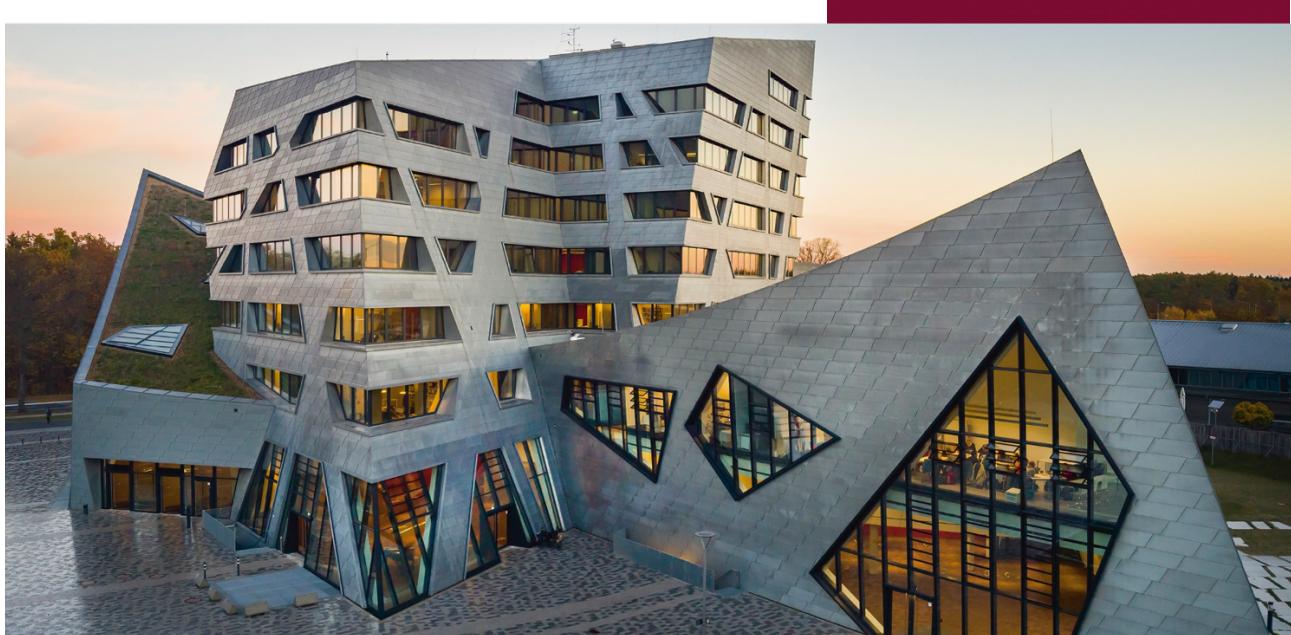


# MITARBEITENDENBEFRAGUNG 2022

## ERGEBNISSE



# **INHALT**

1 ZUSAMMENFASSUNG	1
2 VORGEHEN	3
3 ERGEBNISSE	5
4 NÄCHSTE SCHRITTE	12
5 ANHANG	14

# 1 ZUSAMMENFASSUNG

Anfang des Jahres 2022 fand an der Leuphana die zweite universitätsweite Mitarbeitendenbefragung zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz statt. Die Befragung führte die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) durch. Als Instrument wurde der COPSQ-Fragebogen (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) eingesetzt. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung wurden in einer Beschäftigtenversammlung am 21. Juni 2022 durch den Betriebspyschologen Dr. Robert Brauer (regomed Arbeitsmedizin und Service GmbH) im Beisein des hauptberuflichen Vizepräsidenten Christian Brei, den Kolleginnen der Personal- und Organisationsentwicklung sowie Vertreter\*innen des Personalrates vorgestellt.

## *Ergebnisse: Was wird positiv eingeschätzt?*

In der Gesamtbetrachtung ergab die Befragung, dass eine Vielzahl der Arbeitsbedingungen an der Leuphana im Vergleich zu Referenzorganisationen als positiv eingeschätzt wird. 18 der insgesamt 34 erfassten Aspekte der Arbeitssituation wurden im Vergleich als positiv bewertet, 10 als neutral und 6 als negativ. Beschäftigte an unserer Universität nehmen insbesondere ihren Einfluss auf die Arbeit, die Entwicklungsmöglichkeiten und die gerechte Behandlung (durch Kolleg\*innen und Vorgesetzte) als substanzial positiv wahr. Darüber hinaus werden die Sicherheit der Arbeitsbedingungen, die Arbeitsumgebung, der Spielraum bei Pausen und Urlaub sowie das Fehlen von Präsentismus als deutlich positiv bewertet. Auch die Maßnahmen zum Umgang mit der Corona-Situation wurden im Vergleich positiv beurteilt.

## *Handlungsfelder: Was kann noch verbessert werden?*

Im Rahmen der Befragung wurden auch Handlungsfelder erkennbar. Wertschätzung kristallisierte sich über alle Statusgruppen hinweg als einziges im Vergleich zu Referenzorganisationen substanzial negativ bewertetes Thema heraus. Als schwach negativ wurden ferner die Faktoren Entgrenzung, Rollenklarheit, Bedeutung der Arbeit, die Menge sozialer Kontakte und Arbeitsengagement eingeschätzt. In der Befragung wurde auch deutlich, dass es Unterschiede in den Belastungsfaktoren zwischen den verschiedenen Statusgruppen gibt. Vor allem für die Gruppe der Professor\*innen zeigen sich hier mehrere negativ eingeschätzte Belastungsfaktoren. Um diese Belastungsfaktoren besser verstehen zu können, werden wir in der Folge vertiefende Interviews für die einzelnen Statusgruppen anbieten, um zielgruppenspezifische Maßnahmen abzuleiten.

*Welche Veränderungen im Vergleich zur Mitarbeitendenbefragung 2016 gibt es?*

Im Vergleich zur ersten universitätsweiten Befragungsrounde 2016 haben sich in allen Bereichen der Universität deutlich mehr Aspekte verbessert als verschlechtert. So sind zum Beispiel bei den Faktoren Unterstützung bei der Arbeit (Kolleg\*innen und Vorgesetzte), Feedback, Führungsqualität Verbesserungen festzustellen, darüber hinaus sind Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben (Work-Privacy-Konflikte) deutlich gesunken. Dagegen liegen alle Faktoren, die sich im Vergleich zu 2016 verschlechtert haben, immer noch im neutralen Bewertungsbereich, so z.B. die Bewertung des allgemeinen Gesundheitszustandes und Burnout-Symptome.

In einem nächsten Schritt werden in vertiefenden (Gruppen-) Interviews die Ergebnisse weiter analysiert, mögliche Ursachen eruiert und konkrete Maßnahmen abgeleitet. Dafür werden durch den Betriebspsychologen Dr. Robert Brauer für die einzelnen Statusgruppen ab Herbst 2022 Termine angeboten.

# **2 VORGEHEN**

Im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG §5ff) hat die Leuphana Universität Lüneburg in einer Online-Befragung vom 10. Januar bis 11. Februar 2022 die psychosozialen Belastungen der Mitarbeiter\*innen erhoben. Mit dieser Erhebung sollen zum einen der Status Quo der gesundheitlichen und psychosozialen Arbeitsbedingungen an der Leuphana ermittelt, zum anderen auf Basis der Ergebnisse Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter\*innen initiiert werden.

Die Befragung wurde durch die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) durchgeführt. Als Instrument wurde der COPSOQ-Fragebogen (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) eingesetzt, ein branchen- und berufsübergreifender Fragebogen zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Den Kern des Fragebogens bildet das arbeitswissenschaftliche Modell einer Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen der Arbeitssituation (Belastungen) und dem Zustand des arbeitenden Menschen (Belastungsfolgen bzw. Beanspruchungen). Der COPSOQ-Fragebogen ist ein bewährtes und valides Instrument, um Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und bietet den Vorteil, die Ergebnisse anhand von Referenzwerten zu interpretieren.

Der durchgeführte COPSOQ-Fragebogen enthält Fragen zu Arbeitsbelastungen und ihren Auswirkungen mit jeweils 5 Antwortmöglichkeiten. Diese Antwortmöglichkeiten erstrecken sich zwischen zwei gegenüberliegenden Polen (Maximalausprägung wie „immer“, „in sehr hohem Maße“ vs. Minimalausprägung wie „nie“, „in sehr geringem Maße“). Jeder Antwortmöglichkeit wird dann ein Punktewert zugeordnet (Maximalwert 100 vs. Minimalwert 0).

In der Regel stehen mehrere Fragen für ein bestimmtes Thema zur Verfügung – sie bilden gemeinsam eine Skala. Der COPSOQ-Fragebogen 2022 beinhaltet 34 Skalen, die im Überblick in Abbildung 1 dargestellt sind. Einzelne Skalen werden noch einmal in die folgenden sechs Gruppen zusammengefasst: Anforderungen, Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten, Soziale Beziehungen und Führung, Auswirkungen, weitere Faktoren sowie das Zusatzmodul Corona.

<b>Anforderungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantitative Anforderungen</li> <li>- Emotionale Anforderungen</li> <li>- Emotionen verbergen</li> <li>- Work-Privacy-Conflict (WPC)</li> <li>- Entgrenzung</li> </ul>	<b>Soziale Beziehungen und Führung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorhersehbarkeit der Arbeit</li> <li>- Rollenklarheit</li> <li>- Rollenkonflikte</li> <li>- Führungsqualität</li> <li>- Unterstützung bei der Arbeit</li> <li>- Feedback/Rückmeldung</li> <li>- Menge sozialer Kontakte</li> <li>- Gemeinschaftsgefühl</li> <li>- Ungerechte Behandlung</li> <li>- Vertrauen und Gerechtigkeit</li> <li>- Wertschätzung</li> </ul>	<b>Auswirkungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gedanke an Berufs-/Stellenwechsel</li> <li>- Arbeitszufriedenheit</li> <li>- Arbeitsengagement</li> <li>- Allgemeiner Gesundheitszustand</li> <li>- Burnout-Symptome</li> <li>- Präsentismus</li> <li>- Unfähigkeit abzuschalten</li> </ul>
<b>Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einfluss auf die Arbeit</li> <li>- Spielraum bei Pausen und Urlaub</li> <li>- Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>- Bedeutung der Arbeit</li> <li>- Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz</li> </ul>		
<b>Weitere Faktoren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen</li> <li>- Unsicherheit des Arbeitsplatzes</li> <li>- Unsicherheit der Arbeitsbedingungen</li> </ul>	<b>Zusatzmodul Corona</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausstattung/Arbeitssituation Home-Office</li> <li>- Organisation/Kommunikation</li> <li>- Bewertung betriebliche Maßnahmen</li> </ul>	

Abb. 1 – Überblick über die 34 Skalen des COPSOQ-Fragebogens, die in sechs Gruppen zusammengefasst werden.

Für jede Skala wird der durchschnittliche Punktwert errechnet, der sogenannte Skalenmittelwert (Maximalwert 100 / Minimalwert 0). Dieser stellt gewissermaßen eine durchschnittliche Haltung der befragten Personen zu einem Thema dar. Die Tabelle mit den Skalenmittelwerten findet sich im Anhang 3 (auf Seite 27).

Die Skalenmittelwerte der Leuphana-Ergebnisse werden den Referenzwerten aus der COPSOQ-Datenbank gegenübergestellt. Die COPSOQ-Datenbank beruht auf den anonymisierten Angaben von inzwischen mehr als 400.000 Personen aus Befragungen in über 1.000 Organisationen. Für die Beschäftigten der Leuphana werden hierbei die berufsgruppenspezifischen Referenzwerte der bisher Befragten in den Berufsfeldern „Öffentliche Verwaltung“ und „Forschung und Lehre“ gegenübergestellt. Zudem steht der COPSOQ-Gesamtwert für „alle Berufe“ zum Abgleich zur Verfügung.

An der zweiten<sup>1</sup> universitätsweiten Mitarbeitendenbefragung 2022 haben 502 Personen teilgenommen. Bei 1086 zur Befragung eingeladenen Personen ergibt sich daraus eine Beteiligungsquote von 46%. Eine Übersicht über die Beteiligung nach Statusgruppen, Fakultäten sowie weiterer soziodemografischer Angaben findet sich im Anhang 2 (ab Seite 23).

<sup>1</sup> Die erste universitätsweite Mitarbeitendenbefragung fand 2016 statt.

# 3 ERGEBNISSE

Die ausführlichen Ergebnisse der Leuphana Mitarbeitendenbefragung 2022 in tabellarischer und grafischer Form sowie die Referenzwerte der COPSOQ-Datenbank<sup>2</sup> sind der Leuphana vom durchführenden Institut FFAW zur Verfügung gestellt worden und im Anhang 4 (ab Seite 28). abgelegt. Der Arbeitspsychologe der Leuphana Dr. Robert Brauer (regomed Arbeitsmedizin und Service GmbH) hat die Ergebnisse der erfragten Skalen ausgewertet, zusammengefasst und im Überblick in der Beschäftigtenversammlung am 21.06.2022 dargestellt. Die in der Beschäftigtenversammlung gezeigte Präsentation von Dr. Robert Brauer findet sich im Anhang 1 (ab Seite 15).

Die nachfolgende Beschreibung der Ergebnisse ist als Ergänzung zu dieser Präsentation von Dr. Robert Brauer zu sehen. Zur besseren Erfassbarkeit wurde für die Präsentation der Ergebnisse ein Farbschema zur Beschreibung der Abweichung des Skalen-Mittelwertes vom Referenzwert verwendet. Die Größe der Abweichungen vom Referenzwert und die entsprechende Farbzufügung (dunkelgrün – grün – hellgrün – weiß – gelb – orange – rot) sind in Abbildung 2 dargestellt. Erst ab einer Differenz von 3 Punkten zum Referenzwert sind Unterschiede zwischen den Werten als relevant anzusehen, Differenzen von über 7,5 Punkten und mehr gelten als deutlich spürbar (Quelle: FFAW, angelehnt an Effektstärken nach J. Cohen)

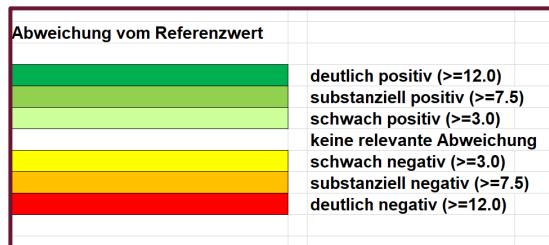


Abb. 2 – Farbschema zur Darstellung der Abweichungen vom Referenzwert aus der COPSOQ-Datenbank.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der 34 Skalen zusammengefasst für jede der sechs Gruppen (Anforderungen, Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten, Soziale Beziehungen und Führung, Auswirkungen, weitere Faktoren sowie das Zusatzmodul Corona) beschrieben.

<sup>2</sup> Bitte beachten Sie: Die COPSOQ-Vergleichswerte sind Eigentum der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) und dürfen nicht für andere Projekte verwendet oder publiziert werden.

### 3.1 ANFORDERUNGEN

*Skalen: Quantitative Anforderungen, Emotionale Anforderungen, Emotionen verbergen, Work-Privacy Conflict (WPC), Entgrenzung*

Insgesamt sind vier Skalen der Gruppe „Anforderungen“ im Mittel besser bewertet als in der Vergleichsgruppe. Die vier Skalen „Quantitative Anforderungen“, „Emotionale Anforderungen“, „Emotionen verbergen“ und „Work-Privacy Conflict (WPC)“ sind im hellgrünen Cluster und damit als Ressource klassifiziert. Lediglich die Skala „Entgrenzung“ ist im gelben Cluster und damit als Handlungsfeld gekennzeichnet.

Ein genauerer Blick auf die Statusgruppen (Professor\*in, Wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in, Mitarbeiter\*in in Technik und Verwaltung) zeigt Unterschiede in den Bewertungen der Skalen der Gruppe „Anforderungen“. Vor allem die Professor\*innen haben diese Skalen nicht als Ressource zur Verfügung. Im Gegenteil sind alle Anforderungen in dieser Gruppe Handlungsfelder: Emotionale Anforderungen und Entgrenzung sogar rot markiert, quantitative Anforderungen und WPC orange gefärbt und Verbergen von Emotionen immer noch gelb gefärbte Handlungsfelder.

In der Tätigkeitsgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen stellen sich die Skalen „WPC“ und „Quantitative Anforderungen“ als Ressource (hellgrün), die Skala „Entgrenzung“ jedoch als Handlungsfeld (gelb) dar. Auch die Subgruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung gibt „Entgrenzung“ als Handlungsfeld (gelb) an, verfügt aber über die Ressourcen „WPC“, „Emotionale Anforderungen“ und „Quantitative Anforderungen“ (hellgrün).

*Für den Bereich „Anforderungen“ zeigt sich klar ein Handlungsauftrag für die Tätigkeitsgruppe der Professor\*innen, die hier mehrere Belastungsfaktoren zeigt. Diese sollten in vertiefenden Interviews aufgegriffen werden, um zielgruppenspezifische Maßnahmen abzuleiten. Hier bietet es sich auch an herauszuarbeiten, welche Ressourcen dieser Berufsgruppe zur Verfügung stehen (siehe Bereich 2.2 „Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten“).*

*Darüber hinaus stellt für alle Berufsgruppen die Skala „Entgrenzung“ ein Handlungsfeld dar. Hier könnte eine Feinanalyse in den Gruppen-Workshops Hinweise für Ursachen und Verbesserungsmöglichkeiten liefern.*

### 3.2 EINFLUSS UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

*Skalen: Einfluss bei der Arbeit, Spielraum bei Pausen und Urlaub, Entwicklungsmöglichkeiten, Bedeutung der Arbeit, Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz*

Die Skalen der Gruppe „Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten“ sind für die gesamte Universität mehrheitlich positiv bewertet, wobei der „Spielraum bei Pausen und Urlaub“ die größte Ressource (dunkelgrün) und „Einfluss auf die Arbeit“ und „Entwicklungsmöglichkeiten“ (grün) weitere Ressourcen darstellen. Die Skala „Bedeutung der Arbeit“ bildet ein Handlungsfeld (gelb).

Beim Blick auf die Subgruppen nach Tätigkeiten ergibt sich ein differenzierteres Bild. Professor\*innen sehen die „Bedeutung der Arbeit“, „Entwicklungsmöglichkeiten“ und den „Einfluss auf die Arbeit“ als Ressource (grün bzw. hellgrün), während „Spielraum bei Pausen und Urlaub“ als Handlungsfeld (orange) thematisiert werden.

Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen schätzen die „Bedeutung der Arbeit“ (gelb) und die „Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz“ (orange) als entwicklungsähnlich ein. Bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung stellen der „Einfluss auf die Arbeit“ und der „Spielraum bei Pausen und Urlaub“ Ressourcen (hellgrün) dar.

*Gerade für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden könnten in der Feinanalyse auch organisationale Rahmenbedingungen in den Blick genommen werden. Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz und Bedeutung der Arbeit sind elementar für langfristige Bindung. Sind Tätigkeiten nicht auf langfristige Bindung ausgelegt, fällt es schwer eine Verbundenheit zu empfinden.*

*Die Bedeutung der Arbeit als wichtiger Ansatzpunkt für die Arbeitszufriedenheit sollte in vertiefenden Gruppen-Workshops noch stärker in den Blick genommen werden. Außerdem lohnt es sich auch hier die Ressourcen zu betonen und positiv zu verstärken.*

### 3.3 SOZIALE BEZIEHUNGEN UND FÜHRUNG (1)

*Skalen: Vorhersehbarkeit der Arbeit, Rollenklarheit, Rollenkonflikte, Führungsqualität, Unterstützung bei der Arbeit, Feedback/Rückmeldung*

In der Gesamtbetrachtung der Universität sind die Subskalen „Führungsqualität (VG)“ und „Feedback / Rückmeldungen (Kollegen und VG)“ ähnlich der Referenzgruppe nahe am Mittelwert liegend (weiß). Insgesamt sind

„Vorhersehbarkeit der Arbeit“, „Rollenkonflikte“ und „Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen und VG)“ Ressourcen (hellgrün) und „Rollenklarheit“ ein Handlungsfeld (gelb).

Innerhalb der Subgruppen sehen vor allem Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung einige Skalen des Bereichs „Soziale Beziehungen und Führung (1)“ positiv. Hier sind „Unterstützung bei der Arbeit“ und „Vorhersehbarkeit der Arbeit“ Ressourcen (hellgrün). „Rollenklarheit“ stellt sowohl bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden als auch bei Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung ein Handlungsfeld dar (gelb). Die Gruppe der Professor\*innen sieht in diesem Bereich vor allem Handlungsfelder: „Rollenkonflikte“ und „Führungsqualität (direkte VG)“ sind rot, „Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen und VG)“ ist gelb markiert.

*Spannend ist die unterschiedliche Bewertung von Rollenklarheit und Rollenkonflikten zu sehen. Hier könnten Ursachen in vertiefenden (Gruppen-) Interviews herausgearbeitet sowie Ansatzpunkte definiert werden, wie Rollenklarheit geschaffen werden kann (z.B. durch deutlichere Erwartungskommunikation).*

### 3.4 SOZIALE BEZIEHUNGEN UND FÜHRUNG (2)

*Skalen: Menge sozialer Kontakte, Gemeinschaftsgefühl, Ungerechte Behandlung, Vertrauen und Gerechtigkeit, Wertschätzung*

Vier der fünf Subskalen des Bereichs „Sozialen Beziehungen und Führung (2)“ werden in der gesamten Universität im Vergleich zu Referenzgruppen als neutral bzw. sogar negativ bewertet. Die Skala „Wertschätzung“ beispielsweise ist von allen Subskalen die in der Gesamtbeobachtung am schlechtesten bewertete (orange), aber auch die „Menge sozialer Kontakte“ stellt ein Handlungsfeld dar (gelb). „Gemeinschaftsgefühl (Kollegen)“ und „Vertrauen und Gerechtigkeit“ werden als neutral (weiß) bewertet.

Auch in der Betrachtung der Subgruppen zeigt sich „Wertschätzung“ als zentrales Handlungsfeld über alle Tätigkeiten, wenn auch unterschiedlich stark ausgeprägt (rot bei wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, orange bei Professor\*innen, gelb bei Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung). Die „Menge sozialer Kontakte“ ist nur für die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung kein Handlungsfeld. Und in dieser Tätigkeitsgruppe wird die Skala „Ungerechte Behandlung (Kollegen und VG)“ als Ressource derart eingeschätzt (grün), dass die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sich in geringerem Maße ungerecht behandelt fühlen als die

Referenzgruppe. Auch das „Gemeinschaftsgefühl“ stellt in dieser Beschäftigtengruppe eine Ressource (hellgrün) dar.

*Wertschätzung kristallisiert sich als zentrales Diskussionsthema heraus, das unbedingt in anschließenden (Gruppen-) Interviews vertieft werden sollte. Das Bedürfnis nach Wertschätzung scheint in allen Tätigkeitsbereichen nicht ausreichend erfüllt worden zu sein. Hier können Ursachen erforscht und unterschiedliche Wege, Wertschätzung zu vermitteln und zu erfahren, thematisiert werden. Gerade in digitalen Formaten fehlt es oft an menschlicher Nähe und direkter Wertschätzung. Vor allem dann, wenn die Menge sozialer Kontakte eingeschränkt ist und weniger Möglichkeiten bestehen, Wertschätzung zu erfahren – wie es zuletzt unter Corona-Hygienebedingungen der Fall war, ist es umso wichtiger, diese immer wieder zu vermitteln.*

### 3.5 WEITERE FAKTOREN

*Skalen: Arbeitsumgebung, Unsicherheit des Arbeitsplatzes, Unsicherheit der Arbeitsbedingungen*

Die am besten bewertete Gruppe in der Gesamtbetrachtung der Universität stellen die weiteren Faktoren dar, die allesamt Ressourcen sind: „Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen“ und „Unsicherheit der Arbeitsbedingungen“ sogar dunkelgrün, „Unsicherheit des Arbeitsplatzes“ hellgrün. Noch ein Hinweis zur Interpretationsrichtung: Für die weiteren Faktoren sind jeweils niedrigere Werte als günstiger anzusehen, sodass insgesamt betrachtet, die Arbeitsumgebung als positiver, die Arbeitsbedingungen als sicherer und der Arbeitsplatz als sicherer (im Vergleich zur Referenzgruppe) eingeschätzt wurde.

Auch innerhalb der Subgruppen setzt sich dieses einheitliche Bild fort, mit einer Ausnahme, da Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung die „Unsicherheit des Arbeitsplatzes“ als Handlungsfeld (gelb) empfinden.

*In diesem Bereich lohnt es sich, die Ressourcen bezüglich der Arbeitsumgebung und des Arbeitsplatzes in allen Beschäftigtengruppen herauszuarbeiten und positiv zu verstärken. Genauer eruiert werden könnte das Handlungsfeld bei Mitarbeitenden in der Technik und Verwaltung in Bezug auf ihre Erwartungen an die Sicherheit des Arbeitsplatzes.*

### 3.6 AUSWIRKUNGEN (1)

*Skalen: Gedanken an Berufs- / Stellenwechsel, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement*

Für die Gesamtbetrachtung zeigt sich ein unterschiedliches Bild dieser Subskalen, die Auswirkungen (1) von Belastungsfaktoren beschreiben. „Arbeitsengagement“ wird insgesamt niedriger (gelb), „Gedanken an Berufs- / Stellenwechsel“ ähnlich und „Arbeitszufriedenheit“ höher (hellgrün) als in der Referenzgruppe eingeschätzt.

Ein Blick auf die Statusgruppen zeigt, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sogar alle drei Subskalen niedriger bewerten (gelb). Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung weisen „Arbeitsengagement“ als Handlungsfeld auf (gelb). In der Gruppe der Professor\*innen sind „Arbeitsengagement“ (grün) und „Arbeitszufriedenheit“ höher als in der Referenzgruppe eingeschätzt.

*Auch hier können vertiefende (Gruppen-) Interviews Hinweise liefern, worin niedrigere Werte begründet liegen. Eine mögliche Hypothese ist, dass gerade in Subgruppen, in denen die berufliche Sicherheit bzw. Perspektive unklar ist, im Mittel weniger in Engagement investiert, da Gedanken an Berufs- und Stellenwechsel bestehen, was die Arbeitszufriedenheit senkt.*

### 3.7 AUSWIRKUNGEN (2)

*Skalen: Allgemeiner Gesundheitszustand, Burnout-Symptome, Präsentismus, Unfähigkeit abzuschalten*

Die Skalen im Bereich „Auswirkungen (2)“ sind in der Gesamtbetrachtung wenig auffällig. Bemerkenswert ist, dass „Präsentismus“ als Ressource (dunkelgrün) gekennzeichnet ist, also Beschäftigte eher nicht krank zur Arbeit kommen.

Mit Blick auf die Tätigkeitsgruppen zeigt sich ein differenzierteres Bild. Gerade für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen ist ein Handlungsbedarf erkennbar, da drei Subskalen, nämlich „Allgemeiner Gesundheitszustand“, „Burnout-Symptome“ und „Unfähigkeit abzuschalten“ niedriger eingeschätzt sind (gelb) als in der Referenzgruppe. In der Gruppe der Professor\*innen ist die „Unfähigkeit abzuschalten“ ein deutliches Handlungsfeld (rot).

*Vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen benötigen in diesem Bereich Unterstützung. Hier sollten Ansatzpunkte identifiziert werden, um die Auswirkungen*

*auf die Gesundheit zu reduzieren. Für die Gruppe der Professor\*innen könnten außerdem individuelle Auslöser und Handlungsalternativen in Einzelgesprächen erarbeitet werden.*

### 3.8 ZUSATZMODUL CORONA

*Skalen: Ausstattung/ Arbeitssituation Home-Office, Organisation/ Kommunikation, Bewertung betriebliche Maßnahmen*

In dem Zusatzmodul zeigt sich in der Gesamtbetrachtung, dass sowohl die „Ausstattung / Arbeitssituation im Home-Office“ als auch die „Betrieblichen Maßnahmen“ als leicht positiver (hellgrün) als die Referenzgruppe<sup>3</sup> bewertet wurden. Die „Organisation / Kommunikation“ während der Corona-Pandemie wird als neutral (weiß) eingeschätzt.

*Hier könnten in (Gruppen-) Interviews Vorschläge gesammelt werden, um die Organisation und Kommunikation unter Pandemie-Bedingungen noch weiter zu verbessern.*

---

<sup>3</sup> Das Zusatzmodul Corona wurde bisher nur in einer Stichprobe von N=14000 eingesetzt, sodass der Umfang dieser Referenzgruppe geringer ist als in der gesamten COPSOQ-Datenbank (N = 400000).

# 4 NÄCHSTE SCHRITTE

Die Mitarbeitenden der Leuphana wurden am 21. Juni 2022 in einer Beschäftigtenversammlung über die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung informiert. Gemeinsam mit dem hauptberuflichen Vizepräsidenten Christian Brei, dem Arbeitspsychologen Dr. Robert Brauer (regomed Arbeitsmedizin), dem Vorsitzenden des Personalrats Daniel Simons und den Kolleg\*innen der Personal- und Organisationsentwicklung wurden die Ergebnisse vorgestellt, ein Raum für Fragen und Dialog eröffnet und ein Ausblick zu den nächsten Schritten gegeben. Christian Brei dankte noch einmal allen Kolleg\*innen, die an der Mitarbeitendenbefragung teilgenommen haben. Durch ihre Teilnahme haben sie einen Beitrag dazu geleistet, die Universitätskultur gemeinsam weiter zu entwickeln, die Arbeitszufriedenheit weiter zu verbessern und die arbeitsbezogene Gesundheit der Beschäftigten weiter zu fördern.

Im COPSOQ-Fragebogen ist auch eine Option für Freitextnennungen enthalten, um Vorschläge und Wünsche zur Verbesserung der psychosozialen Arbeitssituation zu platzieren. Christian Brei stellte im Rahmen der Beschäftigtenversammlung auch erste mögliche Ansatzpunkte als Reaktion auf diese Freitextnennungen vor, die in nachfolgenden Gruppen-Workshops noch weiter vertieft und auch in anderen Gremien, wie z.B. dem Arbeitskreis Gesundheit, dem Arbeitsschutzausschuss, etc. und in einzelnen Fachbereichen, z.B. im Personalservice, in der Personal- und Organisationsentwicklung, etc. diskutiert werden sollen. Diese möglichen Ansatzpunkte zur Förderung der psychosozialen Arbeitssituation, die aus den Freitextnennungen abgeleitet sind, betreffen die folgenden Themen:

## Infrastruktur

- Bessere Informationen zur Ausstattung im Homeoffice
- Verbesserung der Ausstattung von Arbeitsplätzen (Höhenverstellbare Schreibtische etc.)
- Entwicklung der Gemeinschaftsflächen (Sofa-/Sitzgruppen, Gruppenarbeitsplätze)

## **Prozesse**

- Überarbeitung Intranet (Einheitliche Prozessbeschreibung für alle Verwaltungsprozesse)
- Verbesserung der Personalprozesse, insbesondere Einstellungsprozess

## **Personalentwicklung**

- Entwicklung der Jahresgespräche mit dem Ziel einer stärkeren und strukturierteren Nutzung
- Entwicklung von Angeboten zum Onboarding
- Entwicklung der Angebote zur Führungskräfteentwicklung und Maßnahmen zur Entwicklung der Führungskultur
- Entwicklung der Kommunikation zu Entwicklungsperspektiven

Im Wintersemester 2022 wird der Arbeitspsychologe Dr. Robert Brauer vertiefende Gruppen-Workshops und Interviews für die unterschiedlichen Status-Gruppen zur Ableitung und Ideenentwicklung von konkreten Maßnahmen und Verbesserungsvorschlägen anbieten. Zu diesen Workshops / Interviews sind alle Beschäftigten der Leuphana herzlich eingeladen. Über die Termine und den Anmeldeprozess wird noch gesondert informiert.

Im Anschluss an die vertiefenden Gruppen-Workshops / Interviews erfolgt dann die Umsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Eine erneute Mitarbeitendenbefragung wird nach ca. zwei bis drei Jahren durchgeführt.

# **5 ANHANG**



Arbeitsmedizin und Service GmbH



1

## Psych. Gefährdung – gesetzliche Anforderungen

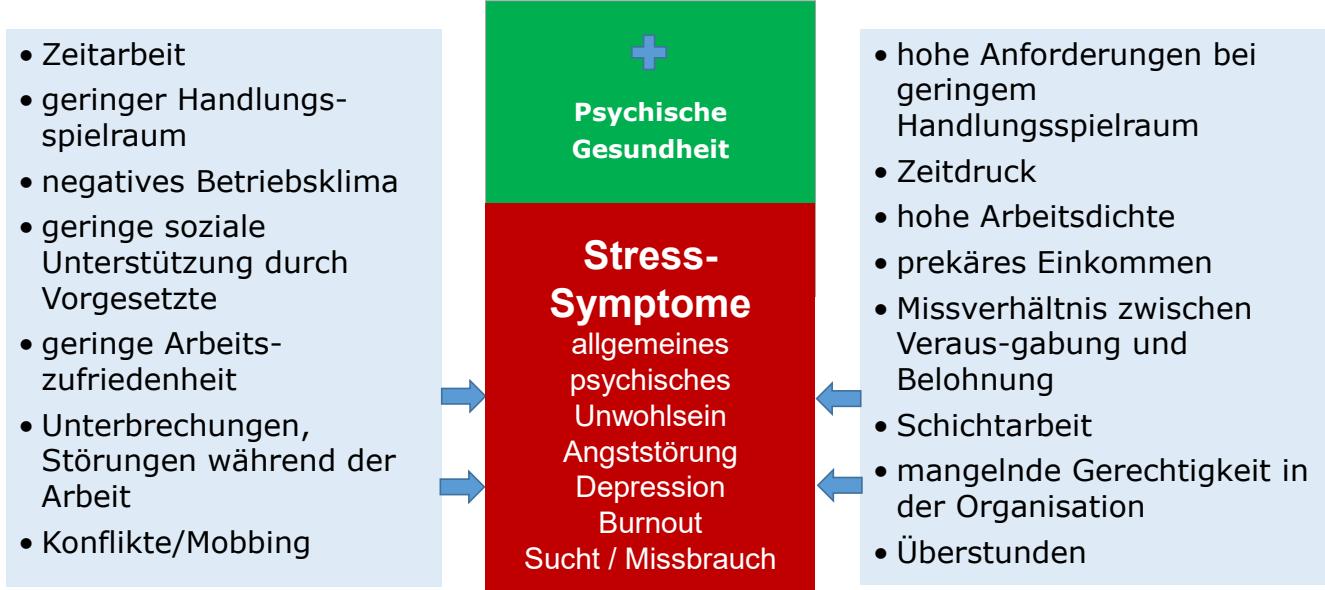
- Umsetzungspflicht seit 2013
- Wird nicht im Detail vorgeschrieben – somit großer Handlungsspielraum und Unsicherheit
- Hier gibt es einen klaren Prozess, den nachzuverfolgen sich lohnt
- Psych. Belastungen sind individuell
- je Branche und Bereich



Mitarbeitendenbefragung Ergebnisvorstellung | © regomed

2

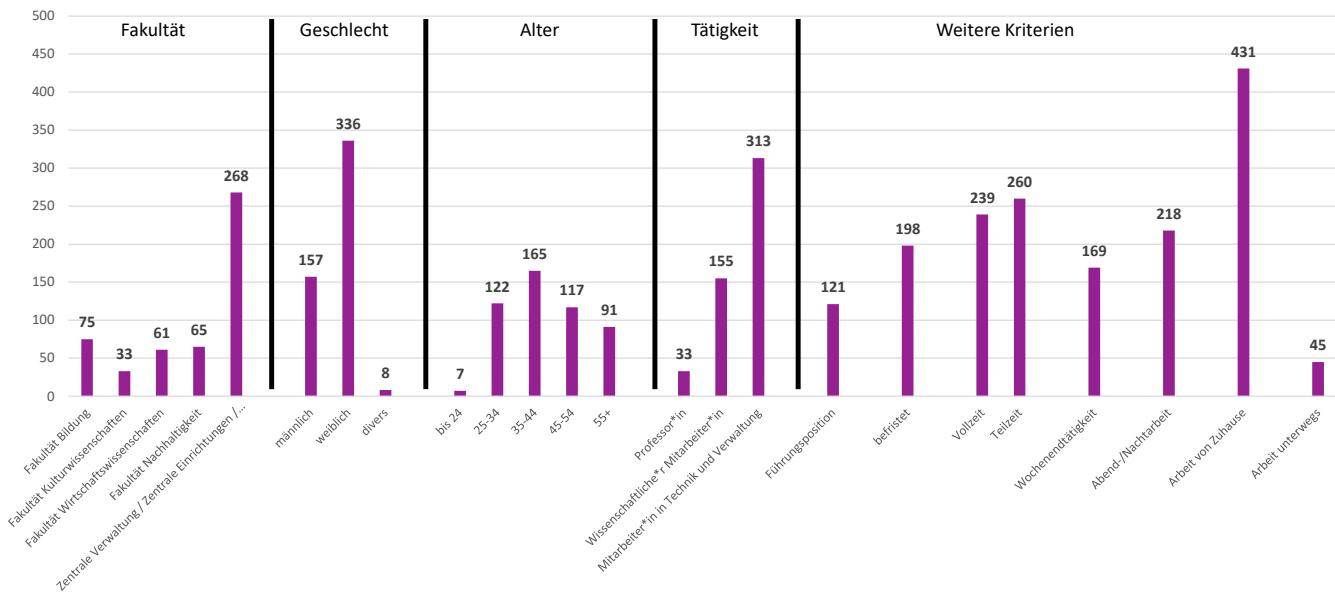
# Gefährdungspotenzial für psych. Störungen



## Psych. Gefährdung – Methodik

- Weiterführung der laufenden GBU-Psyche mit Hilfe des Copsoq (FFAW)
- Zugänglichmachung der Ergebnisse der 2. Befragungsrounde zur Berichterstellung
- Planung der Umfrage intern bei der Leuphana

# Teilnahme nach Kriterien (N=502)



## Ergebnisse – Gesamt – Positiv

Spielraum bei Pausen und Urlaub	Pausen selbst bestimmen können, Urlaub mehr oder weniger frei festlegen
Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen	körperlich schwer arbeiten, Lärm oder laute Umgebungsgeräusche, Zugluft oder extreme Temperaturen, Luft, Licht
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	Sorge vor: Versetzung gegen eigenen Willen, Veränderung von Arbeitszeit oder Gehalt
Präsentismus	zur Arbeit kommen, obwohl man sich richtig krank und unwohl fühlt
Einfluss auf die Arbeit	Einfluss auf Entscheidungen, die die Arbeit betreffen, Einfluss auf Menge der Arbeit, Inhalt der Arbeit
Entwicklungsmöglichkeiten	Abwechslungsreiche Arbeit, Möglichkeit neue Dinge zu lernen, Möglichkeit Fertigkeiten und (Fach-) Wissen anzuwenden
Ungerechte Behandlung (Kollegen u. VG)	durch Kollegen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder bloßgestellt fühlen

\* Referenzwert: Alle Berufe

# Ergebnisse – Gesamt – Positiv

Quantitative Anforderungen	schnell arbeiten müssen, Zeit reicht nicht für alle Aufgaben, Arbeitsrückstand, Notwendigkeit von Überstunden
Emotionale Anforderungen	Arbeit emotional fordernd, es gehört zur Arbeit, sich mit Problemen anderer Menschen zu beschäftigen
Verbergen von Emotionen	Arbeit verlangt: Verbergen von Gefühlen, Meinung zurückhalten
Work-Privacy Konflikte	Anforderungen der Arbeit stören Privat- und Familienleben, Zeitaufwand macht es schwierig, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen
Vorsehbarkeit der Arbeit	rechzeitig über Entscheidungen und Veränderungen am AP informiert werden, alle notwendigen Informationen für Erledigung der Arbeit erhalten
Rollenkonflikte	widersprüchliche Arbeitsanforderungen, manchmal Dinge tun müssen, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten, Dinge tun müssen, die unnötig erscheinen
Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen u. VG)	Häufigkeit der Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, Bereitschaft der Kollegen und des Vorgesetzten, sich Arbeitsprobleme anzuhören
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	Sorge vor Arbeitsplatzverlust; wäre schwierig, neue Arbeitsstelle zu finden
Arbeitszufriedenheit	Zufriedenheit mit: Berufsperspektive, Kollegen, körperlichen Arbeitsbedingungen, Führung, Nutzung von Fähigkeiten, Arbeit insgesamt
Corona - Ausstattung im Homeoffice	zur Verfügung stehende Arbeitsmaterialien
Corona - Betriebliche Maßnahmen und Gesamtbewertung	Betriebliche Maßnahmen und Gesamtbewertung

\* Referenzwert: Alle Berufe



# Ergebnisse – Gesamt – Neutral

Verbundenheit mit Arbeitsplatz	Stolz auf Zugehörigkeit zum Unternehmen, gerne über Arbeitsstelle erzählen
Führungsqualität (direkte VG)	Vorgesetzter sorgt für gute Entwicklungsmöglichkeiten, bemisst Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert bei, plant Arbeit gut, löst Konflikte gut
Feedback/Rückmeldung (Kollegen u. VG)	Häufigkeit, mit der über die Qualität der eigenen Arbeit gesprochen wird – mit Vorgesetzten und Kollegen
Gemeinschaftsgefühl (Kollegen)	Atmosphäre und Zusammenarbeit zwischen Kollegen gut
Vertrauen und Gerechtigkeit	Vertrauen der Führung in Arbeit der Mitarbeiter, Vertrauenswürdigkeit der Informationen, gerechte Konfliktlösung, gerechte Arbeitsverteilung
Gedanke an Berufswechsel	Gedanke daran, den Beruf aufzugeben in den letzten 12 Monaten
Allg. Gesundheitszustand	Einschätzung derzeitiger Gesundheitszustand
Burnout-Symptome (CBI)	Häufigkeit des Fühlens von körperlicher und emotionaler Erschöpfung, ausgelaugt fühlen
Unfähigkeit abzuschalten	Arbeit in der Freizeit nicht vergessen können
Corona - Organisation / Kommunikation	Art und Weise des Kontaktes / der Kommunikation im Team

\* Referenzwert: Alle Berufe



# Ergebnisse – Gesamt – Negativ

Wertschätzung	Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit durch das Management / die Führung
Entgrenzung	berufliche Dinge außerhalb der Arbeitszeit erledigen, in der Freizeit erreichbar sein
Bedeutung der Arbeit	Gefühl, dass die Arbeit wichtig und sinnvoll ist
Rollenklarheit	Klarheit über den eigenen Verantwortungsbereich und Erwartungen, die an einen gestellt werden
Menge sozialer Kontakte	Möglichkeit, sich während der Arbeit mit Kollegen zu unterhalten
Arbeitsengagement	bei der Arbeit voller Energie, begeistert, in der Arbeit aufgehen

\* Referenzwert: Alle Berufe



# Ergebnisse – Gesamt – Zusammenfassung

- Vergleichsgruppe ist die gesamte Referenzdatenbank des Copsoq (alle Berufe)
- Insgesamt überwiegen die grünen Ressourcen verglichen mit den Belastungen
- Die gelben und der orange Punkt als Potenzial sind ausbaufähig
- Zur Copsoq-Befragung Runde 1 haben sich für die gesamte Organisation mehr Punkte verbessert als verschlechtert
- Für Entgrenzung, Wertschätzung, Arbeitsumgebung, Arbeitsengagement, Unfähigkeit abzuschalten und Corona lagen 2016 keine Zahlen vor
- Die Punkte, die sich verschlechtert haben, sind im neutralen Bereich

# Ergebnisse – Tätigkeit – Positiv

Professor*in*	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in*	Mitarbeiter*in in Technik und Verwaltung **
Arbeitsengagement	Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen	Präsentismus
Einfluss auf die Arbeit	Work-Privacy Konflikte	Verbergen von Emotionen
Entwicklungsmöglichkeiten	Emotionale Anforderungen	Unsicherheit der Arbeitsbedingungen
Bedeutung der Arbeit	Quantitative Anforderungen	Einfluss auf die Arbeit
Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen		Verbundenheit mit Arbeitsplatz
Arbeitszufriedenheit		Spielraum bei Pausen und Urlaub
		Ungerechte Behandlung (Kollegen u. VG)
		Work-Privacy Konflikte
		Vorsehbarkeit der Arbeit
		Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen u. VG)
		Emotionale Anforderungen
		Quantitative Anforderungen
		Gemeinschaftsgefühl (Kollegen)

\* Referenzwert: Forschung und Lehre

\*\*Referenzwert: Öff. Verwaltung



# Ergebnisse – Tätigkeit – Negativ

Professor*in*	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in*	Mitarbeiter*in in Technik und Verwaltung **
Entgrenzung	Wertschätzung	Arbeitsengagement
Unfähigkeit abzuschalten	Verbundenheit mit Arbeitsplatz	Rollenklarheit
Emotionale Anforderungen	Burnout-Symptome (CBI)	Wertschätzung
Rollenkonflikte	Menge sozialer Kontakte	Entgrenzung
Führungsqualität (direkte VG)	Arbeitsengagement	Unsicherheit des Arbeitsplatzes
Wertschätzung	Rollenklarheit	
Spielraum bei Pausen und Urlaub	Entgrenzung	
Work-Privacy Konflikte	Bedeutung der Arbeit	
Quantitative Anforderungen	Arbeitszufriedenheit	
Vertrauen und Gerechtigkeit	Unfähigkeit abzuschalten	
Menge sozialer Kontakte	Gedanke an Berufswechsel	
Verbergen von Emotionen	Allg. Gesundheitszustand	
Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen u. VG)		
Gemeinschaftsgefühl (Kollegen)		

\* Referenzwert: Forschung und Lehre

\*\*Referenzwert: Öff. Verwaltung



# Ergebnisse

## □ Alter: vereinzelte Unterschiede

- Mitarbeitende bis 24 Jahre haben mehr Ressourcen als andere Altersgruppen
- Mitarbeitende ab 55 Jahren erleben mehr Belastung als anderen Altersgruppen (vor allem bei der Wertschätzung und verglichen mit den anderen häufiger Probleme mit direkten Vorgesetzten)
- 25-34 Jährige haben die größten Probleme mit der Entgrenzung

## □ Geschlecht

- Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind minimal

# Fazit

- Die Arbeitssituation ist insgesamt als positiv einzuschätzen (keine roten Belastungen in der Gesamtübersicht).
- Die Arbeitssituation hat sich gegenüber 2016 verbessert, obwohl (vmtl. durch Corona) mehr Beanspruchung erlebt wird.
- Auswertungen für Untergruppen zeigen Handlungsfelder (tlw. rot) auf, die einen Maßnahmenplan erfordern.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Kontakt:

Dr. Robert Brauer

**regomed Arbeitsmedizin und Service GmbH**

Alter Markt 6

25335 Elmshorn



Telefon: 04121 272 30-67 oder -00

E-Mail: [Robert.Brauer@regomed.de](mailto:Robert.Brauer@regomed.de)

# Anhang 2

## COPSOQ Befragung Leuphana Universität Lüneburg, 2022 Grundauswertung N=502

FFAW 03/2022

### Ia. Soziodemographische Angaben

Name Unternehmen / Organisation					
	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	Leuphana Universität Lüneburg 2022	502	100,0	100,0	100,0

A1. In welchem Bereich sind Sie vor allem tätig?					
	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	Fakultät Bildung	75	14,9	14,9	14,9
	Fakultät Kulturwissenschaften	33	6,6	6,6	21,5
	Fakultät	61	12,2	12,2	33,7
	Wirtschaftswissenschaften				
	Fakultät Nachhaltigkeit	65	12,9	12,9	46,6
	Zentrale Verwaltung / Zentrale Einrichtungen / Schools	268	53,4	53,4	100,0
	Gesamt	502	100,0	100,0	

### A2. Geschlecht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	157	31,3	31,3	31,3
	weiblich	336	66,9	67,1	98,4
	divers	8	1,6	1,6	100,0
	Gesamt	501	99,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	1	,2		
Gesamt		502	100,0		

### A3. Alter (gruppiert)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 24	7	1,4	1,4	1,4
	25-34	122	24,3	24,3	25,7
	35-44	165	32,9	32,9	58,6
	45-54	117	23,3	23,3	81,9
	55+	91	18,1	18,1	100,0
	Gesamt	502	100,0	100,0	

### A4. Zu welcher Berufsgruppe gehören Sie?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Professor*in	33	6,6	6,6	6,6
	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in	155	30,9	30,9	37,5
	Mitarbeiter*in in Technik und Verwaltung	313	62,4	62,5	100,0
	Gesamt	501	99,8	100,0	
	Fehlend	1	,2		
Gesamt		502	100,0		

### A5\_1. Führungsposition

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	121	24,1	24,1	24,1
	nein	381	75,9	75,9	100,0
	Gesamt	502	100,0	100,0	

### A5\_2. Befristeter Arbeitsvertrag

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	198	39,4	39,8	39,8
	nein	300	59,8	60,2	100,0
	Gesamt	498	99,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	4	,8		
Gesamt		502	100,0		

### A5\_3. Vollzeitstelle

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	239	47,6	47,9	47,9
	nein	260	51,8	52,1	100,0
	Gesamt	499	99,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,6		
Gesamt		502	100,0		

### A6\_1. Wochenend-/Feiertagsarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	169	33,7	34,3	34,3
	nein	324	64,5	65,7	100,0
	Gesamt	493	98,2	100,0	
Fehlend	k. Angabe	9	1,8		
Gesamt		502	100,0		

**A6\_2. Abend-/Nachtarbeit**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	218	43,4	44,0	44,0
	nein	277	55,2	56,0	100,0
	Gesamt	495	98,6	100,0	
Fehlend	k. Angabe	7	1,4		
	Gesamt	502	100,0		

**A6\_3. Arbeit zu Hause**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	431	85,9	86,0	86,0
	nein	70	13,9	14,0	100,0
	Gesamt	501	99,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	1	,2		
	Gesamt	502	100,0		

**A6\_4. Arbeit unterwegs / bei Kunden**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	45	9,0	9,1	9,1
	nein	447	89,0	90,9	100,0
	Gesamt	492	98,0	100,0	
Fehlend	k. Angabe	10	2,0		
	Gesamt	502	100,0		

# Anhang 3

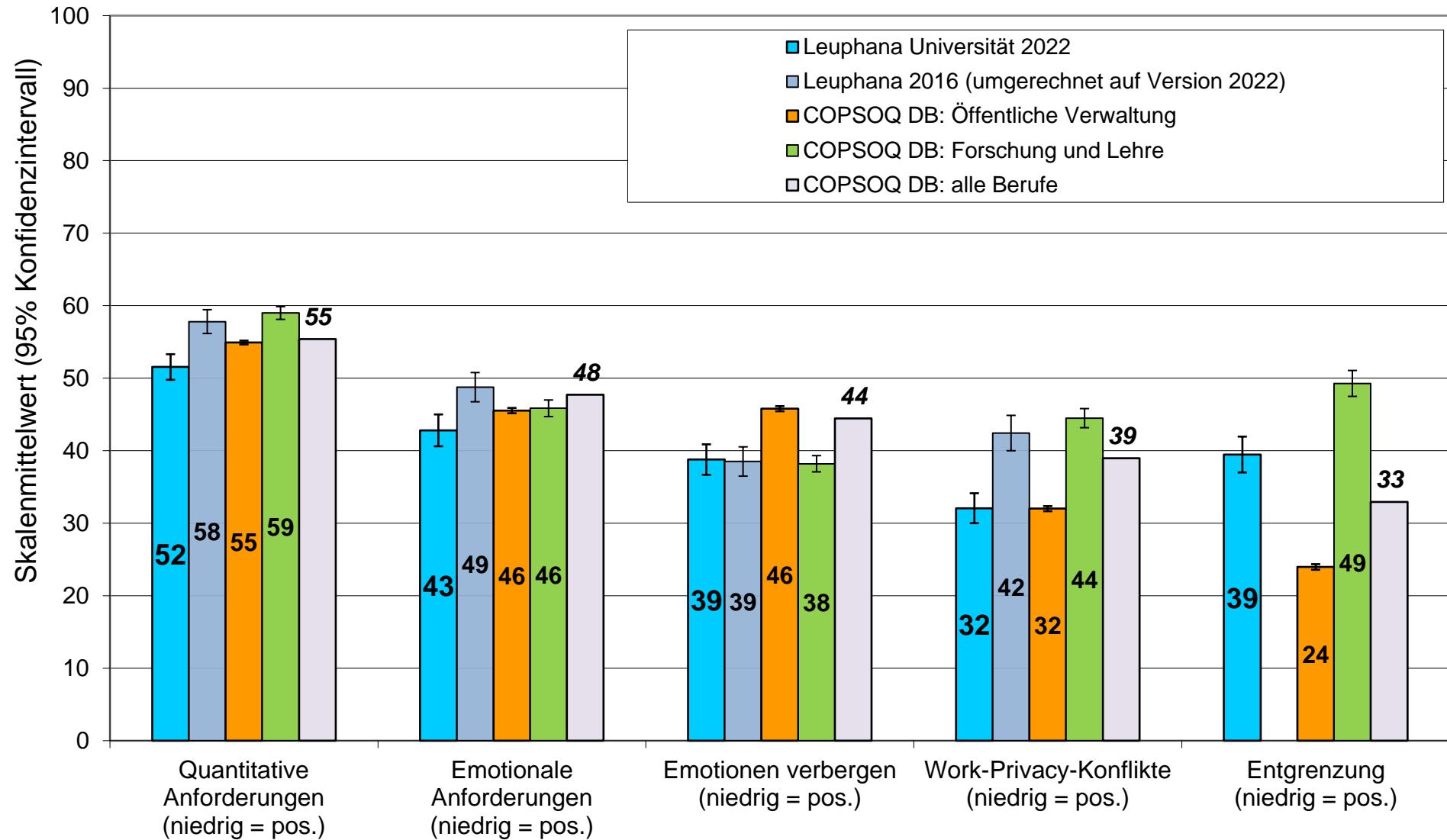
**Ib. Skalenwerte „psychosoziale Faktoren“ (Zusammenfassung)**  
**Angegeben sind: N (gültige Fallzahl), Mittelwert (auf Skala 0-100), Standardfehler Mittelwerte (Maß der Messgenauigkeit), Standardabweichung (Maß der Streuung)**

**Deskriptive Statistik**

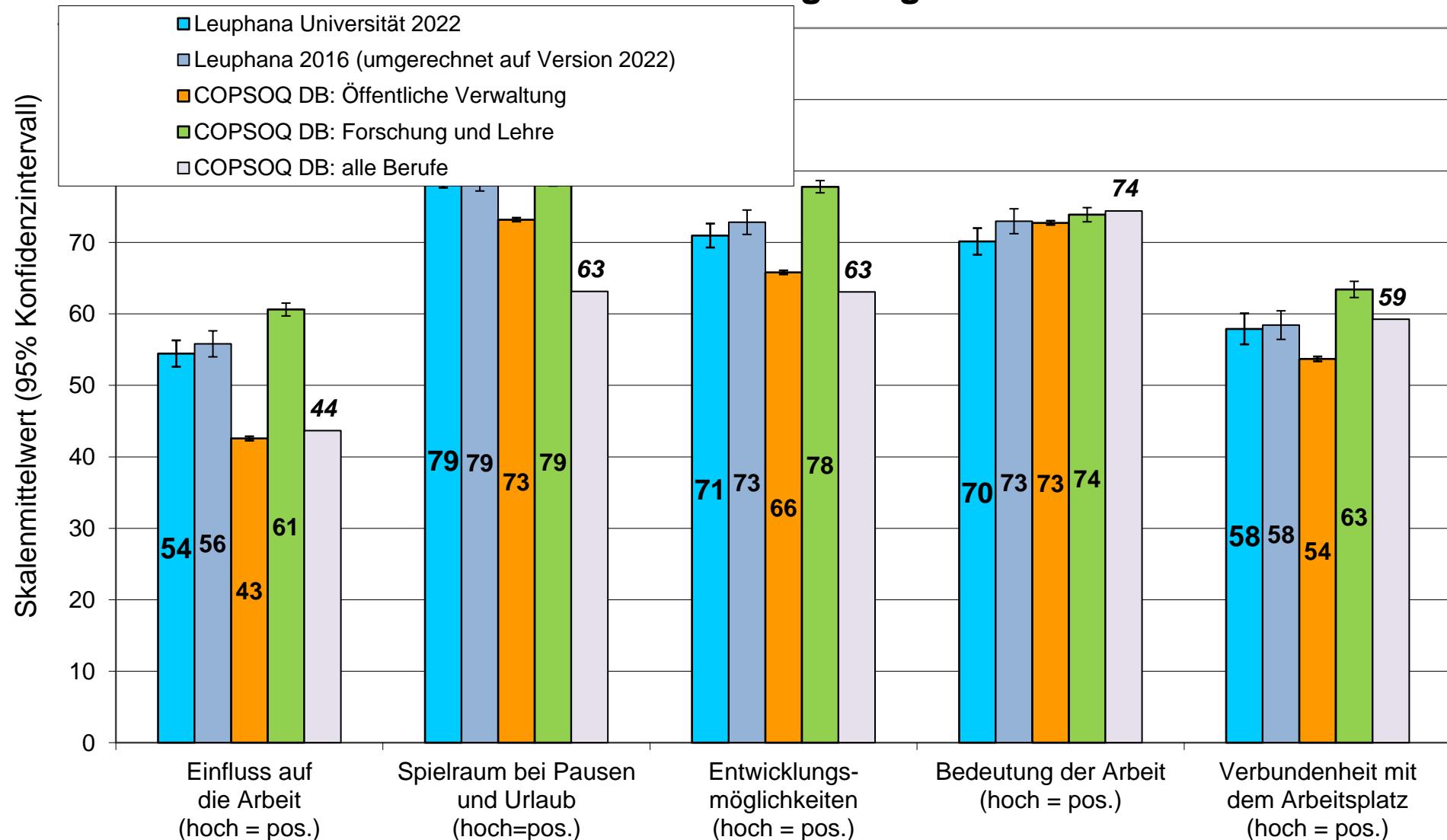
	N	Mittelwert		Std.-Abweichung
	Statistik	Statistik	Std.-Fehler	Statistik
Quantitative Anforderungen	502	51,5	,9	20,2
Emotionale Anforderungen	502	42,8	1,1	25,1
Emotionen verbergen	501	38,8	1,1	24,0
Work-Privacy-Konflikte	502	32,1	1,1	23,6
Entgrenzung	502	39,5	1,3	28,2
Einfluss auf die Arbeit	500	54,5	,9	21,1
Spielraum bei Pausen und Urlaub	501	79,1	,7	16,1
Entwicklungsmöglichkeiten	502	71,0	,9	19,2
Bedeutung der Arbeit	502	70,1	,9	21,3
Verbundenheit mit Arbeitsplatz	501	57,9	1,1	24,8
Vorhersehbarkeit der Arbeit	500	55,7	,9	20,9
Rollenklarheit	500	64,4	,9	19,2
Rollenkonflikte	500	40,4	1,0	22,0
Führungsqualität	479	54,9	1,1	25,0
Unterstützung bei der Arbeit	494	73,5	,9	19,7
Feedback / Rückmeldung	494	41,8	,9	20,2
Menge sozialer Kontakte	490	54,0	1,2	26,5
Gemeinschaftsgefühl	493	79,9	,8	16,7
Ungerechte Behandlung	491	12,4	,9	20,0
Vertrauen und Gerechtigkeit	487	61,0	,8	18,1
Wertschätzung	480	40,5	1,2	27,0
Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen	499	12,7	,6	12,5
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	498	23,2	,9	20,0
Unsicherheit Arbeitsbedingungen	498	13,0	,8	17,0
Gedanke an Berufs-/ Stellenwechsel	496	22,5	1,0	23,0
Arbeitszufriedenheit	499	67,3	,7	15,4
Arbeitsengagement	498	59,1	,8	18,2
Allgemeiner Gesundheitszustand	491	70,9	,8	17,8
Burnout-Symptome	497	50,7	,9	19,6
Präsentismus	496	30,0	1,1	25,0
Unfähigkeit abzuschalten	495	48,7	1,2	27,0
CORONA - Ausstattung und	450	69,6	1,1	22,8
Arbeitssituation im Home-Office				
CORONA - Organisation/ Kommunikation	496	66,1	,9	19,8
CORONA - Betriebliche Maßnahmen und	498	80,0	,7	14,6
Gesamtbewertung				

# Anhang 4

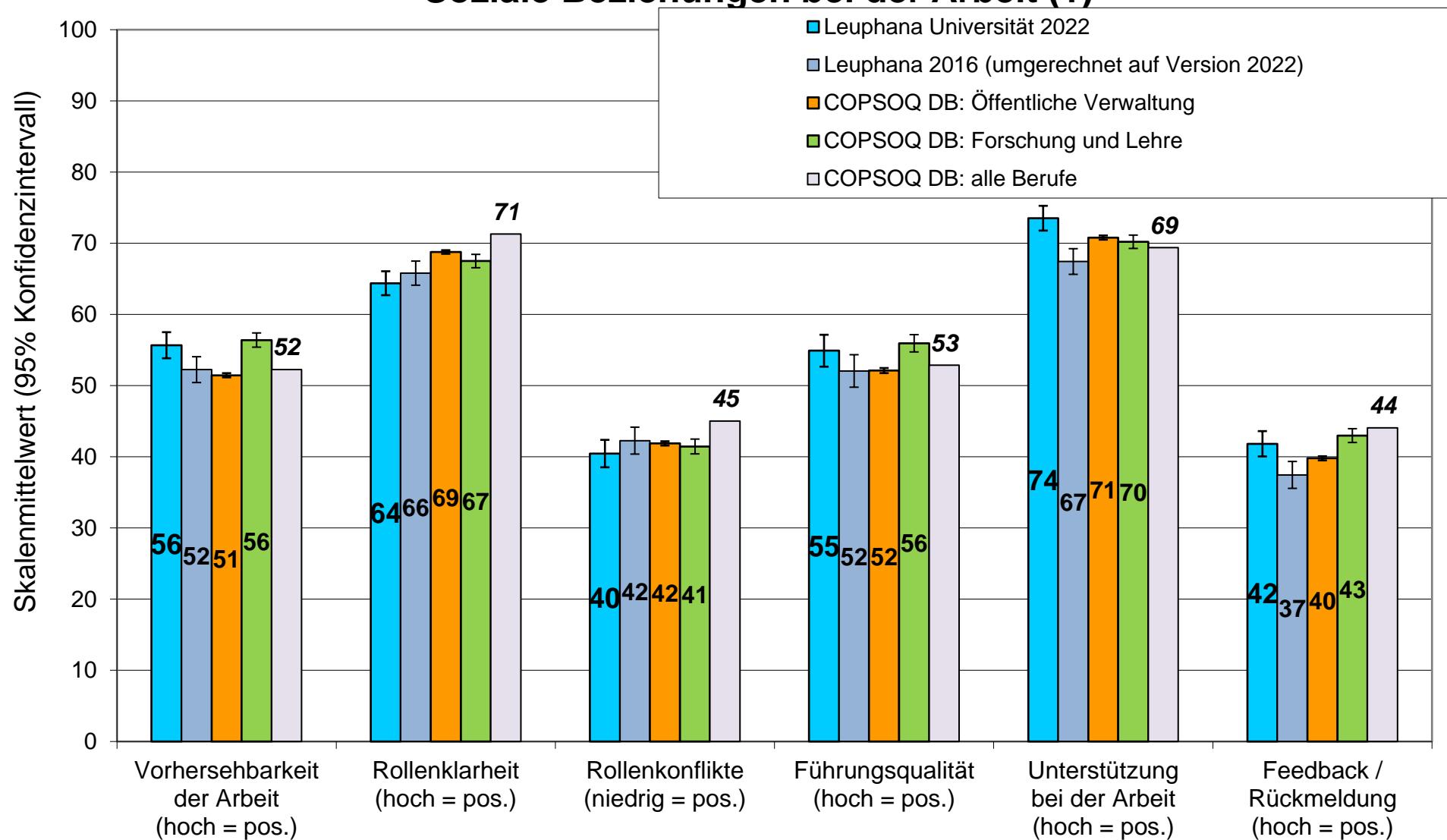
## Anforderungen der Arbeit



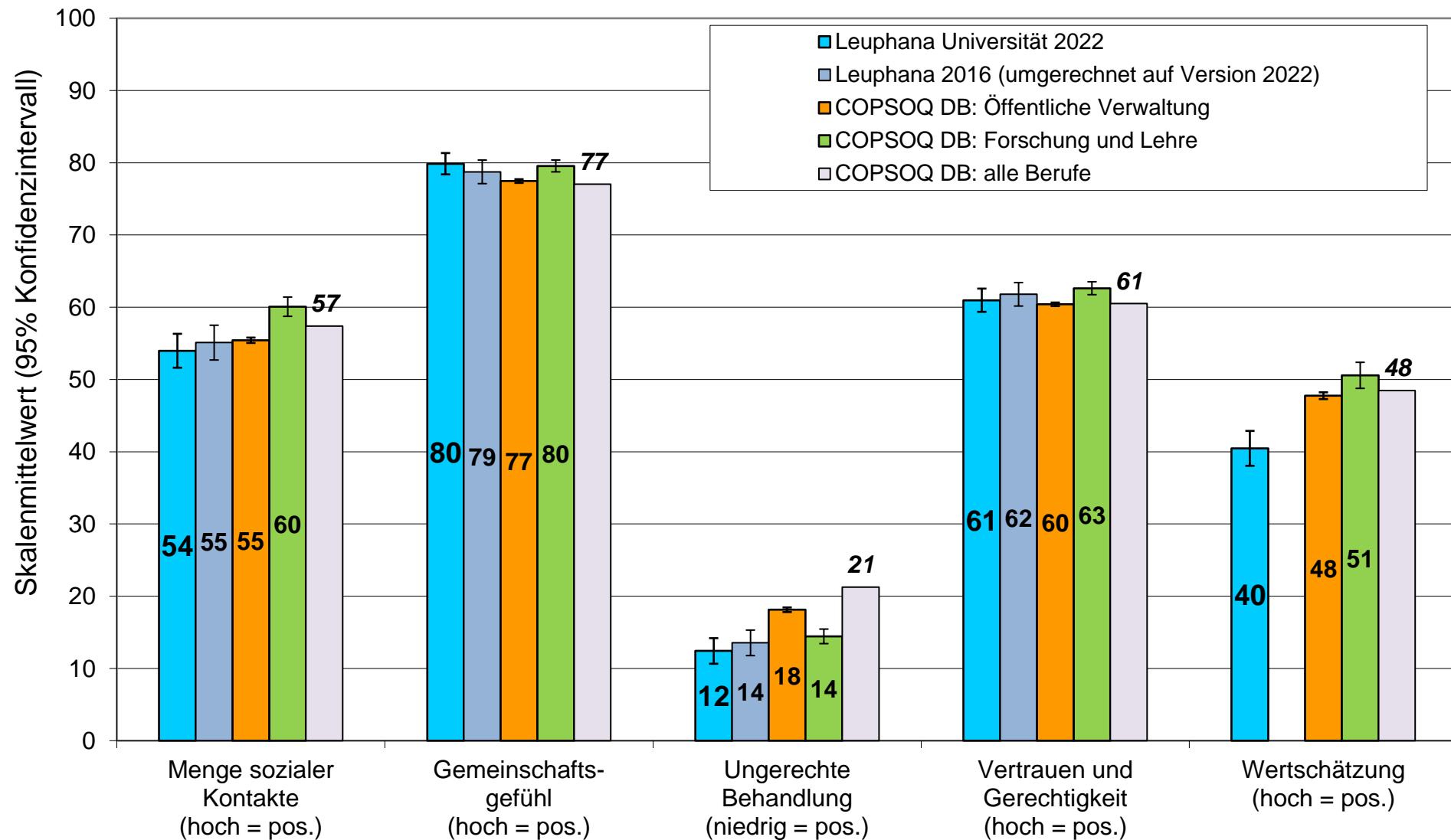
## Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten



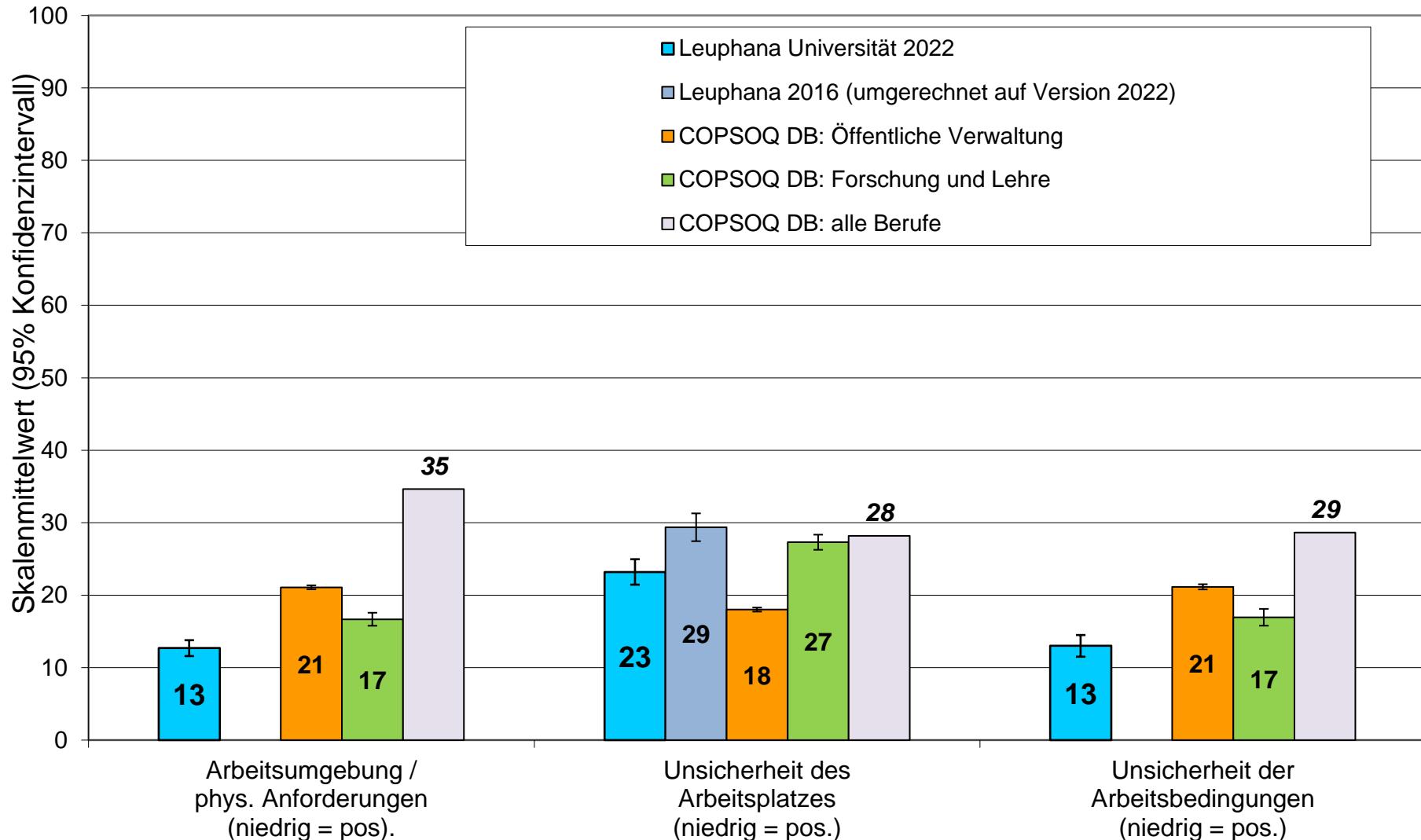
## Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)



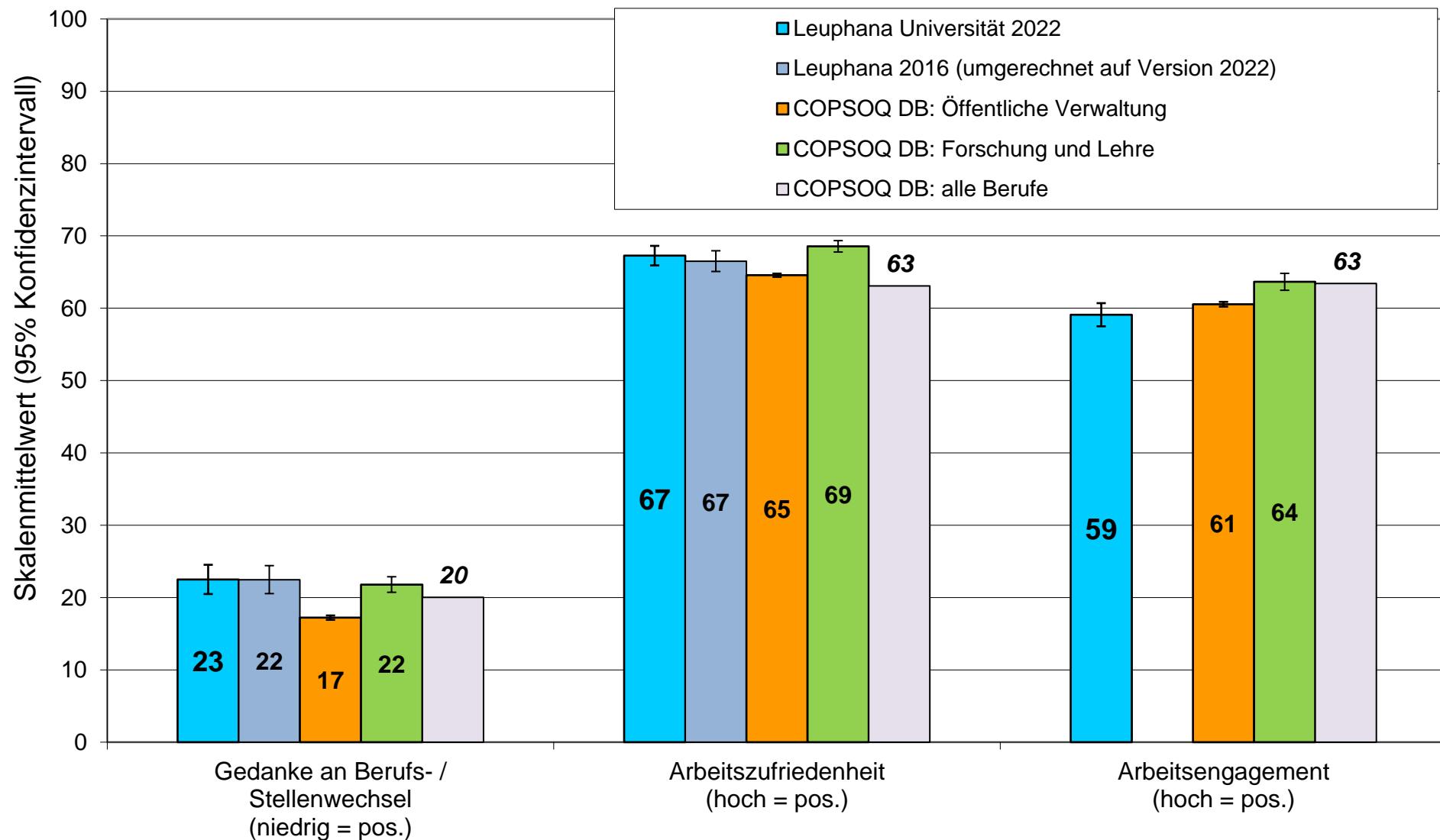
## Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)



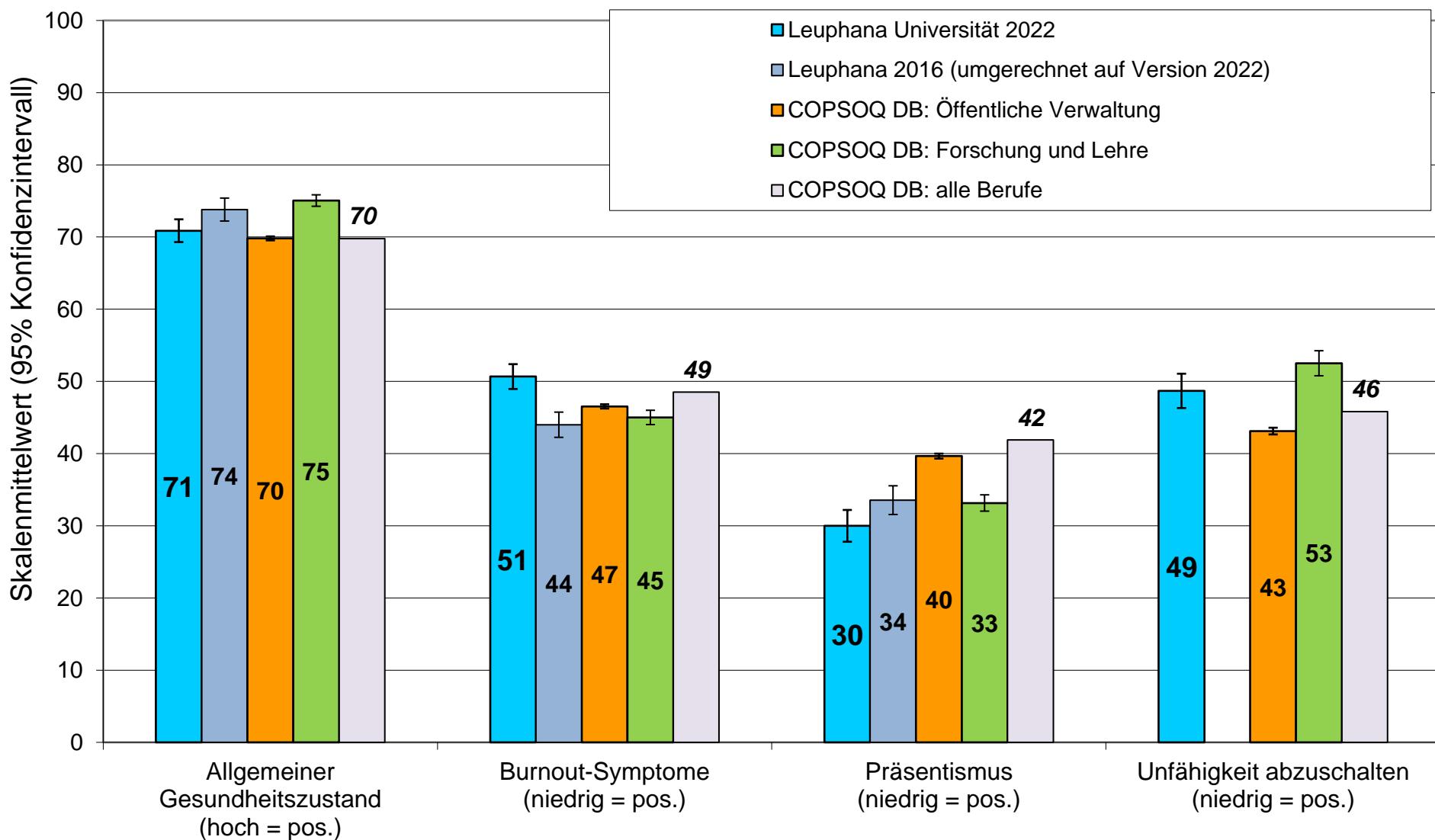
## Weitere Faktoren



## Auswirkungen: Zufriedenheit



## Auswirkungen: Gesundheit



## Zusatzmodul: Corona (COPSOQ gesamt = 14.000; keine berufsbezogenen Referenzdaten aus COPSOQ DB)

