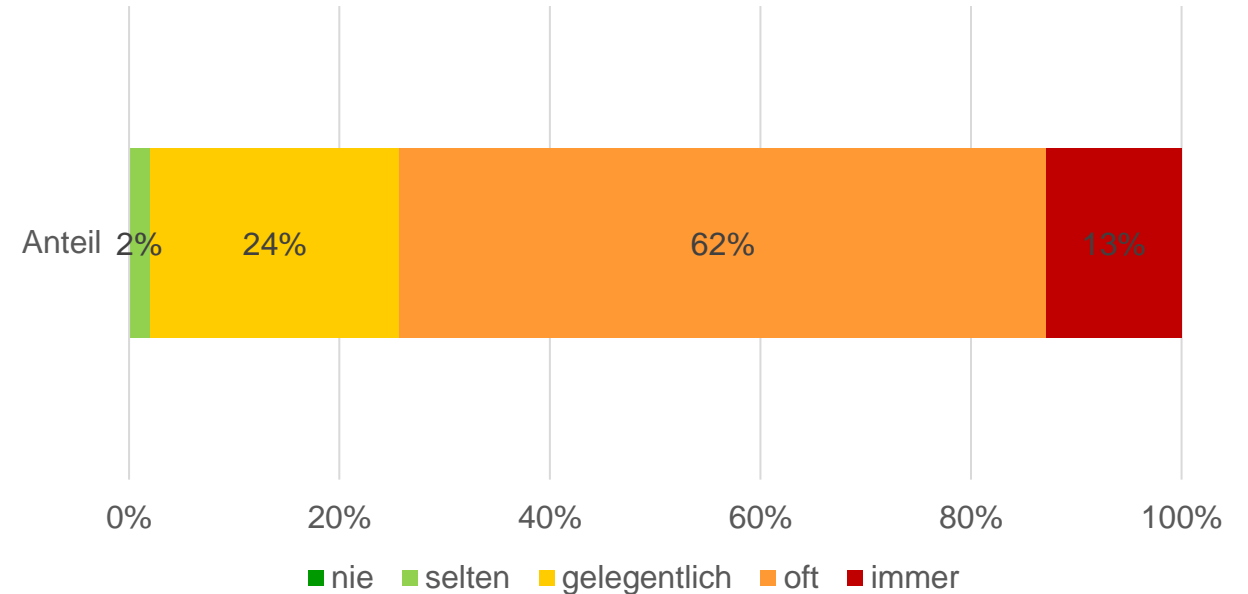
**Störungen und Unterbrechungen:** Unterbrechungen sind zeitlich begrenzte, unfreiwillige Pausen während Arbeitstätigkeiten oder dem Arbeitsprozess, beispielsweise durch andere Personen oder technische Hilfsmittel (z.B. Telefone).

### Mitarbeitende



N = 581

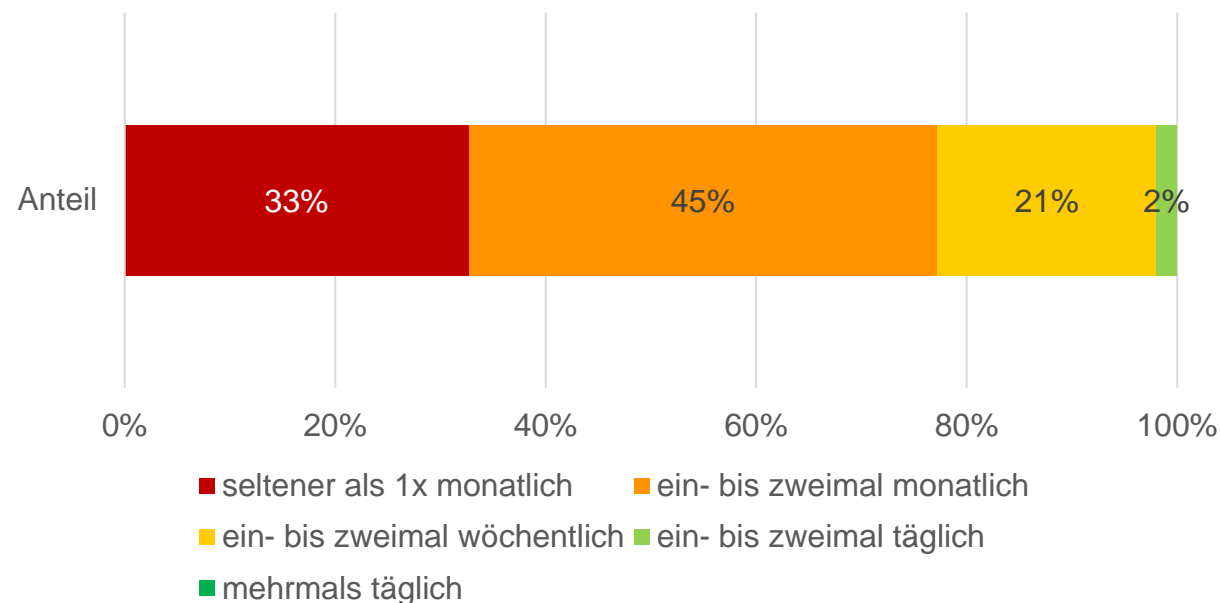
### Führungskräfte



N = 131

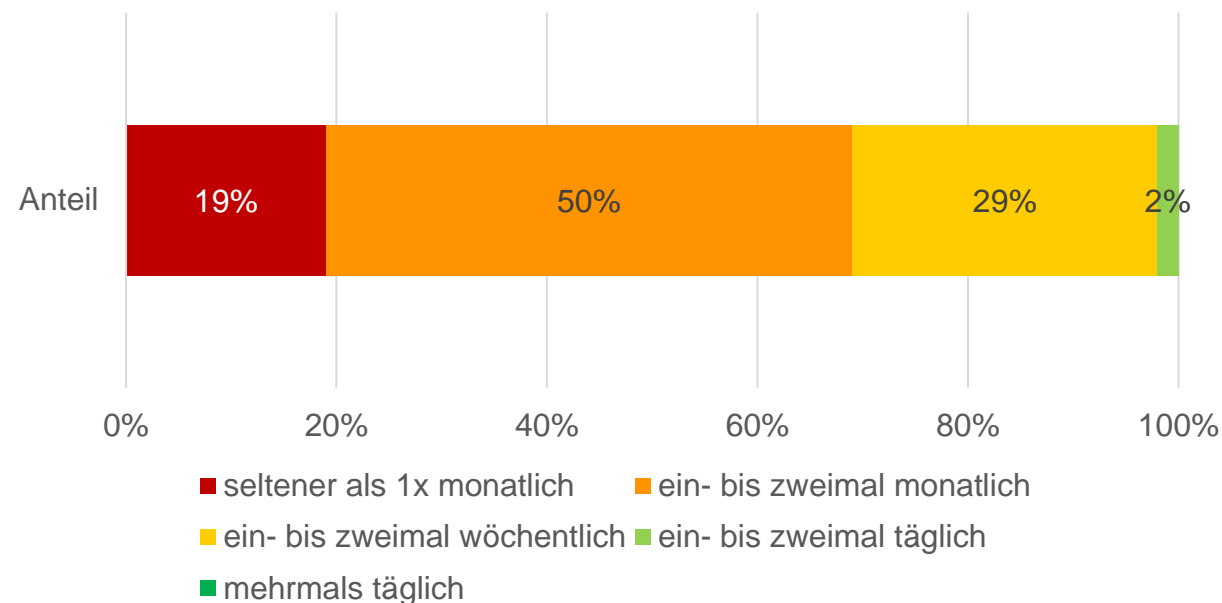
### Feedbackhäufigkeit: „Wie häufig erhalten Sie im Allgemeinen Feedback bzw. Rückmeldungen von Ihrer Führungskraft?“

#### Mitarbeitende



N = 581

#### Führungskräfte

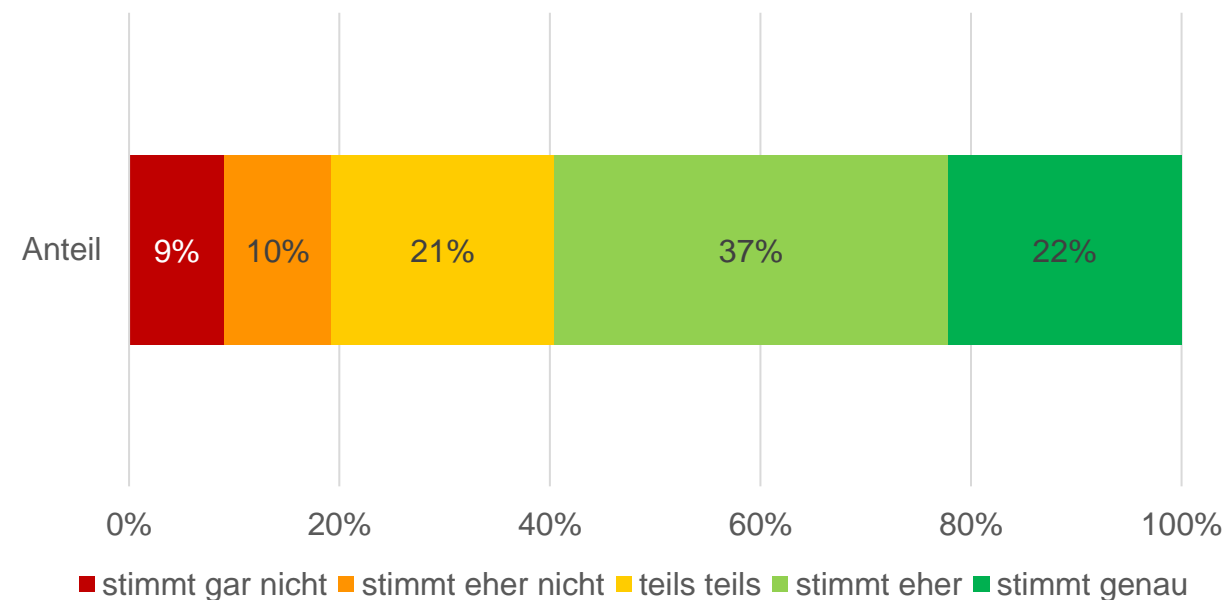
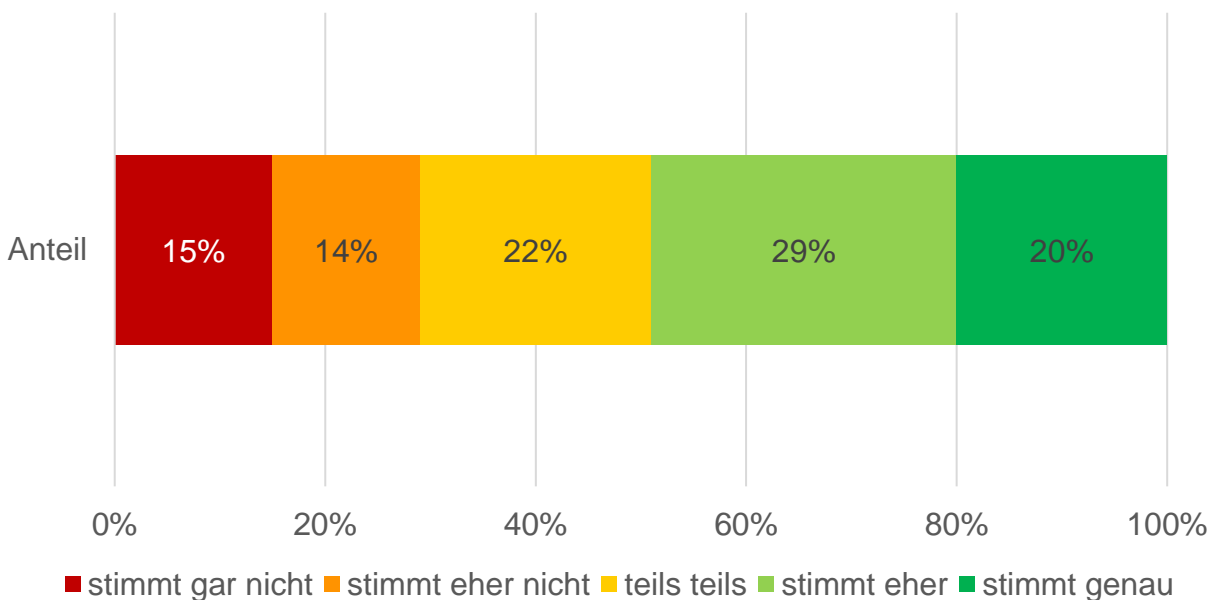


N = 131

**Feedbackqualität:** „Ich finde das Feedback, das ich von meiner direkten Führungskraft bekomme, sehr nützlich.“

### Mitarbeitende

### Führungskräfte

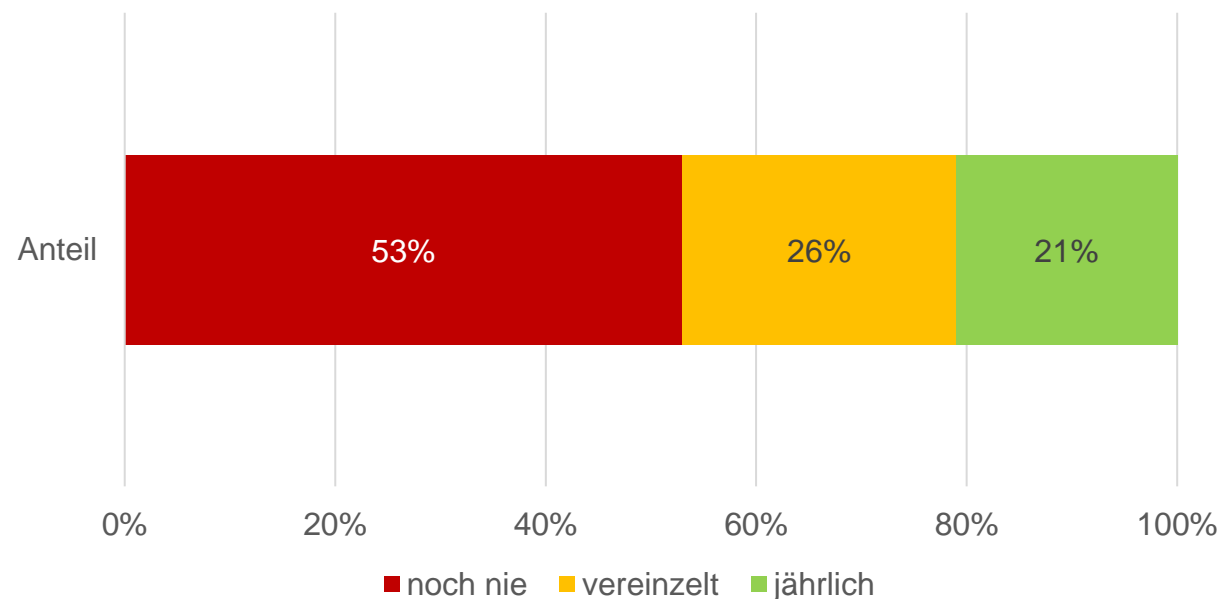


N = 581

N = 131

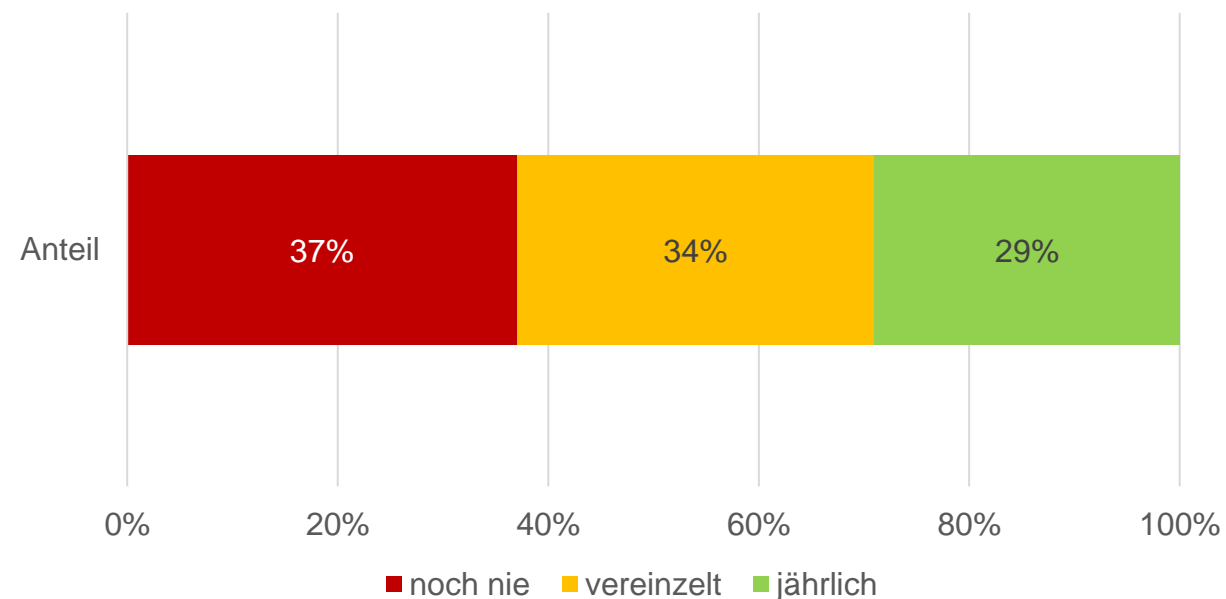
### Jahresgespräch im letzten Jahr: „Wurde Ihnen in den letzten Jahren an der FAU regelmäßig ein Jahresgespräch angeboten?“

#### Mitarbeitende



N = 581

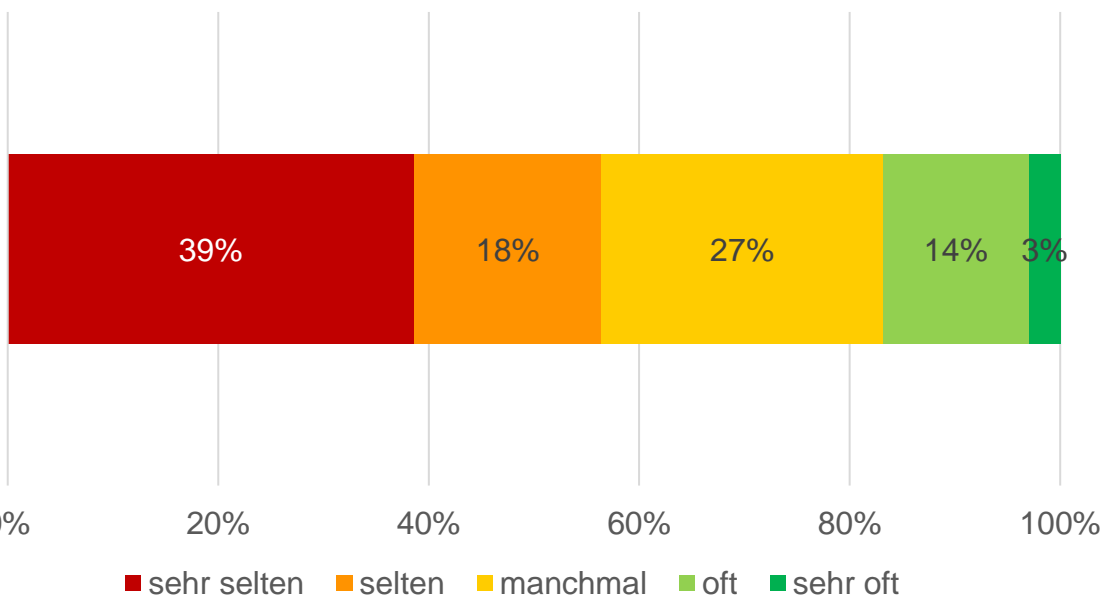
#### Führungskräfte



N = 131

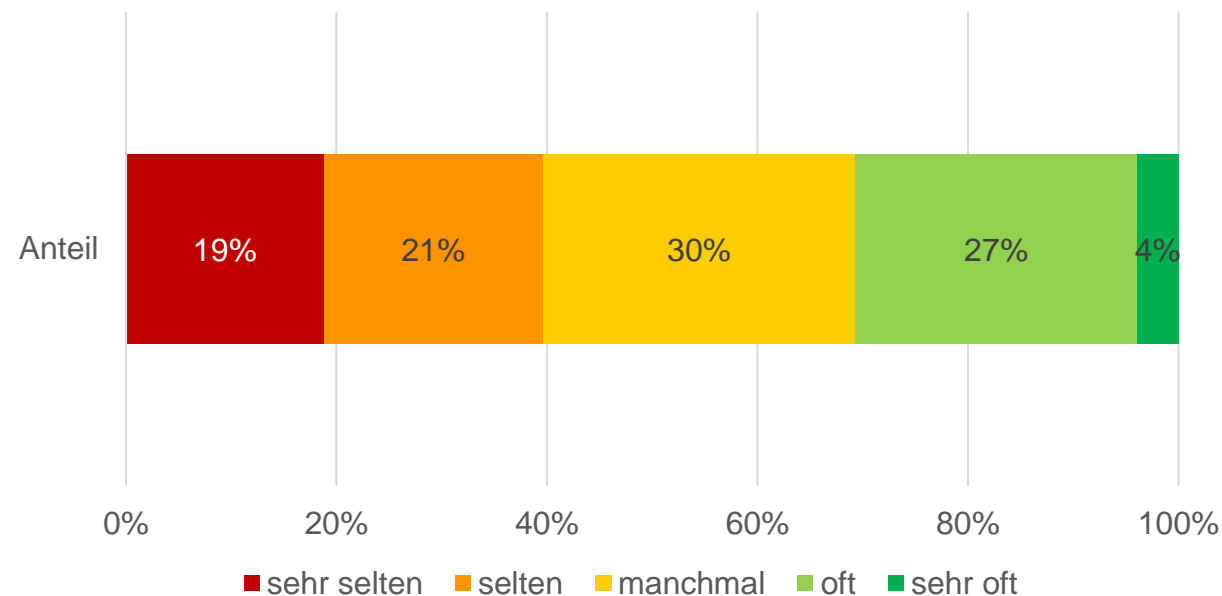
**Feedback durch Führungskraft:** „Wie häufig haben Sie im Allgemeinen von Ihrer Führungskraft Feedback über Ihr Verhalten und Ihre Ergebnisse bei der Arbeit erhalten, ohne dass Sie selbst danach gefragt haben?“

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

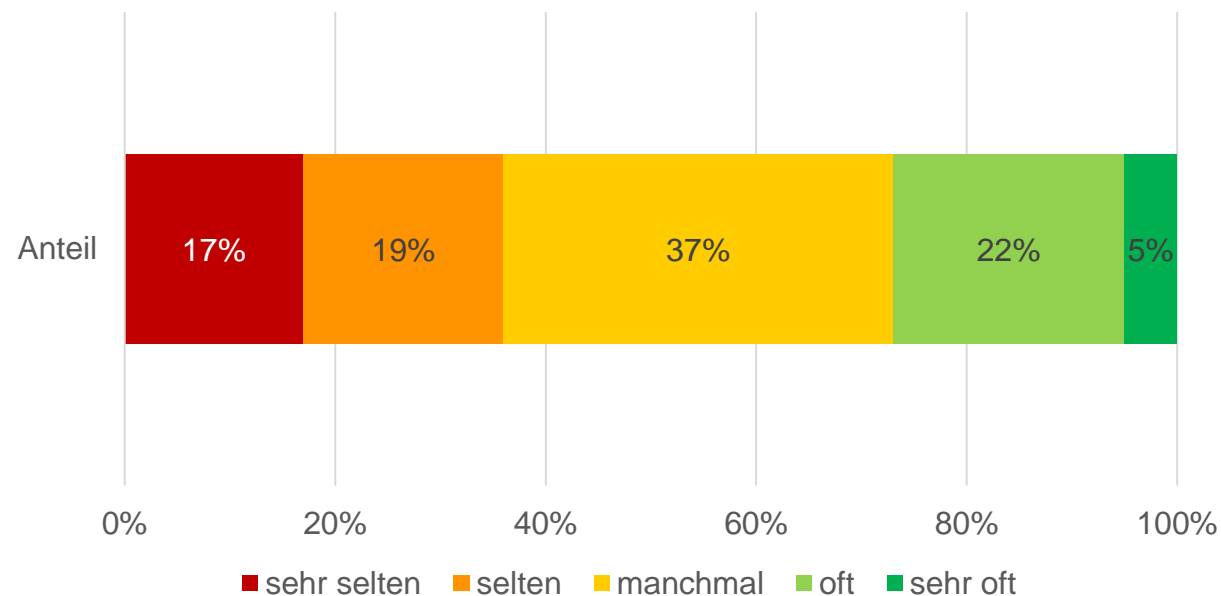


N = 131



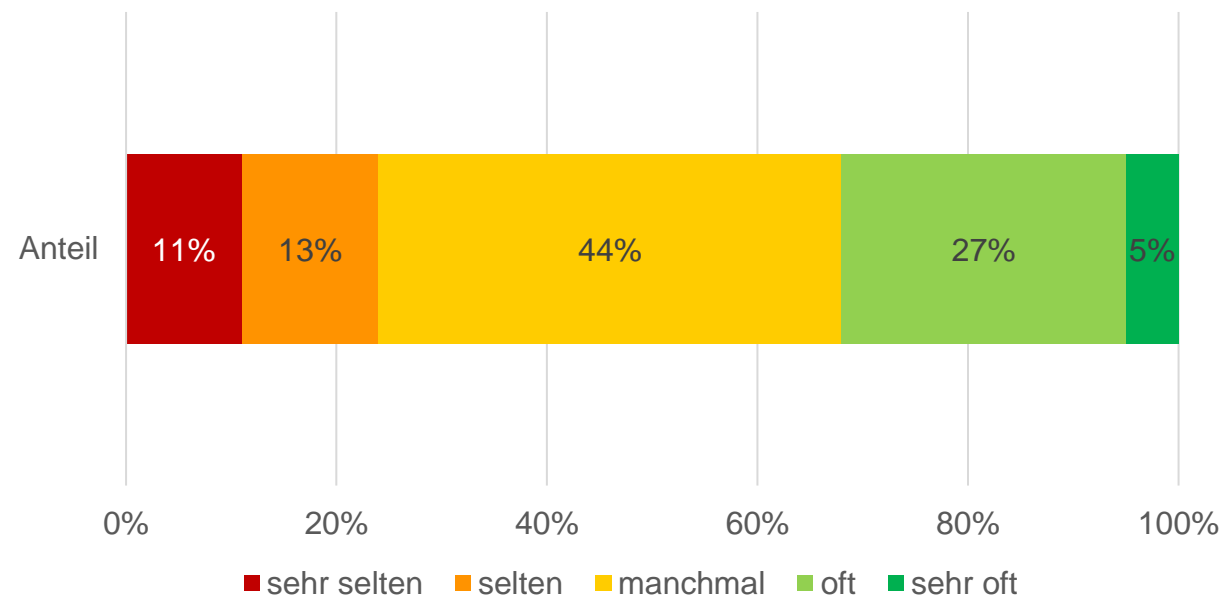
**Feedback durch Kolleginnen und Kollegen:** „Wie häufig haben Sie im Allgemeinen von Ihren Kolleginnen und Kollegen Feedback über Ihr Verhalten und Ihre Ergebnisse bei der Arbeit erhalten, ohne dass Sie selbst danach gefragt haben?“

### Mitarbeitende



N = 581

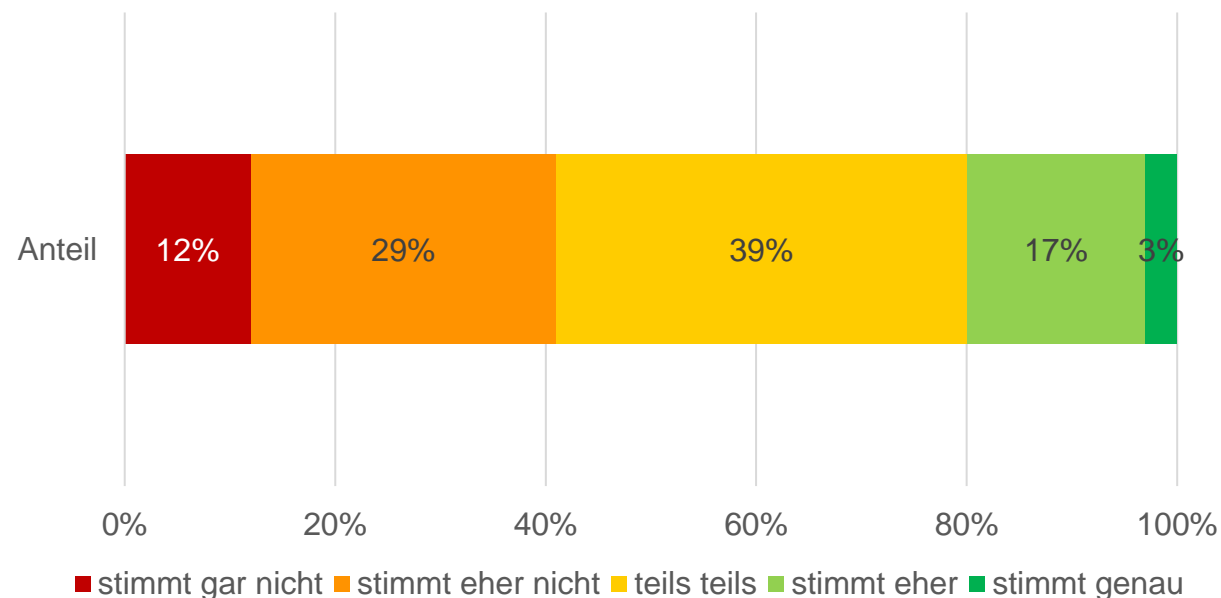
### Führungskräfte



N = 131

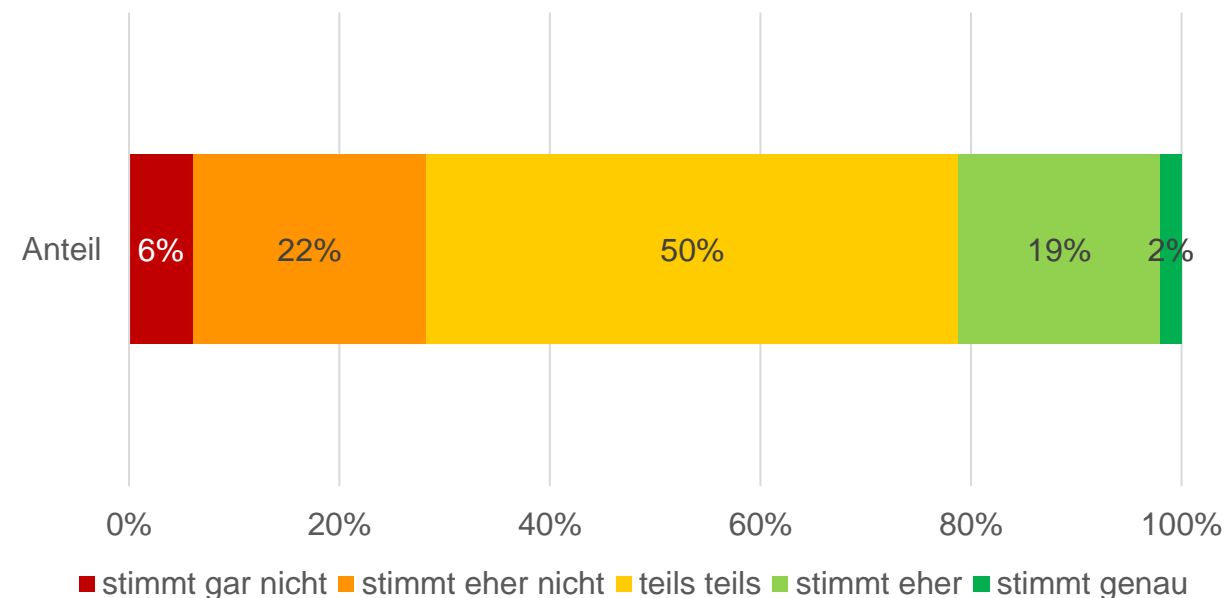
**Transparenz:** Betriebliche Abläufe, Entscheidungen und Perspektiven sind transparent und nachvollziehbar.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte



N = 131

## Mitarbeitende

- **30% der Mitarbeitenden** geben an, dass sie eher bzw. sehr häufig **unnötige Tätigkeiten** ausführen (4-5). Auf **weitere 45%** trifft das zumindest teilweise zu (3). **41% der Mitarbeitenden** empfinden darüber hinaus ihre Aufgaben mindestens ab und zu als **ungerechtfertigt** (gehen bspw. über den eigenen Kompetenzbereich hinaus, sind „unfair“) (3-5).
- **29% der Mitarbeitenden** berichten von **Zeitdruck**, der oft oder immer vorhanden ist (4-5), weitere 42% der Mitarbeitenden berichten zumindest von gelegentlichem Zeitdruck (3).
- Es berichten **27% der Mitarbeitenden**, dass sie mindestens gelegentlich (3-5) **ständig**, also auch außerhalb der Arbeitszeiten, **erreichbar** sein müssen.

## Führungskräfte

- **25% der Führungskräfte** geben an, dass sie eher bzw. sehr häufig **unnötige Tätigkeiten** ausführen (4-5). Auf **weitere 49%** trifft das zumindest teilweise zu (3). **40% der Führungskräfte** empfinden darüber hinaus ihre Aufgaben mindestens ab und zu als **ungerechtfertigt** (3-5).
- **55% der Führungskräfte** berichten von **Zeitdruck**, der oft oder immer vorhanden ist (4-5), weitere **34% der Führungskräfte** berichten zumindest von gelegentlichem Zeitdruck (3).
- Es berichten **45% der Führungskräfte**, dass sie mindestens gelegentlich (3-5) **ständig**, also auch außerhalb der Arbeitszeiten, **erreichbar** sein müssen.

## Mitarbeitende

- 83% der Mitarbeitenden sind zufrieden mit der Möglichkeit, von **zuhause aus arbeiten zu können** (4-5). Auf **17% der Mitarbeitenden** trifft das jedoch nur teilweise bis nicht zu (1-3).
- **Die Mitarbeitenden** sehen zumindest teilweise **Herausforderungen** bei der **Arbeit aus dem Homeoffice** (bspw. **35%** teilweise bis volle (3-5) Zustimmung bzgl. technische Infrastruktur, Zugriff auf Programme und Informationen etc.).
- **75% der Mitarbeitenden** geben an, dass sie mindestens teilweise oder öfter (3-5) **Mehrarbeit** leisten.

## Führungskräfte

- **82% der Führungskräfte** sind zufrieden mit der Möglichkeit, von **zuhause aus arbeiten zu können** (4-5). Auf 18% der Führungskräfte trifft das jedoch nur teilweise bis nicht zu (1-3).
- Auch **die Führungskräfte** sehen zumindest teilweise **Herausforderungen** bei der **Arbeit aus dem Homeoffice** (bspw. **35%** teilweise bis volle (3-5) Zustimmung bzgl. technische Infrastruktur, Zugriff auf Programme und Informationen etc.).
- **90% der Führungskräfte** geben an, dass sie mindestens gelegentlich oder öfter (3-5) **Mehrarbeit leisten**.

## Mitarbeitende

- Nur 2% der Mitarbeitenden berichten, täglich **Feedback bzw. Rückmeldungen von Ihrer Führungskraft** zu bekommen (5), für **45% der Mitarbeitenden** trifft das nur ein- bis zweimal monatlich zu (3), **33% der Mitarbeitenden erhalten seltener als einmal monatlich Feedback von ihrer direkten Führungskraft** (1-2).
- **51% der Mitarbeitenden** bewerten dieses Feedback als **nur teilweise bis gar nicht** (1-3) **nützlich**.
- **83% der Mitarbeitenden** erhalten nur teilweise oder seltener (1-3) Feedback von ihrer **Führungskraft** und **73% der Mitarbeitenden** erhalten nur teilweise oder seltener (1-3) Feedback von ihren **Kolleginnen und Kollegen**, ohne selbst danach gefragt zu haben.
- Für **80% der Mitarbeitenden** sind die betrieblichen **Abläufe als nicht bis teilweise transparent und nachvollziehbar** (1-3).

## Führungskräfte

- Nur 2% der Führungskräfte berichten, täglich **Feedback bzw. Rückmeldungen von Ihrer Führungskraft** zu bekommen (5), für **50% der Führungskräfte** trifft das nur ein- bis zweimal monatlich zu (3), **19% der Führungskräfte erhalten seltener als einmal monatlich Feedback von ihrer direkten Führungskraft** (1-2).
- **40% der Führungskräfte** bewerten dieses Feedback als **nur teilweise bis gar nicht** (1-3) **nützlich**.
- **70% der Führungskräfte** erhalten nur teilweise oder seltener (1-3) Feedback von ihrer **Führungskraft** und **68% der Führungskräfte** erhalten nur teilweise oder seltener (1-3) Feedback von ihren **Kolleginnen und Kollegen**, ohne selbst danach gefragt zu haben.
- Für **78% der Führungskräfte** sind die betrieblichen **Abläufe als nicht bis teilweise transparent und nachvollziehbar** (1-3).

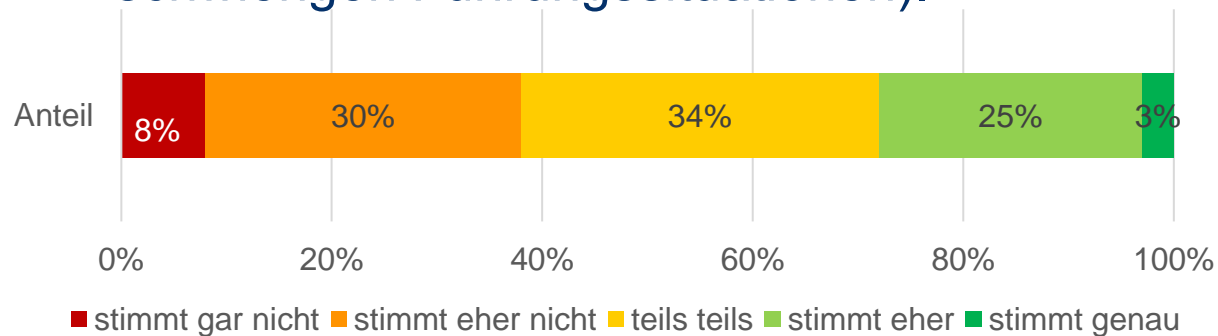
# Themenfelder der Befragung

## 3. Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen

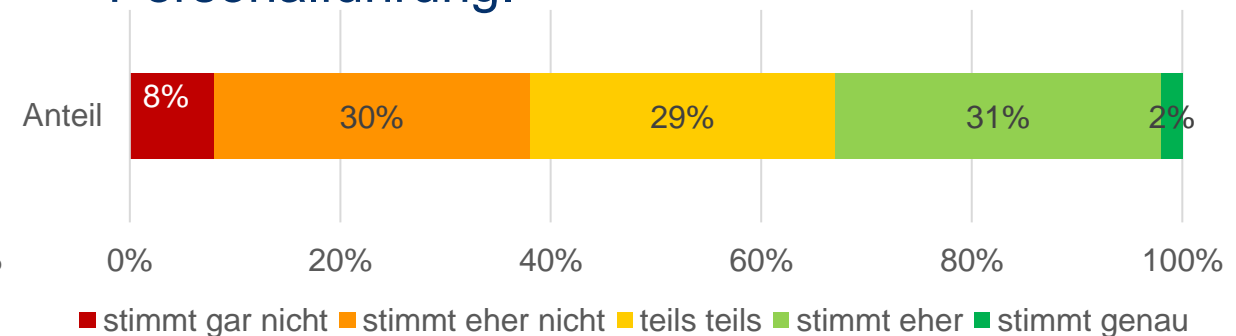
Arbeitsaufgabe/-inhalt					
Vollständigkeit der Tätigkeit	Verantwortung	Handlungsspielraum	Emotionale Inanspruchnahme	Abwechslungsreichtum	Qualifikation & Einsatz
	Info-Angebot				
Arbeitsorganisation					
Anforderungen/Realisierungsbedingungen	Arbeitszeit	Arbeitsanfall & zeitlicher Aufwand	Störungen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

### Tätigkeit mit Führungsaufgabe:

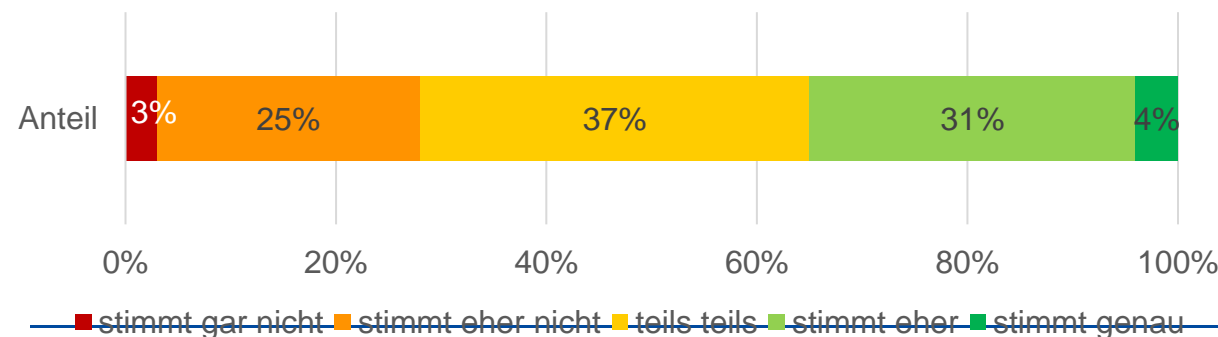
„Meine Universität(sleitung) unterstützt mich in schwierigen Führungssituationen.“



„Ich habe ausreichend Zeit für die Personalführung.“



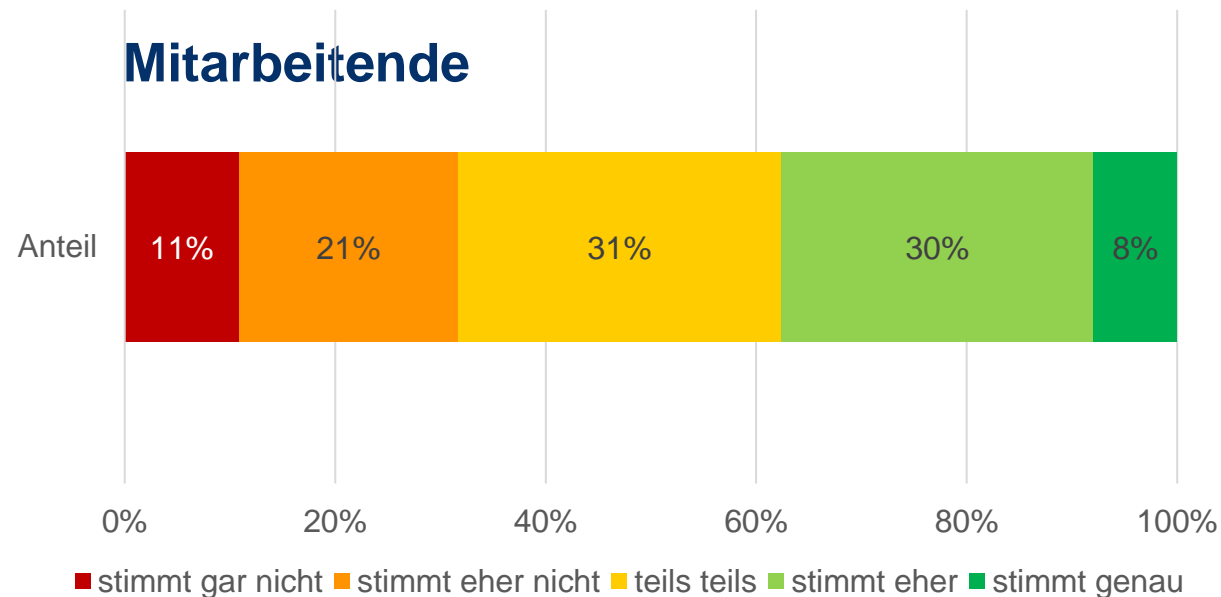
„Mir ist es möglich, die Arbeit für die Beschäftigten gesundheitsförderlich zu gestalten.“



N = 131

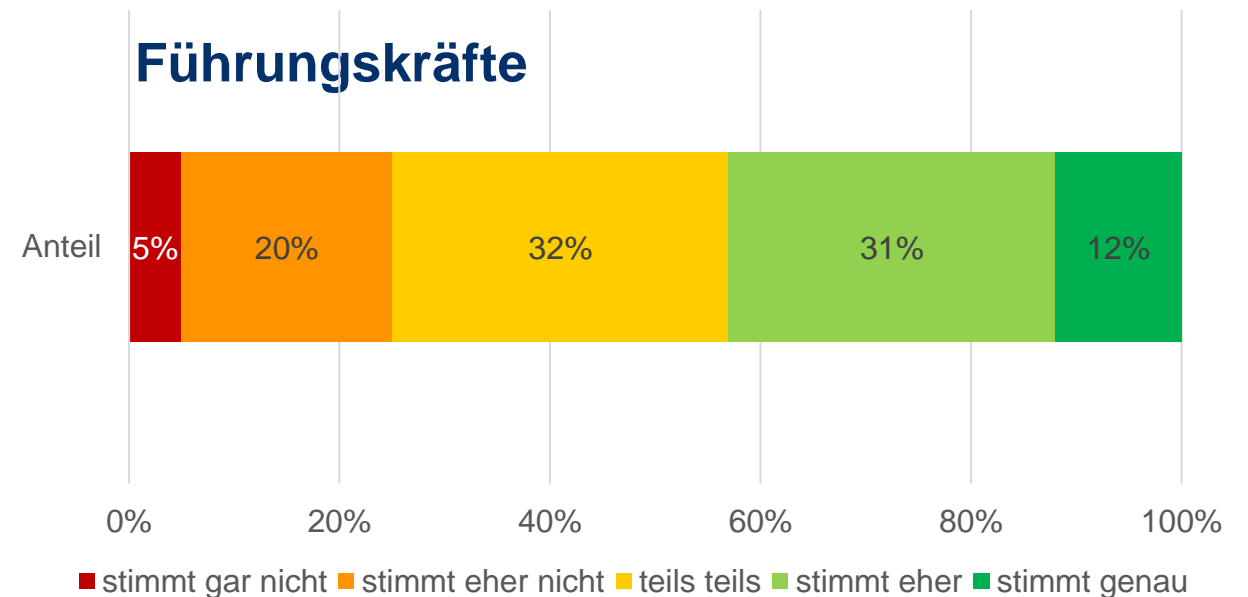
**Vision vermitteln:** Eine Führungskraft, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vision vermittelt und sie inspiriert, überzeugt diese von ihren Ideen, den Zielen der Arbeit und der Arbeit selbst.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

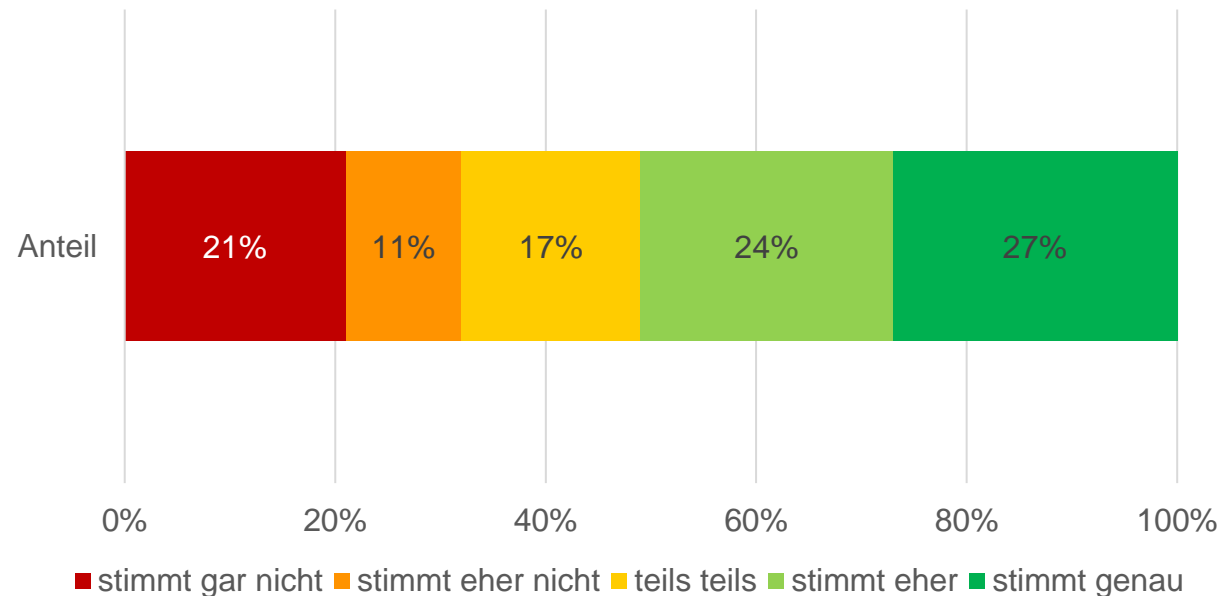


N = 131



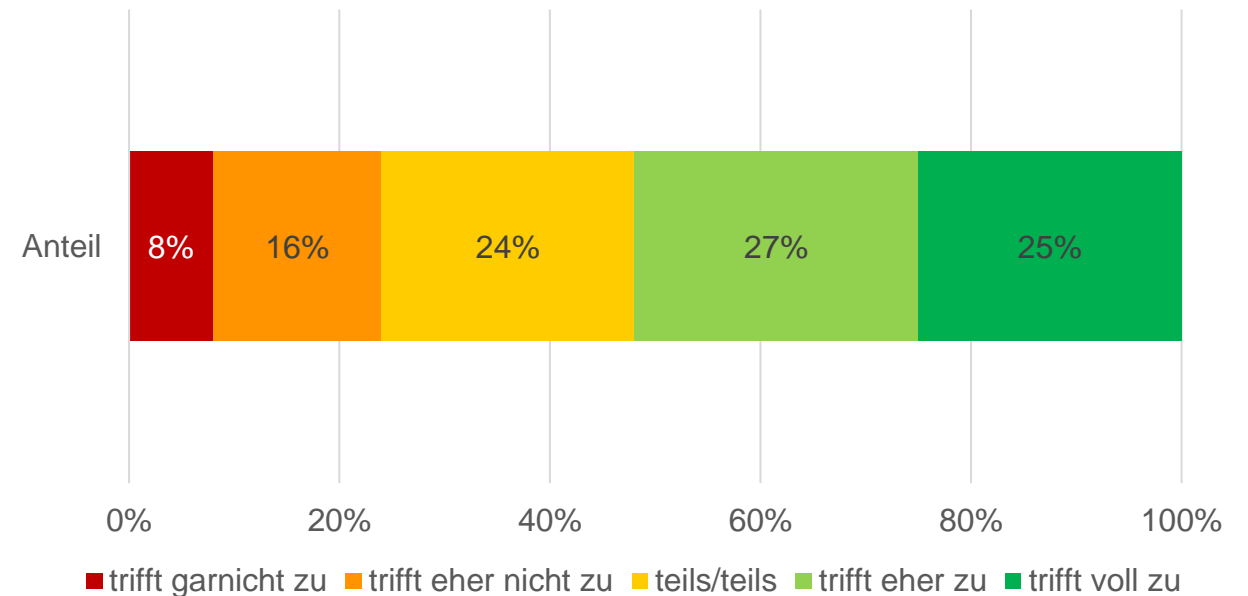
**Unterstützende Führung:** Eine Führungskraft, unterstützend führt, gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lob und Feedback.

### Mitarbeitende



N = 581

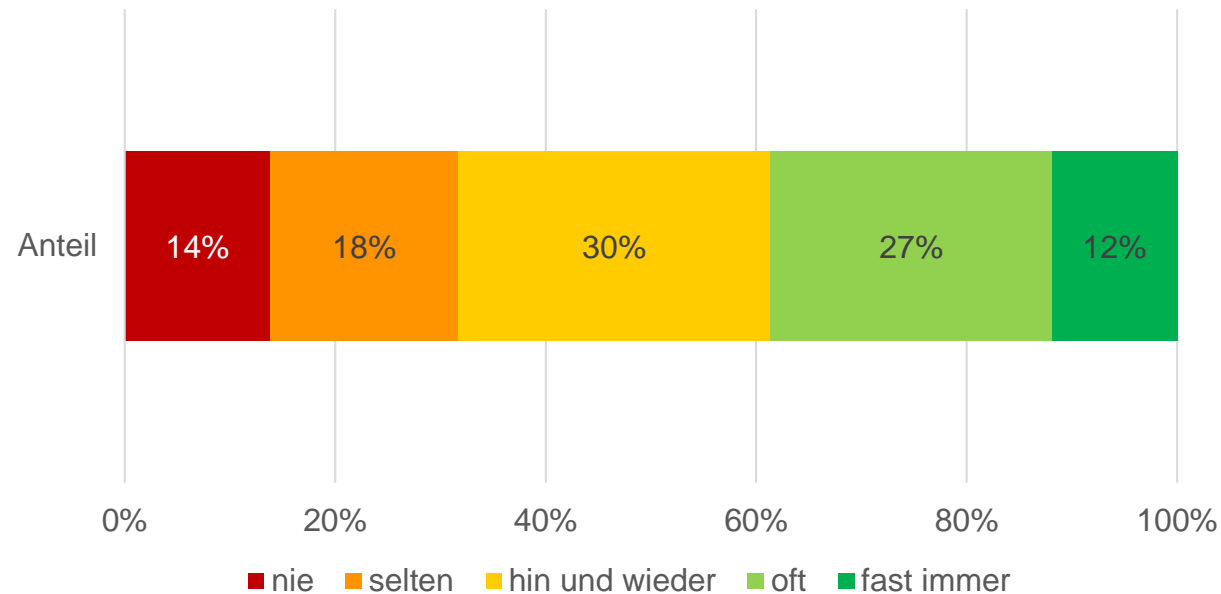
### Führungskräfte



N = 131

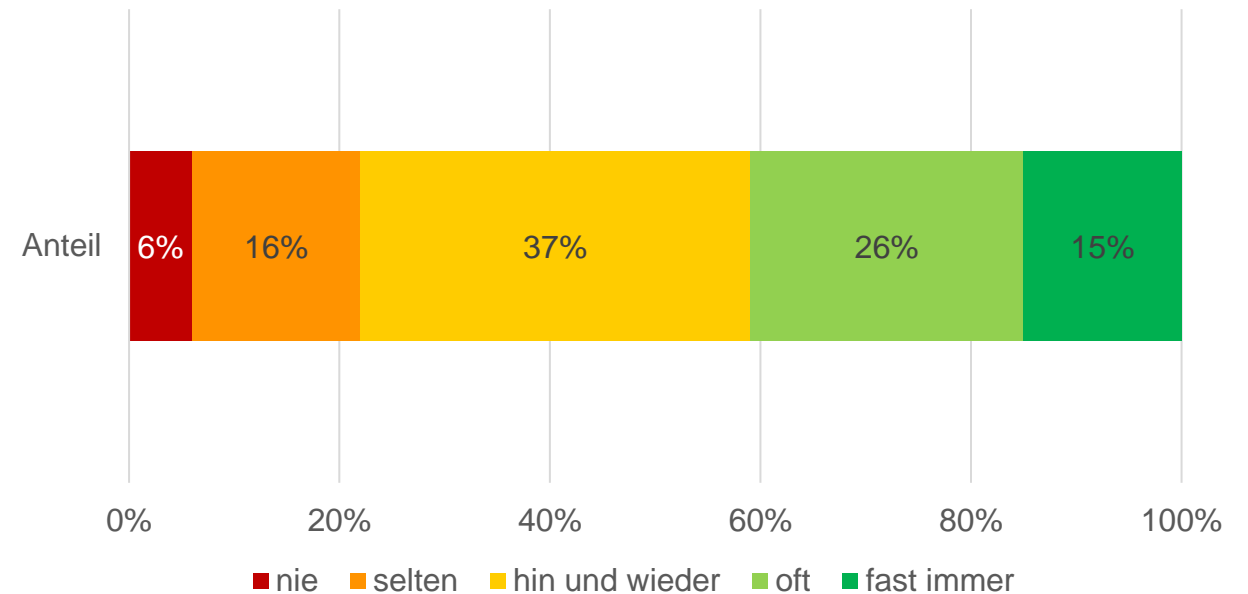
**Gesundheitsorientierte Führung:** Die Führungskraft merkt es ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, wenn es ihnen gesundheitlich nicht gut geht, ihr ist die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig und sie sorgt dafür, dass Belastungen reduziert werden.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

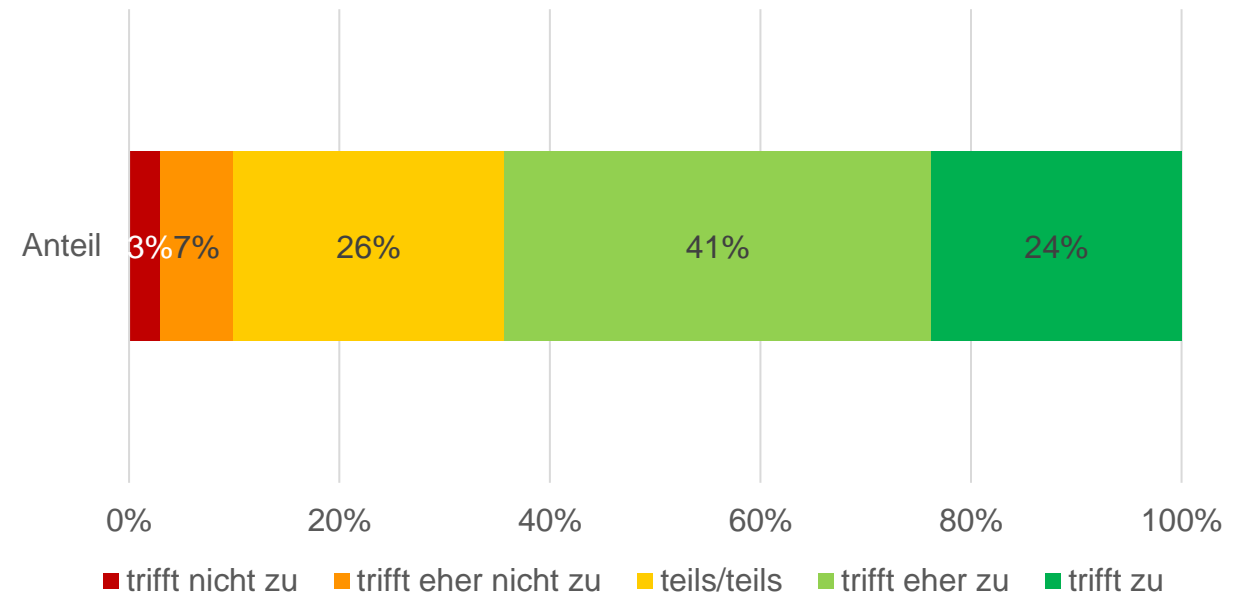
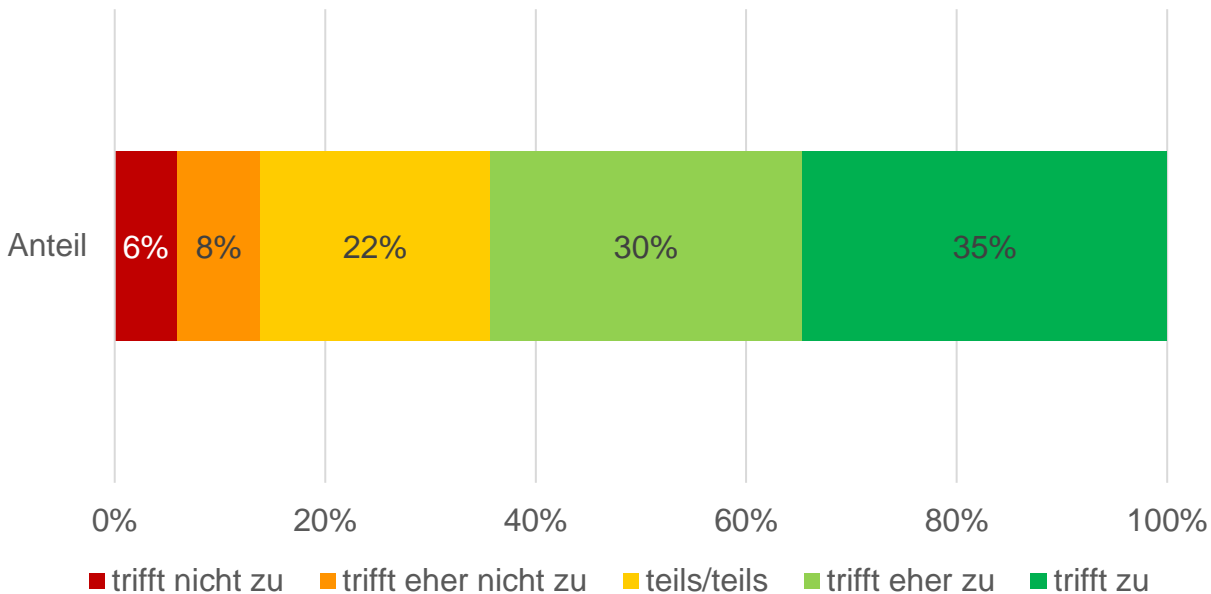


N = 131

### Weisungsbefugnis: „Haben die Verantwortliche die erforderliche Weisungsbefugnis?“

#### Mitarbeitende

#### Führungskräfte

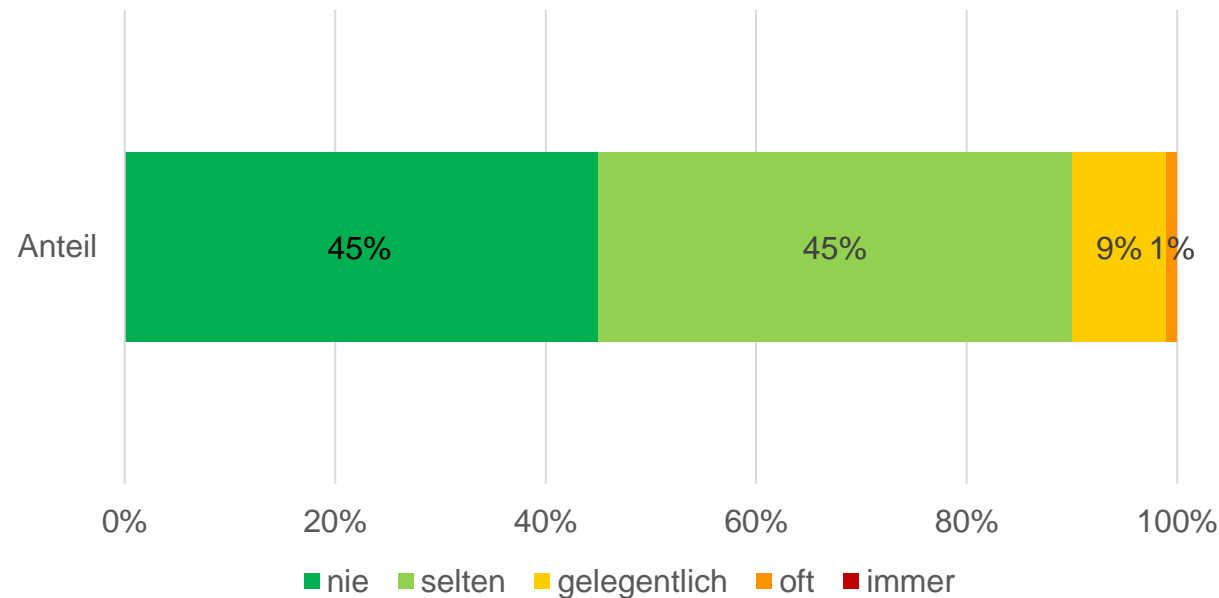


N = 581

N = 131

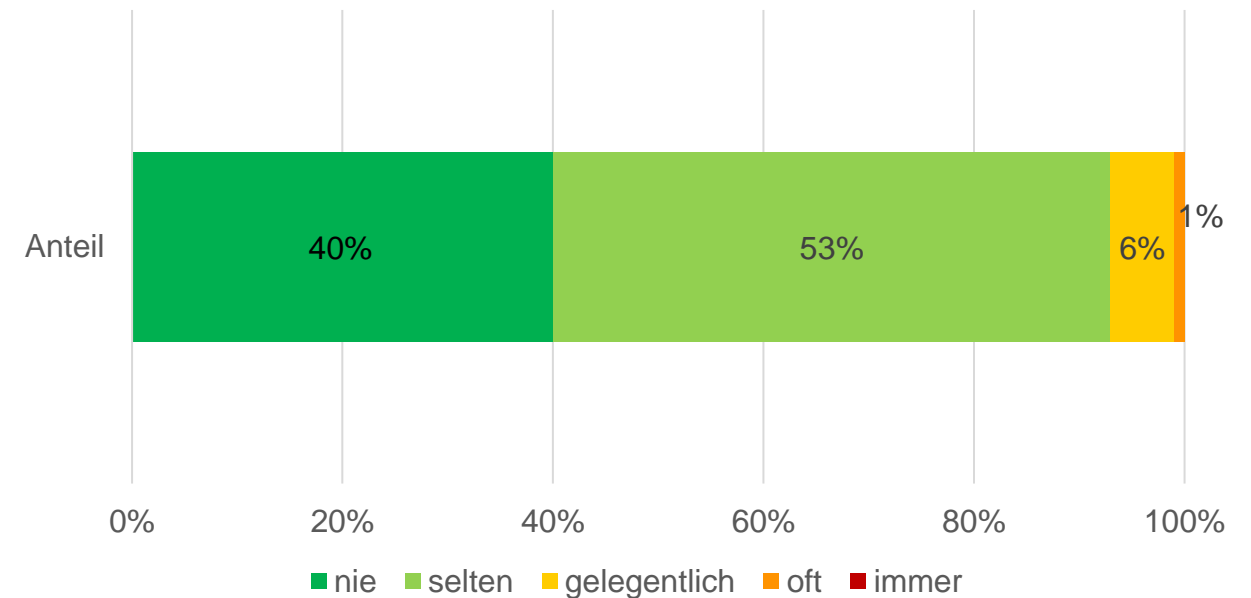
**Mobbing:** Wie häufig es dazu kommt, kritisiert, ignoriert oder bloßgestellt wird, oder aber auch sinnlose Aufgaben zugewiesen bekommt.

### Mitarbeitende



N = 581

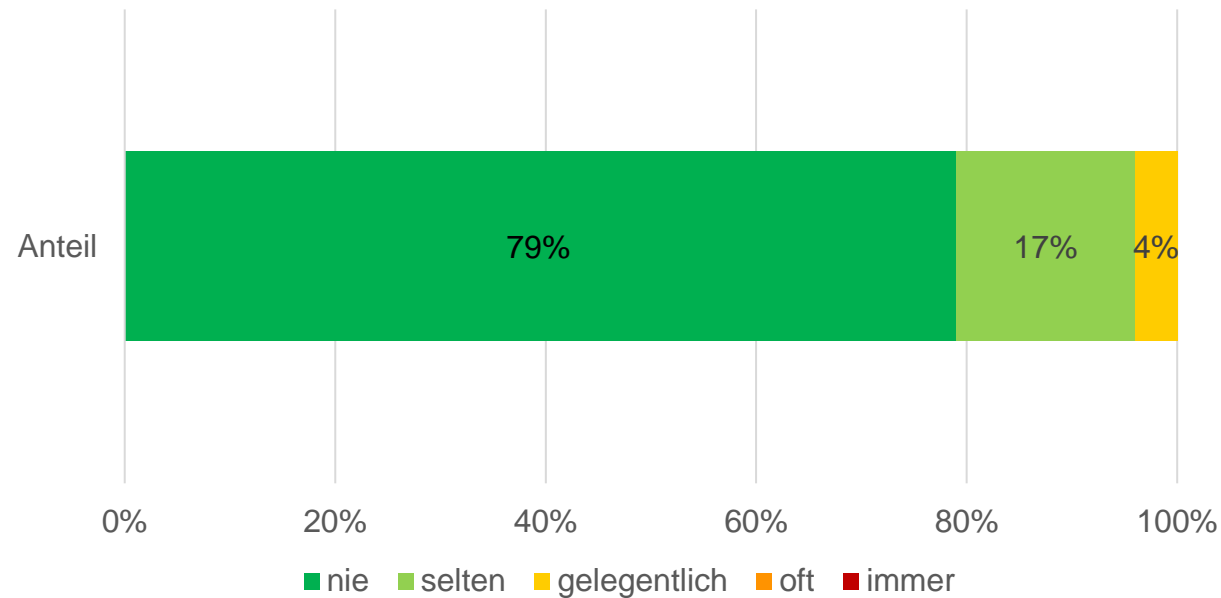
### Führungskräfte



N = 131

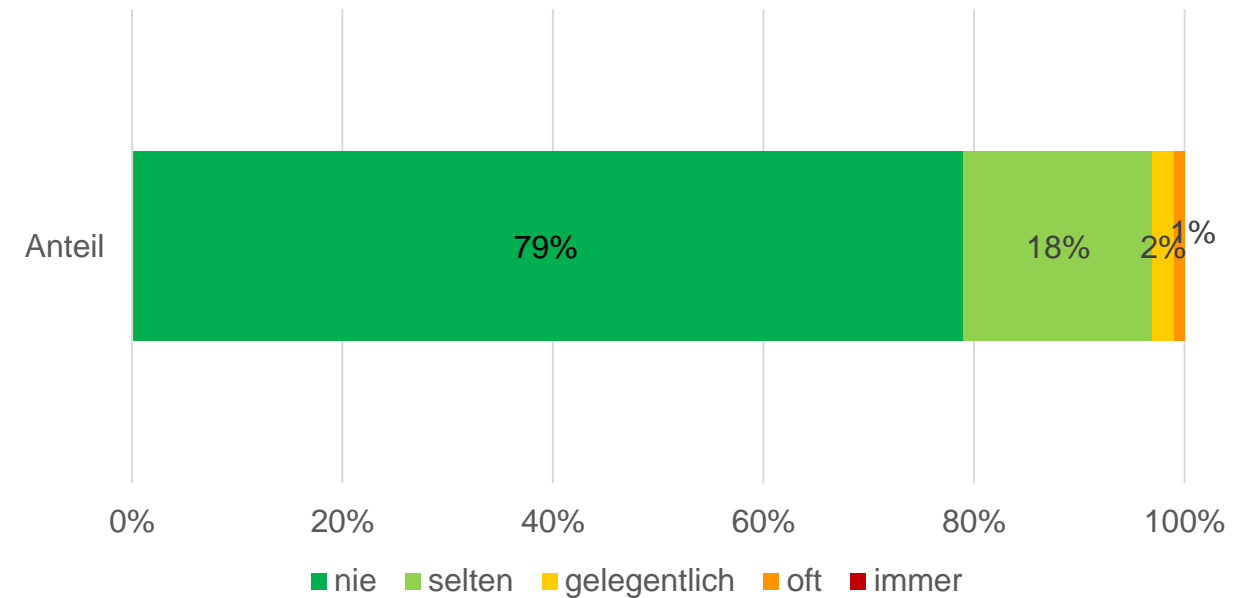
**Psychische Gewalt:** Häufigkeit verbaler Aggression, psychisch wirkender Gewalt oder (sexueller) Belästigung, Nötigung etc.

### Mitarbeitende



N = 581

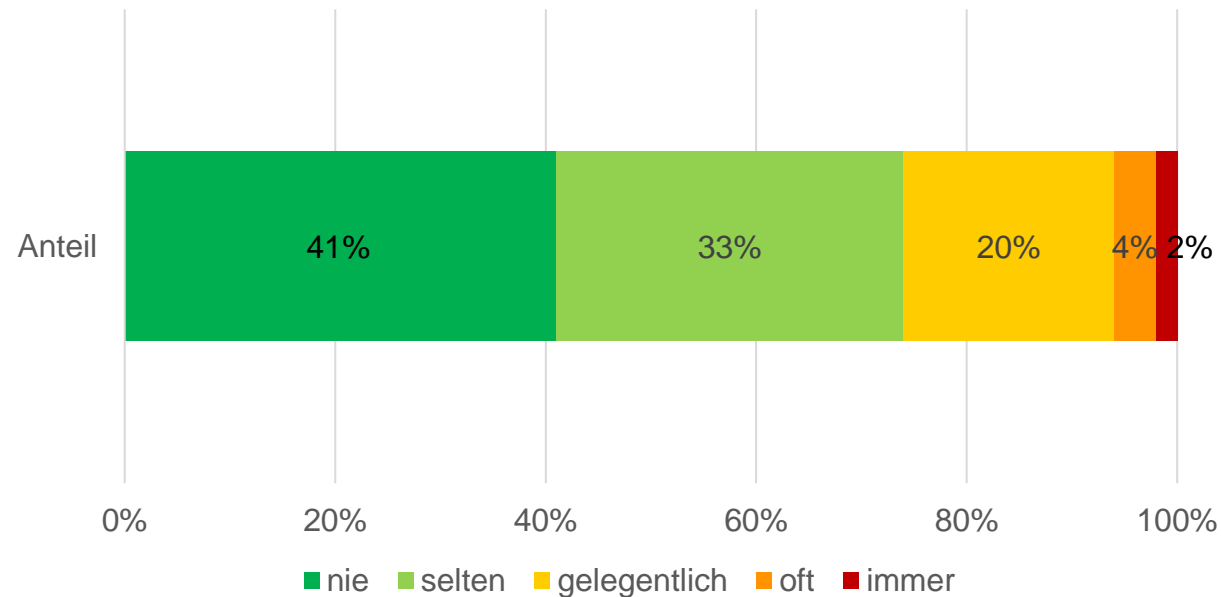
### Führungskräfte



N = 131

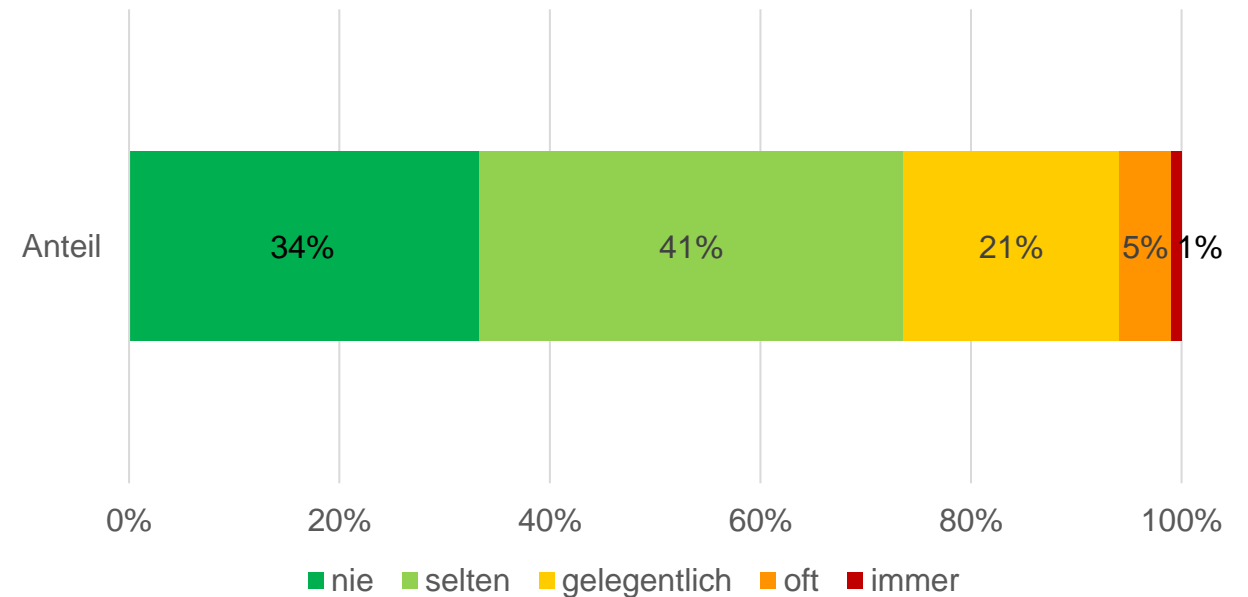
**Arbeitsbezogene Konflikte:** Wie oft gibt es Konflikte über arbeitsbezogene Inhalte zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen?

### Mitarbeitende



N = 581

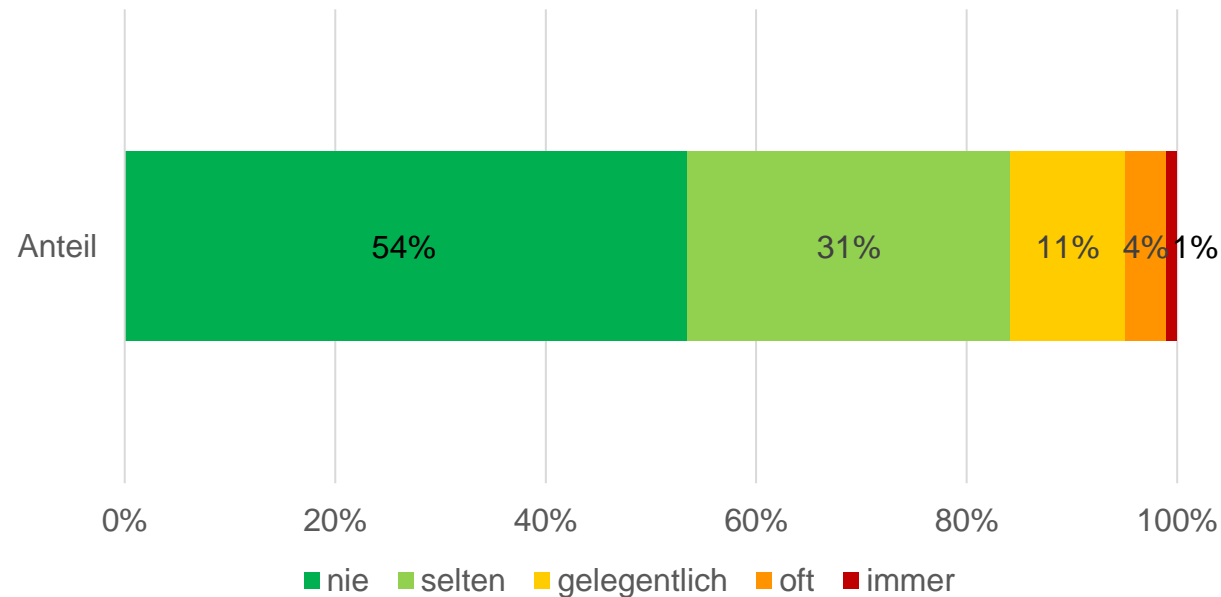
### Führungskräfte



N = 131

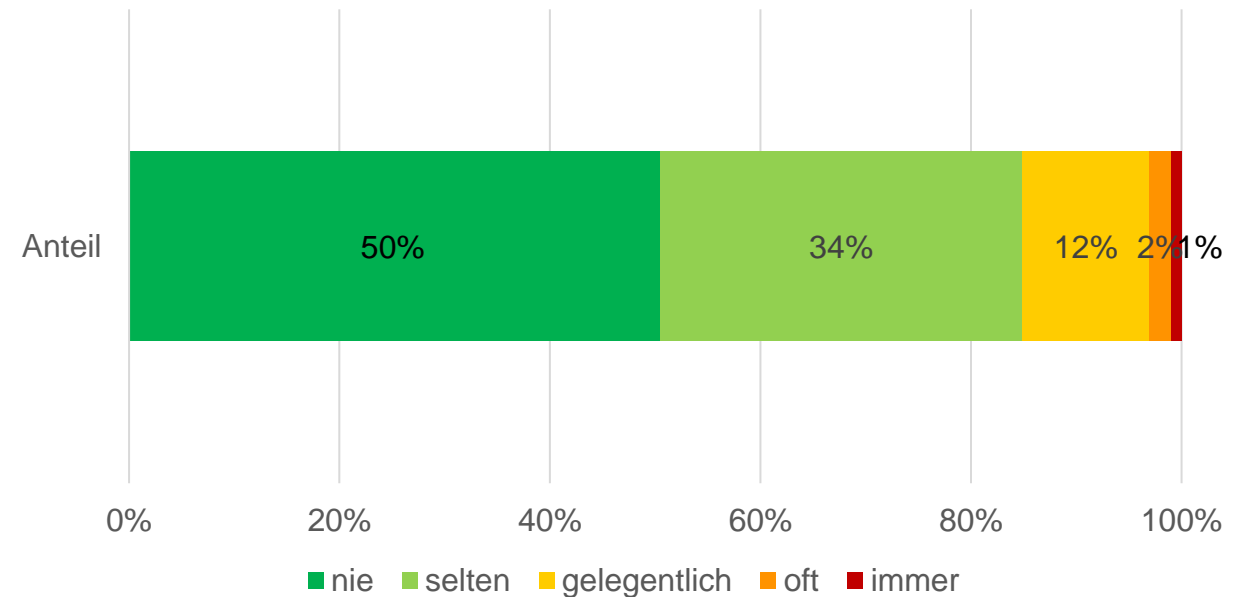
### Beziehungsbezogene Konflikte: Wie oft gibt es soziale Konflikte zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen?

#### Mitarbeitende



N = 581

#### Führungskräfte

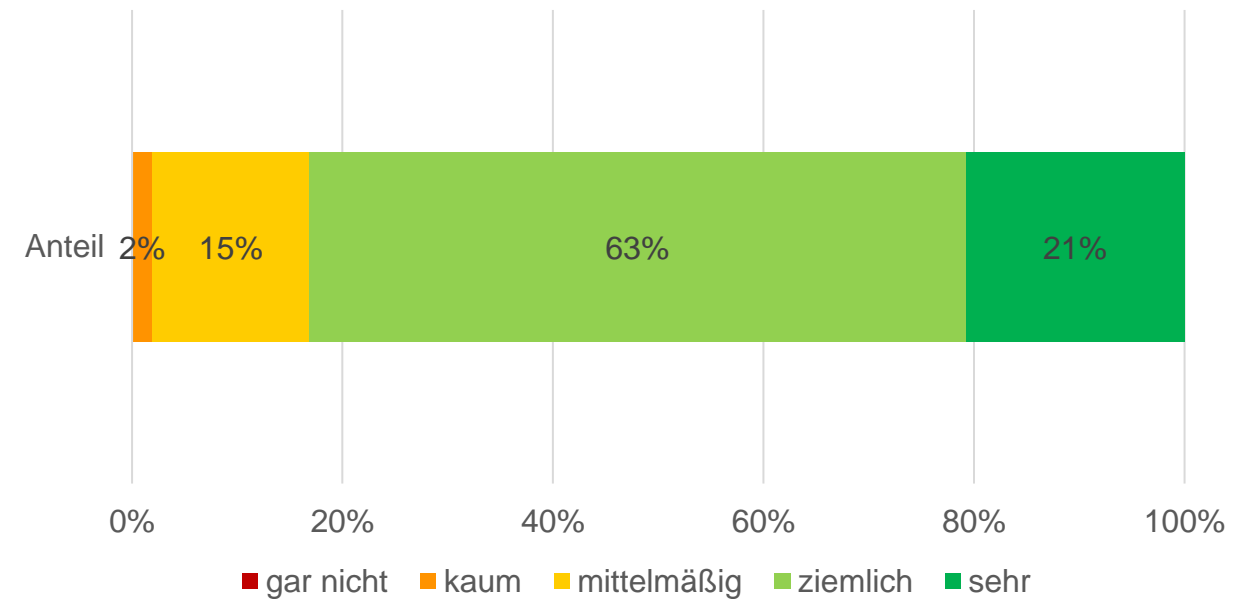
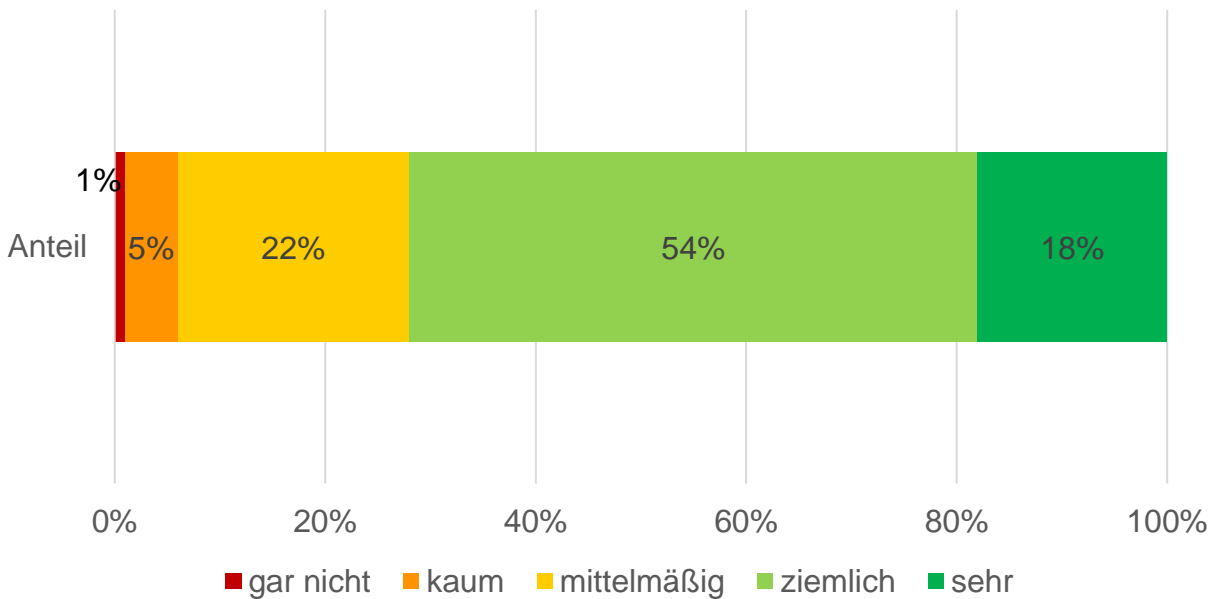


N = 131

**Teamkommunikation:** Wie klar, effektiv, umfassend und regelmäßig erfolgt die Kommunikation zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen?

### Mitarbeitende

### Führungskräfte



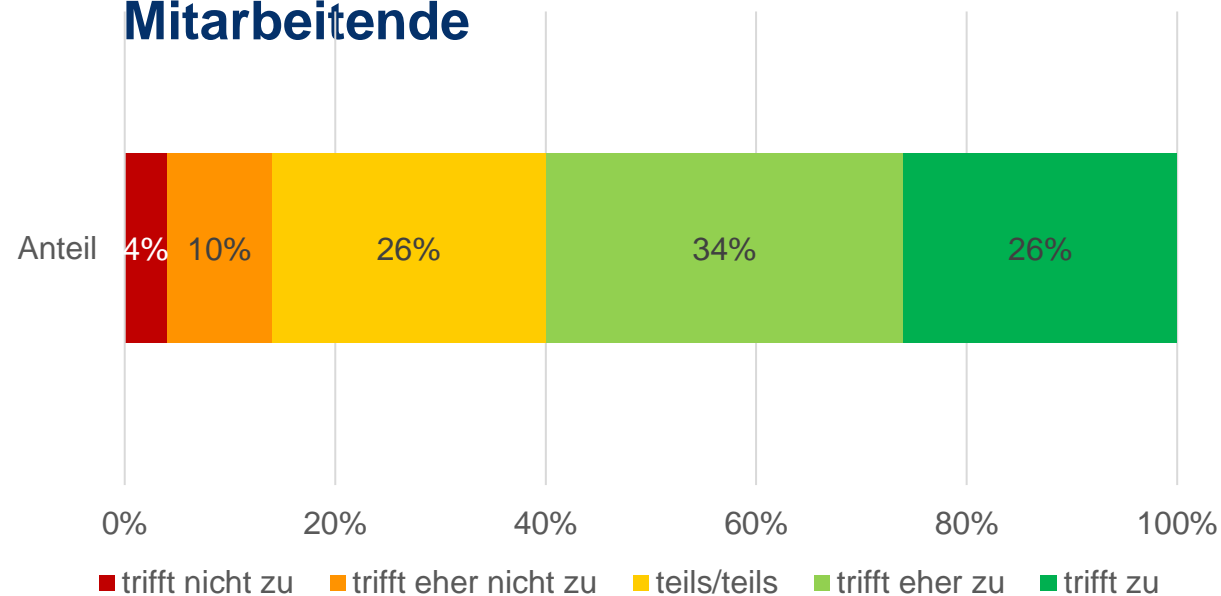
N = 581

N = 131



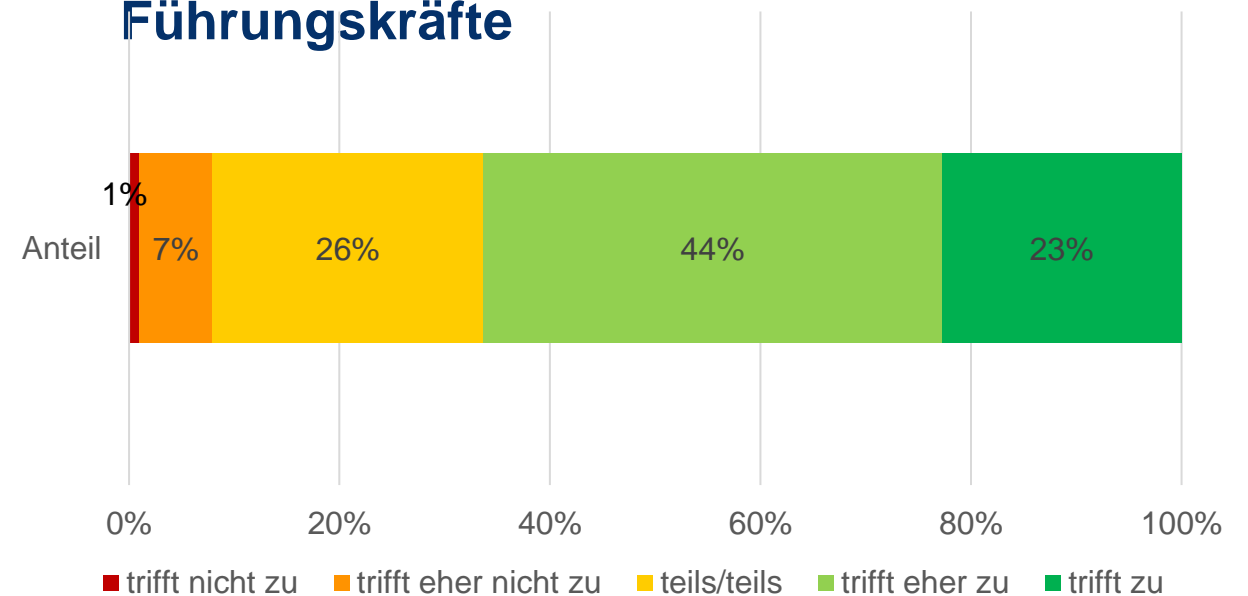
**Soziale Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen:** Die Kolleginnen und Kollegen sprechen beispielsweise Mut zu, hören zu und zeigen Verständnis und Interesse an der Person, unterstützen und helfen also.

### Mitarbeitende



N = 581

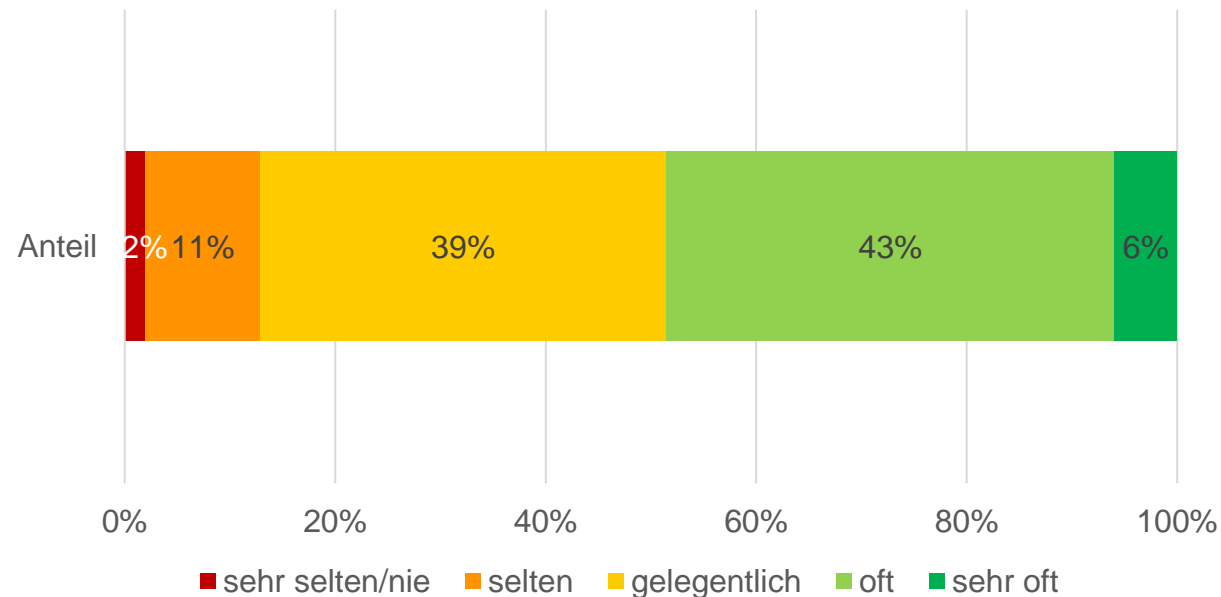
### Führungskräfte



N = 131

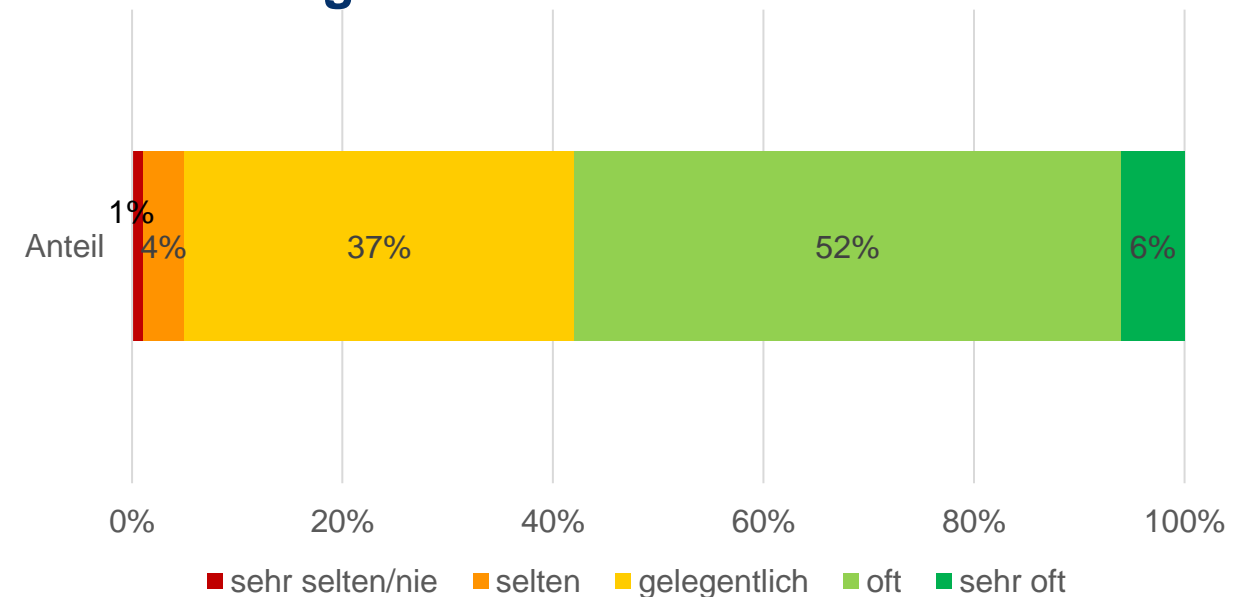
**Informationsaustausch:** Bei der Tätigkeit an der FAU funktionieren die (interdisziplinären) Arbeitsabläufe bei der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen und Bereichen, über Änderungen von Vorgaben und Ähnlichem wird informiert.

### Mitarbeitende



N = 581

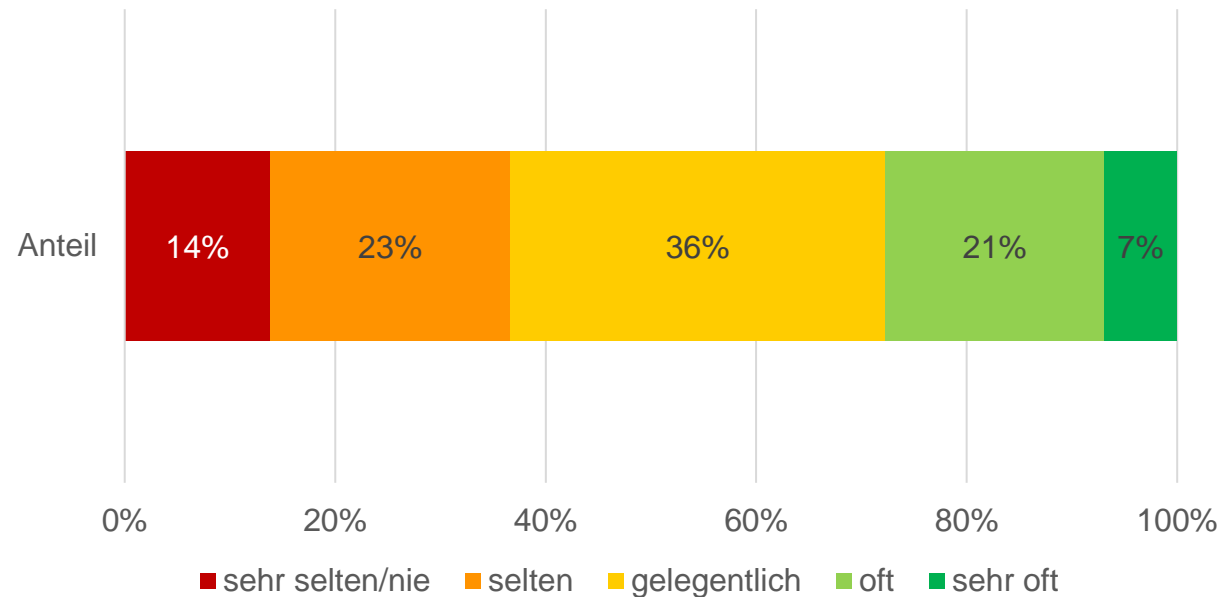
### Führungskräfte



N = 131

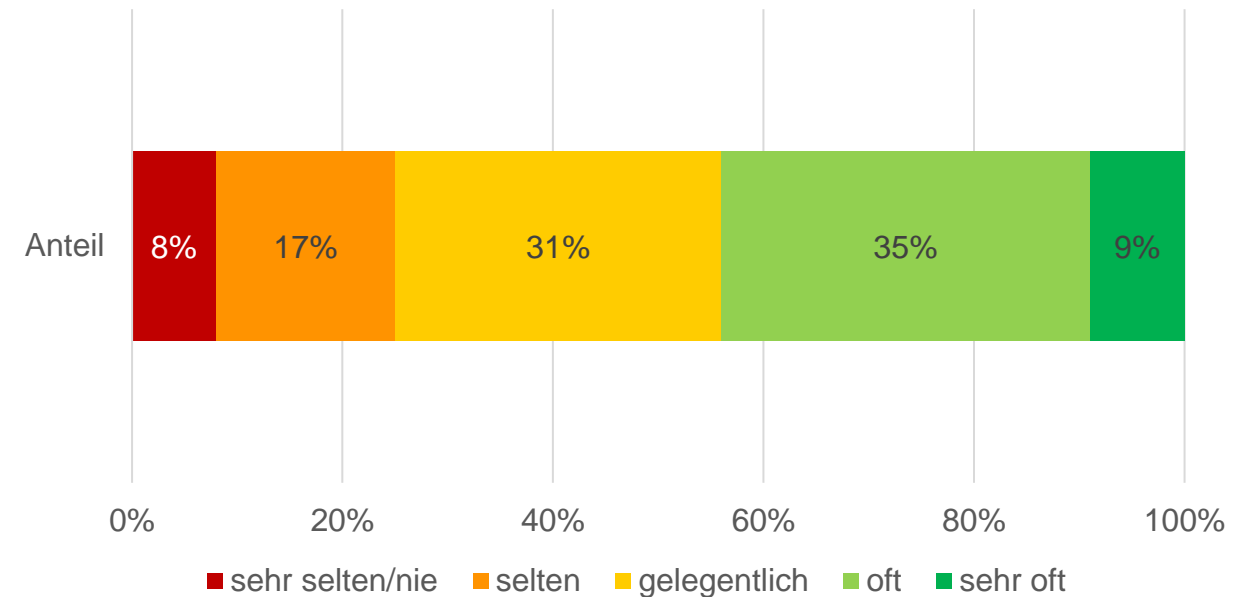
**Mitsprache:** „Bei der Tätigkeit an der Hochschule **habe ich die Möglichkeit**, mich konstruktiv mit Vorschlägen und Beschwerden zu beteiligen.“

### Mitarbeitende



N = 581

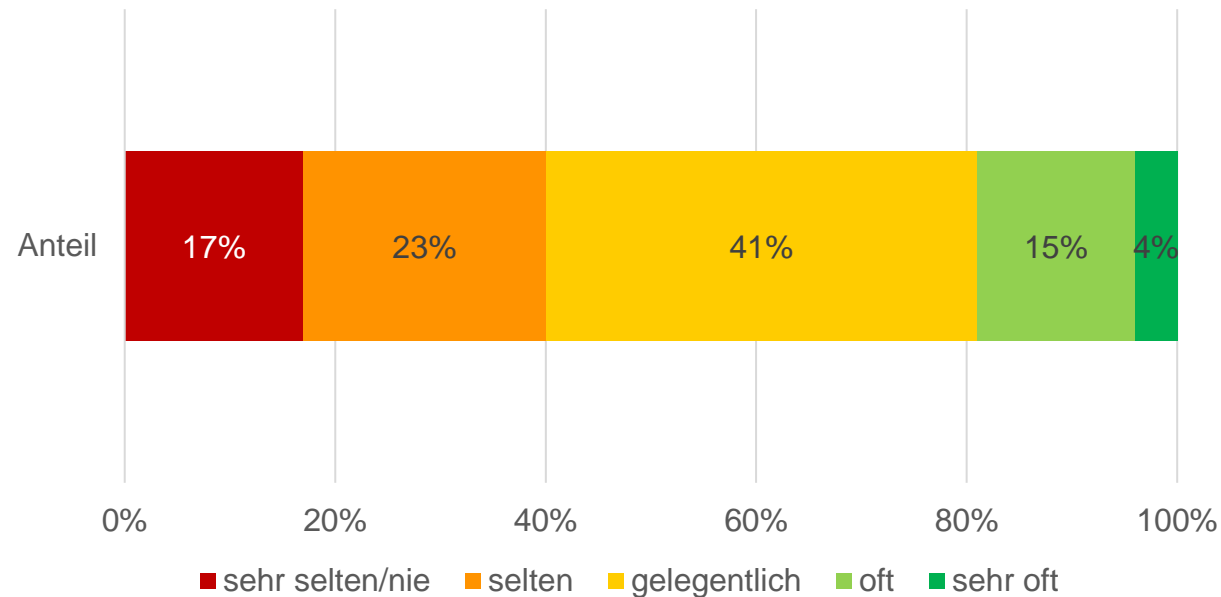
### Führungskräfte



N = 131

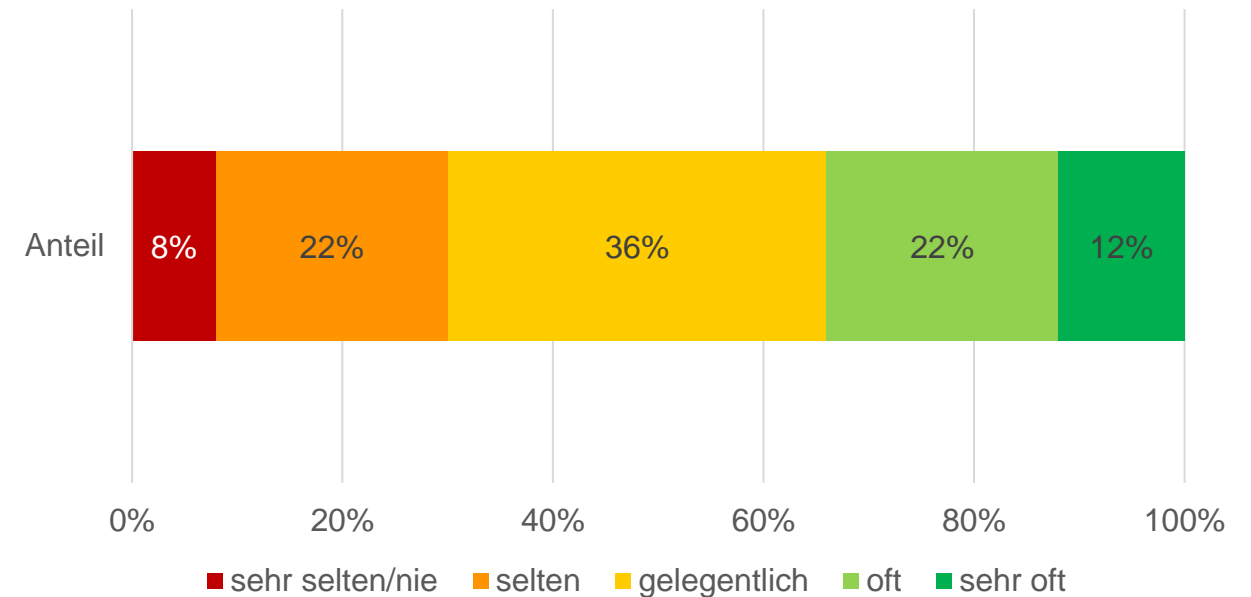
**Mitsprache:** „Bei der Tätigkeit an der Hochschule **nutze ich die Möglichkeit**, mich konstruktiv mit Vorschlägen und Beschwerden zu beteiligen.“

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

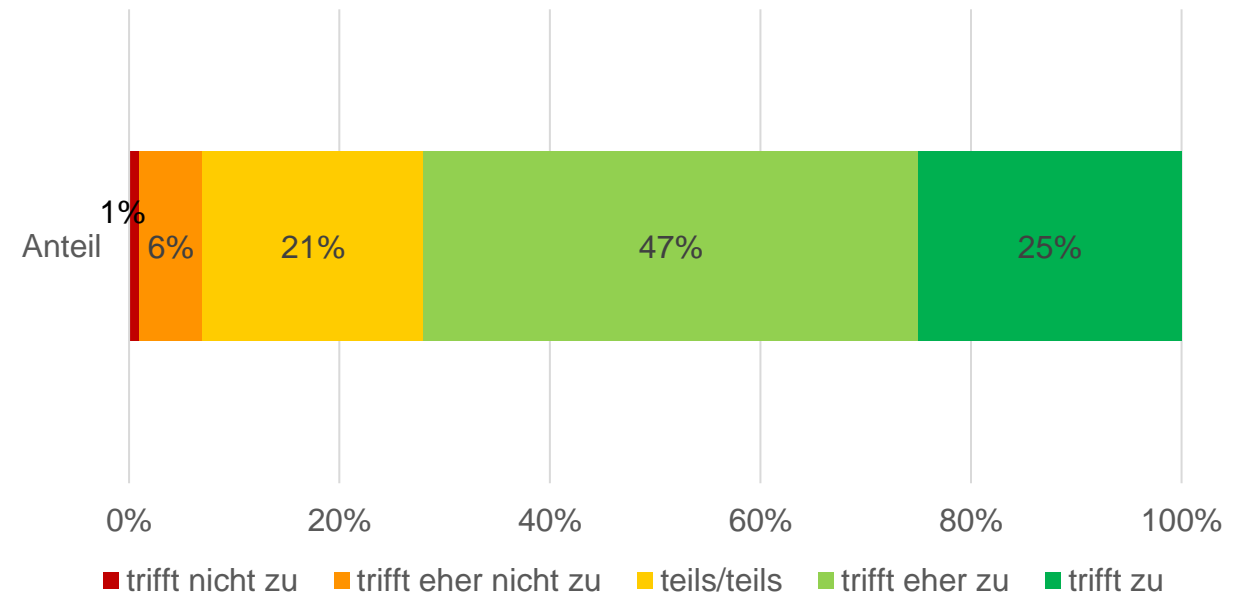
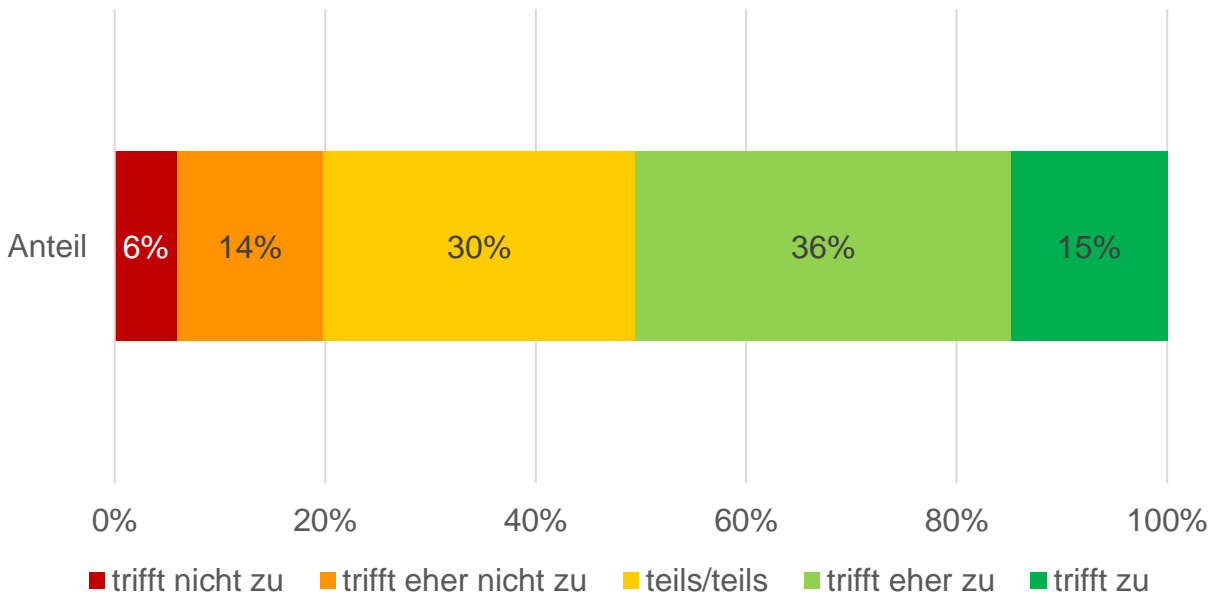


N = 131

**Berufliche Entwicklung:** Zufriedenheit mit dem Erfolg, den man im Laufe eines Berufslebens erreicht hat, dem Entwicklungsfortschritt der eigenen Fähigkeiten und beruflichen Ziele.

### Mitarbeitende

### Führungskräfte

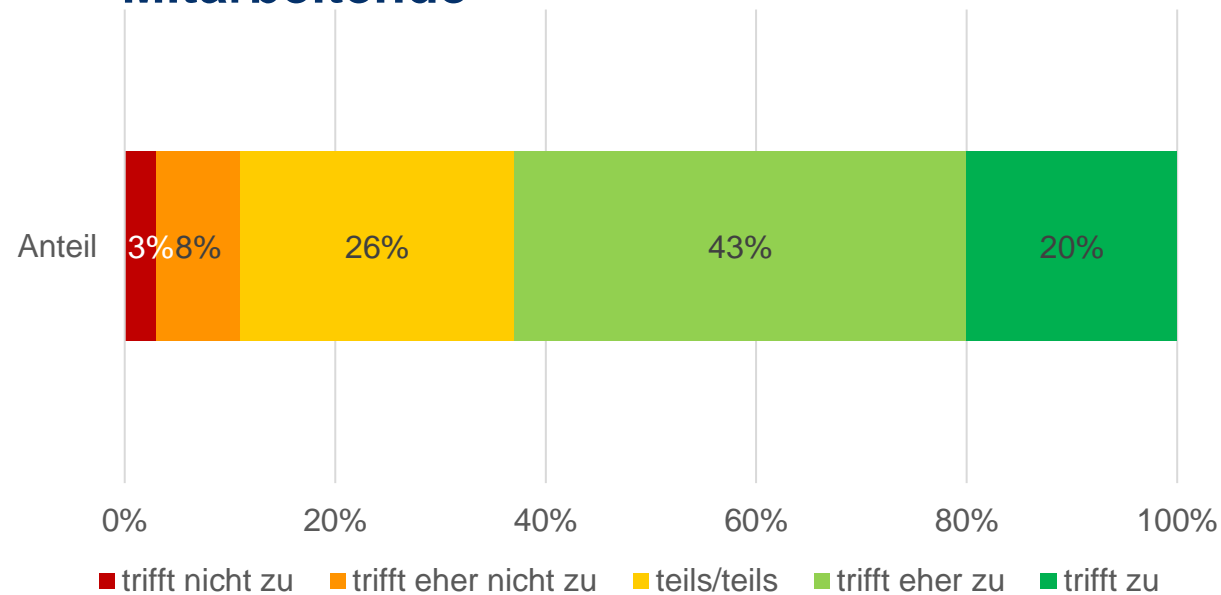


N = 581

N = 131

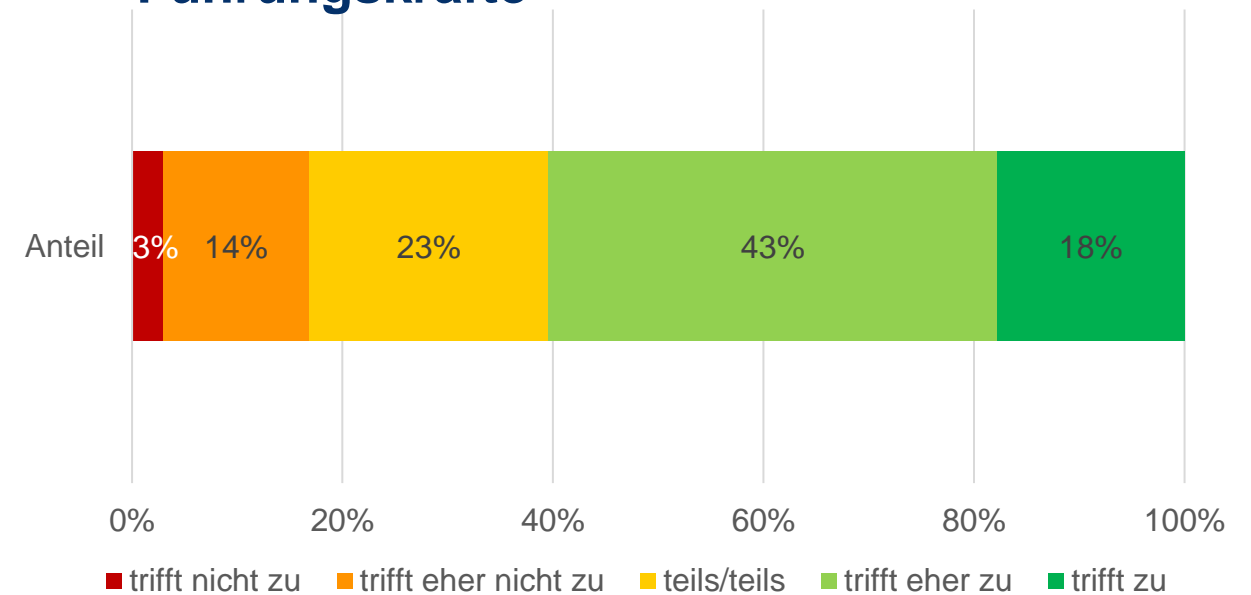
**Work-Life-Balance:** Personen, die zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind, verspüren ein Gleichgewicht zwischen ihrem Arbeitsleben und ihrer privaten Zeit. Arbeit und Freizeit stehen einander nicht im Weg.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

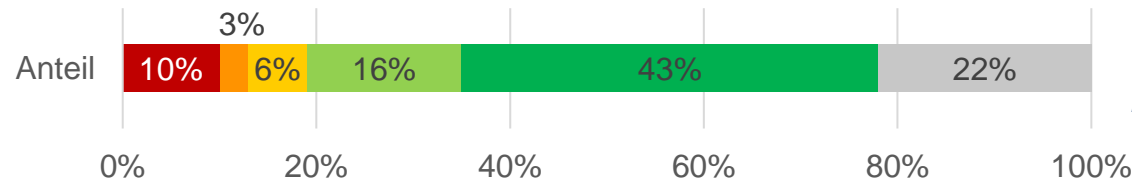


N = 131

**Work-Life-Balance - Entlastung:** „Bitte geben Sie an, wie sehr Sie durch die folgenden Angebote der FAU zur Work-Life-Balance entlastet werden (wenn möglich).“

### Mitarbeitende

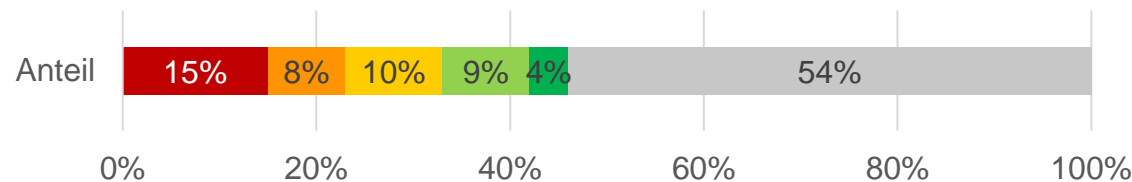
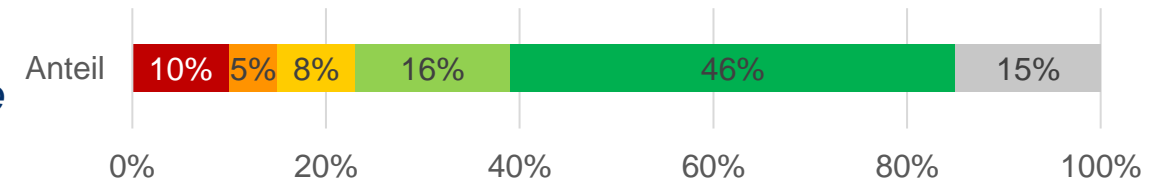
N = 581



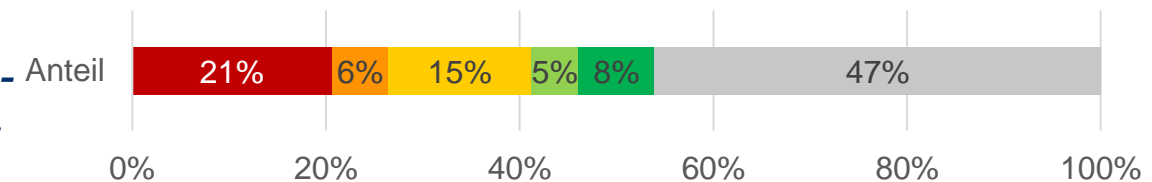
*Homeoffice*

### Führungskräfte

N = 131



*Allg. Hochschulsport*

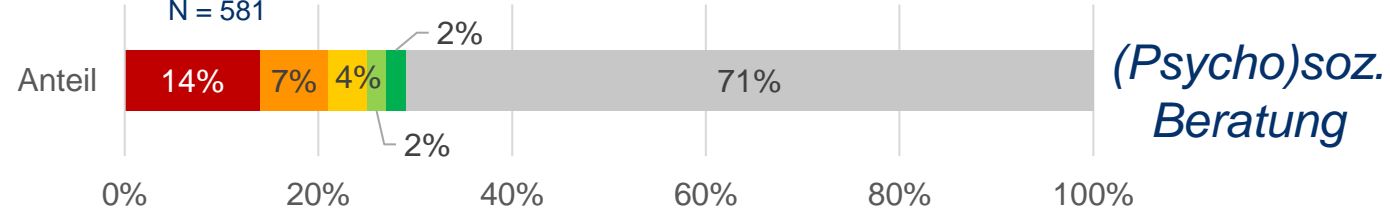


# Soziale / Betriebliche Rahmenbedingungen

## Förderung Betriebsklima 2: Work-Life-Balance und Entlastung

### Mitarbeitende

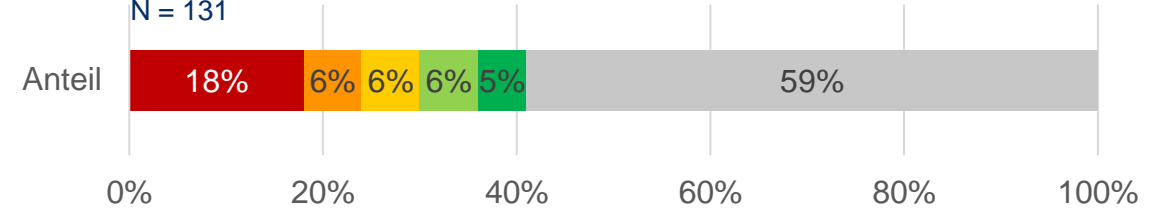
N = 581



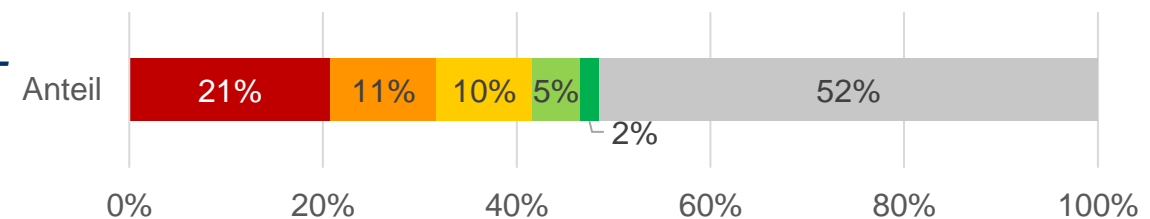
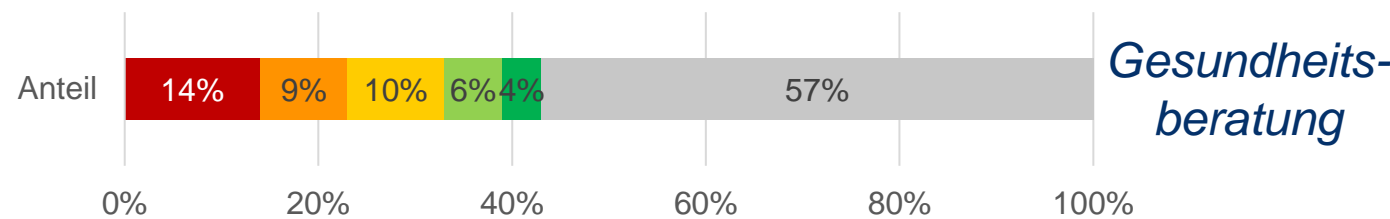
*(Psycho)soz.  
Beratung*

### Führungskräfte

N = 131



*Gesundheits-  
beratung*





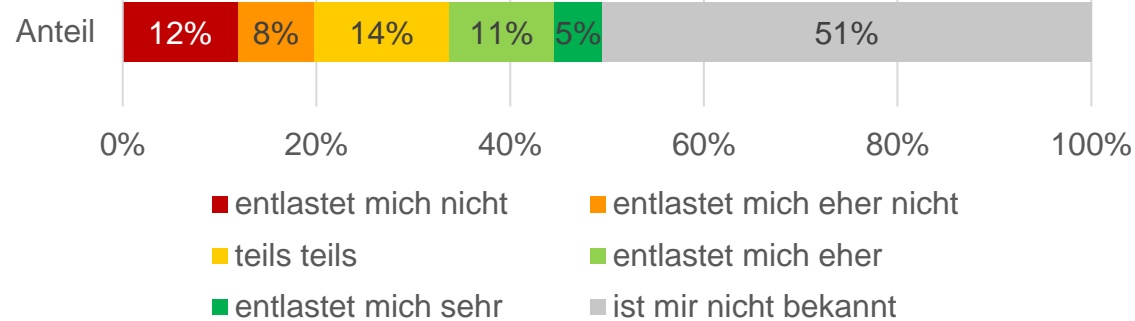
# Soziale / Betriebliche Rahmenbedingungen

## Förderung Betriebsklima 2: Work-Life-Balance und Entlastung

### Mitarbeitende

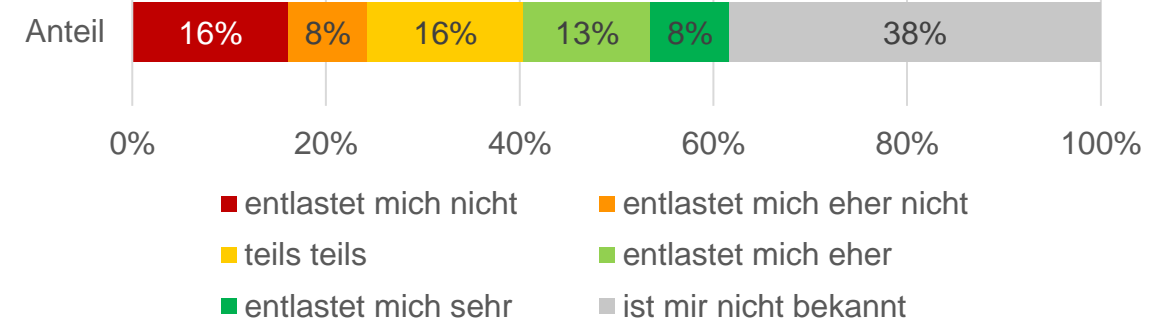
N = 581

### Angebote BGM

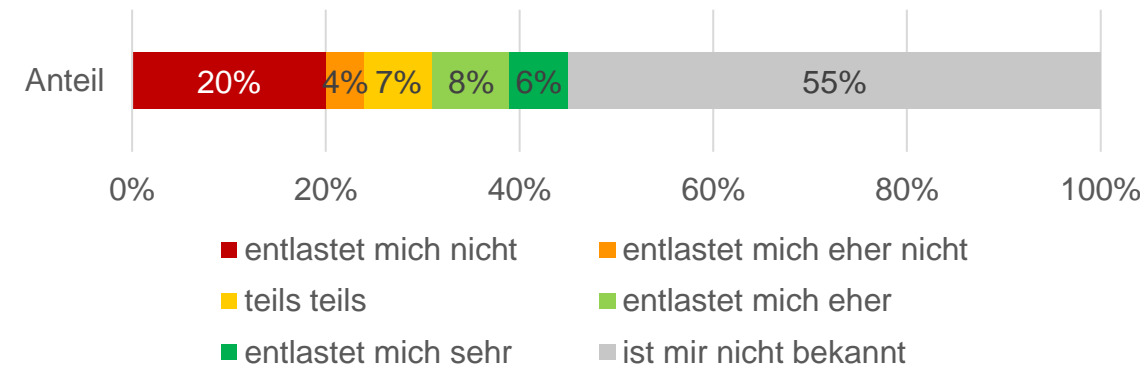
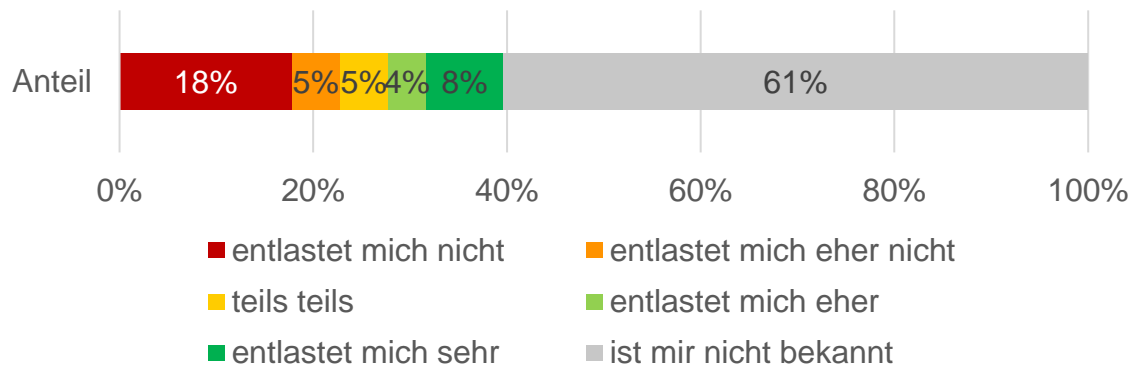


### Führungskräfte

N = 131



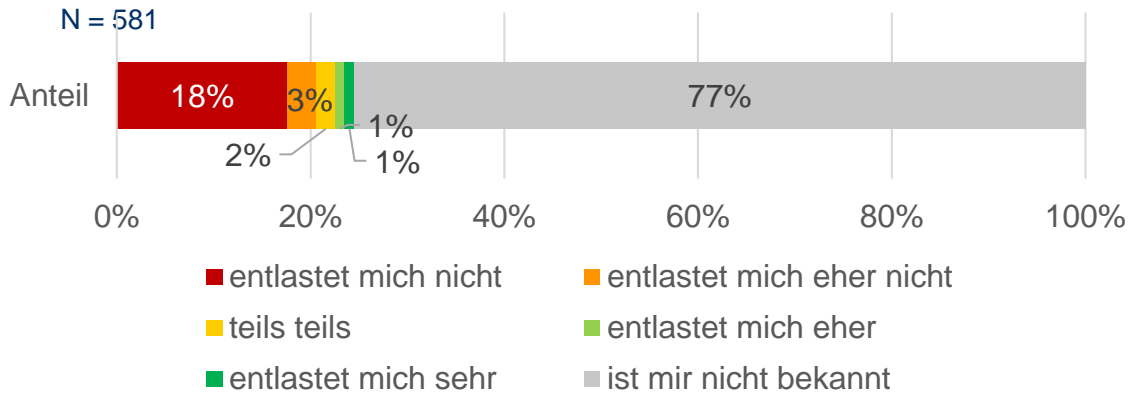
### Familien- service



# Soziale / Betriebliche Rahmenbedingungen

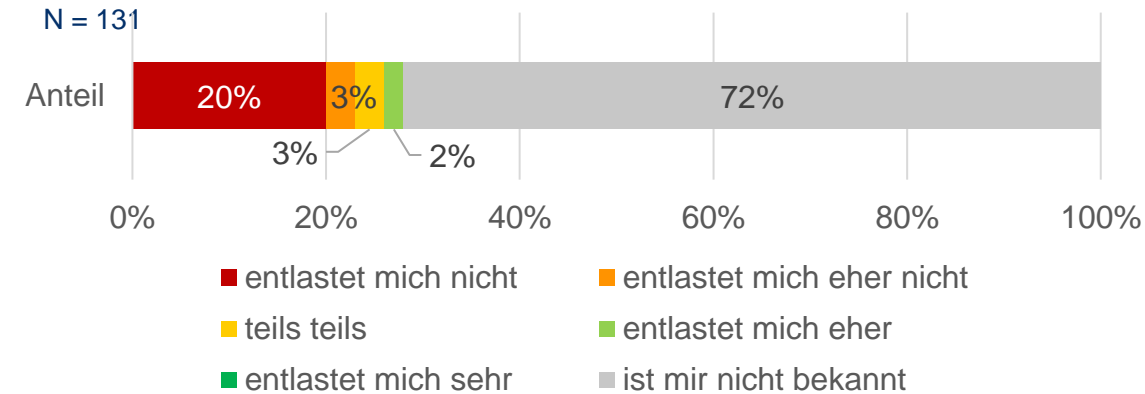
## Förderung Betriebsklima 2: Work-Life-Balance und Entlastung

### Mitarbeitende

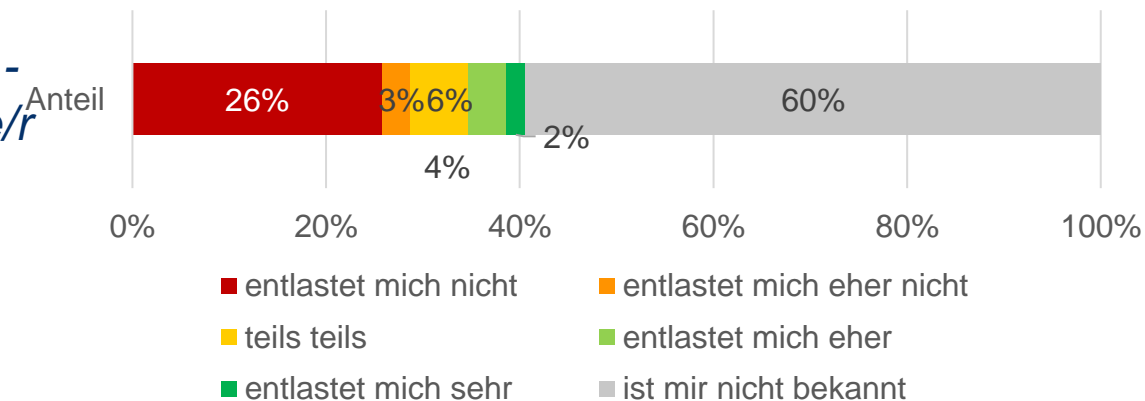
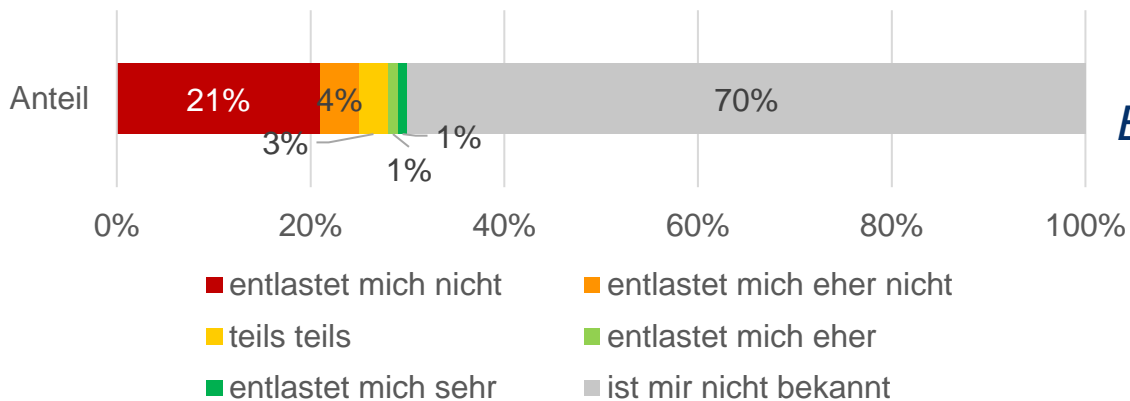


### Sucht- beratung

### Führungskräfte



### Gleichstell.- Beauftragte/r



# Soziale / Betriebliche Rahmenbedingungen

## Förderung Betriebsklima 2: Work-Life-Balance und Entlastung

### Mitarbeitende

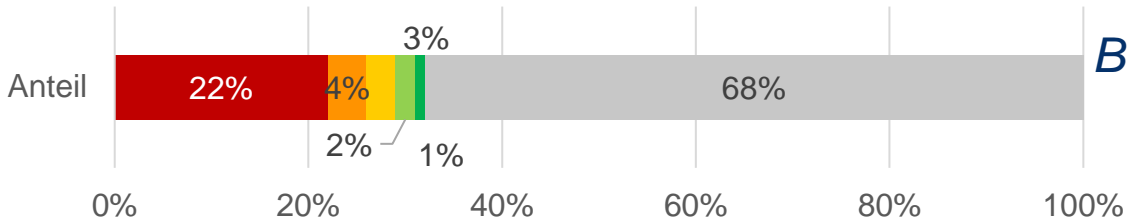
N = 581

*Büro Gender & Diversity*

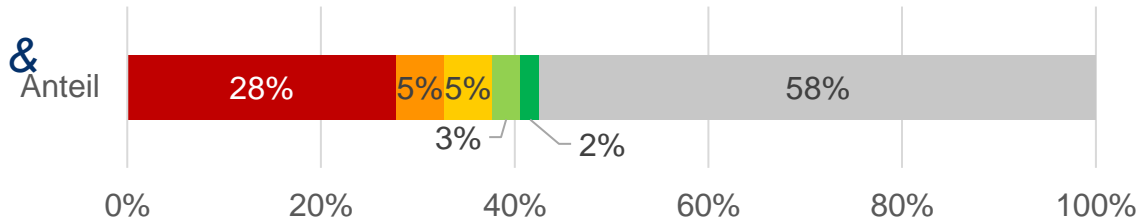
### Führungskräfte

N = 131

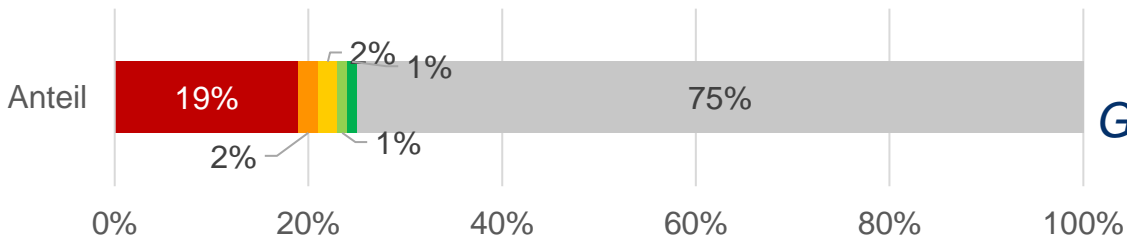
*Angebote Grad.-Zentrum*



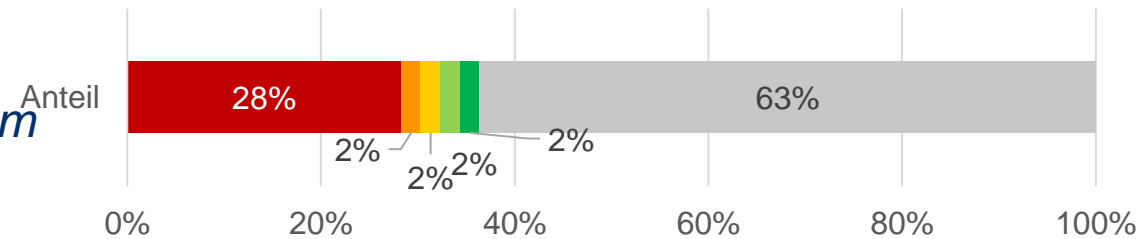
- entlastet mich nicht
- entlastet mich eher nicht
- teils teils
- entlastet mich eher
- entlastet mich sehr
- ist mir nicht bekannt



- entlastet mich nicht
- entlastet mich eher nicht
- teils teils
- entlastet mich eher
- entlastet mich sehr
- ist mir nicht bekannt



- entlastet mich nicht
- entlastet mich eher nicht
- teils teils
- entlastet mich eher
- entlastet mich sehr
- ist mir nicht bekannt

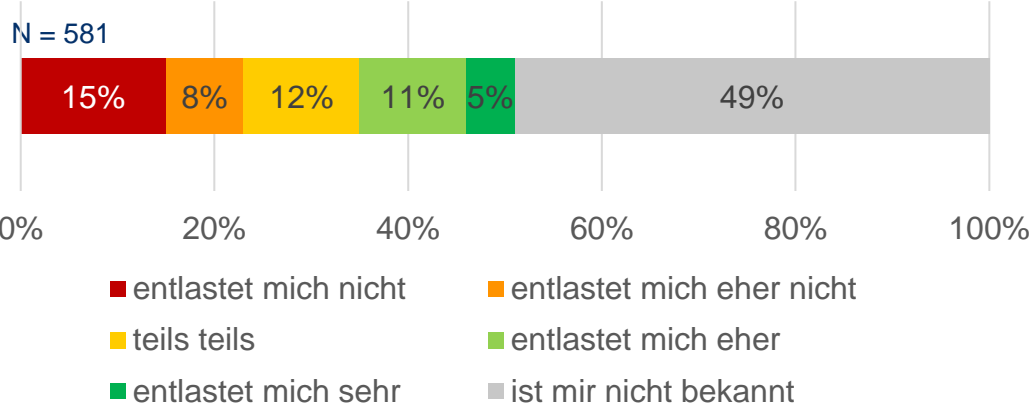


- entlastet mich nicht
- entlastet mich eher nicht
- teils teils
- entlastet mich eher
- entlastet mich sehr
- ist mir nicht bekannt

# Soziale / Betriebliche Rahmenbedingungen

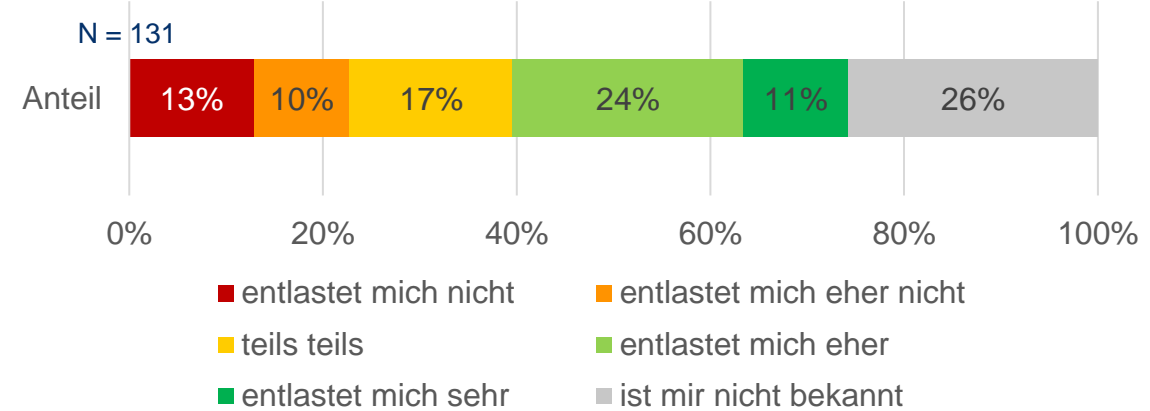
## Förderung Betriebsklima 2: Work-Life-Balance und Entlastung

### Mitarbeitende

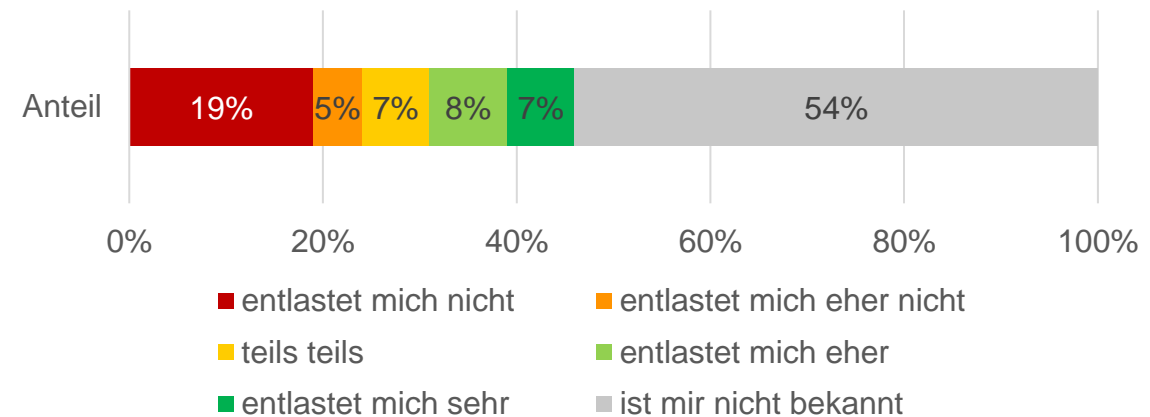
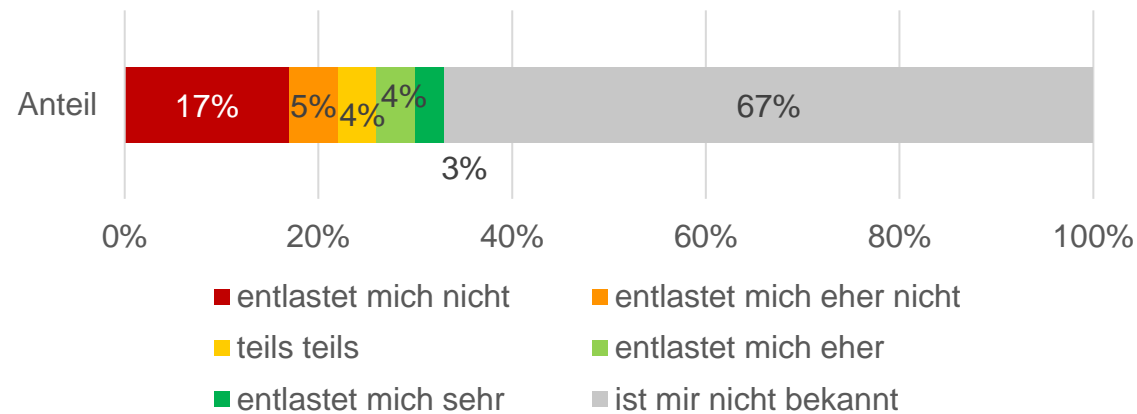


### Angebote PE

### Führungskräfte



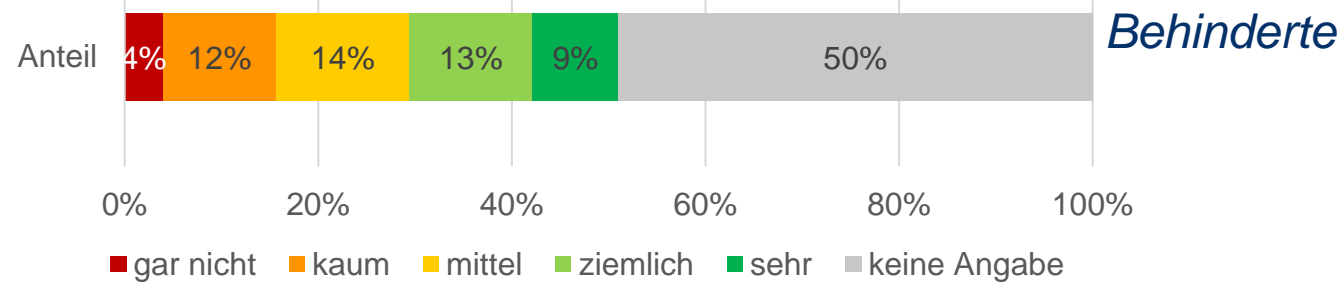
### Konflikt- Beratung



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

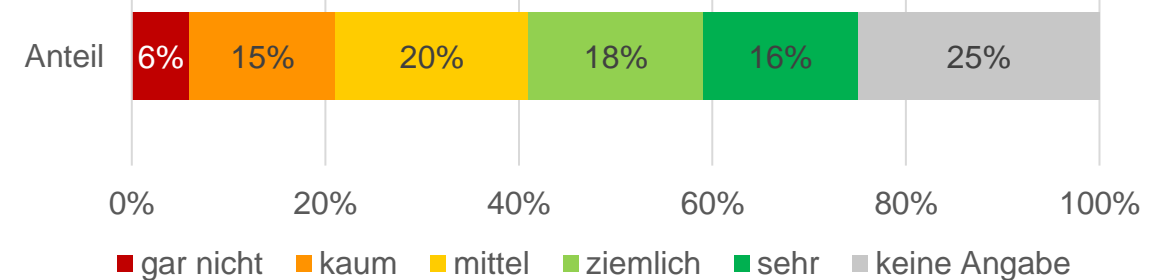
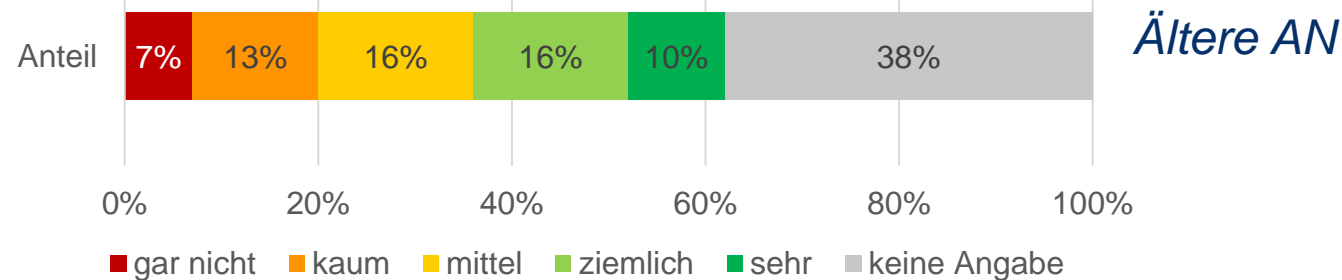
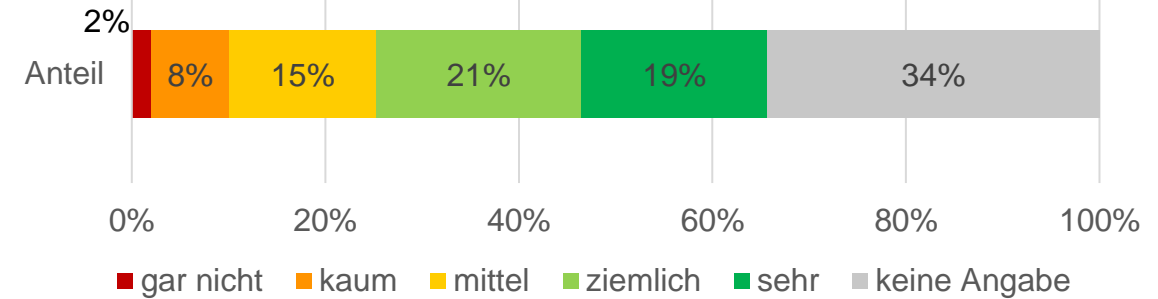
### Mitarbeitende

N = 581



### Führungskräfte

N = 131

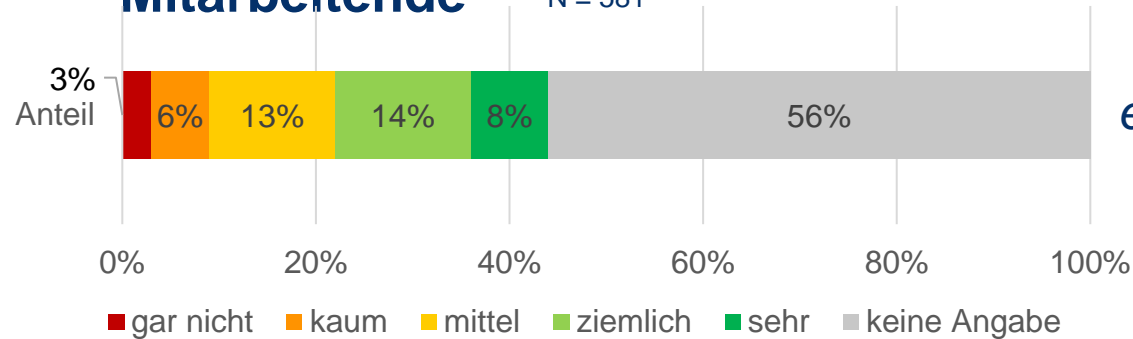


# Soziale / Betriebliche Rahmenbedingungen

## Besondere Personengruppen

### Mitarbeitende

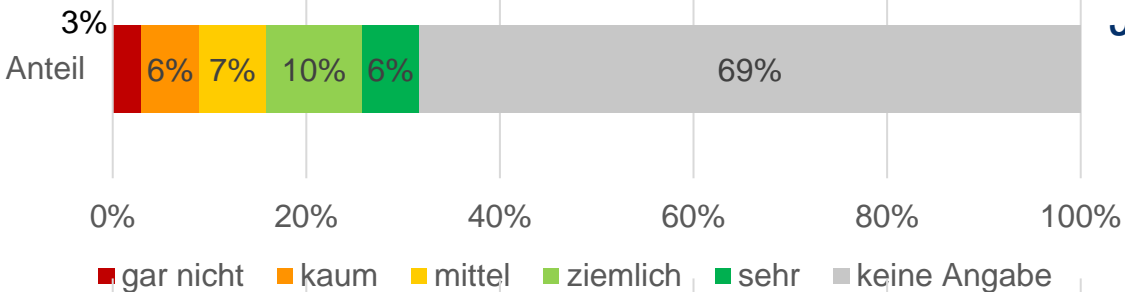
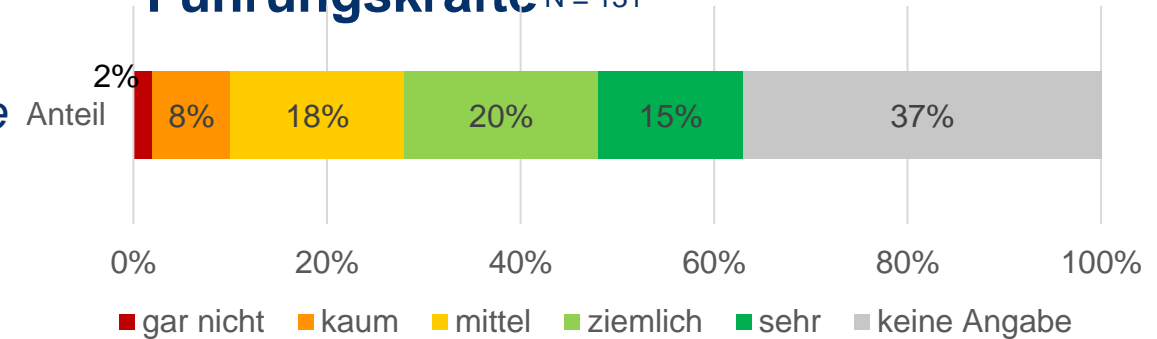
N = 581



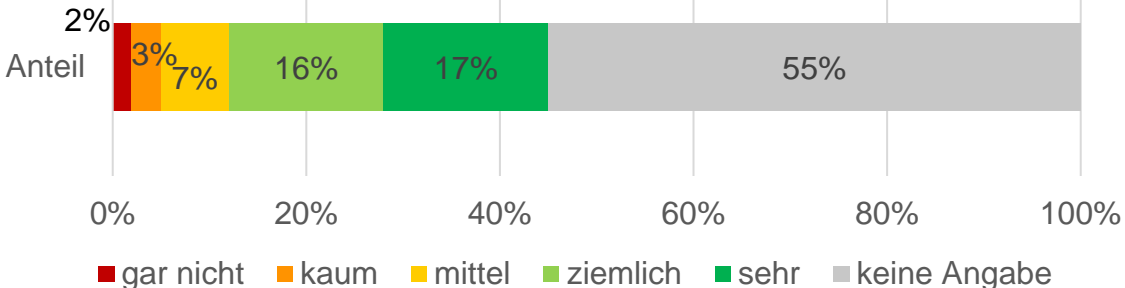
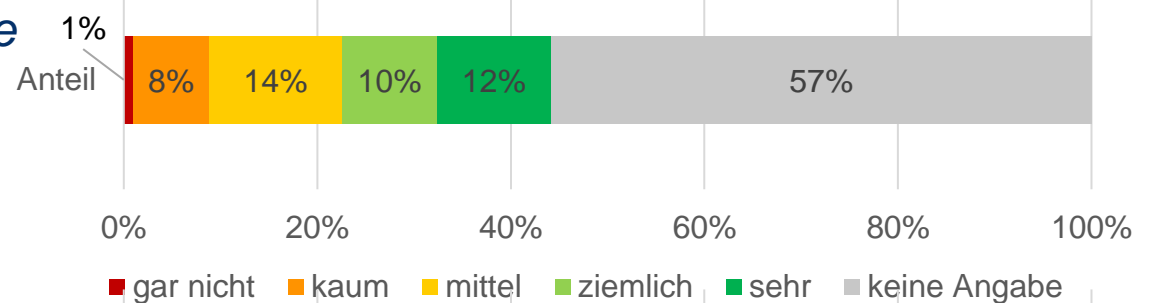
### Führungskräfte

N = 131

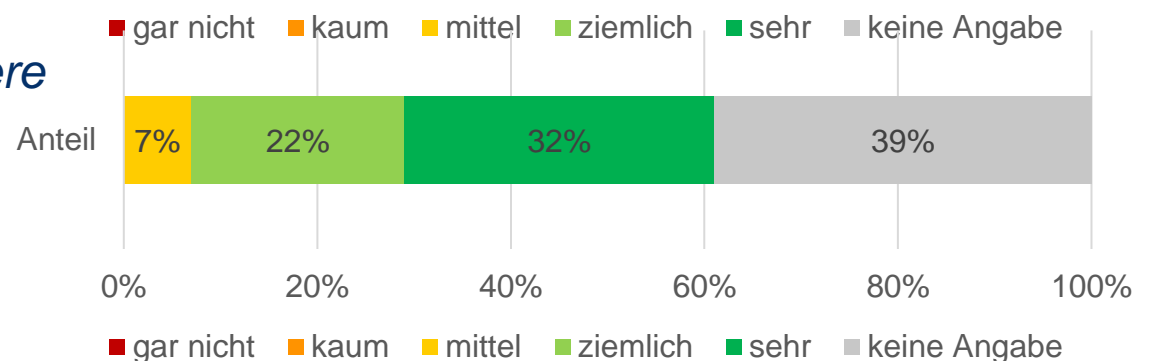
### Allein- erziehende



### Jugendliche

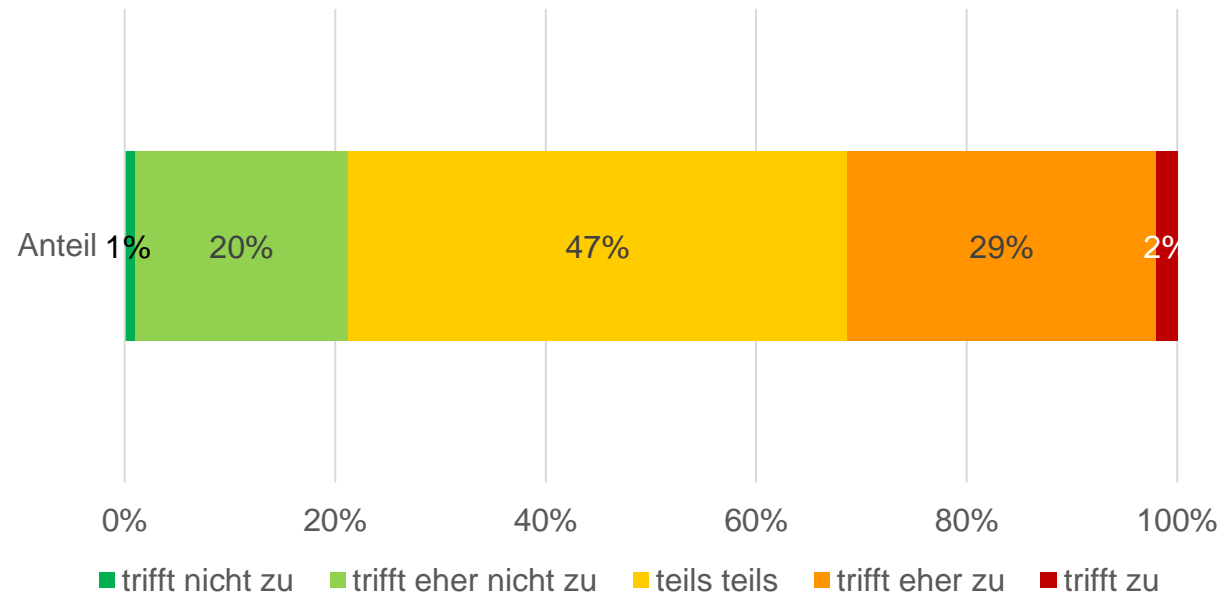


### Schwangere



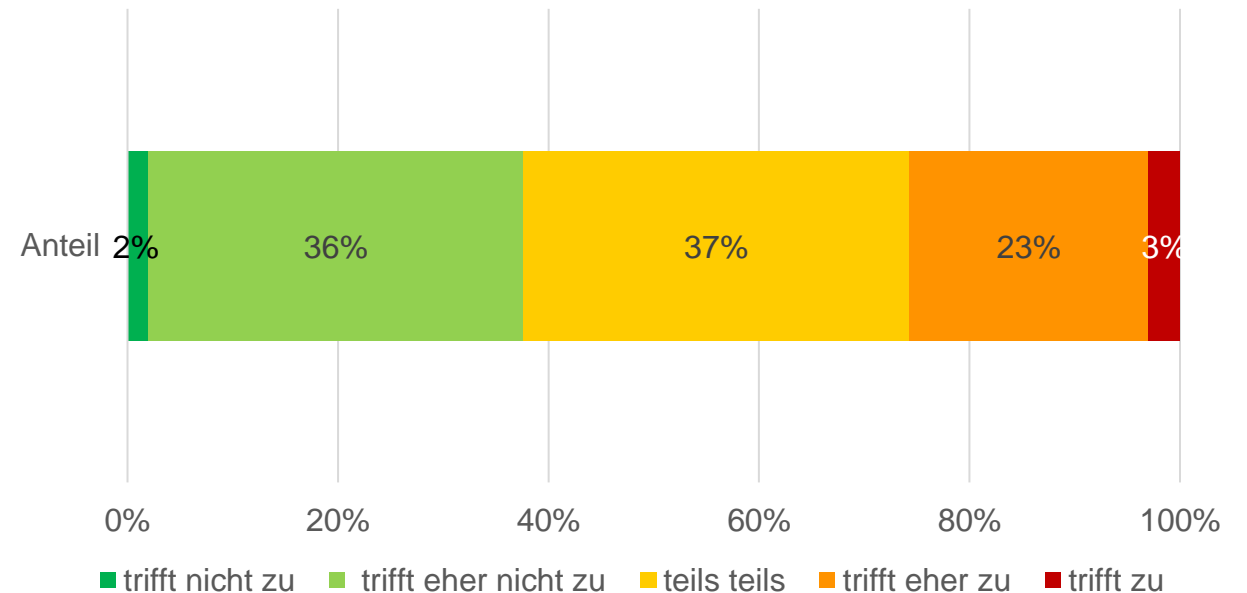
**Gratifikationskrise:** Unter Gratifikationskrisen versteht man ein Ungleichgewicht zwischen der Anstrengung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Arbeit zeigen, und der Belohnung oder Dankbarkeit, die sie dafür erhalten.

### Mitarbeitende



N = 581

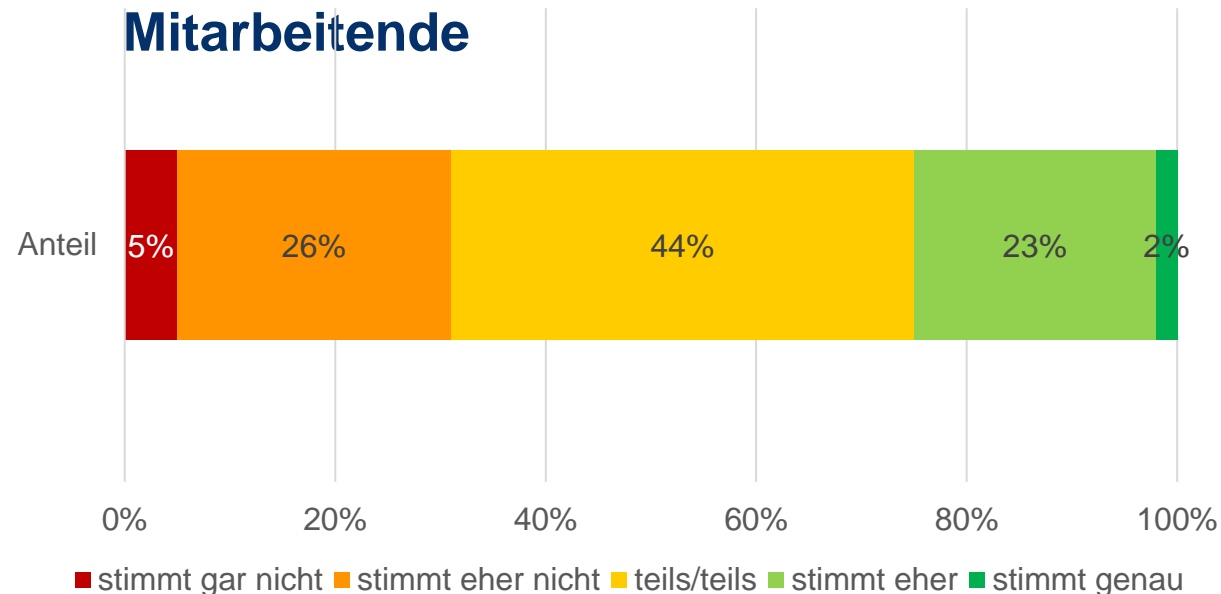
### Führungskräfte



N = 131

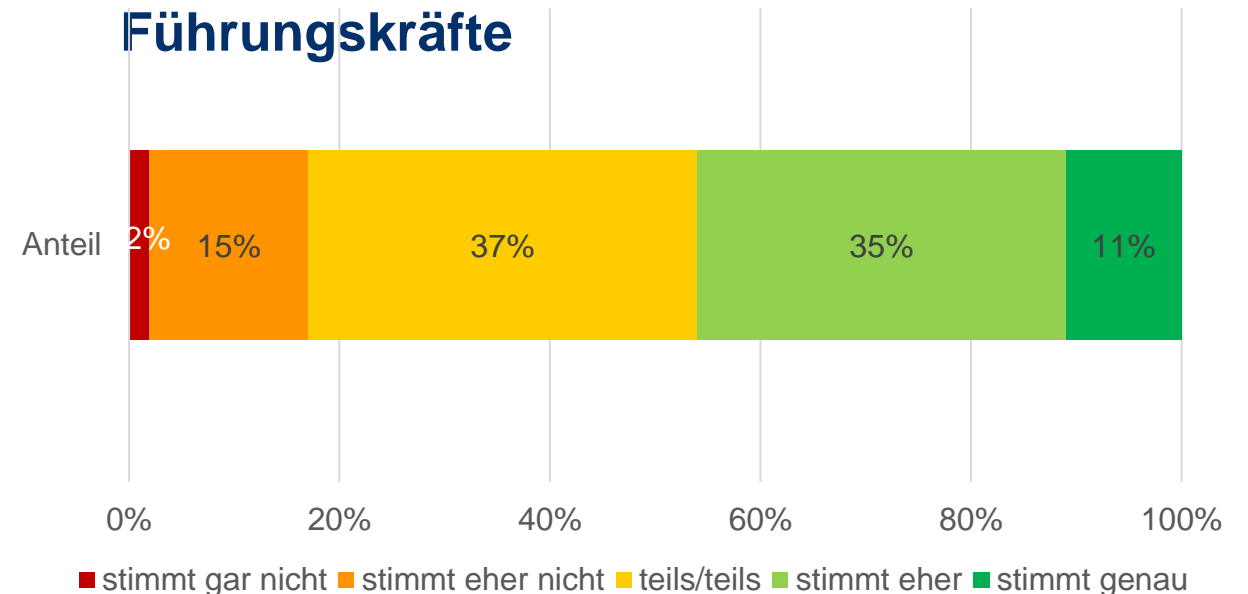
**Sicherheit beruflicher Laufbahn:** Zukünftige berufliche Möglichkeiten sind positiv, spannende Arbeitsinhalte werden auch in Zukunft bei angemessener Gehaltsentwicklung geboten, die eigenen Kompetenzen bleiben relevant für die FAU.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte

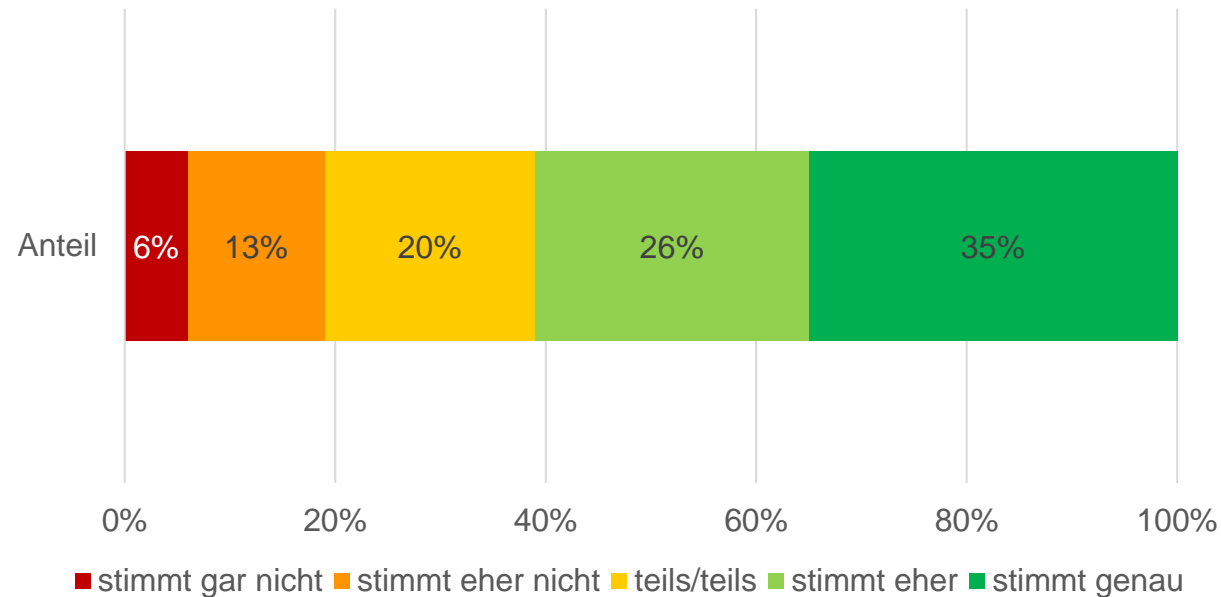


N = 131



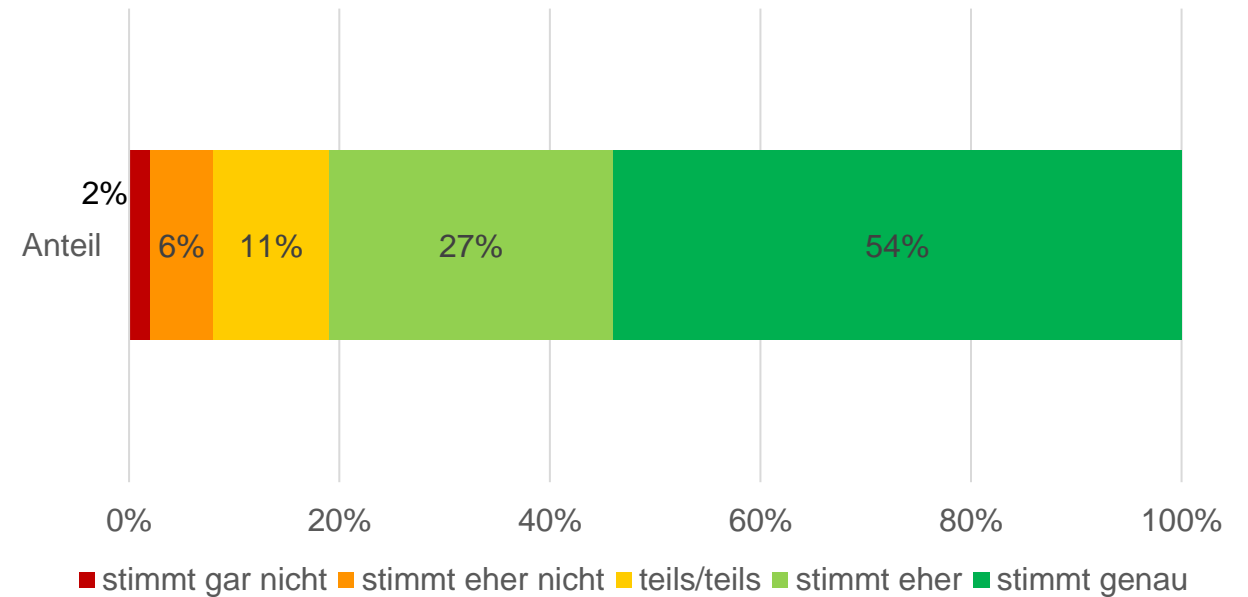
**Arbeitsplatzsicherheit:** Die Arbeitsstelle ist derzeit und in naher Zukunft sicher, auch langfristig bleibt die Beschäftigung an dem Arbeitsplatz sicher.

### Mitarbeitende



N = 581

### Führungskräfte



N = 131

## Mitarbeitende

- **63% der Mitarbeitenden** berichten, dass ihre Führungskraft gar nicht bis teilweise ein Verständnis dafür hat, **wo es mit der Abteilung hingeh**t (1-3), und für **49% ist die Führungskraft** gar nicht bis teilweise **unterstützend** (1-3).
- Auch wenn 90% der Mitarbeitenden nie bis selten **Mobbingerfahrungen** machen (1-2), trifft das auf **9% gelegentlich (3)** und auf **1% der Mitarbeitenden oft (4)** zu.

## Führungskräfte

- Auch wenn 28% der Führungskräfte berichten, **von der Universitätsleitung bei Führungsaufgaben unterstützt** zu werden (4-5), trifft das auf **34% der Führungskräfte nur teilweise (3)**, und auf **18% (eher) nicht (1-2)** zu.
- **57% der Führungskräfte** berichten, dass ihre Führungskraft gar nicht bis teilweise ein Verständnis dafür hat, **wo es mit der Abteilung hingeh**t (1-3), und für **48% ist die Führungskraft** gar nicht bis teilweise **unterstützend** (1-3).
- Auch wenn 93% der Mitarbeitenden nie bis selten **Mobbingerfahrungen** machen (1-2), trifft das auf **6% gelegentlich (3)** und auf **1% der Führungskräfte oft (4)** zu.

## Mitarbeitende

- In Bezug auf psychische Gewalt berichten zwar 96% der Mitarbeitenden nie bis selten schlechte Erfahrungen (1-2), jedoch machen **4% der Mitarbeitenden gelegentlich** Erfahrungen (3) bspw. mit **verbaler Aggression und/oder Beleidigung**.
- **26% der Mitarbeitenden** berichten, dass sie gelegentlich oder öfter (1-3) arbeitsbezogene **Konflikte** und **16%**, dass sie gelegentlich oder öfter (1-3) **soziale Konflikte mit ihren Kolleginnen und Kollegen haben**.

## Führungskräfte

- In Bezug auf psychische Gewalt berichten 97% der Führungskräfte nie bis selten schlechte Erfahrungen (1-2), jedoch machen **2% der Führungskräfte gelegentlich (3)** und **1% der Führungskräfte oft (4)** Erfahrungen bspw. mit **verbaler Aggression und/oder Beleidigung**.
- **27% der Führungskräfte** berichten, dass sie gelegentlich oder öfter (1-3) arbeitsbezogene **Konflikte** und **15%**, dass sie gelegentlich oder öfter (1-3) **soziale Konflikte mit ihren Kolleginnen und Kollegen haben**.

## Mitarbeitende

- 60% der Mitarbeitenden erhalten eher (4-5) **soziale Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen**, für **40% der Mitarbeitenden** trifft das jedoch nur teilweise bis gar nicht (1-2) zu.
- **28% der Mitarbeitenden** berichten von einer nur teilweise oder weniger klaren Kommunikation (1-3) im Team.
- 39% der Mitarbeitenden berichten von nur teilweise (3) **funktionierendem Informationsaustausch** auch über die Abteilungen hinweg, weitere **13% der Mitarbeitenden** berichten, dass der **Informationsaustausch (eher) nicht funktioniert (1-2)**.
- **72% der Mitarbeitenden** geben an, dass es gelegentlich oder seltener (1-3) **Mitsprachemöglichkeiten an der FAU** gibt, bspw. durch konstruktive Vorschläge und Beschwerden.

## Führungskräfte

- 67% der Führungskräfte erhalten eher (4-5) **soziale Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen**, für **34% der Führungskräfte** trifft das jedoch nur teilweise bis gar nicht (1-2) zu.
- **17% der Führungskräfte** berichten von einer nur teilweise oder weniger klaren Kommunikation (1-3) im Team.
- 37% der Führungskräfte berichten von nur teilweise (3) **funktionierendem Informationsaustausch** auch über die Abteilungen hinweg, weitere **5% der Führungskräfte** berichten, dass der **Informationsaustausch (eher) nicht funktioniert (1-2)**.
- **56% der Führungskräfte** geben an, dass es gelegentlich oder seltener (1-3) **Mitsprachemöglichkeiten an der FAU** gibt, bspw. durch konstruktive Vorschläge und Beschwerden.

## Mitarbeitende

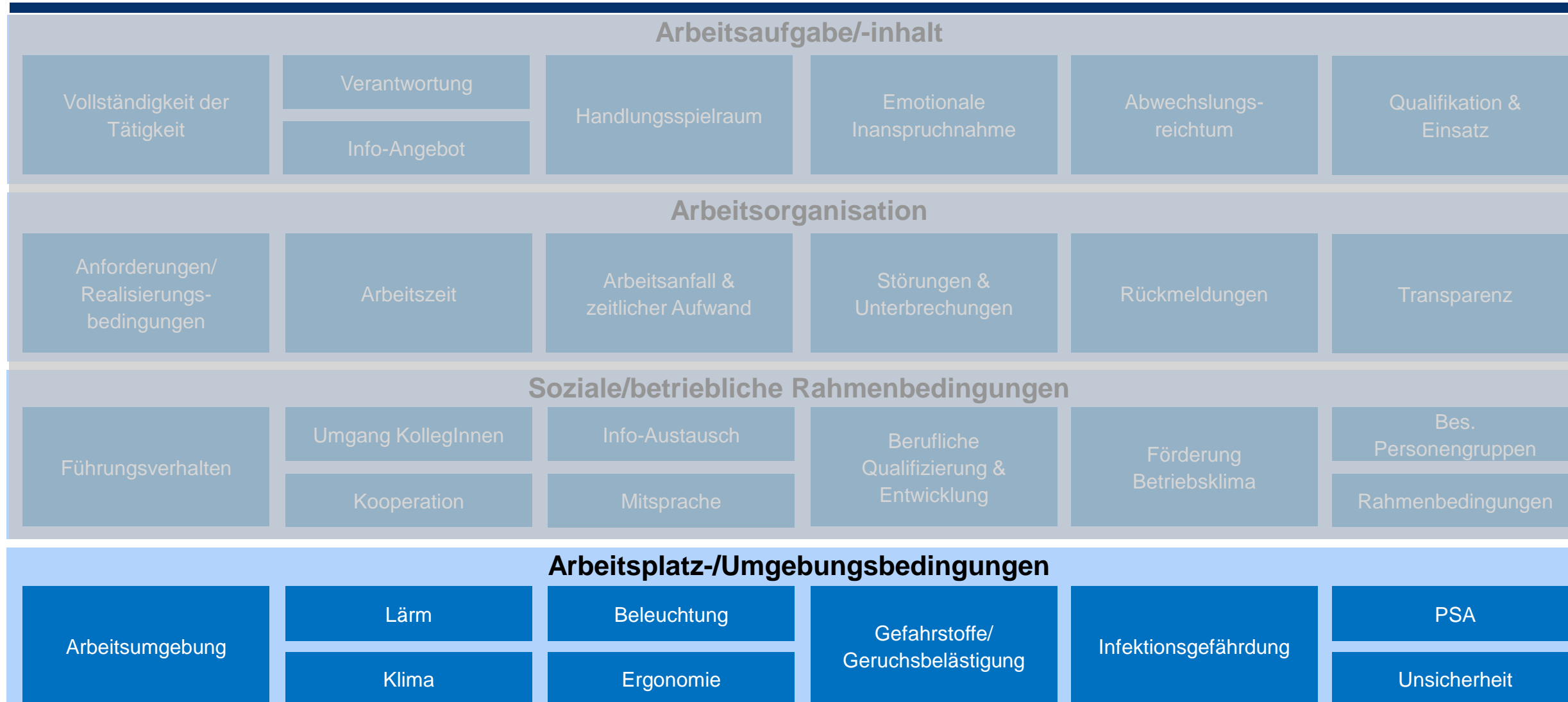
- Bis zu **36% der Mitarbeitenden** berichten weiterhin, dass die **Bedürfnisse verschiedener Personengruppen (z.B. Behinderte)** gar nicht bis teilweise berücksichtigt werden (1-3).
- **47% der Mitarbeitenden** geben eine teilweise „Effort-Reward-Imbalance“ an (3), weitere **31% berichten** (eher)(4-5) von einem **Ungleichgewicht zwischen dem, was sie leisten und ihren Erfolgen und der Anerkennung**, die sie erhalten.

## Führungskräfte

- Bis zu **41% der Führungskräfte** berichten weiterhin, dass die **Bedürfnisse verschiedener Personengruppen (z.B. Behinderte)** gar nicht bis teilweise berücksichtigt werden (1-3).
- **37% der Führungskräfte** geben eine teilweise „Effort-Reward-Imbalance“ an (3), weitere **26% berichten** (eher) (4-5) von einem **Ungleichgewicht zwischen dem, was sie leisten und ihren Erfolgen und der Anerkennung**, die sie erhalten.

# Themenfelder der Befragung

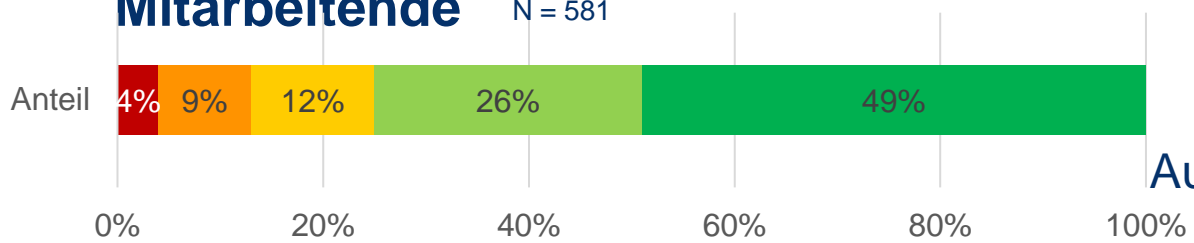
## 4. Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen



### Arbeitsumgebung: „Die Tätigkeit erfolgt in einer Arbeitsumgebung mit ...“

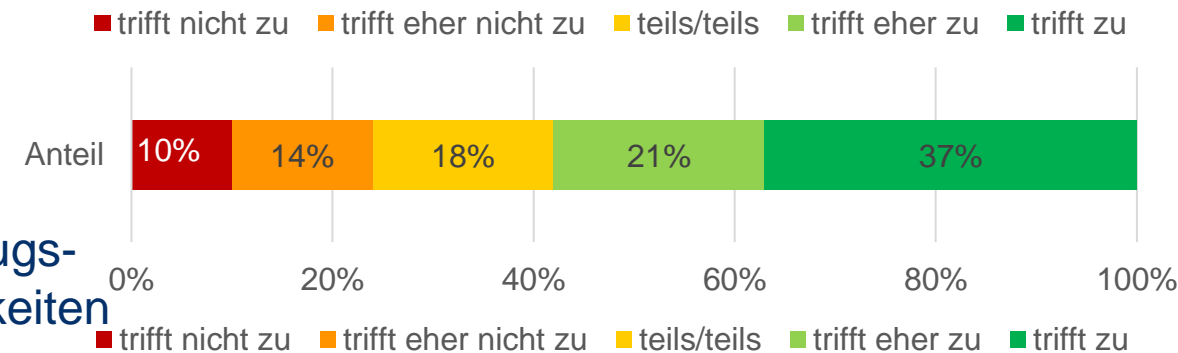
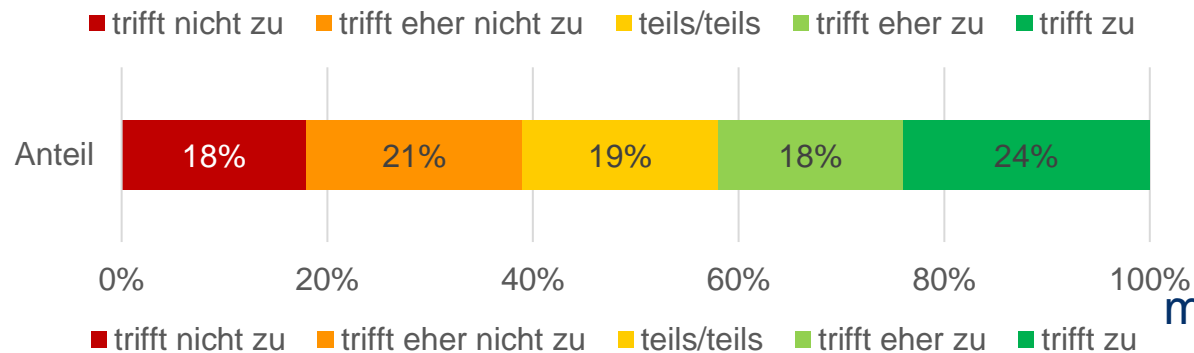
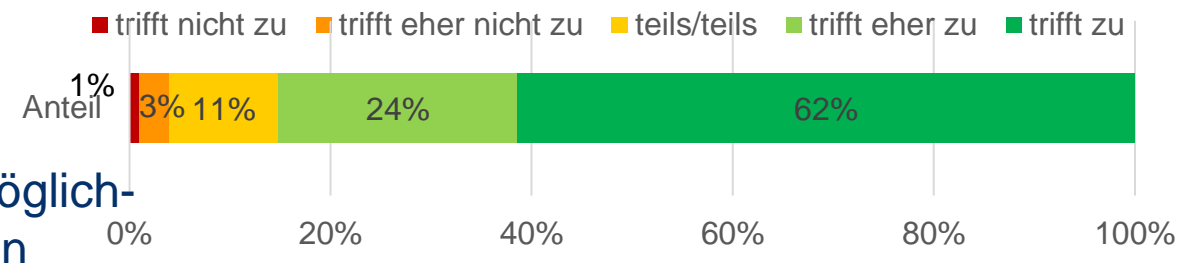
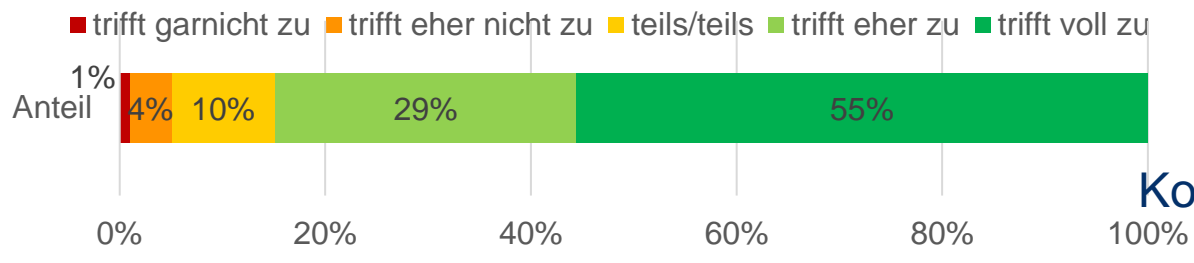
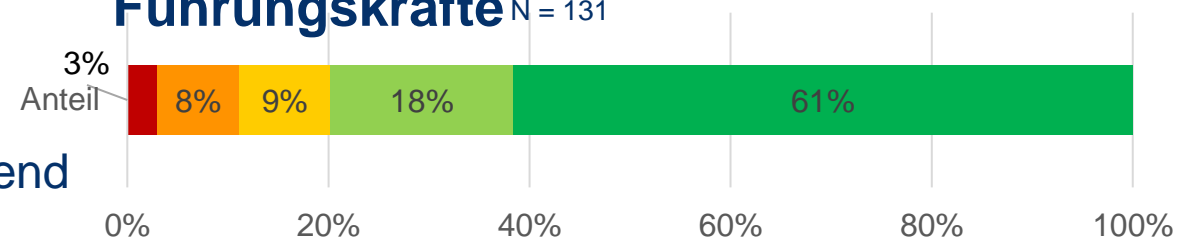
#### Mitarbeitende

N = 581



#### Führungskräfte

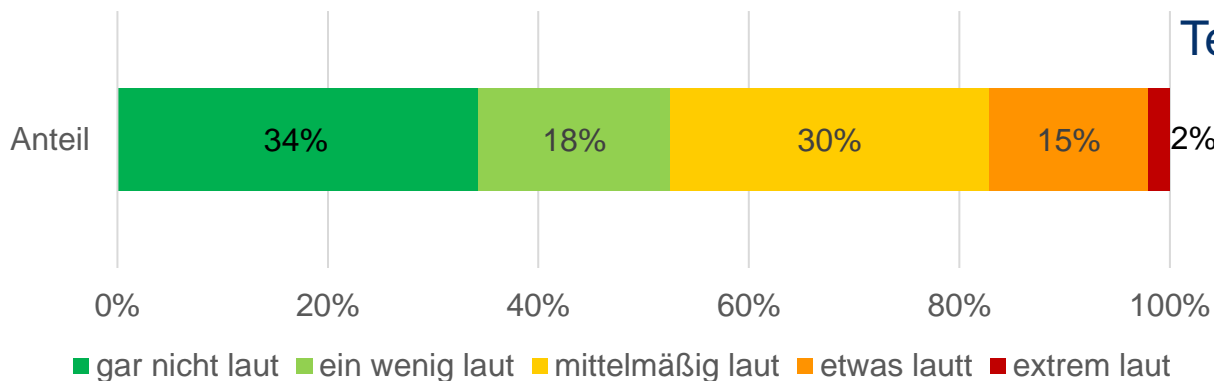
N = 131



Lärm: „Bitte geben Sie an, wie Sie die Lautstärke an Ihrem Arbeitsplatz erleben...“

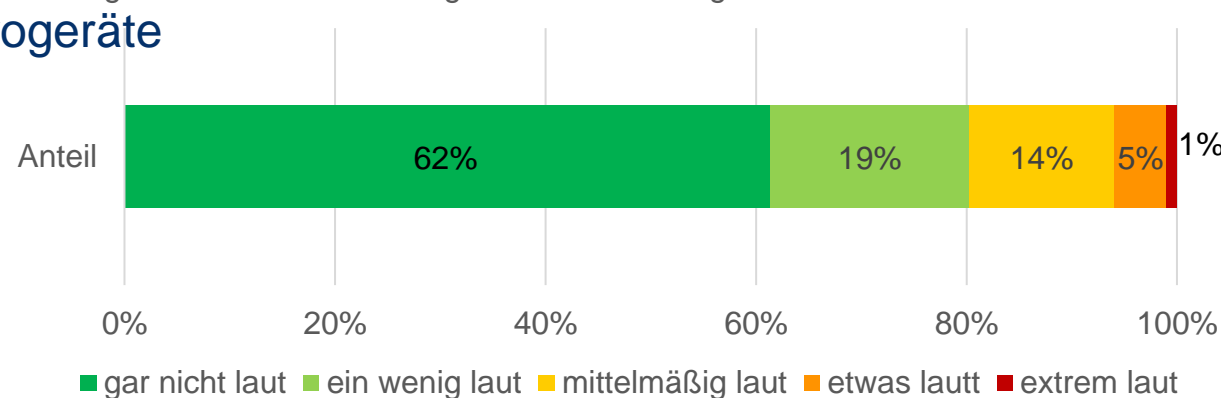
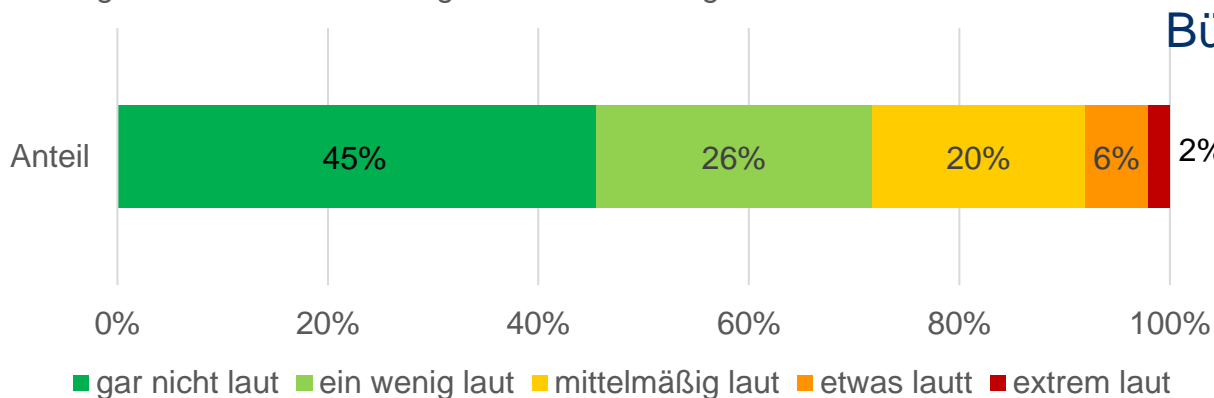
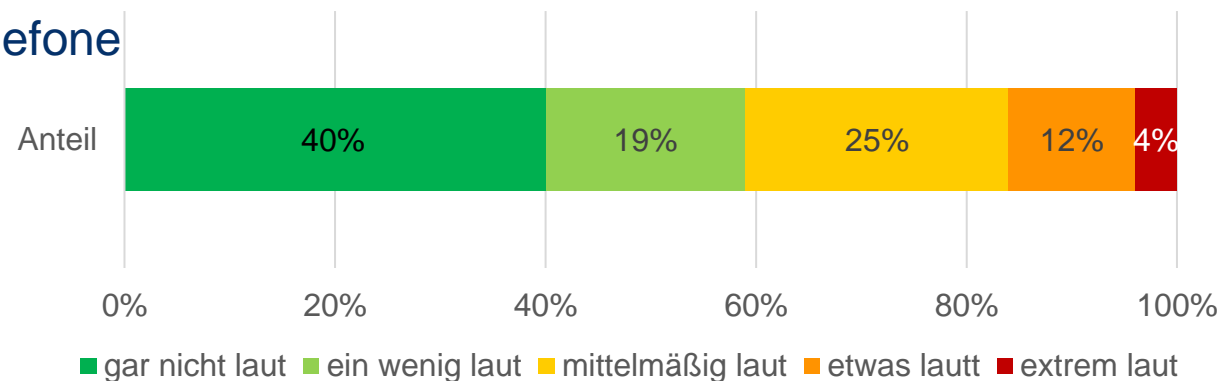
### Mitarbeitende

N = 581



### Führungskräfte

N = 131

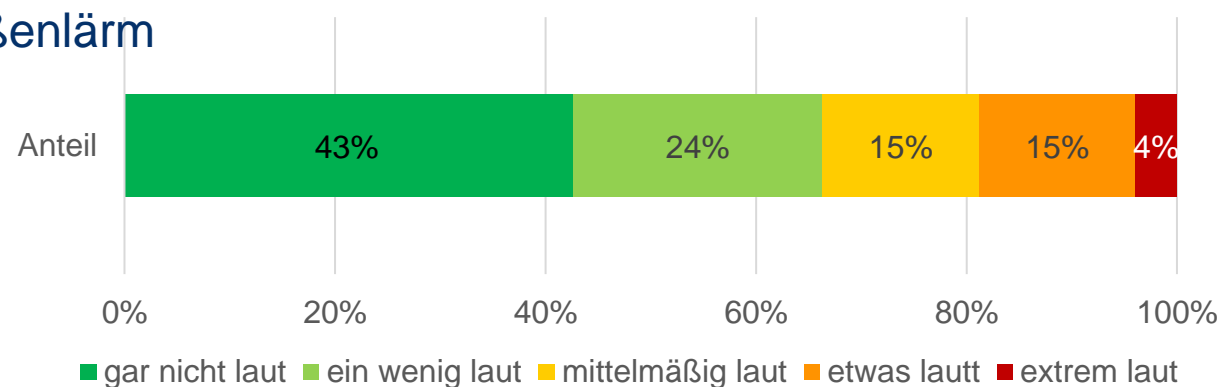
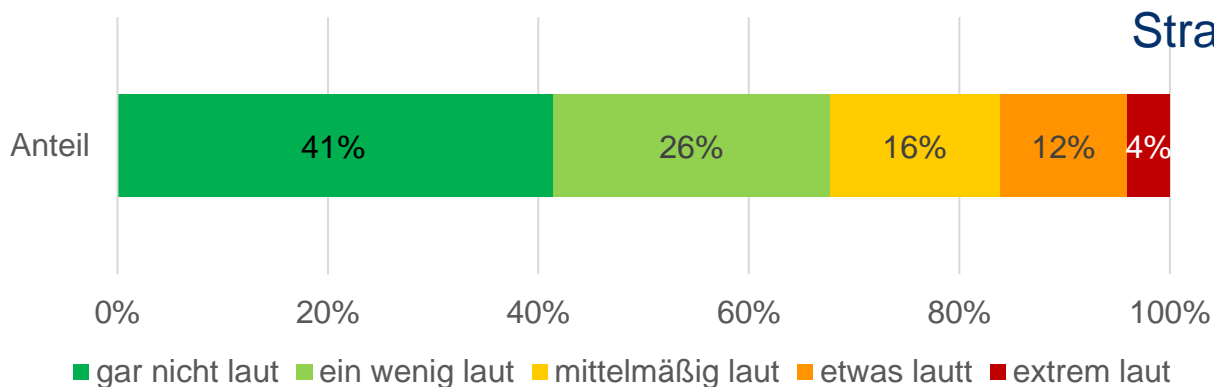
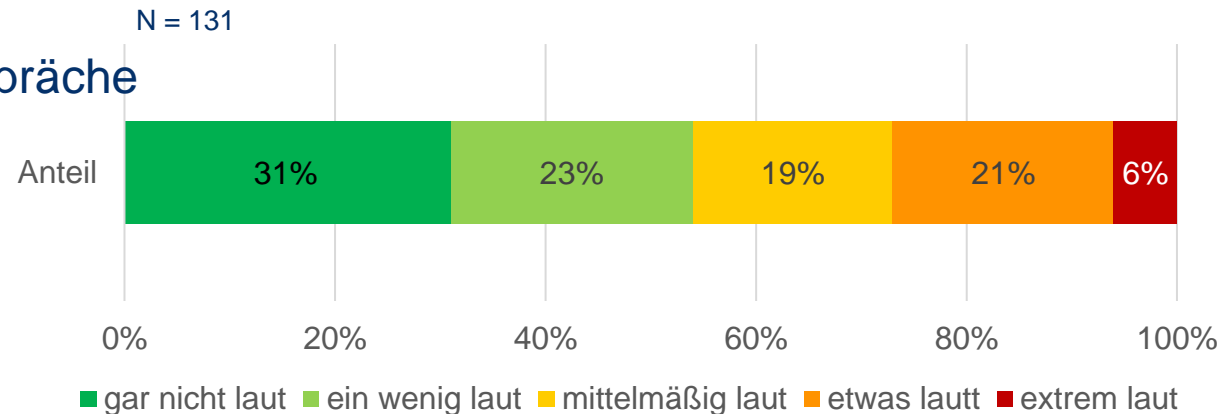
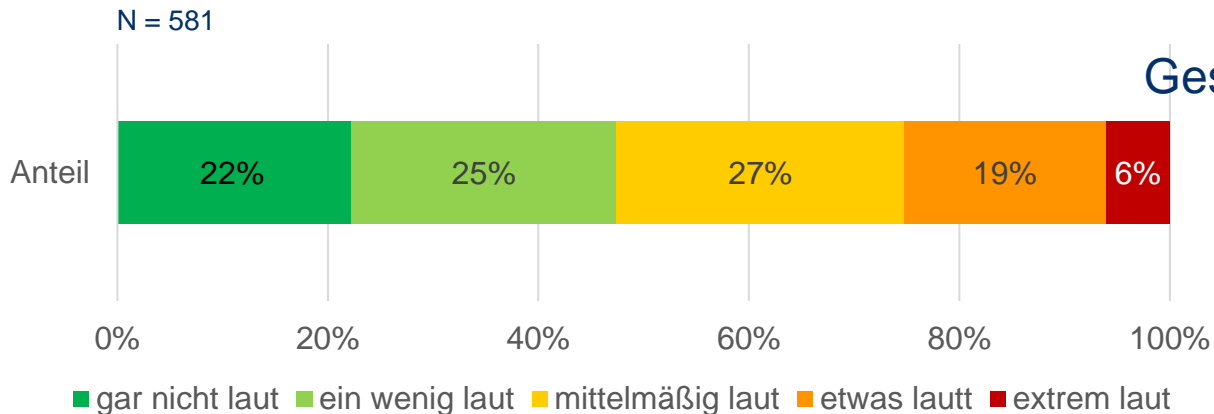




Lärm: „Bitte geben Sie an, wie Sie die Lautstärke an Ihrem Arbeitsplatz erleben...“

### Mitarbeitende

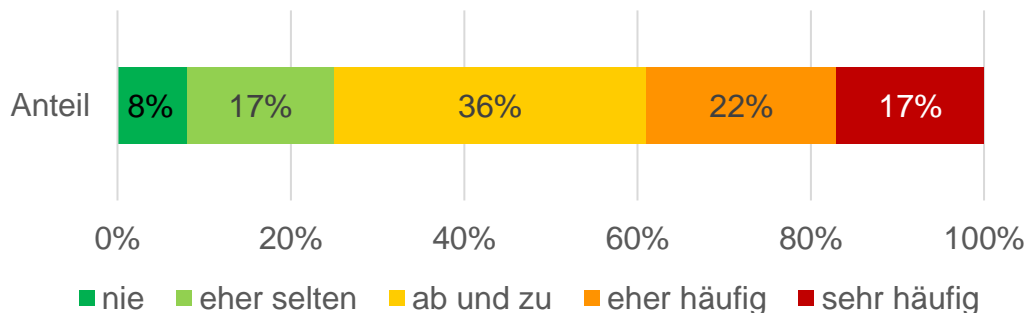
### Führungskräfte



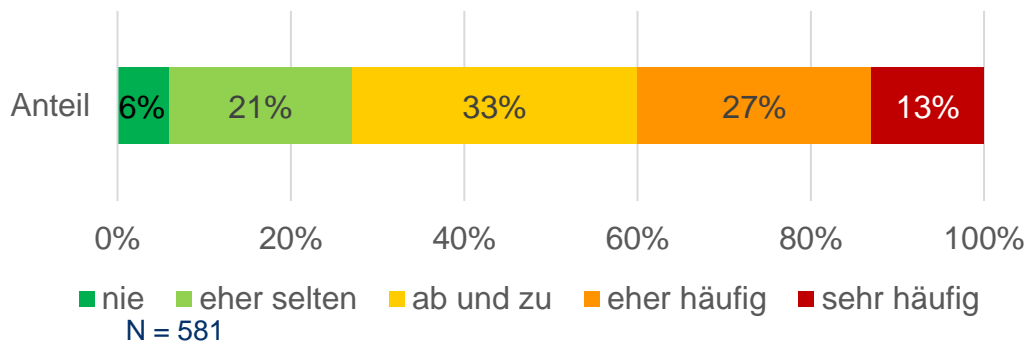
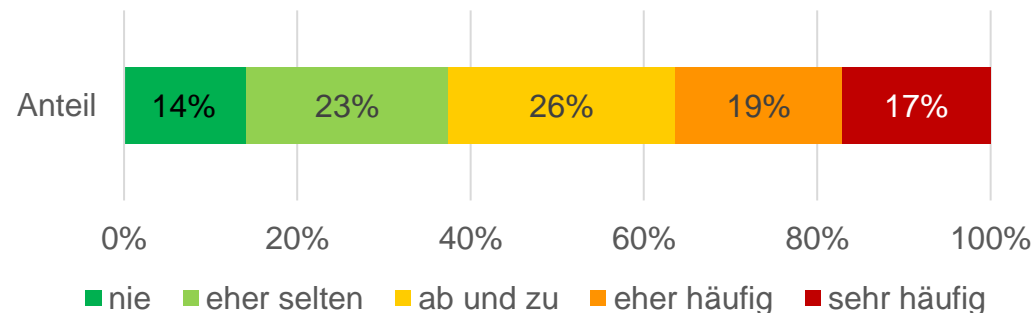
**Klima:** „Im Allgemeinen (d.h. unabhängig von der Energiekrise) empfinde ich die Temperatur im Büro als... **zu heiß.**“

Unabhängig von der Energiekrise

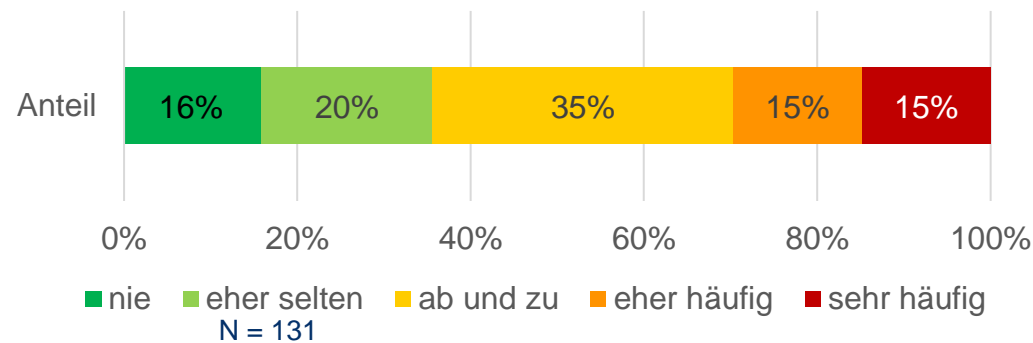
in Anbetracht der Energiekrise



**Mitarbei-  
tende**

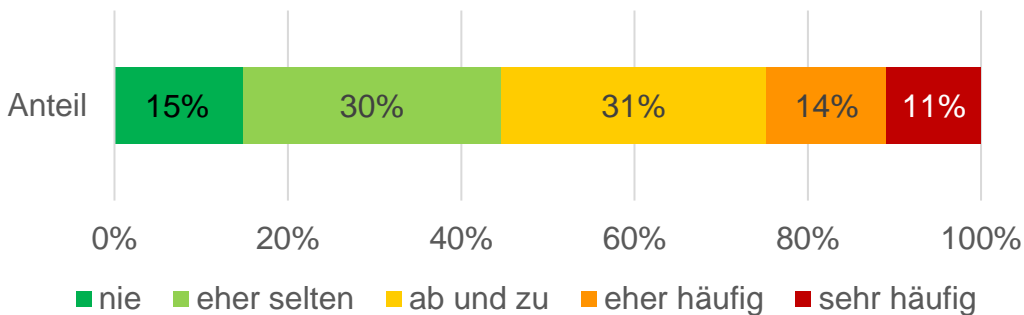


**Führungs-  
kräfte**

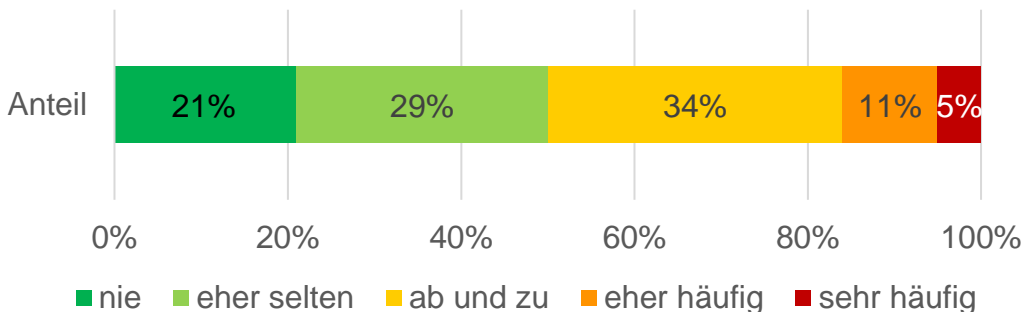
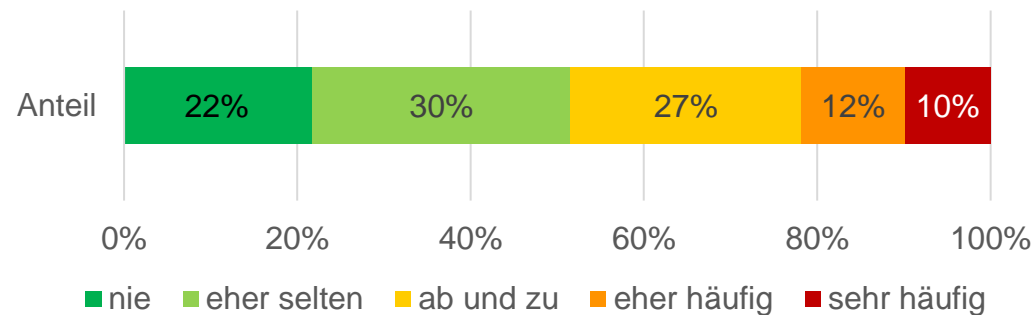


**Klima:** „Im Allgemeinen (d.h. unabhängig von der Energiekrise) empfinde ich die Temperatur im Büro als... **zu kalt.**“

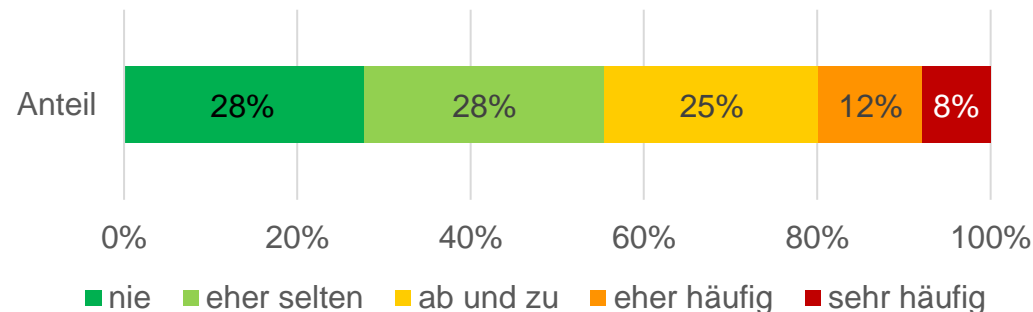
Unabhängig von der Energiekrise



**Mitarbeiter**



**Führungskräfte**



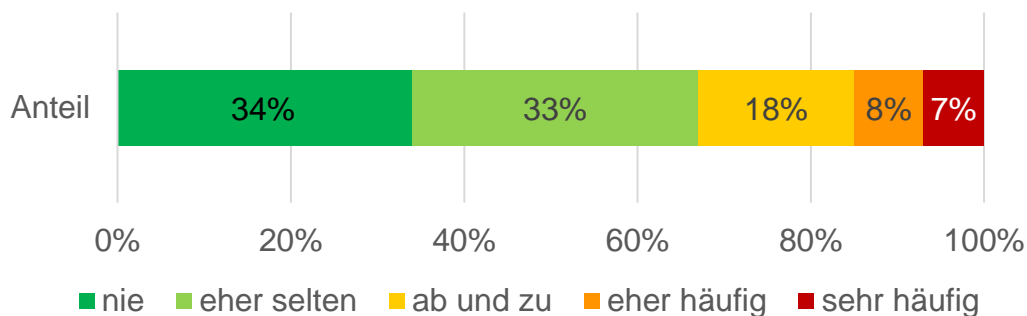
N = 581

N = 131

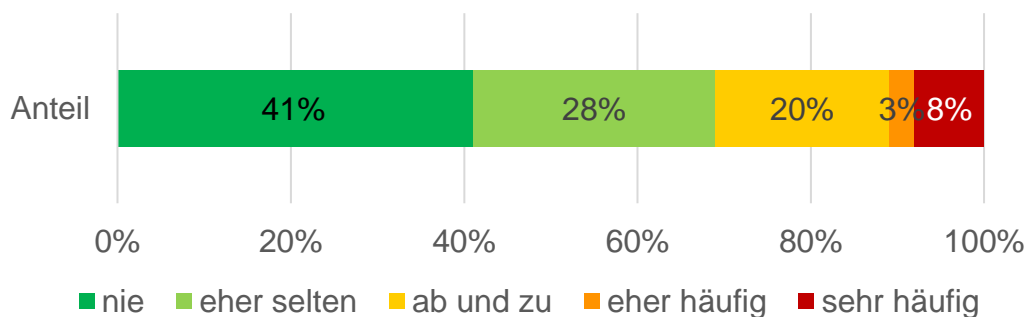
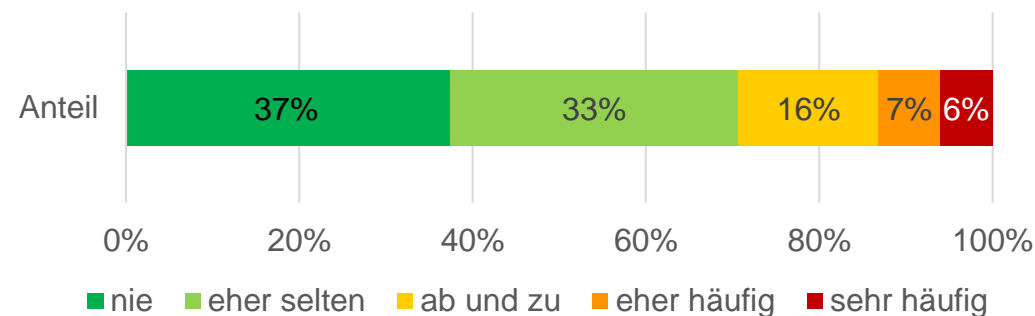
**Klima:** „Im Allgemeinen (d.h. unabhängig von der Energiekrise) empfinde ich die Temperatur im Büro als... **zu zugig.**“

Unabhängig von der Energiekrise

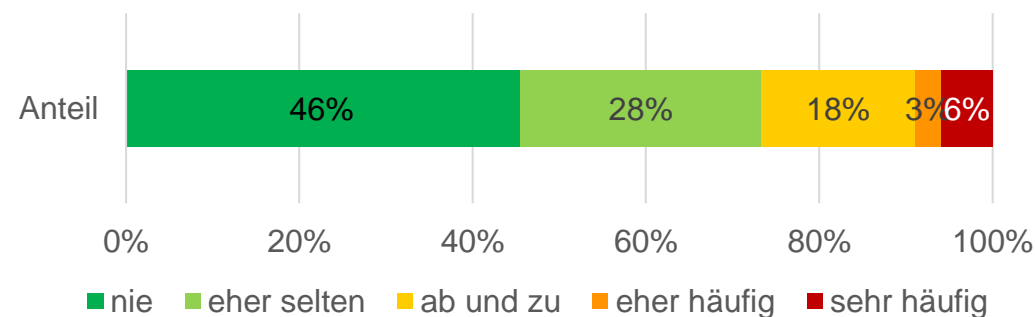
in Anbetracht der Energiekrise



**Mitarbei-  
tende**



**Führungs-  
kräfte**

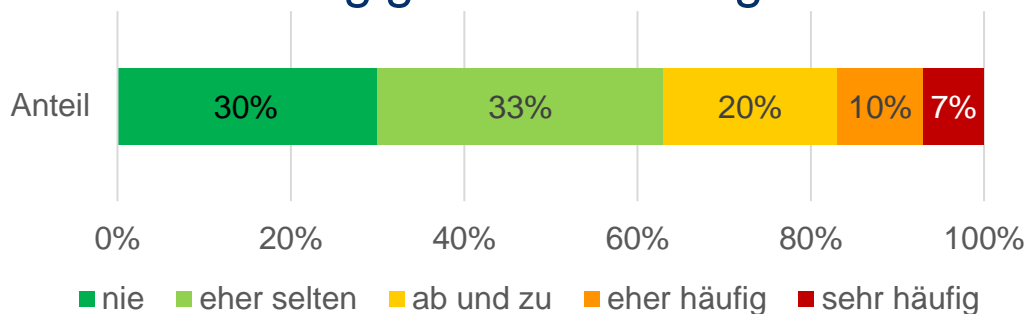


N = 581

N = 131

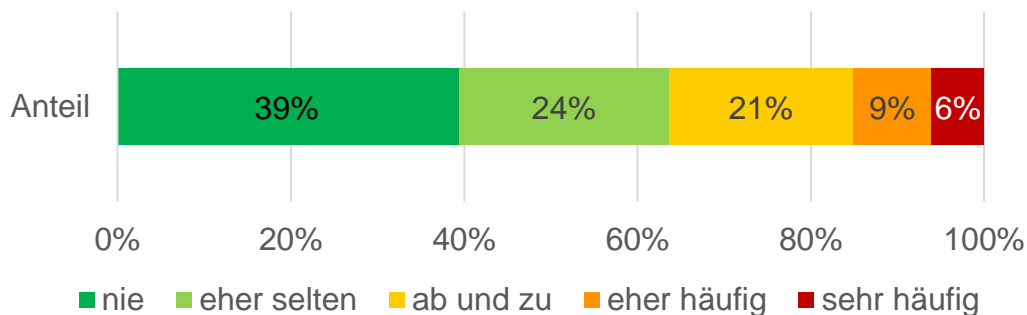
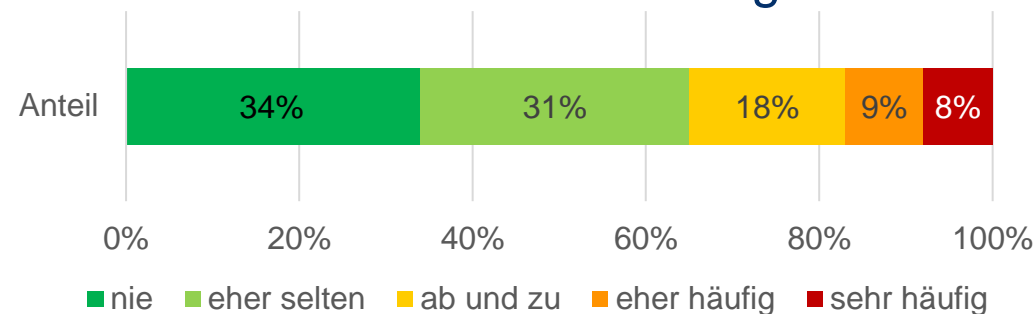
**Klima:** „Im Allgemeinen (d.h. unabhängig von der Energiekrise) empfinde ich die Temperatur im Büro als ... **zu geringe Luftfeuchtigkeit.**“

Unabhängig von der Energiekrise

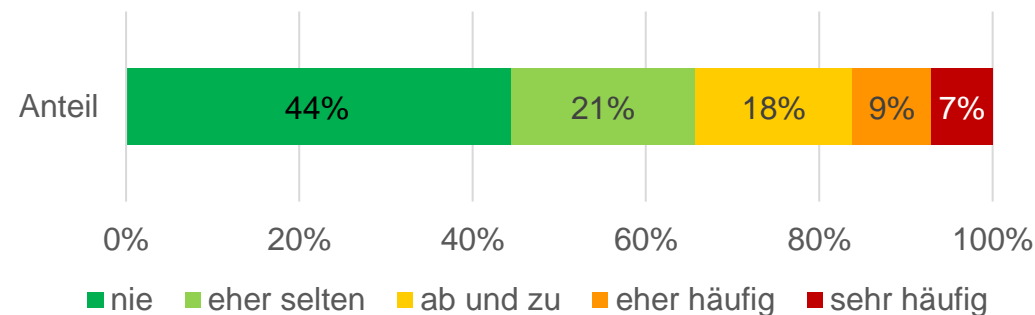


**Mitarbeiter**

in Anbetracht der Energiekrise



**Führungskräfte**

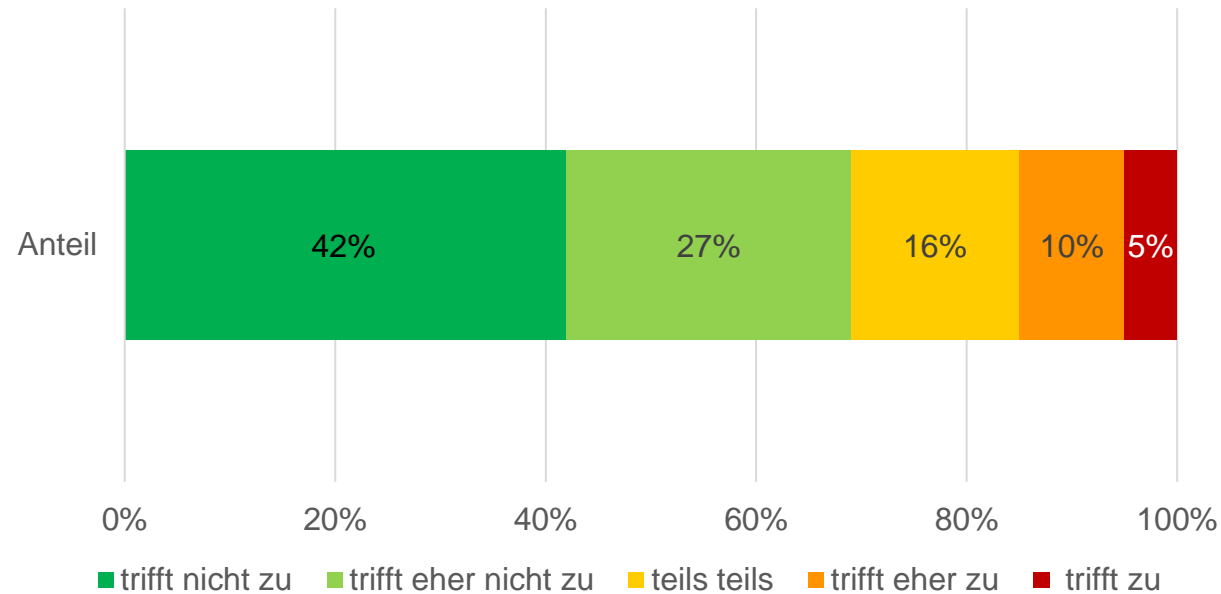


N = 581

N = 131

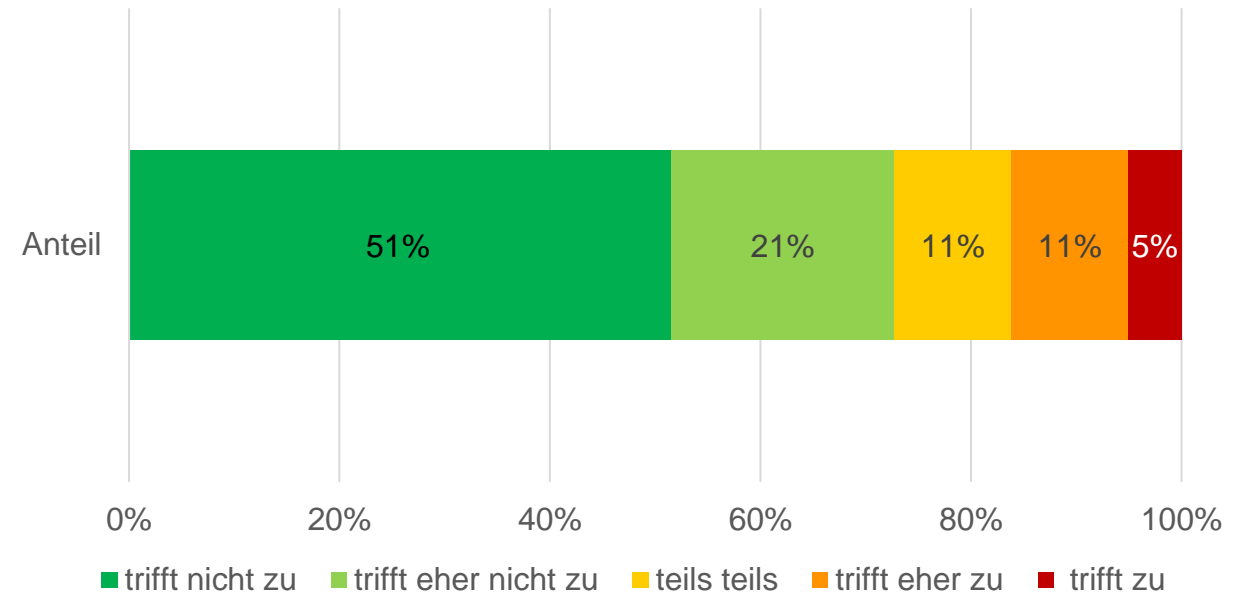
**Beleuchtung:** „Meine Arbeit erfolgt in einer Umgebung mit ungünstiger Beleuchtung.“

### Mitarbeitende



N = 581

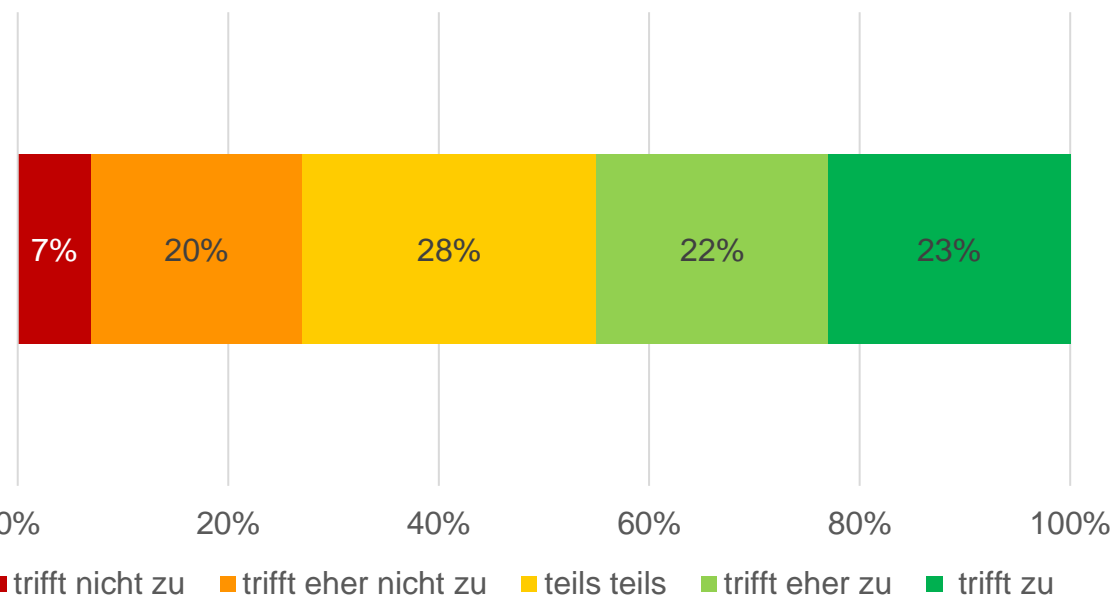
### Führungskräfte



N = 131

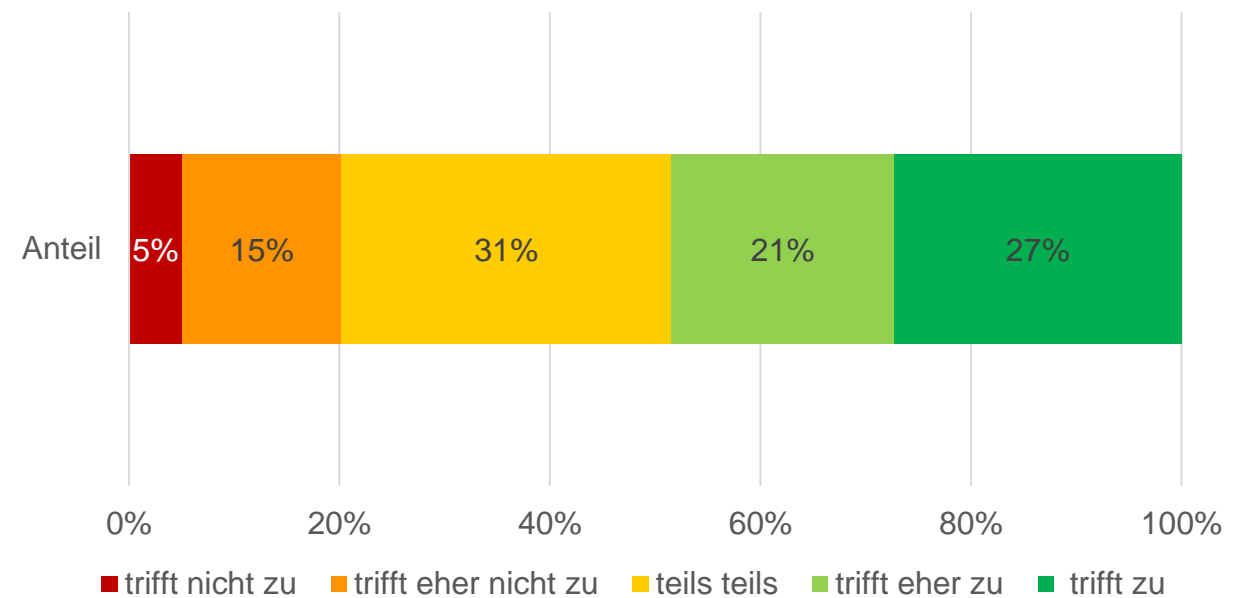
**Ergonomie:** „Ist der Arbeitsplatz angenehm und ergonomisch (d.h. körpergerecht) eingerichtet?“

### Mitarbeitende



N = 581

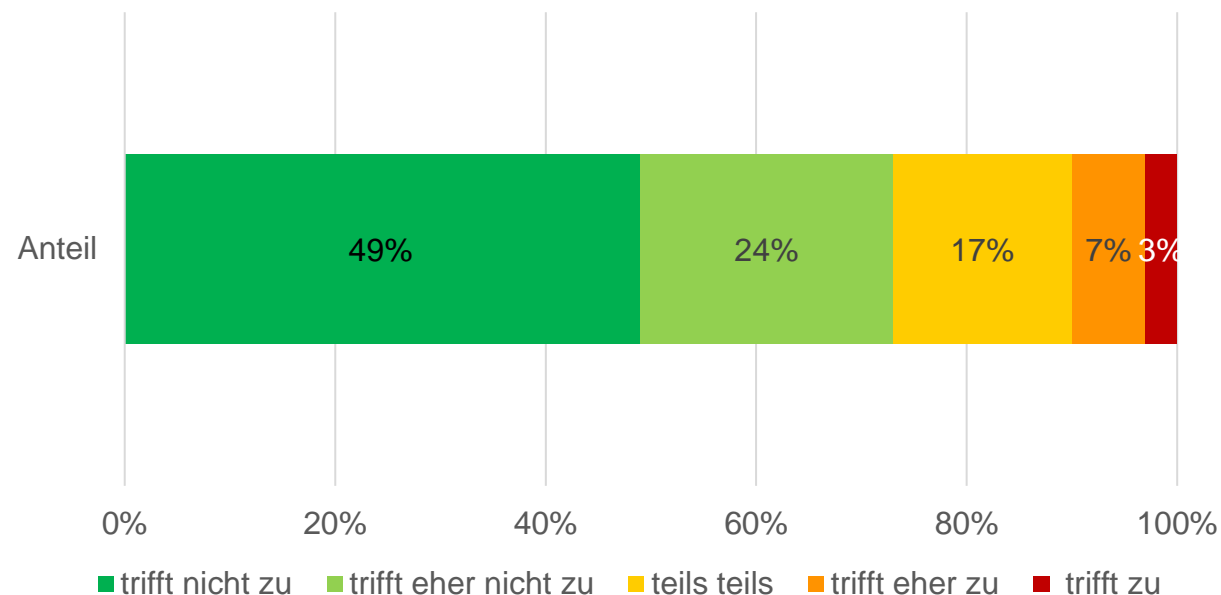
### Führungskräfte



N = 131

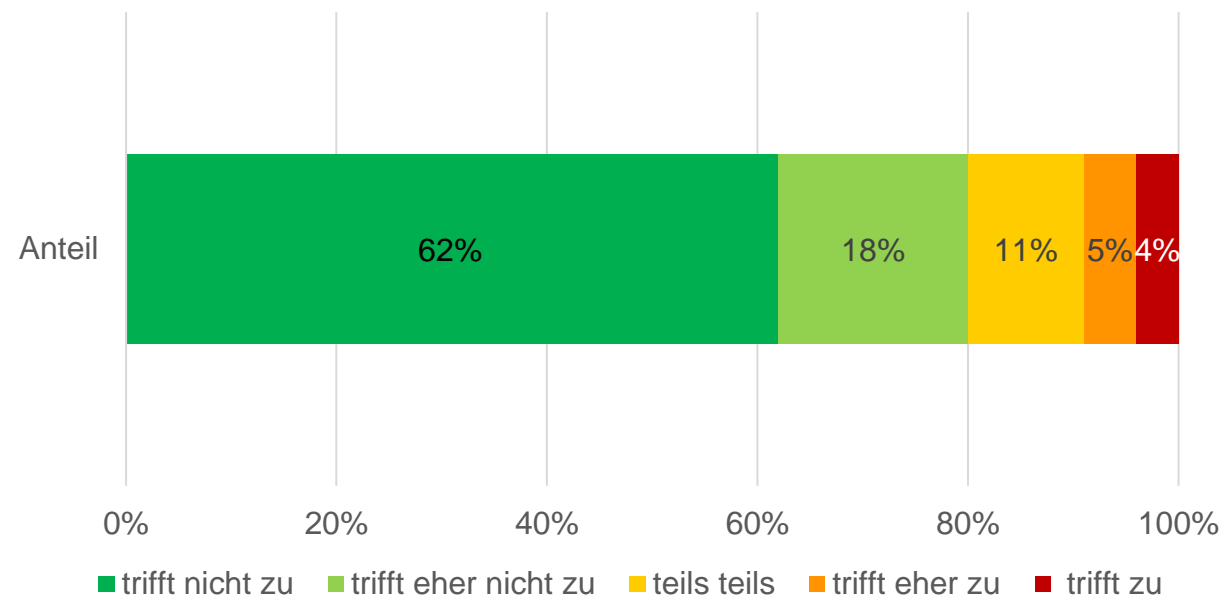
### Geruchsbelästigung: „Meine Arbeit erfolgt in einer Umgebung mit unangenehmen Gerüchen.“

#### Mitarbeitende



N = 581

#### Führungskräfte

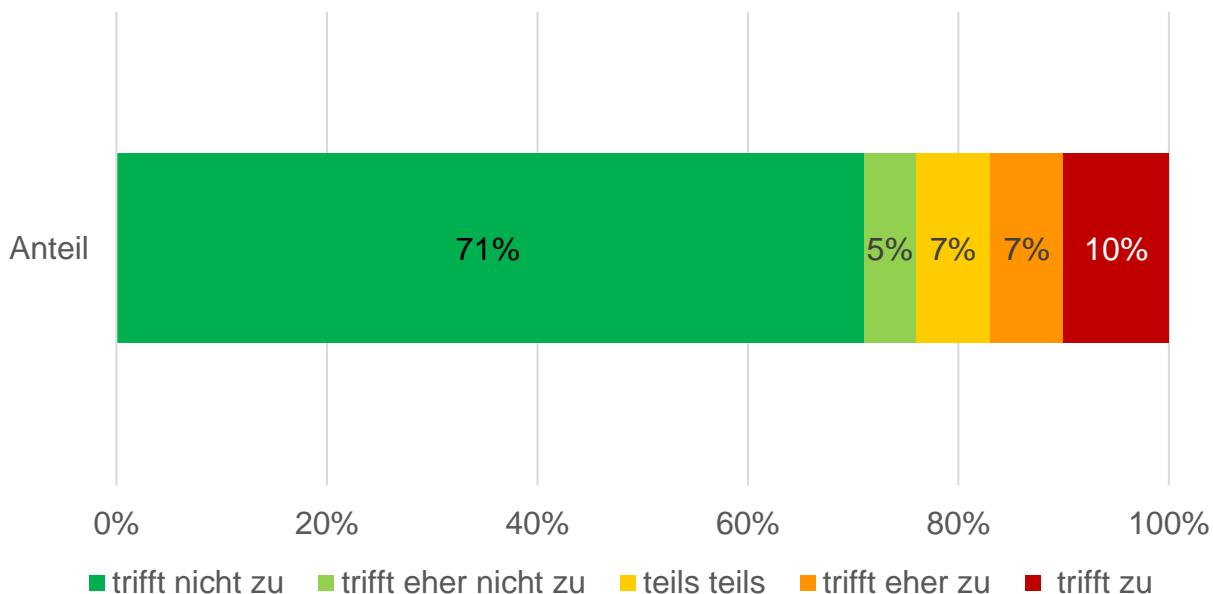


N = 131



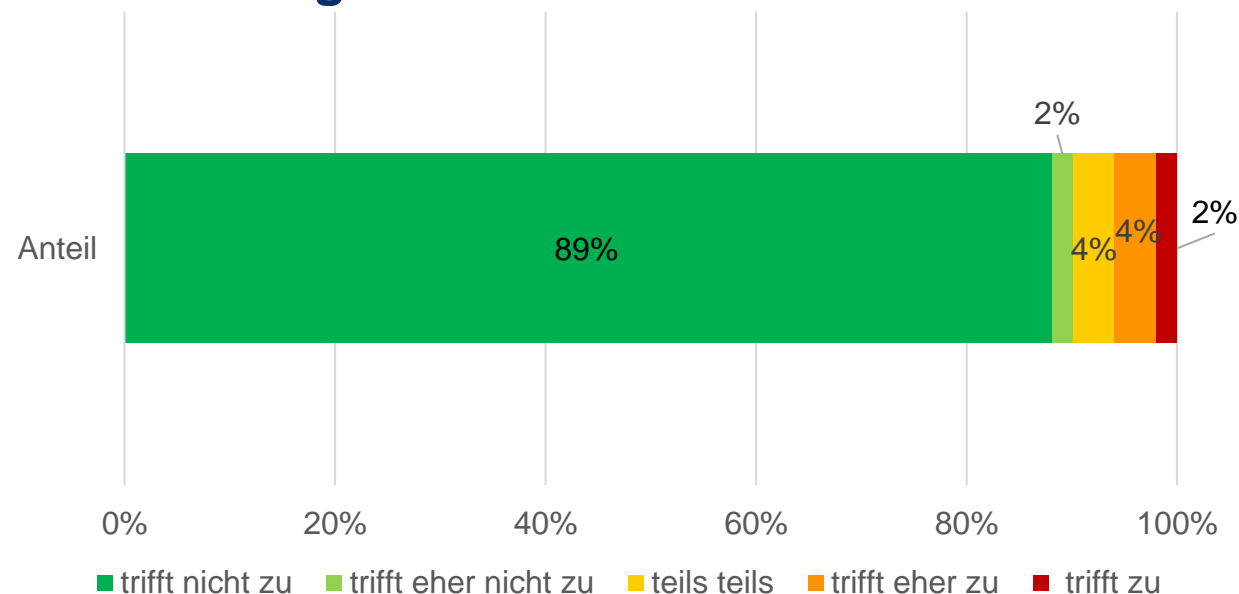
**Infektionsgefährdung:** „Meine Arbeit erfolgt in einer Umgebung mit Gefahrstoffen und/oder biologischen Arbeitsstoffen.“

### Mitarbeitende



N = 581

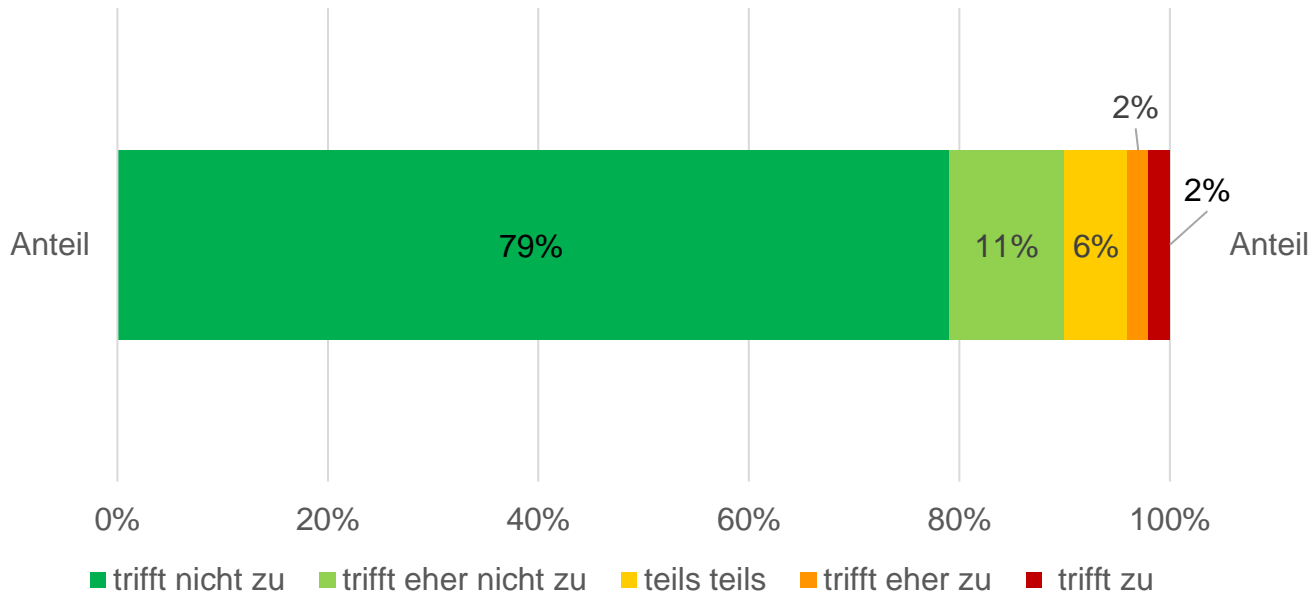
### Führungskräfte



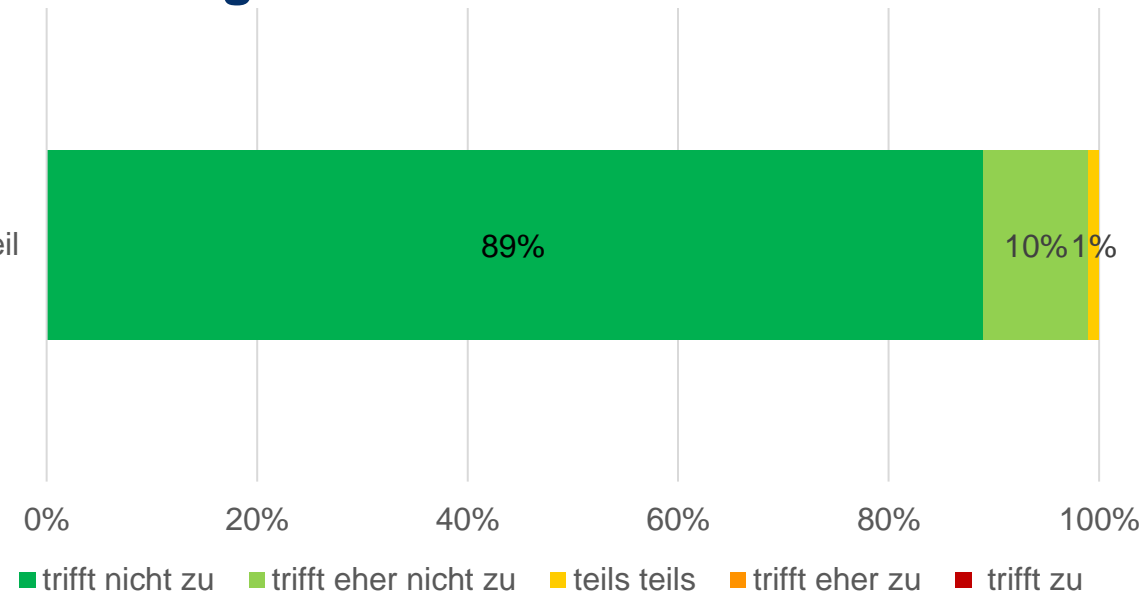
N = 131

### Tragen einer PSA: „Das Tragen einer persönlichen Schutzausrüstung beeinträchtigt mich unnötig.“

#### Mitarbeitende



#### Führungskräfte



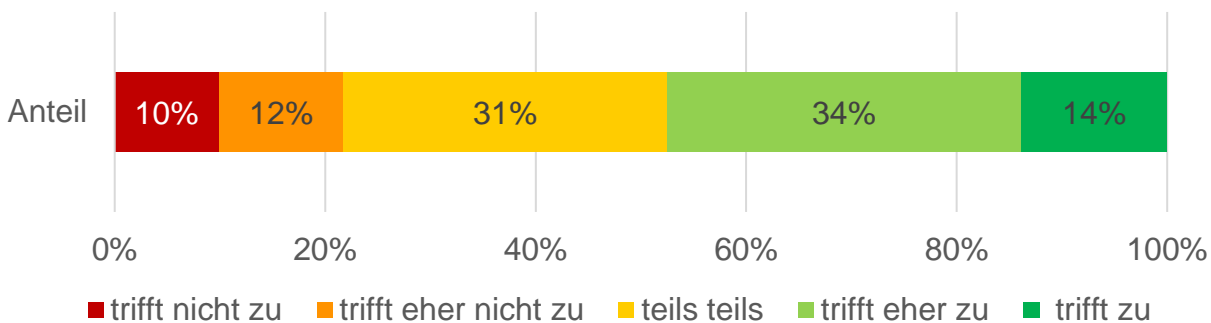
N = 581

N = 131

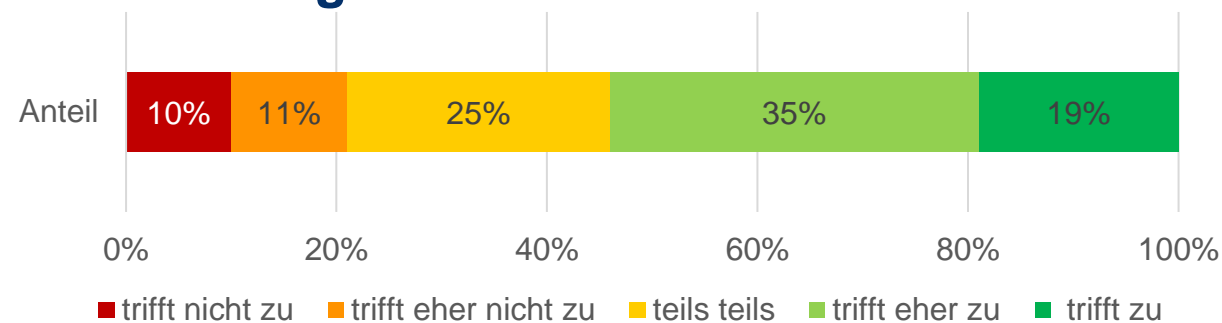
### Unsicherheiten Corona: Der Umgang der FAU mit der Corona-Pandemie ...

„hat mir Sicherheit vermittelt.“

#### Mitarbeitende N = 581

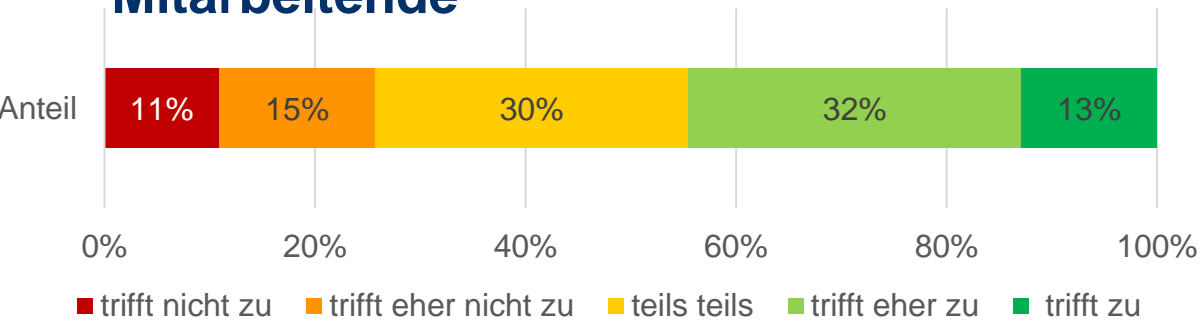


#### Führungskräfte N = 131

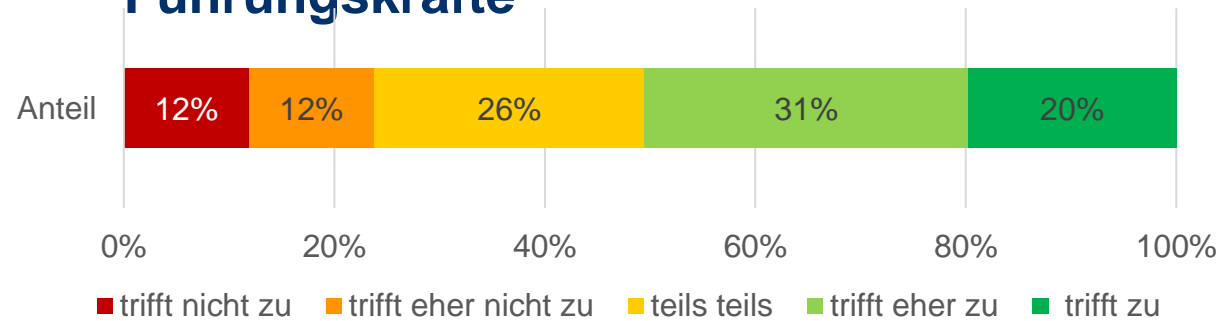


„war von einer guten Kommunikation geprägt.“

#### Mitarbeitende



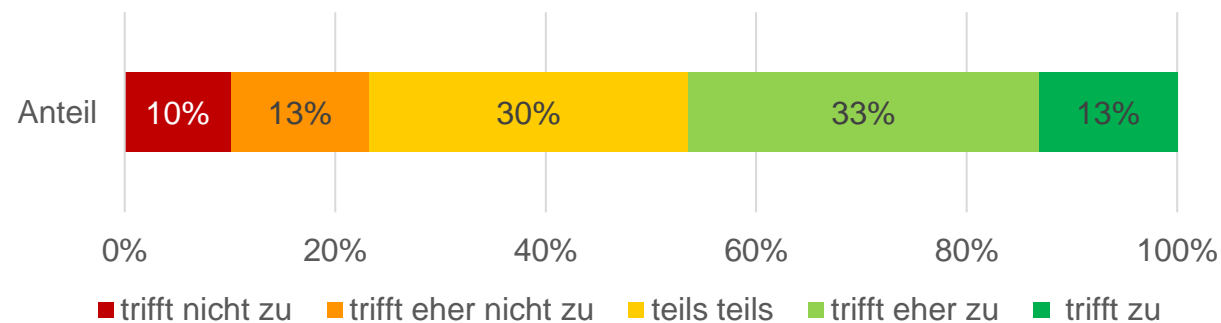
#### Führungskräfte



### Unsicherheiten Corona: Der Umgang der FAU mit der Corona-Pandemie ...

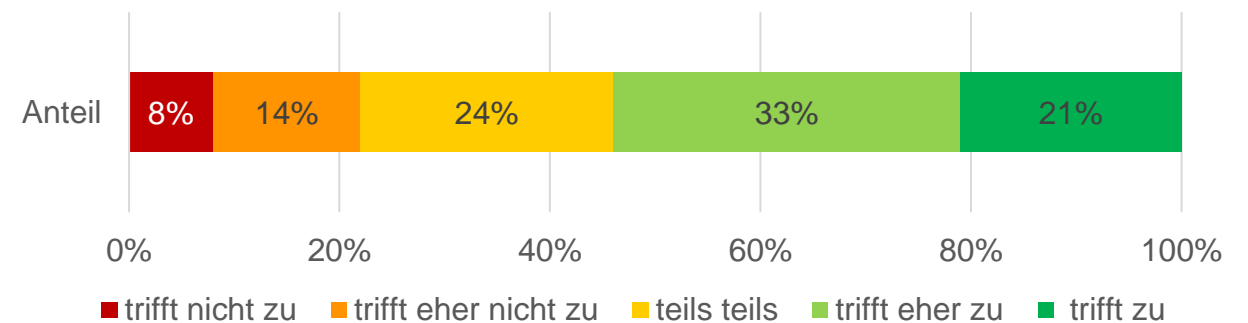
„hat mir die Zuversicht vermittelt, mit den Herausforderungen zurechtkommen zu können.“

#### Mitarbeitende



N = 581

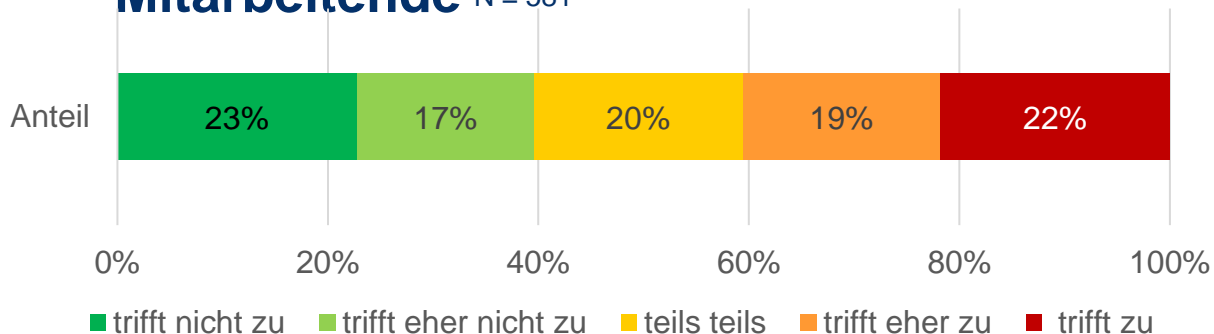
#### Führungskräfte



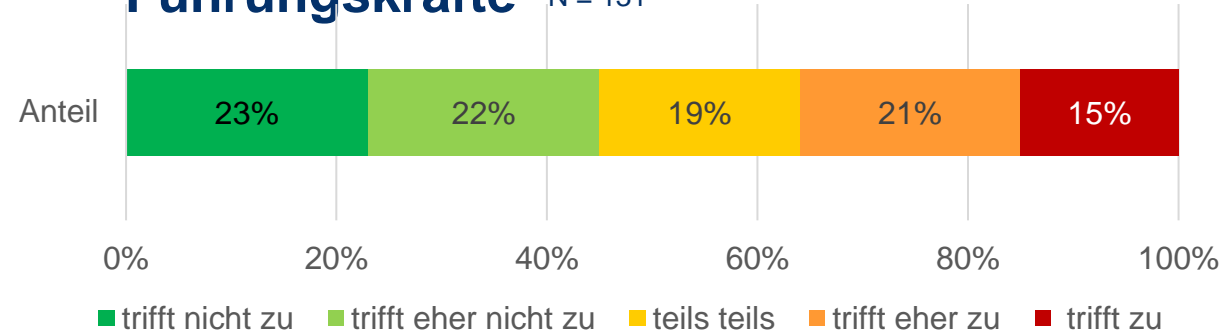
N = 131

### Corona-Maßnahmen: „In Bezug auf die Corona Maßnahmen im Arbeitskontext... „belastete mich das Tragen einer Maske.“

#### Mitarbeitende N = 581

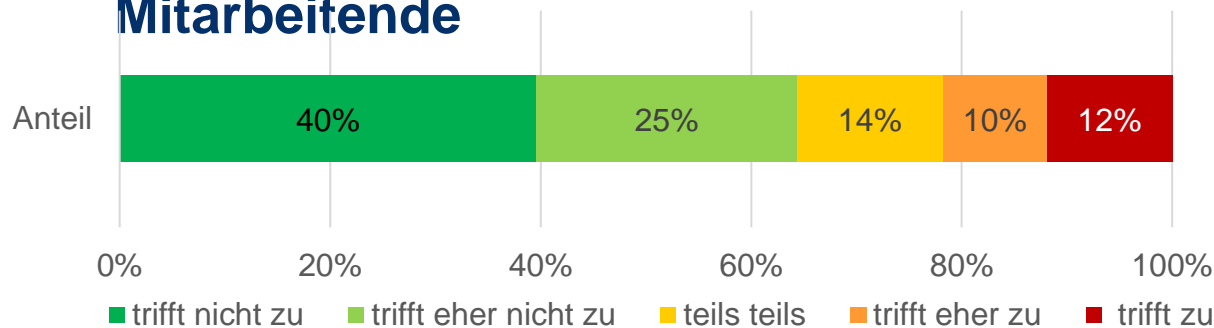


#### Führungskräfte N = 131

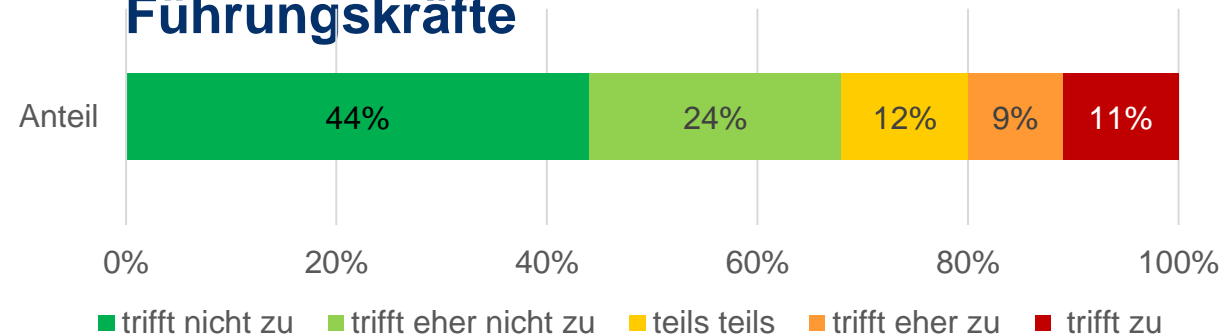


### „belastete es mich, Corona-Tests durchzuführen.“

#### Mitarbeitende

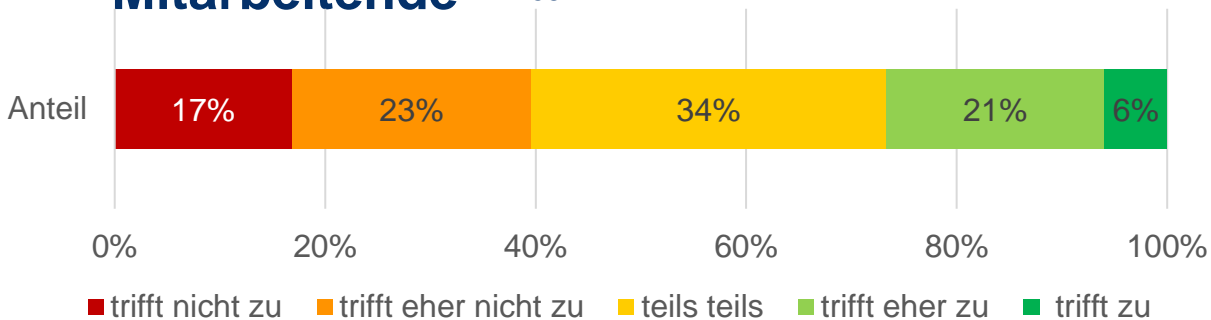


#### Führungskräfte

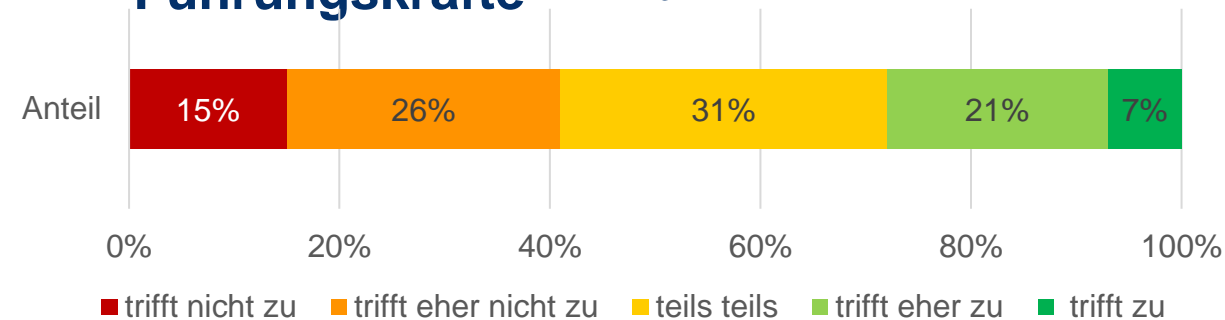


### Unsicherheiten Energiekrise: „Der Umgang der FAU mit der Energiekrise...“ „hat mir Sicherheit vermittelt.“

#### Mitarbeitende N = 581

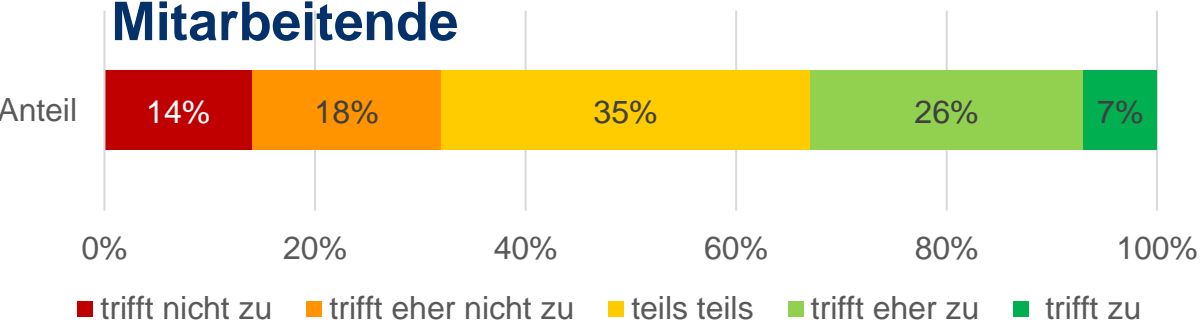


#### Führungskräfte N = 131

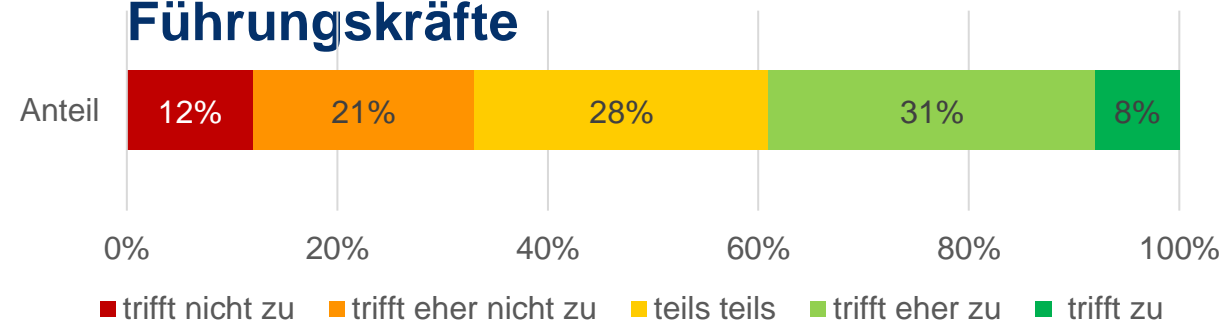


### „war von einer guten Kommunikation geprägt.“

#### Mitarbeitende



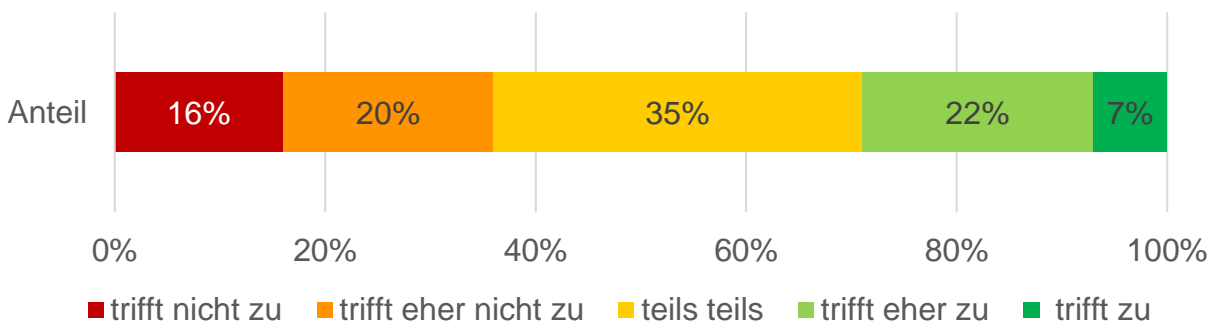
#### Führungskräfte



### Unsicherheiten Energiekrise: „Der Umgang der FAU mit der Energiekrise...“

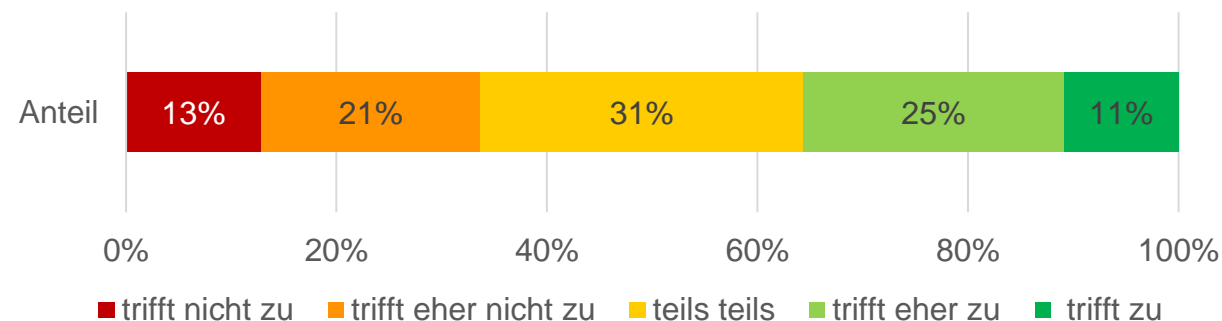
„hat mir die Zuversicht vermittelt, mit den Herausforderungen zurechtkommen zu können.“

#### Mitarbeitende



N = 581

#### Führungskräfte



N = 131

## Mitarbeitende

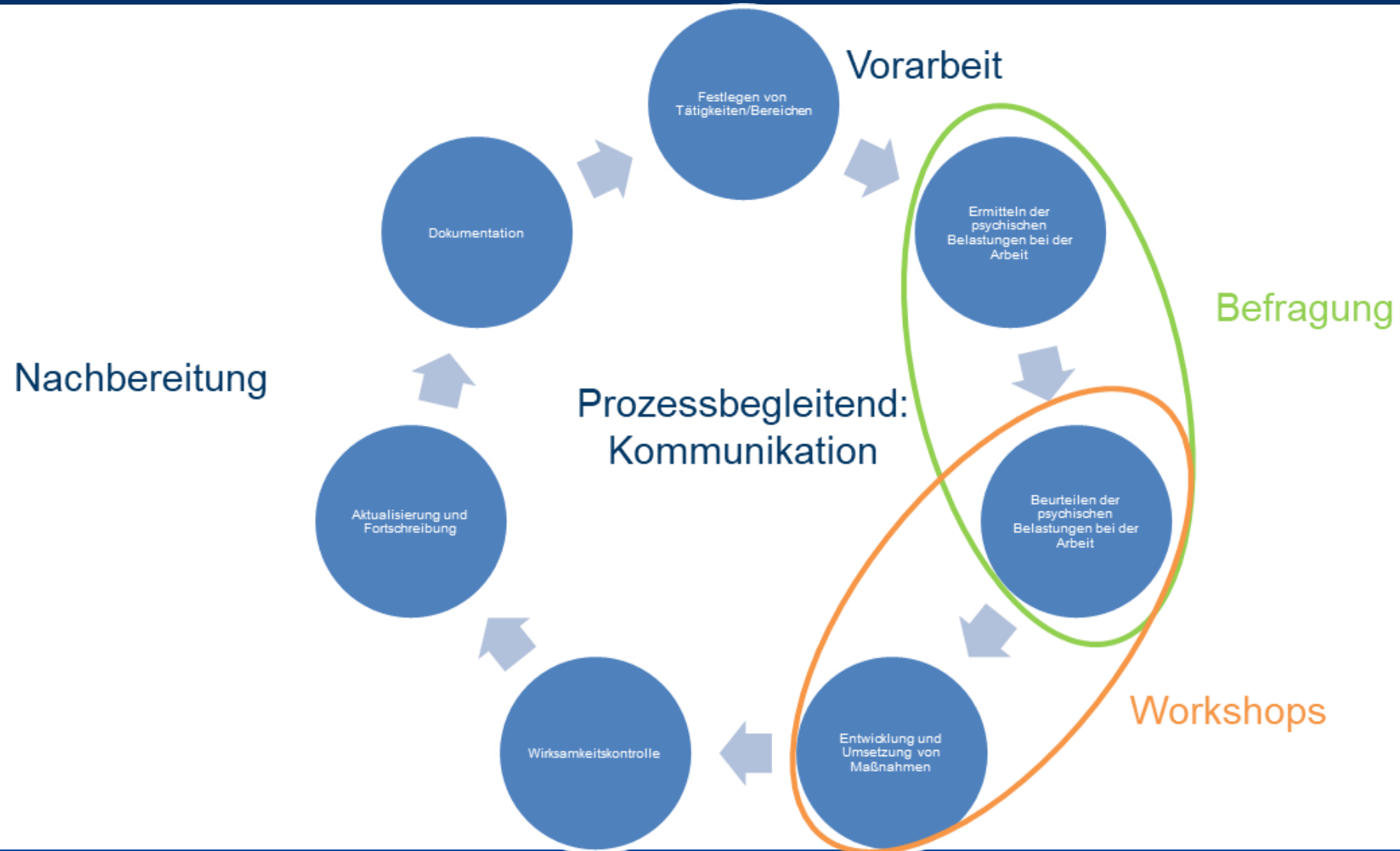
- **53-56% der Mitarbeitenden** geben an, dass der **Umgang der FAU mit der Corona-Pandemie** nur teilweise bis gar keine Sicherheit bzw. Zuversicht vermitteln konnte sowie von einer teilweise guten oder schlechteren Kommunikation geprägt war (1-3).
- Auch in Bezug auf den **Umgang mit der Energiekrise** berichten **67-74% der Mitarbeitenden**, dass die FAU ihnen nur teilweise bis gar keine Sicherheit bzw. Zuversicht vermitteln konnte sowie von einer teilweise guten oder schlechteren Kommunikation geprägt war (1-3).

## Führungskräfte

- **46-50% der Führungskräfte** geben an, dass der **Umgang der FAU mit der Corona-Pandemie** nur teilweise bis gar keine Sicherheit bzw. Zuversicht vermitteln konnte sowie von einer teilweise guten oder schlechteren Kommunikation geprägt war (1-3).
- Auch in Bezug auf den **Umgang mit der Energiekrise** berichten **61-72% der Führungskräfte**, dass die FAU ihnen nur teilweise bis gar keine Sicherheit bzw. Zuversicht vermitteln konnte sowie von einer teilweise guten oder schlechteren Kommunikation geprägt war (1-3).



# 4. Ausblick: Workshops



## Beteiligte:

- **Repräsentanten/-innen der o.g. Zielgruppen**
- **Arbeitskreis GBPsych** (FAUgesund, SG AS, Abt. P (P. P4, P7), GPR, BÄD) sowie
- (mindestens) zwei **Mitarbeitende des Lehrstuhls für Psychologie im Arbeitsleben**

Die Mitarbeitenden des Lehrstuhls für Psychologie im Arbeitsleben sind für die Moderation der Workshops sowie das Protokollieren der Ergebnisse zuständig. Aus den Ergebnissen wird ein entsprechender Maßnahmenplan abgeleitet.

## Workshopinhalte

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

Wird in den  
einzelnen  
Zielgruppen  
erarbeitet

---

**Die Ergebnisse der moderierten  
Mitarbeitendenworkshops finden Sie in Form eines  
Ergebnisberichts unter *[Link folgt voraussichtlich Ende 2024]***

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

*Ihr Team GBPsych*

E-Mail: [gbpsych@fau.de](mailto:gbpsych@fau.de)

**Julia Schmidbauer**

**Prof. Dr. Cornelia Niessen**

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Department Psychologie

Lehrstuhl für Psychologie im Arbeitsleben

Nägelsbachstr. 49c

91052 Erlangen



**Nora Rosenhäger**

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

FAUgesund

Referat P5 – Personalentwicklung und Familienservice

Richard-Wagner-Str. 2

91054 Erlangen

