



MitarbeiterInnenbefragung zum Arbeitsplatz Hochschule an der Universität Freiburg

**Kurzbericht im Auftrag des
Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement
an der Universität Freiburg**

**Verfasser: Dr. Ulrich Stöbel, Abt. Medizinische Soziologie
Tel: 203-5520; Fax: 2035516
ulrich.stoessel@medsoz.uni-freiburg.de**

Berichtsgliederung

1. Vorbemerkung
2. Entwicklung des Fragebogeninstrumentes
3. Durchführung der Befragung
4. Aufbau des Fragebogens
5. Rücklauf und Stichprobenmerkmale
6. Ergebnisse
 - 6.1 Einschätzung der eigenen Arbeitstätigkeit
 - 6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Energie und psychisches Wohlbefinden in der Arbeit
 - 6.3 Belastung durch die Arbeitsumgebung
 - 6.4 Aspekte der Kommunikation und Kollegialität
 - 6.5 Zufriedenheit mit der Arbeit an der Universität Freiburg
 - 6.6 Gesundheit und Gesundheitsverhalten der Beschäftigten
 - 6.7 Handlungsbedarf
7. Vertiefte Arbeitsplatzanalysen: Ein Beispiel
8. Ausblick

Anhang:

Fragebogen der Erhebung
Ergebnisse Rohauszählung
Ausgewählte Ergebnisse in Kreuztabellen

1. Vorbemerkung

Vor dem Hintergrund der im Strategiepapier des Rektorates genannten Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung hat sich der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der Universität Freiburg zum Ziel gesetzt, zielgruppen- und arbeitsplatzgerechte, gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen bzw. sichern zu helfen.

Zu diesem Zweck hat sich der Arbeitskreis eines Instrumentes bedient, das eine Datengrundlage für das betriebliche Gesundheitsmanagement schaffen hilft. Die Befragungen von Beschäftigten in standardisierter, an erprobte Instrumente angelehnter Form bilden einen wesentlichen Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsberichterstattung. Ziel dieser Berichterstattung sollten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des wissenschaftlichen, technischen und Verwaltungsdienstes (Uniklinikum), der Universität Freiburg sein. Das Universitätsklinikum wurde deshalb ausgespart, weil die dortigen Arbeitsbedingungen sich in vielfältiger Weise von denen an den anderen medizinischen Fakultäten unterscheiden und den Einsatz eines darauf abgestimmten Befragungsinstrumentes erforderlich gemacht hätten. Zudem existiert am Universitätsklinikum ein eigener Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement mit einem eigenen Aufgabenprofil.

Angesichts des Pilotcharakters der Befragung an der Universität Freiburg, für die es zumindest in der Online-Version unseres Wissens noch keinen Vorläufer an einer anderen deutschen Universität gibt, wurde bewusst das Ziel nicht im Sinne einer hypothesengeleiteten wissenschaftlichen Untersuchung gesetzt, sondern darauf fokussiert, eine Stärken- und Schwächen-Analyse zu ermöglichen, die den möglichen Handlungsbedarf für gesundheits- und leistungsförderliche Veränderung am Arbeitsplatz Universität aufzeigen hilft. Die redaktionelle Verantwortung für diesen Bericht liegt im jetzigen Stadium ausschließlich beim Verfasser.

2. Entwicklung des Instrumentes

Die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zum Einsatz kommenden Fragebögen liegen mittlerweile in einer derart großen Anzahl vor, dass der Arbeitskreis beschloss, aus pragmatischen und Machbarkeitsgründen auf ein Instrument zurückzugreifen, das einerseits seine Tauglichkeit bereits bewiesen hatte, zum anderen durch seinen Einsatz in ähnlichen Settings eine Vergleichbarkeit ermöglichte, die im Sinne einer Referenzgruppenbildung nutzbar gemacht werden konnte. In Kontakten mit den bundes- und landesweit organisierten Arbeitskreisen für gesundheitsfördernde Hochschulen wurde in Abstimmung mit der Universität Karlsruhe ein Instrument ausgewählt, das dort erstmalig im Jahr 2002 eingesetzt wurde. Teile dieses Instrumentes haben auch Eingang in Fragebögen gefunden, wie sie z.B. an der Universität Kassel eingesetzt worden sind.

Der Fragebogen wurde dann in einem internen Abstimmungsprozess mit dem betriebsärztlichen Dienst der Universität sowie mit Mitgliedern des Personalrates daraufhin durchgearbeitet, ob bestimmte Fragen und Items klarer formuliert oder eliminiert werden sollten. Ergänzend aufgenommen in den Fragebogen wurden 2 Skalen

(Balance zwischen Arbeit und Freizeit: ‚work-privacy-conflict‘ und Energie und psychisches Wohlbefinden in der Arbeit: ‚burn-out‘). Diese beiden Skalen wurden aus einem Screening-Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen/Beanspruchungen bei der Arbeit, dem COPSOQ-Fragebogen aufgenommen. Diese deutsche Version eines Fragebogens auf der Basis einer dänischen und englischen Vorläuferversion (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) wurde an einer breiten Stichprobe von 2561 Beschäftigten in Deutschland erprobt und auf seine Messqualitäten hin überprüft (www.copsoq.de).

Mit Hilfe der Firma Wake up Page Design in Freiburg, die auch den Server für die Online-Version des COPSOQ-Fragebogens für das Deutsche Studienzentrum verwaltet, wurde eine online- und eine Paperversion des Fragebogens vorbereitet.

3. Durchführung der Befragung

Um die Angschwelle bei den Befragten, dass ihre online gemachten Angaben im Fragebogen in irgendeiner Form im universitären Servernetz einsichtig werden könnten, zu minimieren, wurde ein Serverportal außerhalb des Universitätsrechenzentrums für die Dateneingabe in Form der Firma Wake up Page Design gewählt. Zugang zum Portal hatten nur Universitätsangehörige, die über einen Account beim Universitätsrechenzentrum verfügten. Über die Internetadresse www.uni-frbgm.de konnten die Beschäftigten das Login und das Passwort für den Zugang zum Server erfahren und sich in die online-Version des Fragebogens einloggen.

Für diejenigen, die diese Methode nicht wählen wollten, bestand die Möglichkeit zum Download einer PDF-Papierversion, die dann anonym an die Abteilung für Medizinische Soziologie zurückgeschickt werden konnte. Die Befragung wurde zum 1. Oktober 2007 freigeschaltet und sah zunächst einen Beantwortungszeitraum von 2 Wochen vor. Da sich herausstellte, dass der Rücklauf bis zu diesem Zeitpunkt noch unbefriedigend war, wurde durch Hinweis an mehreren Stellen die Beantwortungsfrist für weitere 2 Wochen verlängert.

Die Information über die Mitarbeiterbefragung erfolgte über verschiedene Verteiler. Zum einen wurde direkt auf der Eröffnungsseite der Homepage der Universität Freiburg (www.uni-freiburg.de) ein Hinweis geschaltet, der auf die Durchführung der Befragung hinwies und den Link zu den Seiten des Arbeitskreises Betriebliches Gesundheitsmanagement setzte, von wo aus man über die Abfrage des Login und Passwortes zum Serverportal gelangte. Auf den Seiten des Arbeitskreises wurden weitergehende Informationen zum Ziel und zur Durchführung der Befragung gegeben, die auch den Hinweis auf die Berücksichtigung der Vorgaben des Datenschutzes beinhalteten. Von einer Nutzung des e-mail-Verteilers des Universitätsrechenzentrums wurde auf Anraten des Leiters des Rechenzentrums abgesehen, da dieser darauf verwies, dass dieser e-mail-Verteiler ohnehin überstrapaziert werde und die Gefahr bestünde, dass noch mehr Universitätsbedienstete sich aus diesem Verteiler streichen ließen.

Die Verlängerung des Zeitraums für die Beantwortung des Fragebogens wurde ebenfalls auf der zentralen Universitätshomepage angekündigt. Darüber hinaus wurde in einer e-mail an alle Fakultätssekretariate die Bitte geäußert, dass die Fakultäten

über ihre Verteiler noch einmal an diese Befragung erinnern und zur Teilnahme motivieren mögen.

Da sich Anfang Dezember 2007 ein Stillstand bei den Rückläufen in der Online-Befragung ergab (s. Anhang), wurde mit diesem Zeitpunkt die Durchführung der Befragung abgeschlossen.

4. Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen gliedert sich in folgende Teile, die in der hier vorgestellten Abfolge angeordnet waren:

- **Arbeitssituation mit den Unterteilen:**
 - Arbeitstätigkeit (47 Items)
 - Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (5 Items)
 - Belastung durch die Arbeitsumgebung (10 Items)
 - Zusammenarbeit und Information (20 Items)
- **Gesundheit und Gesundheitsverhalten** (subjektive Einschätzung der Gesundheit (40 Items))
- **Energie und psychisches Wohlbefinden in der Arbeit – Burnout** (6 Items)
- **Handlungsbedarf in der betrieblichen Gesundheitsförderung** (14 Items)
- **Soziodemografische Merkmale der Befragten** (8 Items)

Die Angaben zur Arbeitssituation wurden in der Regel mit einer fünfstufigen Likert-Skalierung erfasst (mit Ausnahme des Teils Belastung durch die Arbeitsumgebung, für den eine sechsstufige Skala vorgegeben wurde und für den Teil der subjektiven Einschätzung der Gesundheit, der auf der Basis der von Zerssen-Skala für psychosomatische Beschwerden mit einer vierstufigen Antwortvorgabe von stark bis gar nicht arbeitet).

Im Zuge einer späteren Faktorenanalyse wurden die die Items zur Arbeitstätigkeit zu Faktoren aggregiert. Entsprechend werden im späteren Auswertungsteil auch Ergebnisse berichtet, die einen Zusammenhang der erlebten Arbeitstätigkeit mit der gesundheitlichen Situation und soziodemographischen Merkmalen der Befragten wie (Berufs-)Alter, Geschlecht, Stellung im Beruf etc. erlauben.

Die nachfolgende Darstellung der Ergebnisse beschreibt zunächst in einem Berichtsteil die Häufigkeitsverteilungen, für die es dann auch im anhängenden Tabellen- und Abbildungsteil ausdifferenzierte Ergebnisdarstellungen gibt. Vorab soll zunächst die Struktur der Stichprobe und eine Einschätzung des Rücklaufs gegeben werden, die dann auch maßgeblich für die Reichweite der Aussagekraft dieser ersten Erhebung bei Beschäftigten der Universität Freiburg ist.

5. Rücklauf und Stichprobenmerkmale

Geht man vom Personalstand am 01.04.2007 (ohne Klinikum) aus, so betrug dieser lt. Jahresbericht des Rektors 6180 Personen. Berücksichtigt man nur das hauptberufliche Personal, so umfasste dies 3.515 Personen. Der Rücklauf aus der Beschäftigtenbefragung betrug 327 und entspricht damit einer Responstrate von knapp 10%. Dieses zunächst relativ ernüchternde Ergebnis erlaubt allerdings nicht den vorschnellen Rückschluss, dass diesen Ergebnissen mangels Repräsentativität keinerlei Aussagekraft zukäme. Für die Aussagekraft entscheidend ist eher, inwieweit die Befragten das Spektrum der Beschäftigtenstruktur abbilden und ob es mit der Fragestellung der Erhebung zusammenhängende Gründe gegeben hat, warum Beschäftigte an der Befragung (nicht) teilgenommen haben. .

Rund 4 von 5 Fragebogen wurden in der Online-Version zurückgeschickt, ein knappes Fünftel als Papierversion. Es soll an späterer Stelle überprüft werden, ob sich das Antwortverhalten derjenigen, die die Papierversion zurückgeschickt haben in irgendeiner Hinsicht von dem der Online-Responder unterscheidet und inwieweit dies auch Rückschlüsse auf das mögliche Antwortverhalten der Nichtteilnehmer zulässt. Eine systematische Ausfallanalyse, die auch die Gründe für die Nichtteilnahme an der Befragung eruiert hätte, konnte bei der beschränkten personellen und materiellen Ausstattung dieses Projekts des BGM nicht geleistet werden, wäre aber für zukünftige Befragungen dieser Art auf jeden Fall anzuraten.

Wie aus dem Tabellenanhang ersichtlich fanden sich keine Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Art der Fragebogenrücksendung (online versus Papier), der Altersgruppenverteilung der weiblichen und männlichen Befragten (jeweils etwa 40% gehörten der Altersgruppe bis 39 Jahre an und jeweils ein gutes Viertel der Altersgruppe der über 49jährigen). Im hauptberuflichen Personal der Universität lag der vergleichbare Altersanteil in der Gruppe der unter 40jährigen mit rund 53% deutlich höher, was auf eine Untererfassung jüngerer Beschäftigter in unserer Stichprobe schließen lässt.

In unserer Stichprobe finden sich leichte Auffälligkeiten hinsichtlich der Geschlechterunterschiede bei der Dauer der Berufstätigkeit an der Universität. Männliche Berufstätige weisen eine etwas höhere durchschnittliche Berufstätigkeitsdauer auf.

Nachvollziehbar sind die Unterschiede nach Geschlecht beim Fragebogenrücklauf, wenn man den Voll- und Teilzeitbeschäftigungsstatus berücksichtigt. Hier weisen die weiblichen Beschäftigten einen signifikant höheren Anteil an Teilzeittätigkeit auf als die männlichen Beschäftigten.

Die Betrachtung der Stichprobenstruktur nach beruflicher Stellung und Geschlecht lässt ebenfalls Geschlechterunterschiede erkennbar werden. Annähernd 60% der weiblichen Beschäftigten in unserer Stichprobe entstammen dem Bereich der nichtwissenschaftlichen Angestellten (Männer 34,7%). Die vergleichbaren Zahlen für das hauptberufliche Personal insgesamt liegen bei 64% für die Frauen und 47% für die Männer. Damit bildet unsere Stichprobe einerseits ganz gute das Verhältnisses von Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Dienst ab, während unsere Stichprobe bei den Männern eine Überrepräsentanz der Beschäftigten aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich erkennbar werden lässt. Die männlichen Beschäftigten in unserer Stichprobe haben demgegenüber größere Anteile im Bereich der Tä-

tigkeit als wissenschaftlicher Angestellter (41,9%) und Beamter im höheren Dienst (12,1%). Dies wird auch unterstrichen durch das Ergebnis, das sich bei den männlichen Befragten anteilig mehr befinden, die eine Leitungsfunktion in der Universität ausüben (26,2% versus 10,3% bei den weiblichen Befragten). Insgesamt ist der Anteil derjenigen, die für sich eine Leitungsfunktion angaben, bei 16,5% unserer Stichprobe angesiedelt.

Die Zuordnung des Rücklaufs nach Dienst-/Organisationsbereich und Geschlecht zeigt einen deutlich höheren Anteil weiblicher Befragter im Bibliotheks- bzw. Verwaltungsdienst (47% versus 23,2% bei den männlichen Befragten). Demgegenüber sind die männlichen Befragten in den wissenschaftlichen Einrichtungen (60,8% versus 48,5%) überrepräsentiert. Ebenso finden sich erwartungsgemäß im technischen und Wartungsdienst mehr männliche Befragte (16% versus 4,5%). Allerdings ist diese Gruppe vergleichsweise klein.

Nicht so groß sind die Unterschiede, wenn man den Rücklauf nach Organisationsbereich betrachtet. Aus der zentralen Verwaltung bzw. zentralen Einrichtungen kamen 27% der Fragebögen (28,9% weiblich, 23,8% männlich) und demzufolge 73 % der Rückläufe aus Fakultäten, Instituten und Abteilungen und damit im engeren Sinne dem Wissenschaftsbereich.

Insgesamt lag der Anteil derjenigen, die keine verwertbaren soziodemographischen Angaben machten (sog. Missing Values), durchschnittlich bei 1% der Befragten.

Da wir ein solches Instrument erstmalig in der Universität eingesetzt haben und keinerlei Vorerfahrungen mit der Akzeptanz solcher Befragungen vorlagen, wurden die Befragten auch gebeten eine Einschätzung abzugeben, inwieweit der Fragebogen ihre Arbeitssituation angemessen erfasst hat. Hierbei zeigte sich, dass etwa 8% der Befragten diesen Fragebogen nur für wenig auf ihre Situation zutreffend hielten und ein gutes Drittel ihn für mittelmäßig ihre Arbeitssituation ansprechend hielten (35%, 44% bei den Männern, 29% bei den Frauen). Ihn für ziemlich bzw. sehr gut auf ihre Arbeitssituation abzielend hielten ihn rund 57%, wobei sich hier die weiblichen Befragten besser von den Fragen angesprochen fühlten als die männlichen, die häufiger auch aus dem Wissenschaftsbereich stammten.

Hinsichtlich der Fragebogenlänge gab ein Viertel an, dass der Fragebogen zu lang sei, rund 70% hielten ihn für gerade richtig, und lediglich 2% fanden ihn zu kurz. Auch hier waren es die weiblichen Beschäftigten, die seltener Kritik an der Fragebogenlänge übten.

Die Verständlichkeit der Fragen wurde insgesamt recht gut eingeschätzt, lediglich 10% stuften die Fragen als mittelmäßig oder wenig verständlich ein.

Der Pilotcharakter dieser Befragung wird auch an dem Ergebnis deutlich, dass lediglich 5% bereits einmal an einer Mitarbeiterbefragung teilgenommen haben, während 95% dies offenkundig zum ersten Mal getan haben.

Da die Befragung im Zusammenhang mit einer Schwächen- und Stärken-Analyse im Hinblick auf gesundheits- und leistungsförderliche Arbeitsbedingungen an der Universität Freiburg durchgeführt wurde, sollte auch in Erfahrung gebracht werden, wel-

ches grundsätzliche Interesse für Gesundheitsthemen die Befragten aufbringen. Es zeigte sich, dass gut die Hälfte (55%) ein gelegentliches Interesse an Gesundheitsthemen haben, etwa ein Fünftel ein regelmäßiges Interesse signalisierte und ein knappes Viertel eigentlich kein Interesse für Gesundheitsthemen bekannte.

Fasst man das Ergebnis der Stichprobenbeschreibung und des Abgleichs mit verfügbaren Personaldaten der Universität zusammen, so bildet die Struktur unserer Stichprobe nur teilweise die Beschäftigtenstruktur der Universität ab. Dies konnte allerdings bei der zugesicherten Freiwilligkeit der Teilnahme und dem gewählten Instrument der Online-Befragung, zu der bevorzugt diejenigen mit einem eigenständig eingerichteten PC-Arbeitsplatz Zugang gehabt haben dürften, nicht erwartet werden. Eine Konsequenz aus dieser Erkenntnis für zukünftige Befragungen ist, dass bei gleich bleibend zugesicherter Anonymität und Freiwilligkeit dafür gesorgt werden muss, dass alle Beschäftigten angesprochen und zur Teilnahme motiviert werden. Hierfür scheint uns ein Rundschreiben mit einer Papierversion des Fragebogens im Moment besser geeignet, die man mit einer Online ausfüllbaren Version flankieren könnte. Eine ausschließlich online basierte Befragung erscheint nach den hier gemachten Erfahrungen nicht sinnvoll.

6. Die Ergebnisse im Einzelnen

Eine häufigkeitsstatistische Auswertung mit allen Detailzahlen findet sich im Anhang dieses Berichts. In der nachfolgenden Ergebnisdarstellung wird der besseren Übersichtlichkeit wegen weitgehend auf Zahlenangaben zugunsten einer textlichen Beschreibung der Ergebnisse auf der Basis von Abbildungen verzichtet.

6.1 Einschätzung der eigenen Arbeitstätigkeit

6.1.1 Verhältnis zu Vorgesetzten

Für die Selbsteinschätzung der Arbeitssituation und Arbeitstätigkeit enthielt der Fragebogen 47 Items, die mit der Antwortvorgabe fast nie (=1) bis fast immer (=5) skaliert waren. Da die Items positiv wie negativ gepolt waren, drückt sich in den Skalennittelwerten, die hier für die Darstellung Verwendung finden sollen, nicht immer in gleicher Weise eine positive oder negative Aussage aus.

Ein erstes Ergebnis soll die Einschätzungen der Arbeitstätigkeit hinsichtlich des Verhältnisses zu Vorgesetzten im Vergleich männlicher und weiblicher beschäftigter vorstellen. (vgl. Abb. 1)

Das Ergebnisbild lässt in beiden Kollektiven gleichförmig erkennen, dass das Verhältnis zu Vorgesetzten weitgehend positiv geprägt ist mit Ausnahme der Angabe, dass der/die Vorgesetzte eher selten bei Aufgaben hilft. Auch das Feedback des/der Vorgesetzten erfährt eher eine mittelmäßige Bewertung.

Abbildung 1: Verhältnis zu Vorgesetzten, differenziert nach Geschlecht

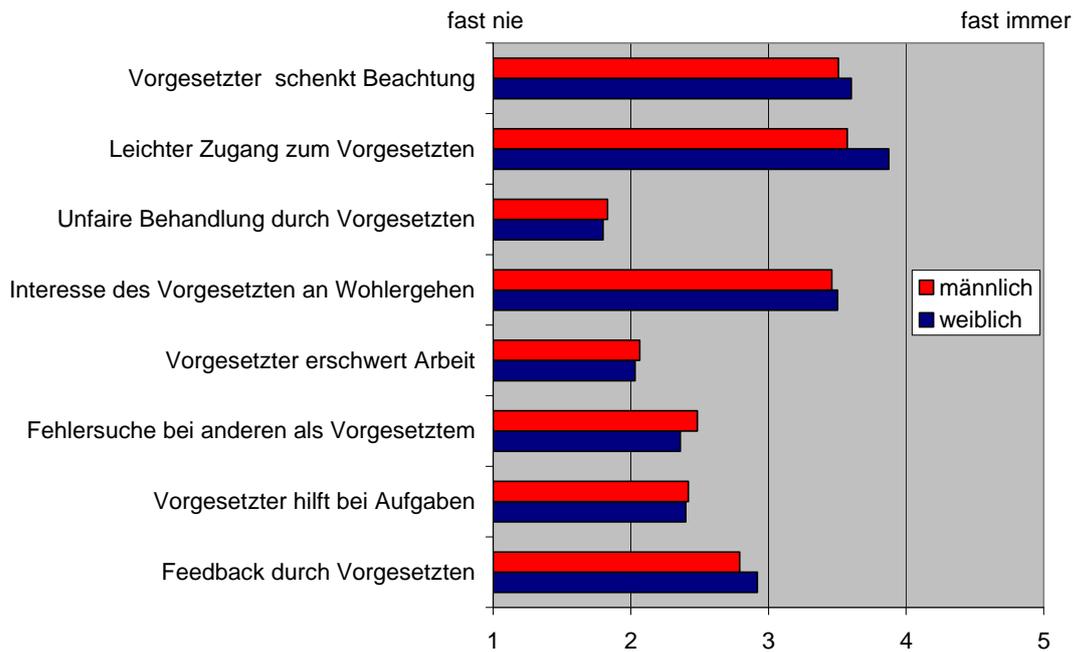
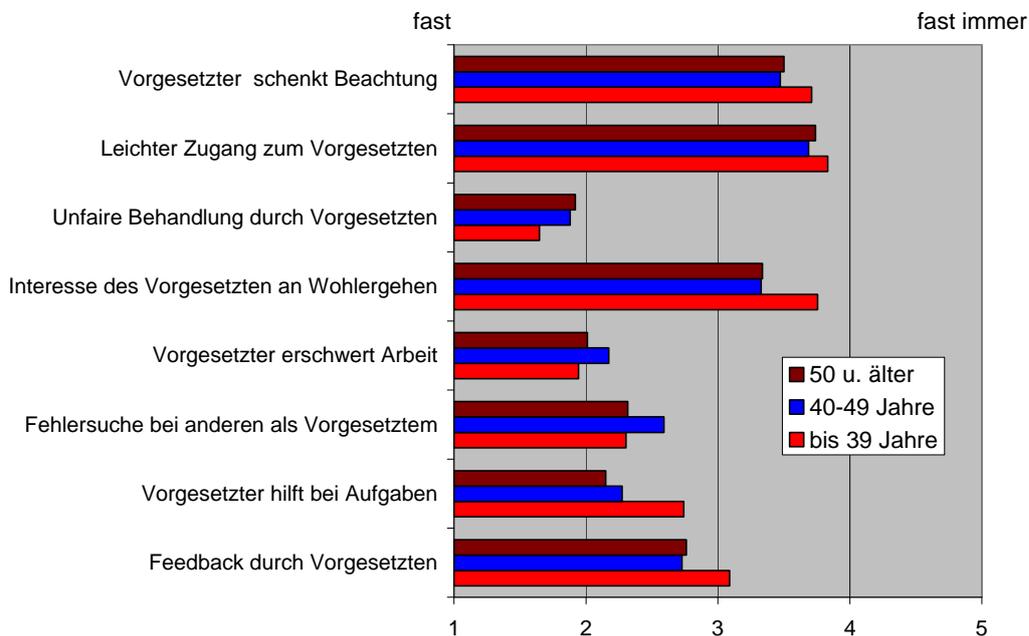


Abbildung 2: Verhältnis zu Vorgesetzten, differenziert nach Altersgruppen

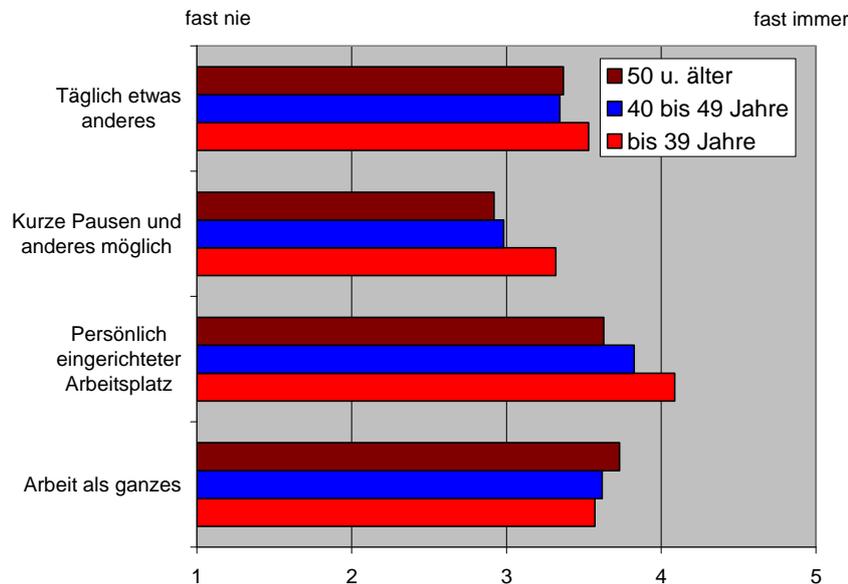


Auch in Abbildung 2, die dieses Verhältnis vergleichend für Altersgruppen unter den Beschäftigten wiedergibt, werden keine größeren Unterschiede erkennbar. Allenfalls die Tendenz, dass jüngere Beschäftigte mehr Unterstützung durch ihre Vorgesetzten zu erleben scheinen, wird an ein paar Einzelergebnissen (Interesse, Hilfe bei Aufgaben, Feedback) sichtbar.

6.1.2 Freude bei der Arbeit

Eine andere Betrachtungsebene eröffnen die nächsten Abbildungen. Sie blenden die Ergebnisse hinsichtlich der erlebten Freude und Ausfüllung bei der Arbeit ein.

Abbildung 3: Freude und Ausfüllung bei der Arbeit nach Altersgruppen

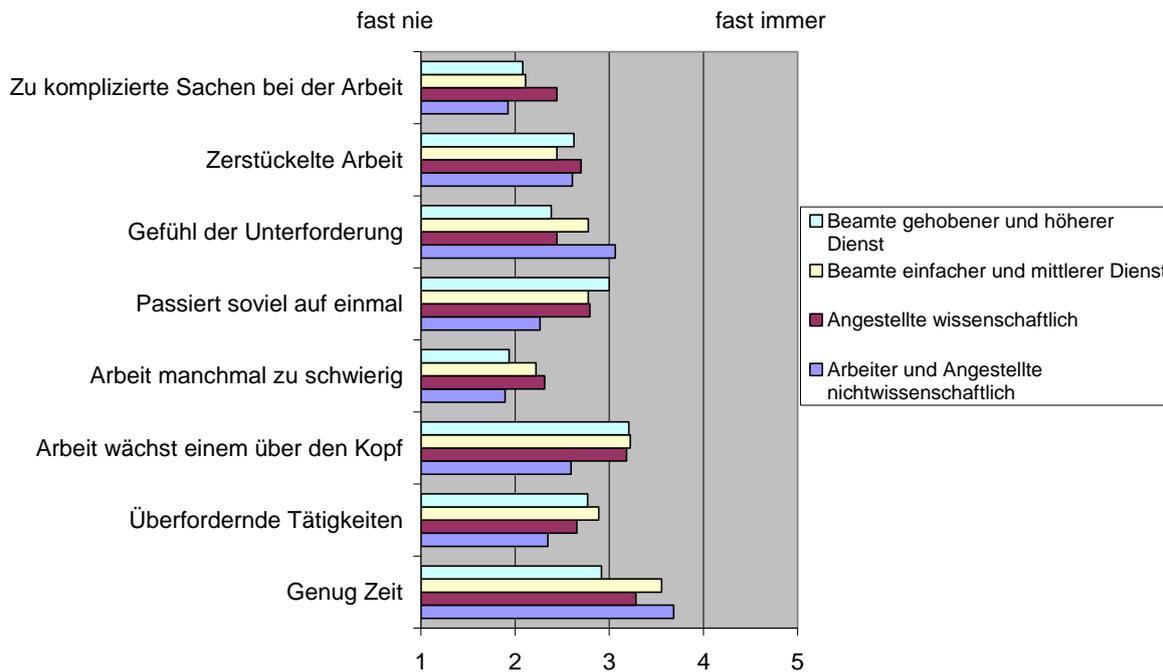


Während die älteren Beschäftigten mehr das Gefühl zu haben scheinen, ihre Arbeit als etwas Abgerundetes, Ganzes zu verstehen, berichten die jüngeren von mehr Möglichkeiten der persönlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes. Besonders ausgeprägt scheint das Gefühl, etwas Abgerundetes, Ganzes mit seiner Arbeit zu tun, bei den Beamten des einfachen und mittleren Dienstes zu sein. Über einen persönlich gestaltbaren Arbeitsplatz, was dessen Einrichtung angeht, berichten die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten etwas häufiger als andere, dass sie dies nicht gänzlich umsetzen können.

6.1.3 Überforderung durch die Arbeit

Differenziert man die Ergebnisse zu diesem Aspekt der Berufstätigkeit nach Statusmerkmalen, so gibt die folgende Abbildung 4 näheren Aufschluss darüber, ob es zu Gefühlen der Über- bzw. auch Unterforderung bei Universitätsbeschäftigten kommt. Auffällig in dieser Darstellung wird, dass es eher zu Überforderungsgefühlen und zum Erleben, zu wenig Zeit zur Erledigung der Aufgaben zu haben, in der Gruppe der Beamten im höheren und gehobenen Dienst kommt. Unterforderungsgefühle scheinen eher typisch für die Arbeiter und Angestellte im nichtwissenschaftlichen Bereich, etwas stärker unter den weiblichen als unter den männlichen Beschäftigten. Über den Mangel an Zeit klagen tendenziell jüngere Beschäftigte mehr als ihre älteren Kollegen.

Abbildung 4: Überforderung durch die Arbeit nach Statusgruppen



6.1.4 Selbstbestimmtheit bei der Arbeit

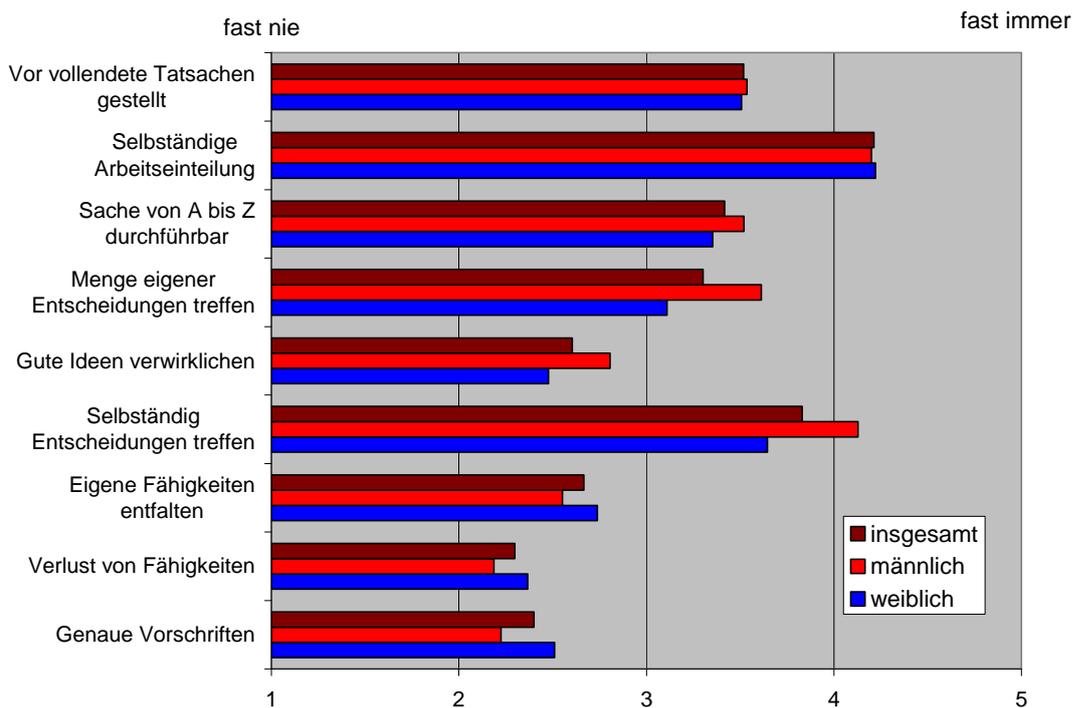
Fasst man einen Teil der Items zur Bewertung der Arbeitstätigkeit unter diesem Gesichtspunkt zusammen, so eröffnen sich einige interessante, wenngleich nicht immer überraschende Unterschiede. Nachfolgende Abbildung 5 wählt für die Darstellung wieder den Vergleich nach Geschlecht.

Das Gefühl, seine Arbeit selbstständig einteilen zu können, ist insgesamt recht stark ausgeprägt und unterscheidet sich nicht zwischen den Geschlechtern. Interessanterweise sind es hier die wissenschaftlichen Angestellten und die Beamten des einfachen und mittleren Dienstes, die die höchsten Selbstständigkeitswerte angeben. Etwas getrennt davon ist das Ergebnis zu sehen, dass das selbstständige Entscheiden bei den männlichen Befragten stärker zum Zuge kommt als bei den weiblichen Beschäftigten. Dies gilt sowohl für die Tatsache als solche wie auch für die Menge an Entscheidungen.

Hinsichtlich des Kreativitätspotentials, nämlich eigene Ideen verwirklichen zu können, nehmen die wissenschaftlichen Angestellten im Vergleich die besten Position unter den Uni-Beschäftigten ein.

Eine andere, hier nicht ins Bild gesetzte Auffälligkeit betrifft die als relativ eingeschränkt erlebten Mitsprachemöglichkeiten an der Universität. Dieses Missempfinden ist in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten stärker ausgeprägt. Die Beamten des einfachen und mittleren Dienstes stellen die Gruppe derjenigen dar, die mit Abstand die geringsten Mitsprachemöglichkeiten für sich sehen. (s. Anhang)

Abbildung 5: Selbstbestimmtheit bei der Arbeit nach Geschlecht



6.2 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Energie und psychisches Wohlbefinden in der Arbeit

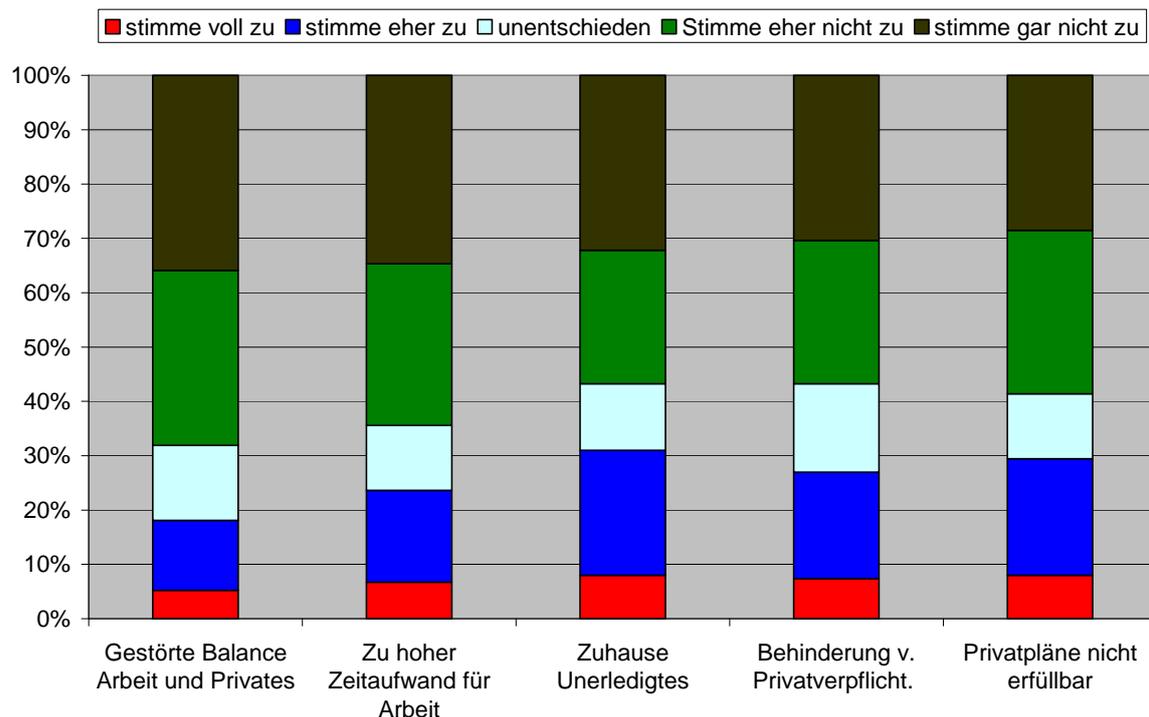
Angesichts der Entwicklungen in der Arbeitswelt mit gewachsenen Mobilitäts- und Arbeitseinsatzanforderungen interessierte im Zusammenhang mit dieser Erhebung auch die Frage, wie die Beschäftigten an der Universität Freiburg die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einschätzen. Dieses auch als ‚Work-Life-Balance‘ oder ‚Work-Privacy-Conflict‘ beschriebene Verhältnis gilt nach einschlägigen Forschungen auch als Indikator dafür, ob sich bei Beschäftigten Tendenzen eines arbeitsbedingten ‚Burnouts‘ herausbilden können.

Für unsere Erhebung haben wir dazu auf eine Skala aus dem COPSOQ-Fragebogen (Copenhagen Psychosocial Questionnaire; vgl. Nübling et al. 2005) mit 5 Items mit einer 5-poligen Antwortvorgabe (stimme voll zu bis stimme gar nicht zu) zurückgegriffen.

Die Entscheidung für dieses Instrument fiel auch aus dem Grund, weil zum Vergleich Werte aus anderen Berufsbranchen und –Gruppen verfügbar sind, die hier mit ein-geblendet werden sollen.

In den nachfolgenden Diagrammen werden die Ergebnisse zu den einzelnen Items zunächst für alle Beschäftigten vorgestellt.

Abbildung 6: ‚Work Privacy Conflict‘ (Balance Beruf und Privatleben)

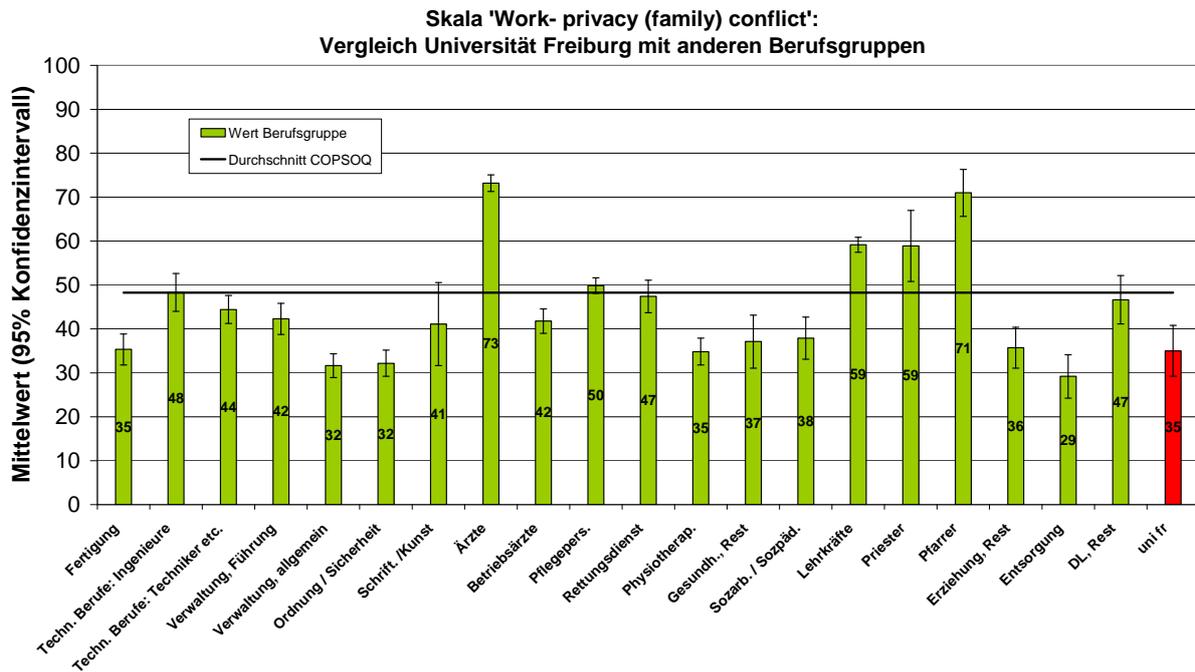


Etwa ein Drittel der Beschäftigten sieht die Balance zwischen den Anforderungen bei der Arbeit und im Privatleben in keiner Weise gestört. Auf der anderen Seite sind es knapp 20%, die eine eher gestörte Balance für sich wahrnehmen, wobei teilweise der Prozentsatz derjenigen, die Einschränkungen ihres Privatlebens durch die Arbeit erleben, bis zu 30% reicht. Störungen werden eher von den jüngeren Beschäftigten (Altersgruppe bis 39 Jahre) wahrgenommen, was bei den wissenschaftlich Beschäftigten vermutlich mit zusätzlichen Anforderungen in der Qualifikationsphase (Doktorarbeit, Habilitation) erklärt werden kann.

Da die Items zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einer Skala entstammen, die im Zusammenhang mit der dem bundesweiten Einsatz des COPSOQ-Fragebogens (vgl. <http://www.copsoq.de>) auch in anderen Branchen Verwendung gefunden hat, sei hier zum Vergleich eine Abbildung eingeblendet, die zeigt, dass die Beschäftigten der Universität Freiburg, soweit sie durch unsere Stichprobe repräsentiert werden, eher unterdurchschnittliche Belastungswerte aufweisen. Exponierter erscheinen im Berufsgruppenvergleich Ärzte, Lehrkräfte, Priester und Pfarrer. Zu bedenken ist allerdings, dass auch die Werte für die anderen Berufsgruppen nicht immer repräsentativen Stichproben entstammen, sondern sukzessive bei Erhebungen in verschiedenen Betrieben und Einrichtungen gewonnen wurden.

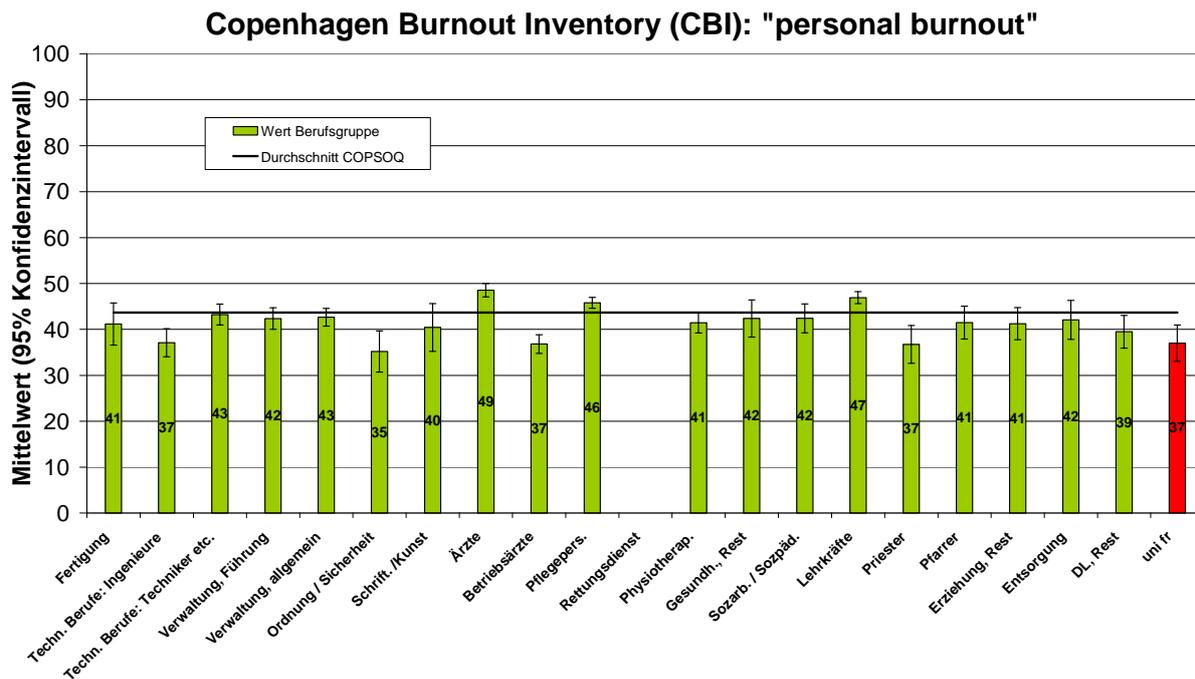
Da die Stichprobe der Beschäftigten an der Universität Freiburg insgesamt zu klein ist, um Untergruppen zu bilden, wäre es für zukünftige Erhebungen interessant, hier differenziertere Betrachtungen für einzelne Statusgruppen anzustellen. Im Tabellenanhang dieses Berichts werden beispielhaft Kreuztabellen aufgeführt, die einen solchen Vergleich ermöglichen.

Abbildung 7: ,Work Privacy Conflict: Vergleich der Universität Freiburg mit anderen Berufsbereichen



Ebenfalls dem COPSQ-Fragebogen der deutschen Version wurde eine Skala entlehnt, die mit 6 Items das ‚Personal Burnout‘ messen soll.

Abbildung 8: Personal Burnout: Vergleich der Universität Freiburg mit anderen Berufsbereichen



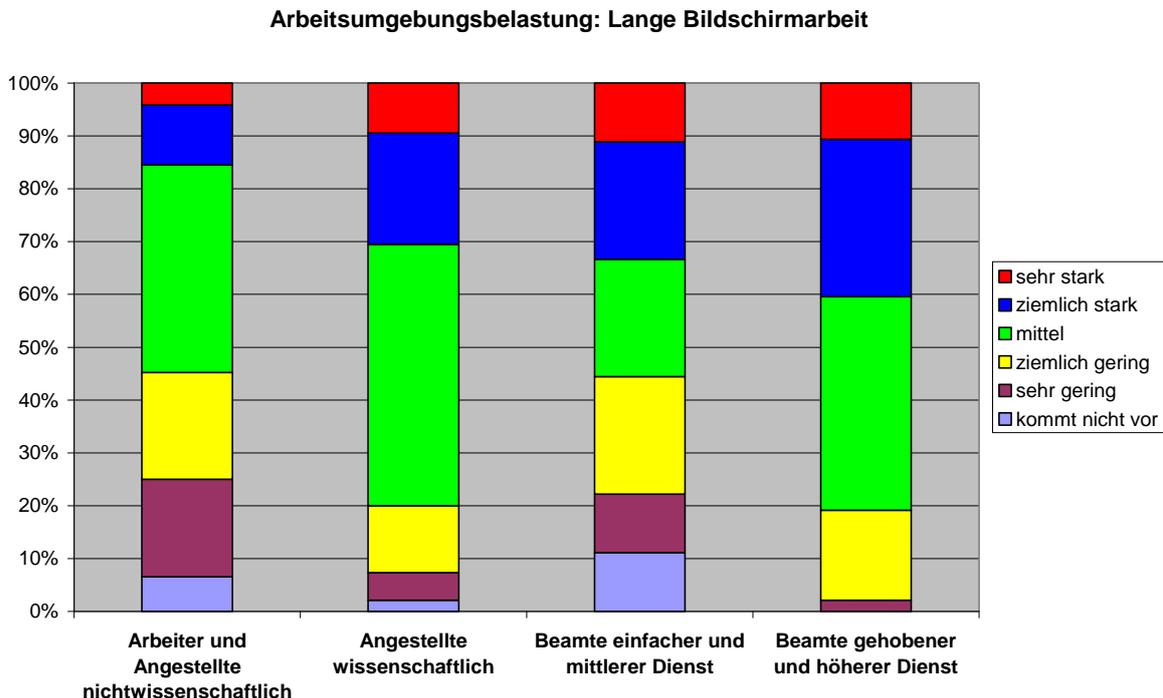
Die Ergebnisse der Befragung der Universitätsbeschäftigten wurden ebenfalls in einen Vergleich mit der COPSOQ-Datenbank gebracht, die zum Vergleichszeitpunkt rund 5.500 Befragte enthielt, die in 20 Berufssparten aggregiert sind. Die vom deutschen COPSOQ-Studienleiter M. Nübling erstellte Vergleichsgraphik (Abb. 8) zeigt, dass das Universitätsbeschäftigtenkollektiv keine überdurchschnittlichen Werte für ein persönliches Burnout aufweist. Hier sind es, ähnlich wie beim Konflikt zwischen Berufsleben und Privatleben eher Ärzte, Lehrkräfte und Pflegepersonal die Berufsgruppen, die leicht überdurchschnittliche Werte aufweisen.

6.3 Belastung durch die Arbeitsumgebung

Für diesen Erhebungsteil waren 10 Items gebildet worden, die eine Einschätzung der möglichen Belastungen auf einer sechsstufigen Antwortskala von 1=kommt nicht vor bis 6=sehr stark erfragten.

Insgesamt ist das Belastungsempfinden eher schwach ausgeprägt. Am ehesten sind es noch die langen Arbeitszeiten am Bildschirm, die Arbeitshaltung, der Zeitdruck bei der Arbeit und die Raumtemperaturen, die als teilweise belastend empfunden werden. Eine Differenzierung des Ergebnisbildes nach Statusgruppen weist dann allerdings auf Unterschiede hin, wie es die beiden beispielhaft vorgestellten nächsten Abbildungen erkennen lassen.

Abbildung 9:

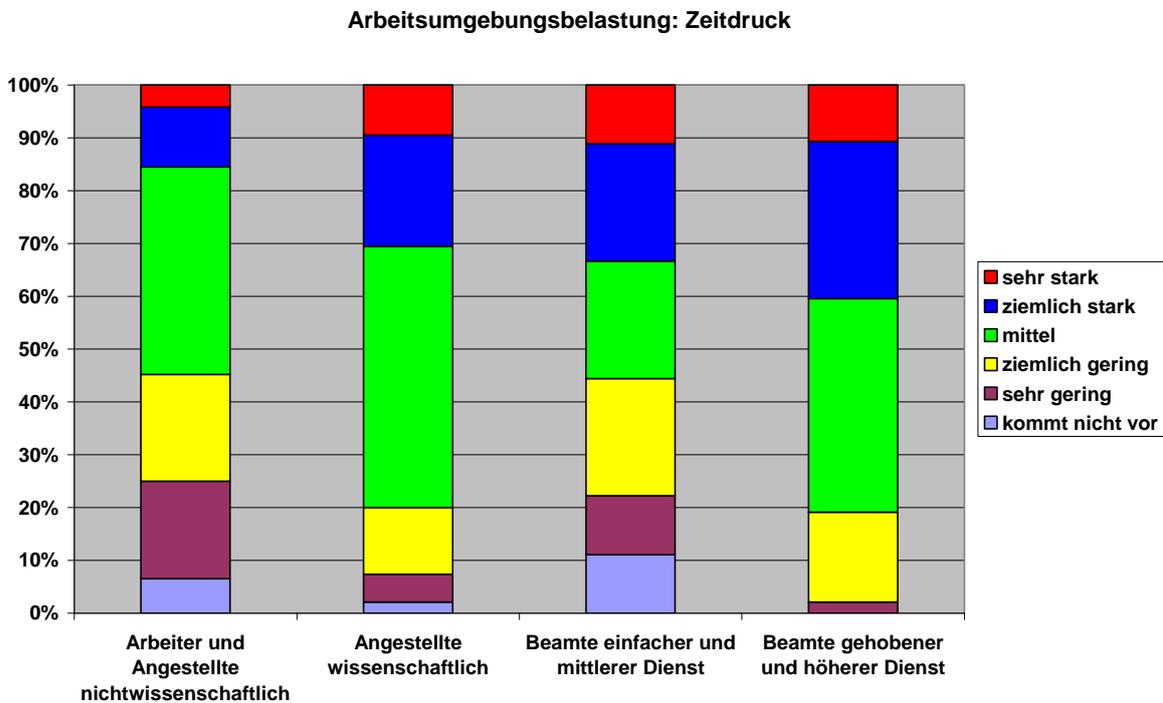


Darin wird zum einen der Faktor ‚Lange Bildschirmarbeit‘ (Abb. 9), zum anderen der Faktor ‚Zeitdruck‘ (Abb. 10) abgebildet.

Während bei der Bildschirmarbeit offenkundig die Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst einen nicht unerheblichen Teil ihrer Arbeit am Bildschirm verbringen und sich dadurch belastet fühlen, sind es beim Faktor Zeitdruck eher die Beamten des gehobenen und höheren Dienstes, die hier die relativ stärksten Belastungsempfin-

dungen haben. Diese Ergebnisse erscheinen nicht unplausibel, wenn man das Aufgabenprofil in diesen Gruppen berücksichtigt.

Abbildung 10:



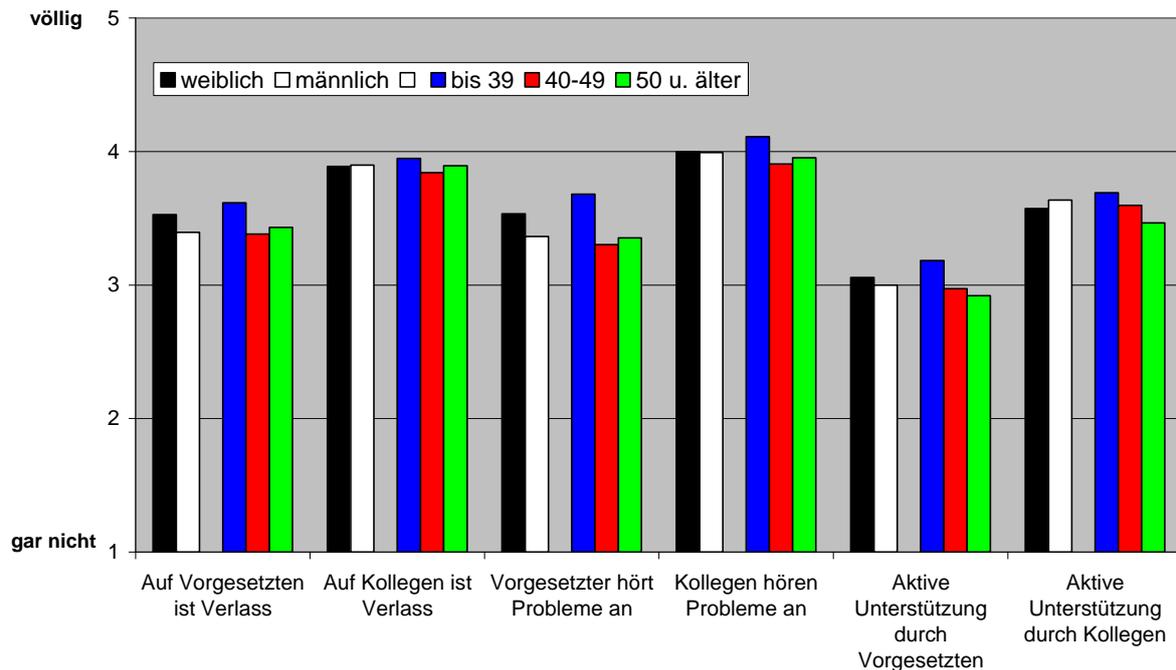
Lediglich jeder zwanzigste Beschäftigte fühlt sich durch Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten belastet. Auch dieses Indiz deutet daraufhin, dass die Arbeitswelt ‚Hochschule‘ zum Teil andere Arbeitsumgebungsbedingungen bereithält wie etwa der gewerbliche Sektor oder bestimmte Dienstleistungsbereiche wie z.B. die Krankenhäuser.

6.4 Aspekte der Kooperation und Kollegialität

In diesem Bereich ging es um die Erfassung der Einschätzung, inwieweit die Befragten ihre Berufstätigkeit zusammen mit KollegInnen ausüben und welche Qualität den Arbeitsbeziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten zugesprochen wird. Des weiteren enthielt dieser Teil des Fragebogens auch Einschätzungen zum Bedarf an Fort- und Weiterbildung.

Das relativ gleichförmige Ergebnisbild bei der Unterscheidung des Antwortverhaltens nach Geschlecht findet sich auch bei der Altersdifferenzierung wieder (Abb. 11). Auffälliger ist eher die unterschiedliche Wahrnehmung der Beachtung durch Kollegen und Vorgesetzte. Hier wird den KollegInnen mehr Unterstützungsbereitschaft attestiert als den Vorgesetzten. Zu bedenken gilt allerdings, dass bei einer solchen Einschätzung auch die Verfügbarkeit des jeweiligen anderen eine Rolle spielt, ohne die Kollegialität ja nicht bestehen kann. Hier dürften die Vorgesetzten im Arbeitsalltag real weniger Möglichkeiten haben, für ihre Mitarbeiter mit gleicher Intensität zur Verfügung stehen zu können wie die hierarchiegleichen KollegInnen eines Teams.

Abbildung 11: Aspekte der Kooperation und Kollegialität, nach Geschlechts- und Altersgruppen



Eine andere Ebene der Arbeitsplatzzufriedenheit wird mit der Frage besprochen, inwieweit sich die Beschäftigten in ihrer Arbeit weiterqualifizieren wollen und dies seitens ihres Arbeitgebers unterstützt wird.

Die nachfolgenden Tabellen 1 und 2 geben einerseits wieder, wie wichtig den MitarbeiterInnen die Fort- und Weiterbildung ist, zum anderen versuchen sie deutlich zu machen, dass möglicherweise die erlebte Arbeitsbelastung dem Wunsch auf Weiterbildung im Wege steht.

Jedem zweiten Befragten ist die Fortbildung sehr wichtig, weitere 30% finden sie eher wichtig als unwichtig. Lediglich jeder Zwölfte sieht sie als eher unwichtig oder völlig unwichtig für sich an. Die weiblichen Befragten gaben dabei eine durchschnittlich höhere Wichtigkeit an wie ihre männlichen Kollegen. Dies gilt tendenziell auch für die Befragten aus der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals (Arbeiter u. Angestellte). Auch sind es die eher jüngeren Befragten, die die Wichtigkeit betonen.

Etwa vier von zehn Befragten halten ihre Arbeitsbelastung für so gross, dass sie zumindest teilweise auf solche Fortbildungen verzichten. Beamte des gehobeneren und höheren Dienstes fühlen sich eher durch solche Überlastungen an Fortbildungen gehindert.

Tabelle 1: Förderung beruflicher Qualifikation ist mir wichtig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen- te	Kumulier- te Prozen- te
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	5	1,5	1,6	1,6
	trifft eher nicht zu	20	6,1	6,2	7,8
	teils teils	44	13,5	13,7	21,4
	trifft eher zu	94	28,7	29,2	50,6
	trifft völlig zu	159	48,6	49,4	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Feh- lend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

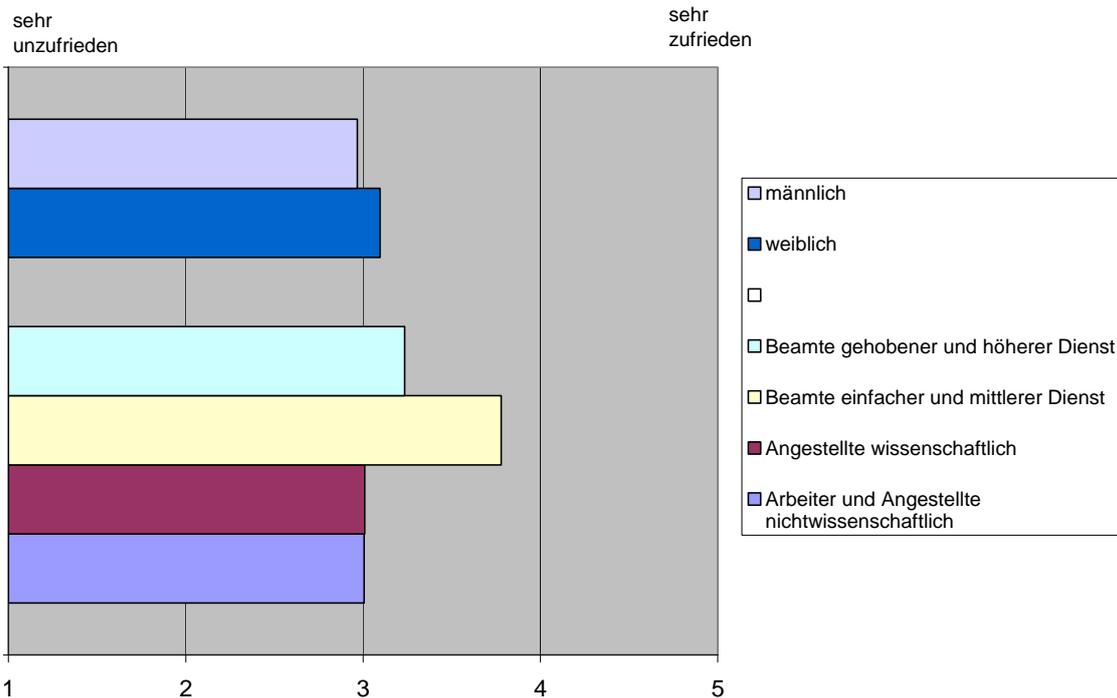
Tabelle 2: Verzicht auf Fortbildungen wegen Überlastung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozen- te	Kumulier- te Prozen- te
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	85	26,0	26,2	26,2
	trifft eher nicht zu	104	31,8	32,0	58,2
	teils teils	69	21,1	21,2	79,4
	trifft eher zu	53	16,2	16,3	95,7
	trifft völlig zu	14	4,3	4,3	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Feh- lend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Insgesamt ist die Zufriedenheit mit den Fortbildungsmöglichkeiten in einem mittleren Skalenniveau angesiedelt, aus dem lediglich die Gruppe der einfachen und mittleren Beamten mit einer positiveren Bewertung herausragt. (Abb. 12)

Eine abschließende Frage dieses Komplexes beschäftigte sich mit der bilanzierenden Bewertung der Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen der Universität und der Universitätsverwaltung mittels Vergabe einer Schulnote von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend). (Tab. 3)

Abbildung 12: Bilanzurteil zur Zufriedenheit mit den Fortbildungsmöglichkeiten nach Statusgruppen



Die durchschnittliche Benotung liegt bei 3,09, also sehr nahe beim Urteil ‚befriedigend‘. Die Beschäftigten des technischen Dienstes/Wartung fallen etwas hinter dieses Urteil zurück (3,43), die Beamten des einfachen und mittleren Dienstes bewerten diese Zusammenarbeit mit 2,78 deutlich besser, streuen allerdings in ihrer Bewertung auch stärker.

Tabelle 3: Note für Zusammenarbeit der Einrichtungen nach Organisationsbereichen der Universität

Organisationsbereich	Mittelwert	N	Standardabweichung
zentrale Verwaltung, zentrale Einrichtungen	2,92	76	1,043
Fakultät, Institut, Abteilung	3,13	223	1,097
Insgesamt	3,08	299	1,086

Da diese Einschätzung auch im Sinne der Fremd- und Eigenbeurteilung gesehen werden kann, erscheint es nachvollziehbar, dass die zentralen Einrichtungen/Verwaltung sich hier eine leicht bessere Eigenbewertung ausstellen als dies die ‚Kooperations-Nachfrager‘ aus den wissenschaftlichen Einrichtungen tun.

6.5 Zufriedenheit mit der Arbeit an der Universität Freiburg

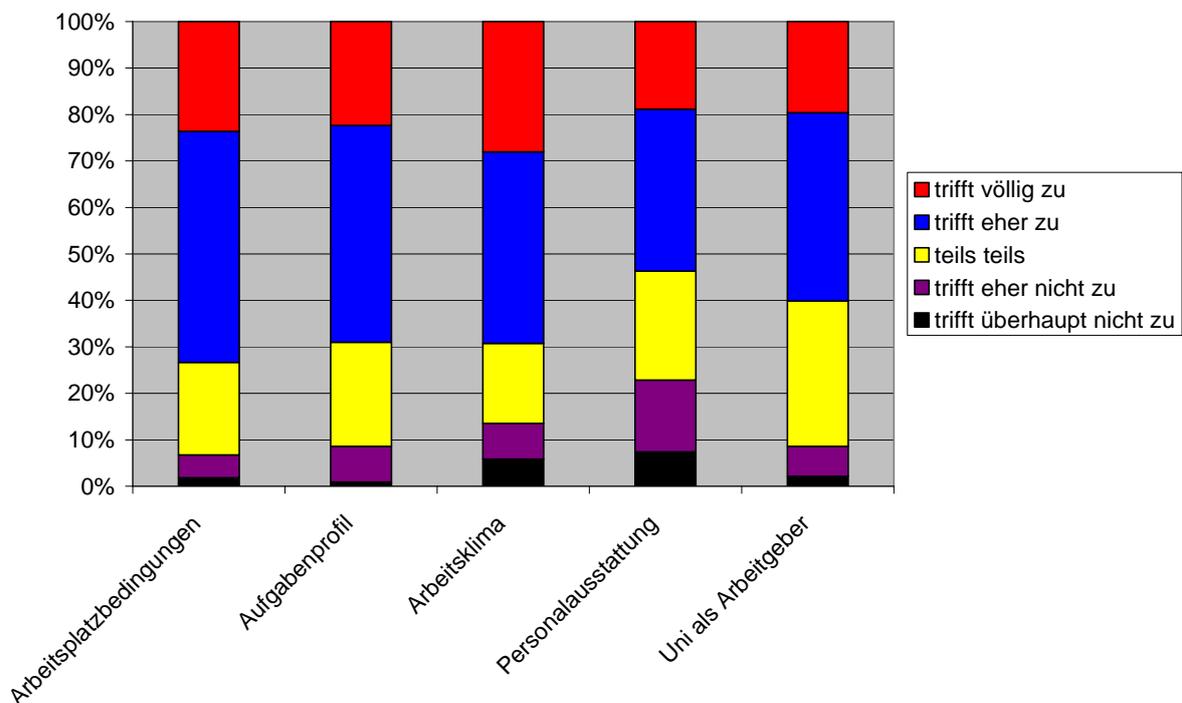
Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ist oft das Ergebnis komplexer Bewertungsprozesse, in die eine Vielzahl von Aspekten einfließen können, die in dieser Befragung zum Teil gar nicht erfasst worden sind. Insofern stellt eine solche Zufriedenheitsmessung auch keinen absoluten Qualitätsindikator dar, sondern gibt eher wieder, ob die Universität als Arbeitgeber die Identifikation ihrer Beschäftigten mit der Universität positiv beeinflusst oder aber ob hier auch Prozesse der Distanzierung und Entfremdung sichtbar werden, die sich möglicherweise zu etwas wie einer ‚inneren Kündigung‘ aufschaukeln können.

In der vorliegenden Erhebung wurde zu fünf Aussagen eine bilanzierende Einschätzung erbeten, die von völliger Ablehnung bis zu völliger Zustimmung reichte (5-polige Antwortvorgabe).

Die in Abbildung 13 zusammengeführten Urteile zeigen in der Tendenz eine eher in Richtung Zufriedenheit denn Unzufriedenheit weisende Verteilung (zwischen 3,42 bis 3,88 im arithmetischen Mittel). Die relativ höchste Zufriedenheit wird mit den Arbeitsbedingungen in Verbindung gebracht, gefolgt von der Arbeitsaufgabe/Tätigkeitsprofil und der Universität als Arbeitgeber. Leichte Zufriedenheitseinbußen hingegen verursacht das Thema Personalausstattung.

Gliedert man das Ergebnis nach Gruppen, so wird die Personalausstattung am ehesten von der Gruppe der Beamten des gehobenen und höheren Dienstes moniert. Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Universität als Arbeitgeber variiert nicht auffällig zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen (nach Geschlecht oder Dienststellung oder Funktionsbereich).

Abbildung 13: Zufriedenheit mit der Arbeit an der Universität Freiburg



Es bleibt weitergehenden Auswertungen vorbehalten, ob sich Einflussfaktoren für ein höheres oder geringeres Maß an Zufriedenheit identifizieren lassen.

6.6 Gesundheit und Gesundheitsverhalten der Beschäftigten

Angesichts der Vielzahl an Instrumenten, mittels derer Konstrukte wie die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten auf der Basis subjektiver Angaben erfasst werden sollen, haben wir uns in dieser Erhebung weitgehend an Fragevorgaben orientiert, die in dieser Form schon in anderen Erhebungen an Hochschulen Verwendung gefunden haben.

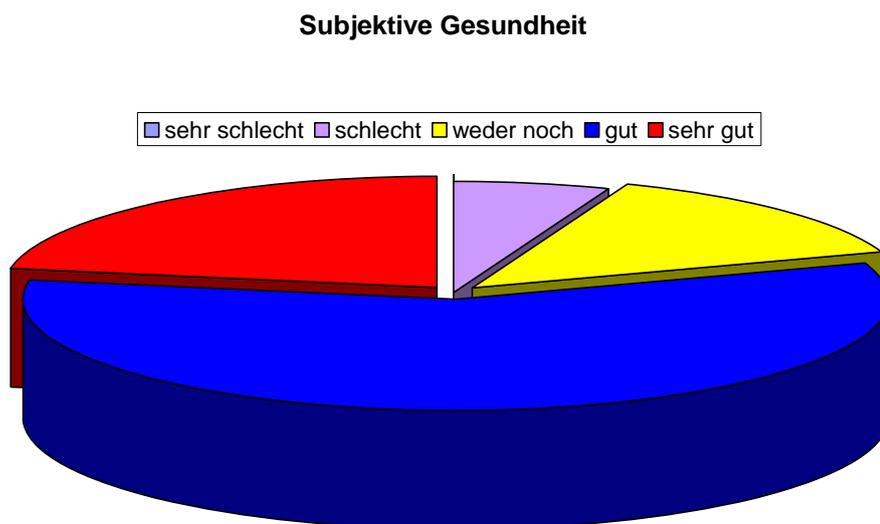
Die Themenbereiche, die dabei abgedeckt werden sollten, umfassten:

- Subjektive Beurteilung des Gesundheitszustandes und dessen Bedeutung für Arbeit und Freizeit
- Krankheitstage in 2006
- Von Zerssen Beschwerdeliste
- Sportliche Betätigung
- Rauchen
- Ernährung
- Gesundheitsvorsorge.

6.6.1 Subjektive Gesundheit

Etwa ein Viertel der befragten Beschäftigten schätzt ihren Gesundheitszustand als weder gut noch schlecht bzw. als eher schlecht ein. Demgegenüber bezeichnete ihn mehr als die Hälfte als gut, etwa ein weiteres Viertel sogar als sehr gut.

Abbildung 14:



Verständlicherweise wurde der eigene Gesundheitszustand in einem deutlichen Zusammenhang mit der beruflichen und privaten Leistungsfähigkeit gesehen. D.h., eine positive Gesundheitseinschätzung strahlte auch deutlich auf positive Einflüsse auf die berufliche und private Leistungsfähigkeit aus, eine eher negative Gesundheitseinschätzung entsprechend auch auf eine als gemindert erlebte Leistungsfähigkeit im beruflichen und privaten Bereich.

Dabei waren es eher die Beamten des gehobenen und höheren Dienstes, die ihren Gesundheitszustand etwas kritischer einschätzten als die anderen Beschäftigten-Gruppen. Dies korrelierte auch mit der nicht so positiven Einschätzung des Einflusses des Gesundheitszustandes auf die Leistungsfähigkeit, d.h. Beamte in höherer Stellung sahen sich durchschnittlich auch stärker in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt. Allerdings erreichen diese Unterschiede keine Signifikanz, sind also statistisch gesprochen nicht überzufällig.

Einen weiteren Zugang zu möglichen Beeinträchtigungen der Gesundheit und deren Assoziation mit der beruflichen Tätigkeit sollte die sog. v. Zerssen Skala liefern. Sie wird vielfach in Erhebungen dieser Art eingesetzt, um körperliche und psychosomatische Beschwerden subjektiv zu erfassen.

Wie nachfolgende Abbildung 15, in der die durchschnittlichen Beschwerdenennungen in eine Rangreihe gebracht sind, veranschaulicht, sind es vor allem Beschwerden des Bewegungsapparates (Kreuz-, Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen), innere Unruhezustände, Grübeleien, Müdigkeit, Reizbarkeit und ein übermäßiges Schlafbedürfnis, die am ehesten als Beschwerden empfunden werden. Anderen Beschwerden kommt kein besonderes Gewicht zu. Für Schmerzen am Bewegungsapparat gibt es umfangreiche Literatur, die einen Zusammenhang mit Arbeitsumgebungsbedingungen und -haltungen plausibel erscheinen lässt.

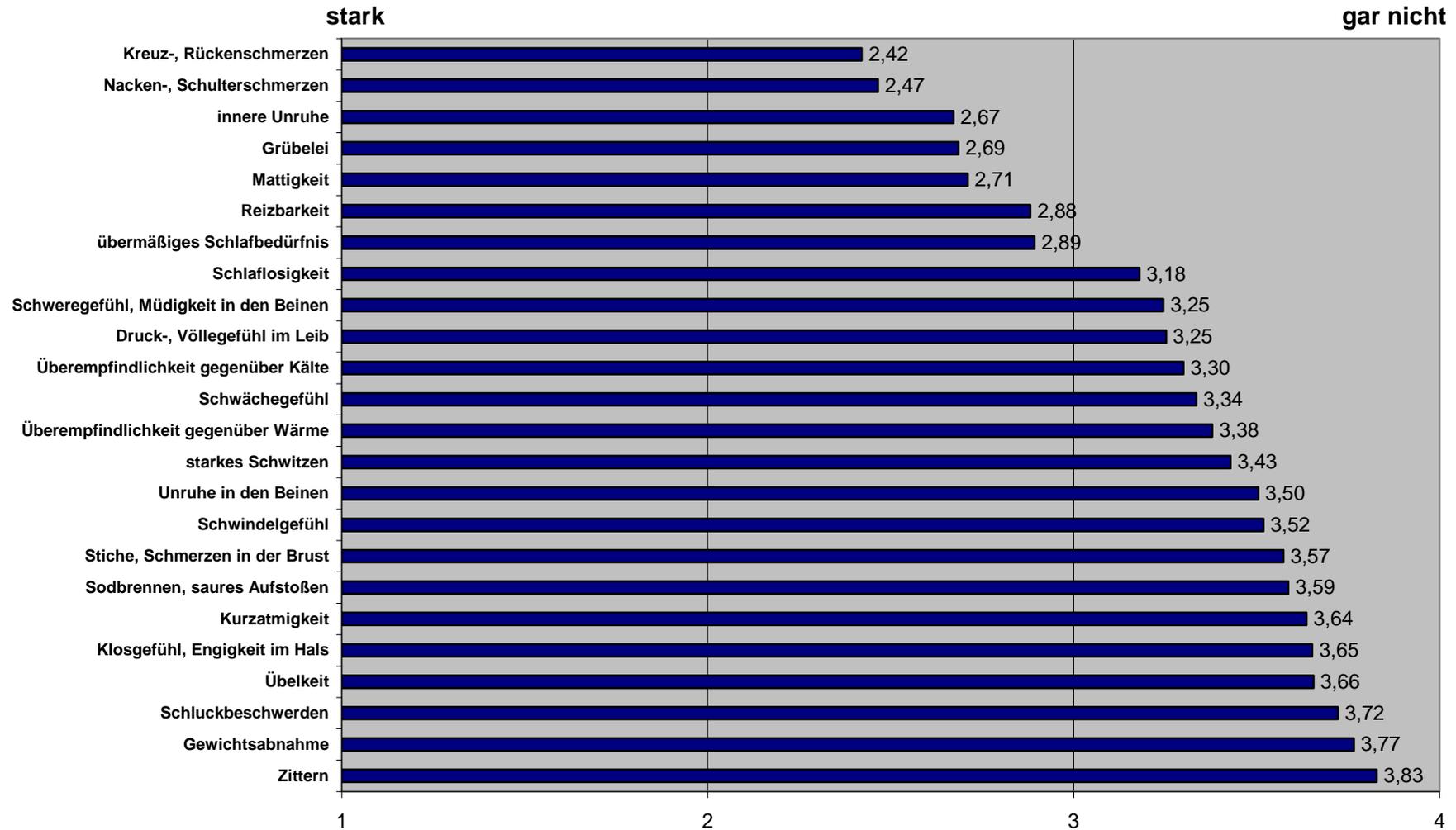
Das Beschwerdeerleben bei der muskuloskelettalen Symptomatik ist etwas stärker ausgeprägt bei weiblichen Beschäftigten aus dem einfachen und mittleren Beamten-dienst. Möglicherweise drückt sich darin eine einseitige körperliche Belastung dieser Personalgruppe durch (zuviel) Bildschirmarbeit in ergonomisch nicht sinnvoller Haltung aus.

Andere Detailauswertungen sollen hier noch nicht vorgenommen werden.

6.6.2 Subjektive Angabe von Krankheitstagen

Die Befragten wurden gebeten, für das vor der Befragung liegende Kalenderjahr anzugeben, an wie vielen Tagen im Jahr sie krank gewesen sind. Diese Angabe schließt per definitionem die Tage mit einer AU-Bescheinigung ebenso ein wie diejenigen Tage, an denen wegen Krankheit nicht gearbeitet wurde, ohne dass bereits eine AU-Bescheinigung ausgestellt worden war.

Rangreihe der Mittelwerte auf der Beschwerdeliste (von Zerssen)



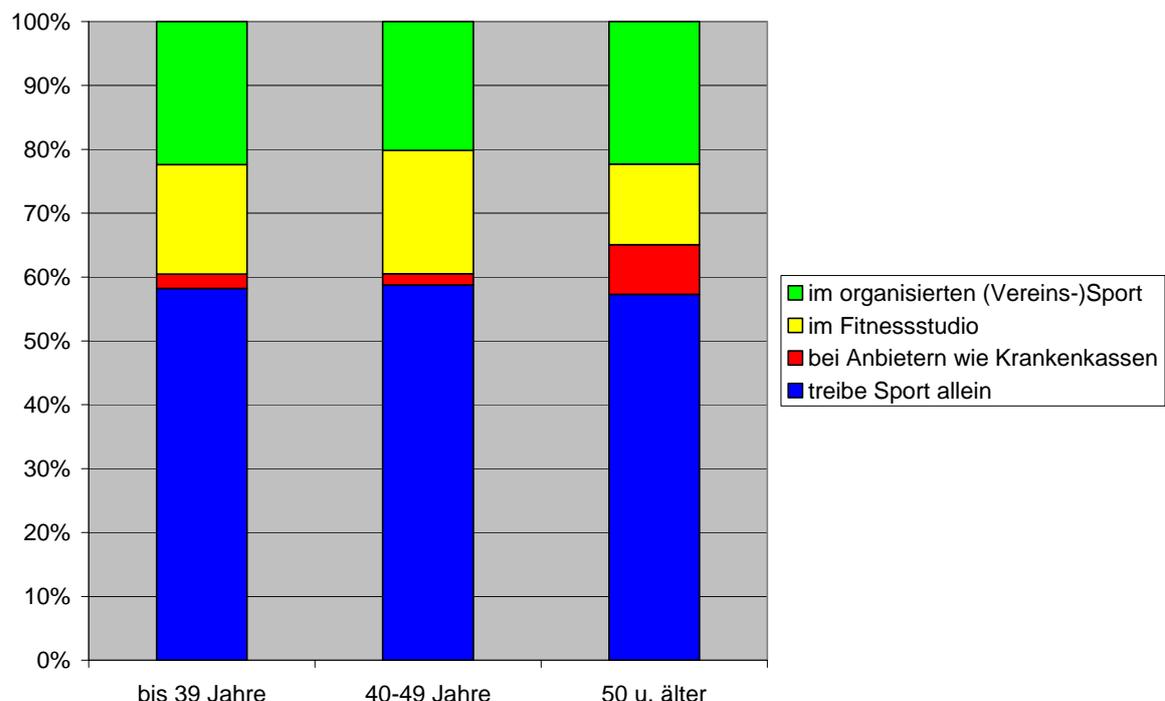
Mit durchschnittlich 5,15 Krankheitstagen im Jahr zeigen sich keinerlei Auffälligkeiten zwischen den Geschlechtergruppen. Auffällig hingegen sind die Altersunterschiede. Jüngere Beschäftigte (bis 39 Jahre) geben im Durchschnitt 3,72 Tage an, ältere Beschäftigte (50 u. älter) indes durchschnittlich 7,18, also nahezu die doppelte Zahl. Auch ist die Standardabweichung um den Mittelwert in der Gruppe der älteren deutlich ausgeprägter, was auf Untergruppen in dieser Altersklasse verweist, die einerseits deutlich kürzere, andererseits aber auch deutlich längere Fehlzeiten aufweisen. Des Weiteren fällt in diesen selbstberichteten Angaben auf, dass die Beamten des einfachen und mittleren Dienstes bei den Krankheitstagen überdurchschnittlich hohe Werte aufzeigen.

Inwieweit diese Zahlen Artefakte, Ergebnis eines Antwortverhaltens nach sozialer Erwünschtheit oder anderer Ursache sind, lässt sich aus den Zahlen allein nicht ableiten. Es wäre einerseits hilfreich, für die gleichen Personal- und Altersgruppen entsprechendes Zahlenmaterial aus der AU-Statistik verfügbar zu haben wie es (bei einer allerdings größeren Stichprobe als sie hier gewonnen werden konnte) detaillierte Zusammenhangsanalysen mit anderen Parametern der gesundheitlichen Situation bräuchte. Die Daten des betrieblichen Gesundheitsberichts, wie sie mit Angaben etwa der AOK oder der TK vorliegen, beleuchten leider nur das Spektrum der GKV-Versicherten.

6.6.3 Sportliche Aktivität

Über alle Beschäftigtengruppen hinweg geben vier von fünf Befragten an, regelmäßig Sport zu treiben. Von den regelmäßig Sport treibenden tun dies etwa ein Drittel ‚locker und leicht‘, gut die Hälfte ‚flott und zügig‘ und jede(r) Zehnte ‚hart und angestrengt‘.

Abbildung 16: Sportliche Betätigung (Antworten ‚immer‘ und ‚oft‘) nach Alter



Die zeitliche Intensität des Sporttreibens liegt durchschnittlich bei ca. 3 Stunden pro Woche, wobei die Standardabweichung um diesen Wert mit ca. 2 Stunden nach oben und unten doch eine erhebliche Streubreite aufzeigt.

Wie vorstehende Abbildung 16 erkennen lässt, differiert die Art und Weise des Sporttreibens leicht mit dem Alter. Ältere Beschäftigte wählen eher seltener ein Fitnessstudio und häufiger das Angebot einer Krankenkasse oder VHS. Indes ist bemerkenswert, dass die soziale Komponente des Sporttreibens (zusammen mit anderen in einem Verein) eher nur von einem guten Fünftel immer oder oft gewählt wird.

6.6.4 Rauchverhalten

Fragen zum Rauchverhalten können je nach Art der Fragestellung zu unterschiedlichen Prävalenzraten führen. Ob sich in den subjektiven Angaben die tatsächliche Prävalenz widerspiegelt, kann nicht hinreichend valide bestimmt werden.

Knapp 85% der befragten Beschäftigten bezeichneten sich als Nichtraucher bzw. Exraucher. Lediglich in der (allerdings kleinen) Gruppe der Beamten des einfachen und mittleren Dienstes findet sich eine geringere Nichtraucherprävalenz von 66%. Jüngere Beschäftigte (bis 39 Jahre) rauchen zu 20%, ältere Beschäftigte (50 Jahre und älter) nur noch zu 9%.

Geschlechterunterschiede im Rauchverhalten finden sich in unserer Stichprobe keine.

6.6.5 Ernährung

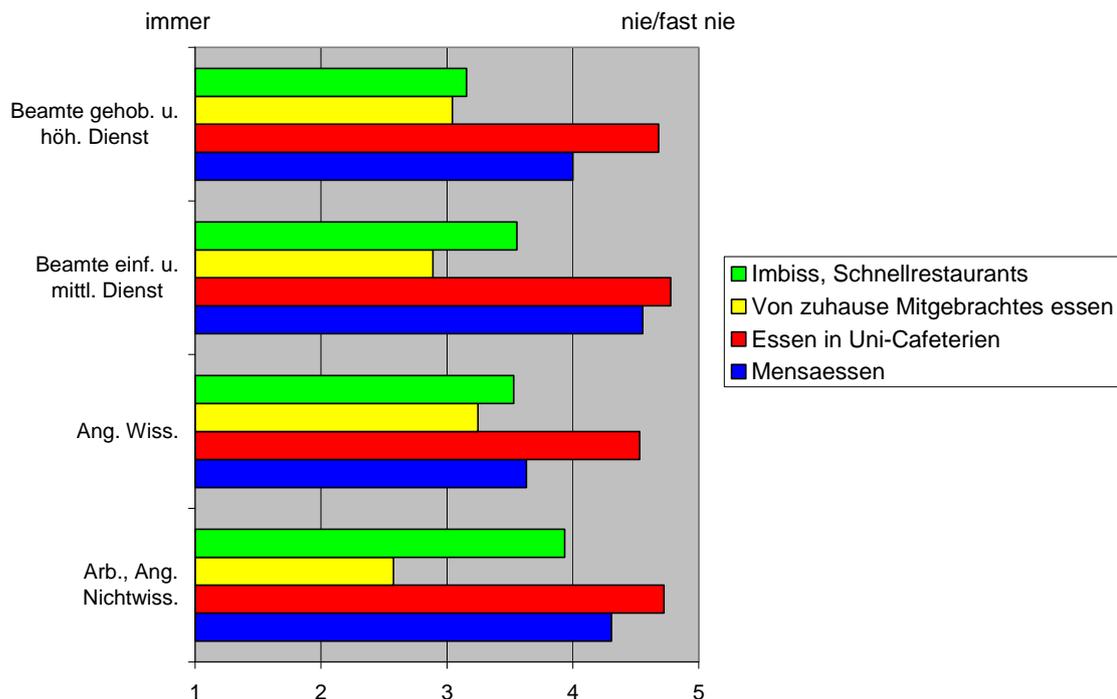
Die Ernährungsgewohnheiten am Arbeitsplatz wurden mit der Frage danach erfasst, wo und wie regelmäßig sich die Beschäftigten während der Arbeit ernähren. Die nachfolgende Abbildung 17 gibt nähere Auskunft darüber, wie dieses Verhalten in verschiedenen Beschäftigtengruppen ausgeprägt ist. Eine Aussage darüber, ob diese Ernährungsweise als gesund zu betrachten ist, ist mit diesem Ergebnis natürlich nicht unmittelbar verbunden.

Das Mensaessen nehmen die befragten Beschäftigten im Durchschnitt eher selten zu sich. Das wissenschaftliche Personal (Angestellte) gehört etwas häufiger zu den Mensabesuchern. Am ehesten ernähren sich die Befragten wohl mit selbst zuhause zubereiteter Nahrung, was mehr bei den Arbeitern und Angestellten (nichtwissenschaftlich) anzutreffen ist als beispielsweise bei den wissenschaftlichen Angestellten. Auch die Uni-Cafeterien sind nicht der Ort, an dem die Universitätsbeschäftigten ihre Nahrung zu sich nehmen. Imbisse bzw. Schnellrestaurants gehören ebenfalls nicht zu den favorisierten Ernährungsorten.

6.6.6 Gesundheitsvorsorge

Für die Angaben zum eigenen Vorsorgeverhalten konnten in einer Freifeldantwort bis zu 6 Bereiche genannt werden, in denen die Befragten an Vorsorgemaßnahmen teilnahmen.

Abbildung 17: Ernährung während der Arbeit

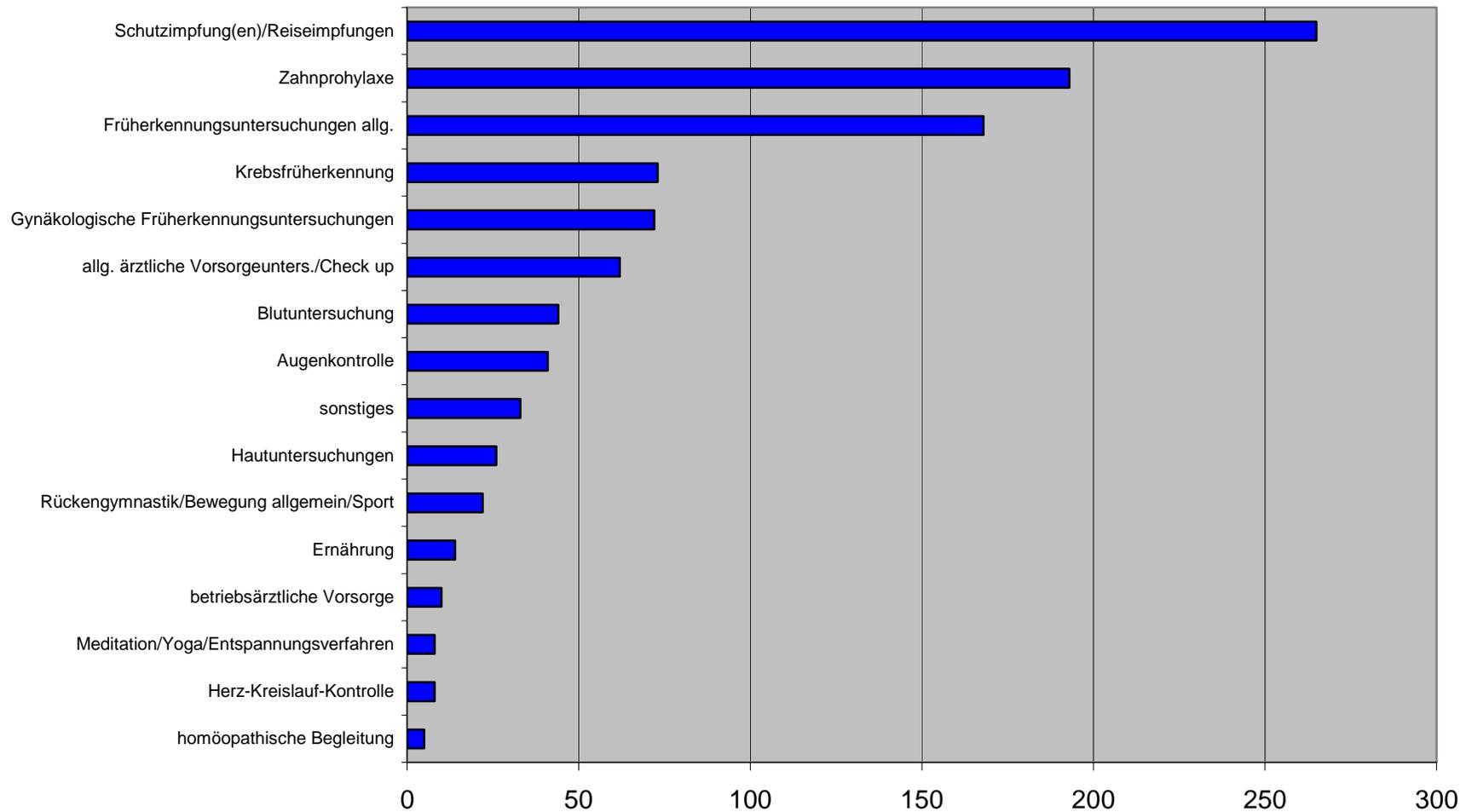


Es wurde allerdings nicht nach der Regelmäßigkeit und Intensität dieser Maßnahmen gefragt, so dass das in nachfolgender Abbildung 18 wiedergegebene Bild lediglich eine Rangreihe aller genannten Maßnahmen nach Häufigkeit beschreibt.

Zu bedenken gilt auch, dass nicht alle Früherkennungsuntersuchungen für Männer und Frauen gleichermaßen zutreffen, so dass sie hier z.Tl. getrennt aufgeführt werden.

Klar erkennbar wird aber eine Schwerpunktbildung im Bereich der Schutzimpfungen (einschl. Reiseimpfungen), der zahnprophylaktischen Maßnahmen sowie der verschiedenen Früherkennungsuntersuchungen. Z. Tl. spiegelt sich in diesen Ergebnissen natürlich auch wieder, dass die Erstattungsregelungen nach dem Sozialgesetzbuch etwa im Bereich der Zahnprophylaxe hier natürlich einen gewissen Niederschlag finden. Ob die Beschäftigten der Universität Freiburg häufiger oder seltener von den gesetzlich möglichen Früherkennungsuntersuchungen im Rahmen der GKV Gebrauch machen, lässt sich mit diesen Zahlen nicht verifizieren und müsste zukünftig anders erfragt werden.

Abbildung 18: Selbstberichtete Gesundheits-Vorsorgemaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich) bei n=327 Beschäftigten der Universität Freiburg



6.7 Handlungsbedarf

Angelehnt an Befragungen an anderen Hochschulen wurde in diesem abschließenden Abschnitt eine Liste mit 13 vorbezeichneten Bereichen genannt, für die die Befragten angeben sollten, inwieweit sie in diesen Bereichen einen Handlungsbedarf seitens der Universität sehen. Zusätzlich wurde die Möglichkeit angeboten, weitere Bereiche in einem Freitextfeld einzutragen. Für die vorgegebenen Handlungsbereiche wurde eine dreistufige Skalierung von geringer Bedarf bis hoher Bedarf gewählt.

Die in Rangreihe in nachstehender Abbildung 19 aufgelisteten Ergebnisse signalisieren den größten Handlungsbedarf im Bereich der Weiterbildungsangebote, gefolgt von Bewegungsangeboten, veränderter Arbeitsorganisation und Kollegialität mit Vorgesetzten und KollegInnen. (mittlerer Bedarf).

Eher geringer Bedarf wird bei den Pausenregelungen, der betriebsärztlichen Vorsorge, dem Nichtraucherschutz und der Suchtvorbeugung/Suchtkrankenhilfe gesehen. Die Forderung nach einem gesünderen Essensangebot bewegt sich im mittleren Bedarfsbereich.

Abbildung 19:



7. Vertiefte Arbeitsplatzanalysen

In diesem Abschnitt soll beispielhaft der Versuch unternommen werden, die Vielzahl der Items zur Arbeitstätigkeit (n=47) durch eine Faktorbildung zu verdichten. Die Gruppierung der Items führte nach entsprechenden statistischen Operationen zu folgenden Faktoren der Arbeitstätigkeit:

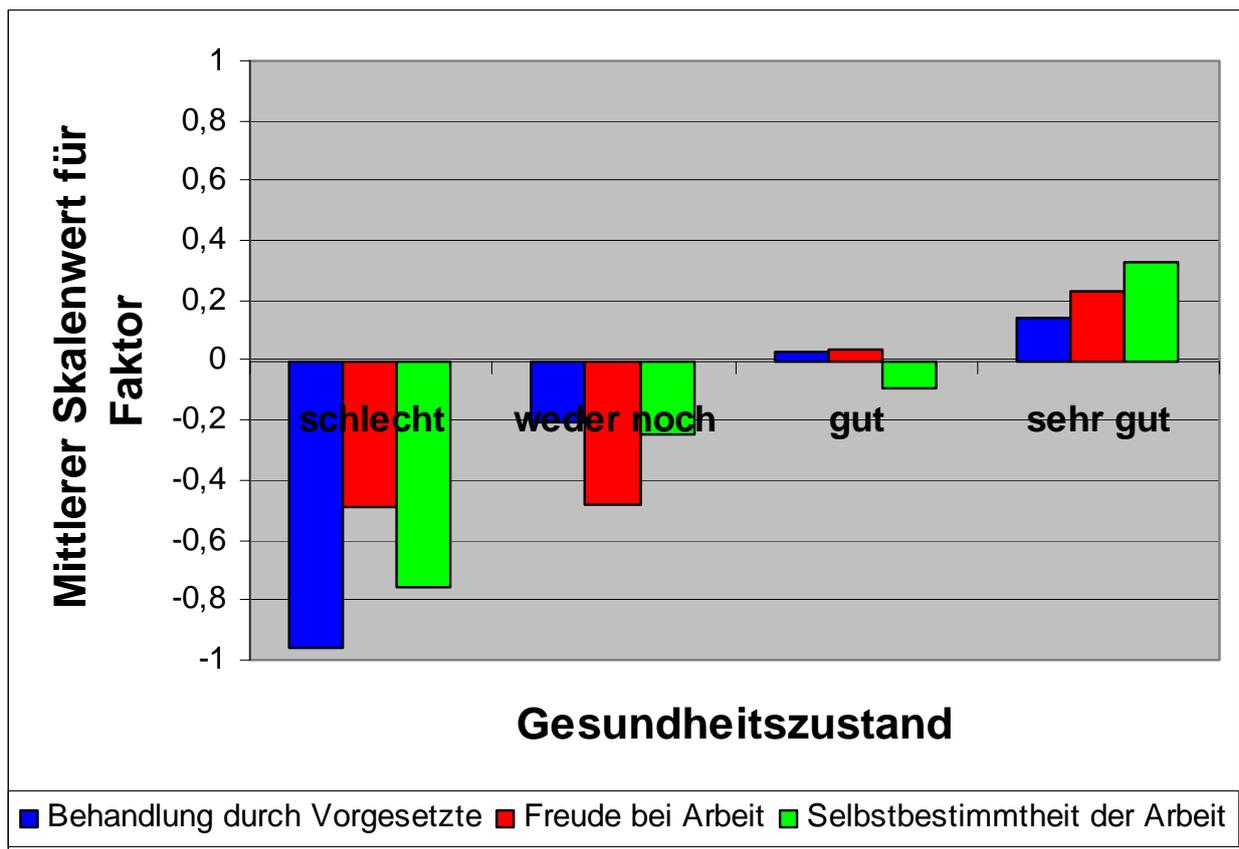
- Behandlung durch Vorgesetzte
- Freude bei der Arbeit

- Überforderung
- Selbstbestimmtheit
- Mitbestimmung+Karriere
- Unterstützung durch KollegInnen

Für diese Faktoren wurden in einem zweiten Schritt Zusammenhangsanalysen mit bestimmten soziodemographischen Merkmalen der Befragten und ihrem subjektiv berichteten Gesundheitszustand durchgeführt, wobei für die neu gebildeten Faktoren Mittelwerte berechnet und verglichen wurden.

Ein erstes Ergebnisbeispiel hebt auf den Zusammenhang der o.g. Arbeitstätigkeits-Faktoren mit der Gesundheit der Befragten ab. Der Einfachheit halber wird in der Graphik (Abbildung 20) mit einem Nullpunkt-Mittelwert für die Gesamtgruppe gearbeitet und dann gezeigt, um wie viel eine Gruppe von diesem Gesamtwert mit ihrem Teilwert abweicht.

Abbildung 20: Zusammenhang zwischen subjektiver Gesundheit und den Faktoren ‚Behandlung durch Vorgesetzte‘, ‚Freude bei der Arbeit‘ und ‚Selbstbestimmtheit der Arbeit‘



In dieser Abbildung wird folgender statistisch gesicherter Zusammenhang deutlich: Diejenigen, die sich von Vorgesetzten am schlechtesten behandelt fühlen, zeigen auch die schlechtesten Gesundheitswerte, diejenigen, die sich gut behandelt fühlen auch signifikant bessere Gesundheitswerte. Gleiches gilt in der Tendenz auch für den Zusammenhang mit der Freude bei der Arbeit und dem Grad der Selbstbe-

stimmtheit.

Prinzipiell sind mit dieser Methode eine Vielzahl von Hypothesen zum Zusammenhang der Arbeit mit der Gesundheit überprüfbar, die z.B. der Annahme folgen könnten, dass geringerer Entscheidungsspielraum in der Arbeit (job demand control-Modell) oder Gratifikationskrisen (Effort-Reward-Imbalance-Modell) für gesundheitliche Folgewirkungen durch die Arbeit mitverantwortlich sind.

Aus Kapazitätsgründen und weil es sich bei dieser Pilotstudie um eine vermutlich nur teilweise repräsentative Stichprobe der Beschäftigten handelt, soll dieser Auswertungsgang hier zunächst nicht weiter verfolgt werden. Es sollte aber angedeutet werden, dass es mit solchen Mitarbeiterbefragungen durchaus möglich ist, theoriegeleitet zu abgesicherten Erkenntnissen zu gelangen, die ihrerseits hilfreich für die praktische Ausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements als Teil eines auch andere Strukturen, Prozesse und Ergebnisse der Universität umfassenden Qualitätsmanagements sein könnten.

8. Ausblick

Der hier vorgelegte Ergebniskurzbericht einer Befragung bei n=327 Beschäftigten der Universität Freiburg im November 2007 unterliegt verständlicherweise einer ganzen Reihe von Einschränkungen, was seine Aussagekraft und die Interpretierbarkeit einzelner Ergebnisse angeht. Weder war es in diesem Stadium der Arbeit im Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement beabsichtigt, eine theoriegeleitete, elaborierte wissenschaftliche Studie durchzuführen, noch konnte und sollte eine solche Erhebung alle Elemente einer betrieblichen Gesundheitsberichterstattung ersetzen.

Folgt man einschlägigen Veröffentlichungen zu diesem Thema und betrachtet die diesbezüglichen Bemühungen anderer Hochschulen in Deutschland, dann ist bislang noch kaum eine Hochschule soweit, über ein integriertes Instrumentarium dieser Art Berichterstattung zu verfügen.

Eine spezifisch auf das Setting Hochschule zugeschnittene Gesundheitsberichterstattung könnte folgendes Aussehen haben (vgl. Tab. 4 n. Franzkowiak, 2000):

Die Universität Freiburg und das Universitätsklinikum bieten bereits sehr gute Voraussetzungen für ein solches Projekt und die Entwicklung eines integrierten, auf den Zusammenhang von Leistungs- und Gesundheitsförderung abstellenden Konzeptes, das mit nachhaltiger Wirkung umgesetzt werden sollte. Teilweise liegen Indikatoren-systeme aus der allgemeinen Gesundheitsberichterstattung zur Adaptation auf den hier zu untersuchenden Zusammenhang vor, zum Teil müssen diese im Projektverlauf entwickelt werden.

Tabelle 4: Gliederungssystematik für einen Hochschulgesundheitsbericht/ Dokumentation der Universität Freiburg mit Universitätsklinikum

Berichtsbereich	Inhalte
Allgemeine Rahmenbedingungen, Organisationskultur, Leitbild(er), Strategieplanung, Verhältnis von Lehre, Forschung und Dienstleistung	Hochschulpolitische, ökonomische, kulturelle, Rahmenbedingungen und Leitbilddefinitionen, Fakultäten, Fachbereiche und Institute und deren Arbeits- und Lernbedingungen, Ergonomie des Lehrens/Lernens, Versorgungsstruktur hinsichtlich Ernährung, Wohnen, Kultur/Freizeit, Verkehrsbedingungen
Ausstattung bei Arbeits- und Studienbedingungen	Personal- und Sachausstattung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsmittel, Arbeitsschutz; Lehr- und Lernausstattung, Betreuungsrelation, didaktische Unterstützung, effektive Studienorganisation, Leistungsparameter zum Studienerfolg
Gesundheitliche Lage (Potenziale, Risiken) bei Beschäftigten und Studierenden differenziert nach Gruppen	Arbeits- und Studienzufriedenheit, Lebensbewältigungskompetenzen, soziale Unterstützungssysteme, Bewältigungsressourcen, körperliche, psychische, soziale und mentale Belastungen und Beanspruchungen, Fehlzeiten, AU-Tage und deren Ursachen, frühzeitige Berentung, gesundheitsbedingte Fluktuation, Studienabbruch, allgemeiner Gesundheitsstatus, psychosomatische Beschwerden u.a.
Angebotsressourcen und deren Inanspruchnahme	Betriebsärztliche Betreuung, psychosoziale, psychotherapeutische Beratung, Informationsdienste, andere Beratungs- und Betreuungsdienste
Finanzierung und Steuerung	Sächliche und personelle Ressourcen für Betreuungs- und Beratungsleistungen
Weiterentwicklung/Veränderung	Zielvereinbarungen, Strategiepapiere, Szenarien
Management und Vernetzung	Verknüpfung mit anderen Hochschulmanagementbereichen (Finanzmanagement, Personalmanagement, Qualitätsmanagement), Nachwuchsförderung, Fort- und Weiterbildung; Vernetzung und Kooperation mit lokalen, regionalen, nationalen und internationalen Organisationen und Einrichtungen

Konzeptentwicklung und Interventionsplanung dürfen deshalb nicht theorieelos angegangen werden, sie können aber auch nicht ohne Vorkenntnis und Deutung der Erlebens- und Sichtweisen der verschiedenen Statusgruppen angegangen werden. Die empirische Fundierung von Maßnahmen und Strategien durch den Einbezug der Sichtweisen der verschiedenen Statusgruppen in der Universität in einem intelligenten System von Gesundheitsberichterstattung an Hochschulen gilt daher mittlerweile als unverzichtbar (Faller 2006).

Der Sammelband von Faller/Schnabel (2006) ist aber auch deshalb so etwas wie ein Meilenstein in der wissenschaftlichen Aufarbeitung dieses Feldes, weil er deutlich macht, dass es kein Konzept ‚aus einem Guss‘ gibt, sondern das oft der Weg das

Ziel ist und die vorfindbaren Bausteine, die es eigentlich an allen Hochschulen schon gibt, in die richtige Anordnung und zu einem kohärenten Ganzen gebracht werden müssen. Die Bielfelder Forschungsgruppe um Schnabel hat ‚Leitlinien für eine integrierte Gesundheitspolitik in und mit Hochschulen‘ skizziert, die hier wegen ihrer wegweisenden Ausrichtung stichwortartig genannt seien:

- Verantwortung der Wissenschaft in Bezug auf die Bedingungen der Wissensproduktion an Hochschulen
 - Konsensorientierte Formulierung verbindlicher Strategien und (Beteiligungs-)Kulturen
 - Beteiligungsorientierte Strukturbildung und Prozessgestaltung
 - Gesundheitsberichterstattung
 - Gesunde und kommunikative Arbeitsorganisation in Verwaltung und Technik
 - Voraussetzungen für Arbeitsqualität in der Wissenschaft
 - Erfolgreiches Studieren in einem diskursiven Kontext
 - Bedürfnisspezifische Maßnahmen für benachteiligte bzw. förderungsbedürftige Hochschulmitglieder
 - Schnittstellenübergreifende Kommunikation
 - Qualitätssicherung und Evaluation
 - Netzwerkbildung
 - Schaffung von Anreizen durch hochschulexterne Stellen
- (vgl. Drescher et al. in Schnabel/Faller 2006).

Diese Zusammenstellung, in die die vielfältigen Erfahrungen der bisherigen Entwicklung in diesem Bereich eingeflossen sind, lässt zusammenfassend noch einmal deutlich werden, dass es sich bei der Gesundheits- und Leistungsförderung im Setting Hochschule um ein sehr komplexes Handlungsfeld handelt, das sich sowohl analytisch wie auch interventionspraktisch nicht mit einfachen Modellen erklären und beeinflussen lässt.

Der Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität Freiburg sollte dies in seinen Überlegungen zum weiteren Vorgehen und der Einbindung seiner Bemühungen in eine gesamtuniversitäre Qualitätsstrategie immer wieder deutlich machen.

Kontaktadresse des Verfassers:

Dr. Ulrich Stößel
Abt. Medizinische Soziologie, Medizinische Fakultät
Hebelstr. 29, 79104 Freiburg
Tel. 203-5520
ulrich.stoessel@medsoz.uni-freiburg.de

Eine erweiterte Literaturliste kann beim Verfasser angefordert werden.

Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement

<http://www.gesunde.uni-freiburg.de>

Mitarbeiterbefragung zum Arbeitsplatz Universität Freiburg

An alle Beschäftigten der Universität Freiburg,

ein gutes und motivierendes Arbeitsumfeld wirkt sich nicht nur auf die Arbeitsleistung, sondern auch auf die psychische und körperliche Gesundheit positiv aus. Umgekehrt aber kann ein schlechtes und belastendes Arbeitsumfeld zu Unzufriedenheit und Krankheit, mitunter sogar zu dauernder Arbeitsunfähigkeit führen. Um diese Zusammenhänge genauer zu erfassen und damit auch mögliche Veränderungen frühzeitig und gezielt einleiten zu können, hat der Arbeitskreis *Betriebliches Gesundheitsmanagement* der Universität Freiburg einen Fragebogen zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ erstellt.

Wir möchten Sie, auch in Ihrem eigenen Interesse, bitten, diesen Fragebogen gewissenhaft auszufüllen. Sie benötigen dafür zwischen 20 und 30 Minuten und tragen so mit dazu bei, auch ihre Arbeitssituation langfristig und auf Dauer zu verbessern.

Bitte beachten Sie folgende Hinweise:

- Neben jeder Aussage finden Sie mehrere Kästchen. Kreuzen Sie bitte das Kästchen an, das **Ihre** Meinung am besten zum Ausdruck bringt.
- Gehen Sie bei der Beantwortung der Fragen bitte der Reihe nach vor, Frage für Frage. Die Beantwortung ist grundsätzlich freigestellt, Sie sollten jedoch versuchen, möglichst viele Fragen zu beantworten. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, entscheidend ist, wie Sie persönlich und subjektiv die Dinge erleben und wahrnehmen.
- Die Befragung findet selbstverständlich anonym statt, das heißt, es ist in jedem Fall gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Bitte unterstützen Sie die Arbeit des Arbeitskreises *Betriebliches Gesundheitsmanagement*, indem Sie den Fragebogen bis zum **19. Oktober** ausfüllen und an die unten angegebene Adresse ohne Absenderangabe über die Hauspost zurückzuschicken.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung (Adresse s.u.).

Schon jetzt bedanken wir uns herzlich für Ihre Unterstützung. Über die Ergebnisse der Fragebogenaktion werden wir Sie auf den entsprechenden Homepage-Seiten und im Personalrats-Info ausführlich informieren.

Arbeitskreis *Betriebliches Gesundheitsmanagement*

„Mitarbeiterbefragung“

c/o Dr. Ulrich Stößel

Abt. Med. Soziologie

Hebelstr. 29

79104 Freiburg

ulrich.stoessel@medsoz.uni-freiburg.de

A. Arbeitssituation

A 1. Zunächst kommen hier eine Reihe von Aussagen über ihre **Arbeitstätigkeit**

Kreuzen Sie bitte bei jedem Satz die für Sie am ehesten zutreffende Stufe an.

	fast nie	selten	manch- mal	oft	fast immer
(1) Bei dieser Arbeit macht man etwas Ganzes, Abgerundetes	<input type="checkbox"/>				
(2) Man muss für diese Arbeit gründlich ausgebildet sein	<input type="checkbox"/>				
(3) Der/die Vorgesetzte lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat	<input type="checkbox"/>				
(4) Man hat genug Zeit, diese Arbeit zu erledigen	<input type="checkbox"/>				
(5) Es ist einem genau vorgeschrieben, wie man seine Arbeit machen muss	<input type="checkbox"/>				
(6) Bei dieser Arbeit droht einem der Verlust von Fähigkeiten, die man früher hatte	<input type="checkbox"/>				
(7) Bei dieser Arbeit kommen die eigenen Fähigkeiten zum Zuge	<input type="checkbox"/>				
(8) Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, im Beruf weiterzukommen	<input type="checkbox"/>				
(9) Man muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen	<input type="checkbox"/>				
(10) Man hat die Möglichkeit, den eigenen Arbeitsplatz nach persönlichem Stil einzurichten	<input type="checkbox"/>				
(11) Man muss Dinge tun, für die man eigentlich zu wenig ausgebildet und vorbereitet ist	<input type="checkbox"/>				
(12) Es gibt so viel zu tun, dass es einem über den Kopf wächst	<input type="checkbox"/>				
(13) Wenn man eine gute Idee hat, kann man sie in der Universität auch verwirklichen	<input type="checkbox"/>				
(14) Man muss mit Leuten zusammenarbeiten, die keinen Spaß verstehen	<input type="checkbox"/>				
(15) Diese Arbeit erlaubt es, eine Menge eigener Entscheidungen zu treffen	<input type="checkbox"/>				
(16) Man hat Gelegenheit, Dinge zu tun, die man gut beherrscht	<input type="checkbox"/>				
(17) Der/die Vorgesetzte hilft bei der Erledigung der Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
(18) Es kommt schon mal vor, dass einem die Arbeit zu schwierig ist	<input type="checkbox"/>				

	fast nie	selten	manch- mal	oft	fast immer
(19) Über Veränderungen in der Arbeitsorganisation und den Arbeitsinhalten wird man angemessen informiert	<input type="checkbox"/>				
(20) Das gegenseitige Vertrauen ist so groß, dass wir offen über alles, auch ganz persönliche Sachen reden können	<input type="checkbox"/>				
(21) Diese Arbeit erfordert große Verantwortung	<input type="checkbox"/>				
(22) Man kann bei dieser Arbeit Neues dazulernen	<input type="checkbox"/>				
(23) Wenn ein Fehler passiert, findet der/die Vorgesetzte ihn immer bei anderen, nie bei sich	<input type="checkbox"/>				
(24) Es passiert so viel auf einmal, dass man es kaum bewältigen kann	<input type="checkbox"/>				
(25) Die Abläufe bei der Arbeit sind eigentlich klar und transparent geregelt.	<input type="checkbox"/>				
(26) An diesem Arbeitsplatz bieten sich Möglichkeiten, zwischendurch kurz mal Dinge zu tun, die nichts mit der Arbeitsaufgabe zu tun haben (zum Beispiel kurze Pausen, Telefonate usw.)	<input type="checkbox"/>				
(27) Hier hat man das Gefühl, dass man mehr könnte, als von einem verlangt wird	<input type="checkbox"/>				
(28) Es gibt täglich etwas anderes zu tun	<input type="checkbox"/>				
(29) Diese Arbeit ist zerstückelt, man erledigt nur kleine Teilaufgaben	<input type="checkbox"/>				
(30) Der/die Vorgesetzte erschwert einem das Arbeiten durch seine/ihre Anweisungen	<input type="checkbox"/>				
(31) Diese Arbeit ist abwechslungsreich	<input type="checkbox"/>				
(32) Es gibt Spannungen am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
(33) Bei dieser Arbeit werden besondere Fähigkeiten und Fertigkeiten erwartet	<input type="checkbox"/>				
(34) Der/die Vorgesetzte ist daran interessiert, dass es seinen/ihren Mitarbeiter/innen gut geht	<input type="checkbox"/>				
(35) Bei meiner Arbeit kann man eine Sache oder eine Aufgabe von A bis Z. ausführen	<input type="checkbox"/>				
(36) Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind	<input type="checkbox"/>				
(37) Der/die Vorgesetzte behandelt einen unfair	<input type="checkbox"/>				
(38) Man kann sich seine Arbeit selbstständig einteilen	<input type="checkbox"/>				
(39) Die Leute, mit denen man zusammenarbeitet, sind freundlich	<input type="checkbox"/>				
(40) Man hat leicht Zugang zum/zur Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
(41) In der Universität kommt es vor, dass man vor vollendete Tatsachen gestellt wird	<input type="checkbox"/>				

	fast nie	selten	manch- mal	oft	fast immer
(42) Man muss ausbaden, was die anderen falsch machen	<input type="checkbox"/>				
(43) Dieser Arbeit ist monton	<input type="checkbox"/>				
(44) Bei wichtigen Dingen kann man in der Universität mitreden und mitentscheiden	<input type="checkbox"/>				
(45) Die Leute, mit man zusammenarbeitet, helfen einem bei der Erledigung der Aufgaben	<input type="checkbox"/>				
(46) Der/die Vorgesetzte schenkt dem, was man sagt, Beachtung	<input type="checkbox"/>				
(47) Die Leute, mit denen man zusammenarbeitet, interessieren sich für einen persönlich	<input type="checkbox"/>				

A 2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Bitte geben Sie hier den Grad Ihrer Zustimmung oder Ablehnung der Aussage an, die Ihre Einstellung am ehesten wiedergibt.

	Stimme voll zu	stimme eher zu	unent- schieden	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
1. Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A 3. Belastung durch die Arbeitsumgebung

Versuchen Sie hier, die für Sie am ehesten zutreffende Belastungsstärke anzugeben.

Wie stark ist an ihrem Arbeitsplatz die Belastung durch folgende Dinge?	kommt nicht vor	sehr gering	ziemlich gering	mittel	ziemlich stark	sehr stark
(1) Lärm	<input type="checkbox"/>					
(2) ungünstige Beleuchtung	<input type="checkbox"/>					
(3) unangenehme Temperatur	<input type="checkbox"/>					
(4) Wartezeiten	<input type="checkbox"/>					
(5) mangelhafte techn. Geräte/Arbeitsmittel	<input type="checkbox"/>					
(6) lange am Bildschirm arbeiten	<input type="checkbox"/>					
(7) Klimaanlage (Zugluft, Geräusche, etc.)	<input type="checkbox"/>					
(8) Schichtarbeit oder ungünstige Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>					
(9) Arbeitshaltung (auch viel sitzen, stehen, usw.)	<input type="checkbox"/>					
(10) Zeitdruck der Arbeit	<input type="checkbox"/>					

A 4. Zusammenarbeit/Information

1. Wie sehr können Sie sich auf die folgenden Personen verlassen, wenn in der Arbeit Probleme auftauchen	Gar nicht	wenig	einigermaßen	ziemlich	völlig
a) auf ihren Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
b) auf ihrer Arbeitskollegen/-Kolleginnen	<input type="checkbox"/>				
c) ich habe keine Kollegen	<input type="checkbox"/>				
2. Wie sehr sind diese Personen bereit, Ihre Probleme in der Arbeit anzuhören?					
a) Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
b) Ihre Arbeitskollegen/-Kolleginnen	<input type="checkbox"/>				
c) ich habe keine Kollegen	<input type="checkbox"/>				
3. Wie sehr unterstützen diese Personen Sie aktiv, so dass sie es in der Arbeit leichter haben?					
a) Ihre Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>				
b) Ihre Arbeitskollegen/-Kolleginnen	<input type="checkbox"/>				
c) Ich habe keine Kollegen	<input type="checkbox"/>				

4. Kreuzen Sie die für sie zutreffende Stufe an

	Trifft Überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils-teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
a) Ich fühle mich gut über meine Arbeitstätigkeit/ meinen Arbeitsplatz informiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Änderungen/Neuerungen werden rechtzeitig mitgeteilt (zum Beispiel durch Vorgesetzte, Rundschreiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich bin mit der Fort- und Weiterbildung zufrieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Arbeitsbelastung ist so gross, dass ich freiwillig auf die Teilnahme an Weiterbildungen verzichte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die zeitliche/finanzielle Förderung der beruflichen Qualifikationen und Weiter- bildung durch die Universität ist mir wichtig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Wenn Sie die Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen der Universität (Institute, Werkstätten etc.) und der Universitätsverwaltung aus Ihrer Sicht bewerten müssten, welche Schulnote von 1=sehr gut bis 6 = ungenügend würden Sie dafür vergeben:

Note: _____

Wägen Sie bitte einmal die Vor- und Nachteile ihrer Arbeit gegeneinander ab und geben Sie Ihre Zufriedenheit mit Ihrer Arbeit an der Universität Freiburg an.

6. Alles in allem bin ich zufrieden mit	Trifft Überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teilt-teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
a) meinen Arbeitsplatzbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) meinen Aufgaben und meiner Arbeitstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) dem Arbeitsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) mit der Personalausstattung in meiner Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) der Universität Freiburg (als Arbeitgeber)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A 5. Gesundheit und Gesundheitsverhalten

In diesem Teil geht es um die subjektive Einschätzung Ihrer Gesundheit

Bitte kreuzen Sie bitte wieder die Antwort an, die Ihre Einschätzung am ehesten wiedergibt.

	sehr schlecht	schlecht	weder noch	gut	sehr gut
1 Wie würden sie ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?	<input type="checkbox"/>				
2 Wie wirkt sich ihr derzeitiger Gesundheitszustand auf ihre berufliche Leistungsfähigkeit aus	<input type="checkbox"/>				
3 Wie wirkt sich ihr derzeitiger Gesundheitszustand auf ihre Freizeitaktivitäten aus?	<input type="checkbox"/>				
4 Wieviele Tage waren Sie insgesamt im Jahr 2006 in etwa krank?					----- Tage
5 Inwieweit treten bei Ihnen folgende Beschwerden auf?					
	Stark	mäßig	kaum	gar nicht	
a) Klosgefühl, Engigkeit oder Würgen im Hals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Kurzatmigkeit (außer beim Sport treiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Schwächegefühl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Schluckbeschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Stiche, Schmerzen oder Ziehen in der Brust	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f) Druck- oder Völlegefühl im Leib	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
g) Mattigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h) Übelkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
i) Sodbrennen oder saures Aufstoßen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
j) Reizbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
k) Grübeleien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
l) starkes Schwitzen (außer beim Sport treiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
m) Kreuz- oder Rückenschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
n) innere Unruhe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
o) Schweregefühl bzw. Müdigkeit in den Beinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
p) Unruhe in den Beinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
q) Überempfindlichkeit gegen Wärme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
r) Überempfindlichkeit gegen Kälte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
s) übermäßiges Schlafbedürfnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
t) Schlaflosigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
u) Schwindelgefühl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
v) Zittern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
w) Nacken- oder Schulterschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
x) Gewichtsabnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

6. Treiben sie regelmäßig, das heißt mindestens einmal wöchentlich Sport, Gymnastik- und/oder Fitnessübungen (Krankheit und Urlaub nicht mit eingerechnet)

Nein

Ja und zwar _____ Minuten pro Woche

(Rechnen Sie die Minuten aller Einheiten pro Woche zusammen)

Wenn ja, dann eher:

Locker und leicht

flott und zügig

hart und angestrengt

Wenn Sie sich regelmäßig sportlich betätigen, wo tun Sie dies überwiegend:

	Immer	oft	manchmal	selten	nie/ fast nie
a) im organisierten Sport (Verein o.ä.)	<input type="checkbox"/>				
b) Fitnessstudio	<input type="checkbox"/>				
c) bei anderen Anbietern wie z.B. Krankenkassen/VHS	<input type="checkbox"/>				
d) organisiere meine sportliche Betätigung allein	<input type="checkbox"/>				

7. Rauchen Sie?

Ja, ab und zu

ja, täglich wenig

ja, täglich mittelmäßig

Ja, täglich stark

nein/nicht mehr

8. Ernährungsverhalten am Arbeitsplatz

	Immer	oft	manchmal	selten	nie/fast nie
a) Ich esse in der Mensa	<input type="checkbox"/>				
b) Ich esse in den Cafeterien der Uni	<input type="checkbox"/>				
c) Ich bringe mein Essen von zuhause mit	<input type="checkbox"/>				
d) sonstiges, z.B. Imbiss/Schnell-restaurants	<input type="checkbox"/>				

9. Welche Gesundheitsvorsorgemaßnahmen nehmen Sie regelmäßig wahr, weil Sie Ihnen wichtig sind: (z.B. Früherkennungsuntersuchungen, Schutzimpfungen etc.)

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____
- e) _____
- f) _____

A 6. Energie und psychisches Wohlbefinden in der Arbeit

	Immer	oft	manchmal	selten	nie/fast nie
1. Wie häufig fühlen Sie sich müde?	<input type="checkbox"/>				
2. Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	<input type="checkbox"/>				
3. Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	<input type="checkbox"/>				
4. Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“?	<input type="checkbox"/>				
5. Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="checkbox"/>				
6. Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	<input type="checkbox"/>				

A 7. Handlungsbedarf

Wie hoch sehen Sie den Handlungsbedarf an der Universität Freiburg in den einzelnen Bereichen?

	Gering	mittel	hoch
1) Arbeitsplatzgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Arbeitszeitgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Arbeitsmaterialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Pausenregelung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Betriebsärztliche Vorsorgeuntersuchungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Hygiene in den sanitären Anlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) Weiterbildungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) gesünderes Essensangebot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Kollegialität mit Vorgesetzten und Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Nichtraucherschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) Suchtvorbeugung, Suchtkrankenhilfe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Bewegungsangebote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstiges:

14. Haben Sie schon einmal an einer Mitarbeiterbefragung wie dieser teilgenommen?

ja nein

15. Haben sie sich in der Vergangenheit für Themen interessiert, bei denen es um die Gesundheit an ihrem Arbeitsplatz ging?

ja, ab und zu ja, regelmäßig Nein

B Angaben zu Ihrer Person

1. Geschlecht weiblich Männlich

2. Alter bis 39 Jahre
 40 bis 49 Jahre
 über 49 Jahre

3. Wie lange sind Sie schon an der Universität tätig?

weniger als sechs Jahre
 sechs bis 10 Jahre
 11. bis 20 Jahre
 über 20 Jahre

4. Arbeiten Sie auf Teilzeitbasis? Ja Nein

Wenn ja, wie viele Stunden durchschnittlich pro Woche: _____

5. In welcher beruflichen Stellung sind sie derzeit?

Auszubildender	<input type="checkbox"/>	Beamter einfacher Dienst	<input type="checkbox"/>
Arbeiter	<input type="checkbox"/>	Beamter mittlerer Dienst	<input type="checkbox"/>
Angestellter (nichtwiss.)	<input type="checkbox"/>	Beamter gehobenen Dienst	<input type="checkbox"/>
Angestellter (wiss.)	<input type="checkbox"/>	Beamter höherer Dienst	<input type="checkbox"/>

6. Haben Sie eine leitende Funktion? Ja Nein

7. In welchem Dienstbereich arbeiten sie?

(Wenn sie beiden angehören, entscheiden Sie sich bitte für den Bereich, den sie im Fragebogen bewertet haben)

Bibliotheksdienst/Verwaltung
Technischer Dienst/Wartung
Wissenschaftliche Einrichtung

8 Welchem Organisationsbereich gehören Sie an? (Da die Organisationsformen sich in den Instituten und zentralen Einrichtungen unterscheiden, brauchen wir hier ihre Zuordnung)

zentrale Verwaltung/zentrale Einrichtung
Fakultät/Institut/Abteilung

C Ihre Meinung

Abschließend interessiert uns natürlich auch Ihre Meinung (Anregung/Kritik) zu diesem Fragebogen

- | 1. Waren die Fragen ...? | gar
nicht | wenig | mittel
mäßig | ziemlich | sehr |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) verständlich formuliert | <input type="checkbox"/> |
| b) auf ihrer Arbeitssituation zutreffend | <input type="checkbox"/> |
- 2 War der Fragebogen ...? zu lang gerade richtig zu kurz

3 Diese Themen habe ich im Fragebogen vermisst:

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Wenn Sie den Fragebogen in ausgedruckter Form bearbeitet haben und an uns zurückschicken, dann unterlassen Sie bitte auf diesem Fragebogen wie auch auf dem Rückantwortumschlag jegliche Kennzeichnung zu Ihrer Person oder Ihrer Einrichtung. Der Fragebogen wird unmittelbar nach der anonymisierten Eingabe in die Datenbank vernichtet.

Rücksendeadresse (Zusendung bitte ohne Absenderangabe):

Arbeitskreis BGM
Mitarbeiterbefragung
Dr. U. Stöbel
Abt. Med. Soziologie
Hebelstr. 29
79104 Freiburg
- Hauspost -

Rohauszählung der Befragungsergebnisse über alle Beschäftigten

Fragebogenversion

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Online	269	82,3	82,3	82,3
Papier	58	17,7	17,7	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Arbeit als ganzes

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig fast nie	6	1,8	1,8	1,8
selten	33	10,1	10,1	11,9
manchmal	96	29,4	29,4	41,3
oft	133	40,7	40,7	82,0
fast immer	59	18,0	18,0	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Gründliche Ausbildung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig fast nie	4	1,2	1,2	1,2
selten	16	4,9	4,9	6,1
manchmal	52	15,9	16,0	22,1
oft	112	34,3	34,4	56,4
fast immer	142	43,4	43,6	100,0
Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend 999	1	,3		
Gesamt	327	100,0		

Feedback durch Vorgesetzten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig fast nie	57	17,4	17,5	17,5
selten	57	17,4	17,5	35,1
manchmal	110	33,6	33,8	68,9
oft	73	22,3	22,5	91,4
fast immer	28	8,6	8,6	100,0
Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend 999	2	,6		
Gesamt	327	100,0		

Genug Zeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	15	4,6	4,6	4,6
	selten	42	12,8	12,9	17,5
	manchmal	108	33,0	33,2	50,8
	oft	102	31,2	31,4	82,2
	fast immer	58	17,7	17,8	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Genauere Vorschriften

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	76	23,2	23,2	23,2
	selten	120	36,7	36,7	59,9
	manchmal	72	22,0	22,0	82,0
	oft	40	12,2	12,2	94,2
	fast immer	19	5,8	5,8	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Verlust von Fähigkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	110	33,6	34,0	34,0
	selten	80	24,5	24,7	58,6
	manchmal	75	22,9	23,1	81,8
	oft	48	14,7	14,8	96,6
	fast immer	11	3,4	3,4	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Eigene Fähigkeiten entfalten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	59	18,0	18,1	18,1
	selten	96	29,4	29,4	47,5
	manchmal	87	26,6	26,7	74,2
	oft	65	19,9	19,9	94,2
	fast immer	19	5,8	5,8	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Weiterkommen im Beruf

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	83	25,4	25,5	25,5
	selten	81	24,8	24,9	50,5
	manchmal	69	21,1	21,2	71,7
	oft	71	21,7	21,8	93,5
	fast immer	21	6,4	6,5	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Selbständig Entscheidungen treffen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	9	2,8	2,8	2,8
	selten	23	7,0	7,0	9,8
	manchmal	81	24,8	24,8	34,6
	oft	116	35,5	35,5	70,0
	fast immer	98	30,0	30,0	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Persönlich eingerichteter Arbeitsplatz

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	14	4,3	4,3	4,3
	selten	36	11,0	11,0	15,3
	manchmal	47	14,4	14,4	29,8
	oft	110	33,6	33,7	63,5
	fast immer	119	36,4	36,5	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Überfordernde Tätigkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	72	22,0	22,0	22,0
	selten	89	27,2	27,2	49,2
	manchmal	102	31,2	31,2	80,4
	oft	54	16,5	16,5	96,9
	fast immer	10	3,1	3,1	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Arbeit wächst einem über den Kopf

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	30	9,2	9,2	9,2
	selten	86	26,3	26,4	35,6
	manchmal	127	38,8	39,0	74,5
	oft	61	18,7	18,7	93,3
	fast immer	22	6,7	6,7	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Gute Ideen verwirklichen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	53	16,2	16,4	16,4
	selten	89	27,2	27,6	44,0
	manchmal	121	37,0	37,5	81,4
	oft	52	15,9	16,1	97,5
	fast immer	8	2,4	2,5	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Humorlose Zusammenarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	77	23,5	23,8	23,8
	selten	101	30,9	31,2	54,9
	manchmal	113	34,6	34,9	89,8
	oft	26	8,0	8,0	97,8
	fast immer	7	2,1	2,2	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Menge eigener Entscheidungen treffen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	26	8,0	8,0	8,0
	selten	56	17,1	17,2	25,2
	manchmal	79	24,2	24,2	49,4
	oft	125	38,2	38,3	87,7
	fast immer	40	12,2	12,3	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Gut beherrschbare Tätigkeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	2	,6	,6	,6
	selten	19	5,8	5,8	6,4
	manchmal	79	24,2	24,2	30,7
	oft	175	53,5	53,7	84,4
	fast immer	51	15,6	15,6	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Vorgesetzter hilft bei Aufgaben

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	94	28,7	29,2	29,2
	selten	83	25,4	25,8	55,0
	manchmal	84	25,7	26,1	81,1
	oft	40	12,2	12,4	93,5
	fast immer	21	6,4	6,5	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Arbeit manchmal zu schwierig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	97	29,7	29,7	29,7
	selten	132	40,4	40,4	70,0
	manchmal	89	27,2	27,2	97,2
	oft	7	2,1	2,1	99,4
	fast immer	2	,6	,6	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Angemessene Änderungsinformationen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	59	18,0	18,4	18,4
	selten	67	20,5	20,9	39,4
	manchmal	92	28,1	28,8	68,1
	oft	58	17,7	18,1	86,3
	fast immer	44	13,5	13,8	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Großes gegenseitiges Vertrauen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	52	15,9	16,2	16,2
	selten	63	19,3	19,6	35,8
	manchmal	97	29,7	30,2	66,0
	oft	73	22,3	22,7	88,8
	fast immer	36	11,0	11,2	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Große Verantwortung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	8	2,4	2,5	2,5
	selten	36	11,0	11,0	13,5
	manchmal	88	26,9	27,0	40,5
	oft	123	37,6	37,7	78,2
	fast immer	71	21,7	21,8	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Neues dazulernen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	7	2,1	2,1	2,1
	selten	41	12,5	12,5	14,7
	manchmal	91	27,8	27,8	42,5
	oft	131	40,1	40,1	82,6
	fast immer	57	17,4	17,4	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Fehlersuche bei anderen als Vorgesetztem

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	94	28,7	29,5	29,5
	selten	103	31,5	32,3	61,8
	manchmal	52	15,9	16,3	78,1
	oft	39	11,9	12,2	90,3
	fast immer	31	9,5	9,7	100,0
	Gesamt	319	97,6	100,0	
Fehlend	999	8	2,4		
Gesamt		327	100,0		

Passiert soviel auf einmal

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	52	15,9	16,1	16,1
	selten	107	32,7	33,1	49,2
	manchmal	109	33,3	33,7	83,0
	oft	47	14,4	14,6	97,5
	fast immer	8	2,4	2,5	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Klare Arbeitsabläufe

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	12	3,7	3,7	3,7
	selten	62	19,0	19,3	23,0
	manchmal	88	26,9	27,3	50,3
	oft	109	33,3	33,9	84,2
	fast immer	51	15,6	15,8	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Kurze Pausen und anderes möglich

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	26	8,0	8,0	8,0
	selten	52	15,9	16,0	24,1
	manchmal	145	44,3	44,8	68,8
	oft	68	20,8	21,0	89,8
	fast immer	33	10,1	10,2	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Gefühl der Unterforderung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	44	13,5	13,5	13,5
	selten	87	26,6	26,7	40,2
	manchmal	115	35,2	35,3	75,5
	oft	61	18,7	18,7	94,2
	fast immer	19	5,8	5,8	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Täglich etwas anderes

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	13	4,0	4,0	4,0
	selten	50	15,3	15,4	19,4
	manchmal	96	29,4	29,5	48,9
	oft	118	36,1	36,3	85,2
	fast immer	48	14,7	14,8	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Zerstückelte Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	57	17,4	17,6	17,6
	selten	100	30,6	30,9	48,5
	manchmal	91	27,8	28,1	76,5
	oft	58	17,7	17,9	94,4
	fast immer	18	5,5	5,6	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Vorgesetzter erschwert Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	144	44,0	44,4	44,4
	selten	76	23,2	23,5	67,9
	manchmal	65	19,9	20,1	88,0
	oft	26	8,0	8,0	96,0
	fast immer	13	4,0	4,0	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Abwechslungsreiche Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	11	3,4	3,4	3,4
	selten	20	6,1	6,1	9,5
	manchmal	73	22,3	22,3	31,8
	oft	119	36,4	36,4	68,2
	fast immer	104	31,8	31,8	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Spannungen am Arbeitsplatz

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	89	27,2	27,3	27,3
	selten	103	31,5	31,6	58,9
	manchmal	90	27,5	27,6	86,5
	oft	31	9,5	9,5	96,0
	fast immer	13	4,0	4,0	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Besondere Fähigkeiten notwendig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	9	2,8	2,8	2,8
	selten	23	7,0	7,1	9,8
	manchmal	79	24,2	24,3	34,2
	oft	136	41,6	41,8	76,0
	fast immer	78	23,9	24,0	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Interesse des Vorgesetzten an Wohlergehen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	36	11,0	11,2	11,2
	selten	33	10,1	10,3	21,5
	manchmal	73	22,3	22,7	44,2
	oft	96	29,4	29,9	74,1
	fast immer	83	25,4	25,9	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Sache von A bis Z durchführbar

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	19	5,8	5,9	5,9
	selten	47	14,4	14,6	20,4
	manchmal	92	28,1	28,5	48,9
	oft	108	33,0	33,4	82,4
	fast immer	57	17,4	17,6	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Zu komplizierte Sachen bei der Arbeit

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig fast nie	102	31,2	31,2	31,2
selten	106	32,4	32,4	63,6
manchmal	101	30,9	30,9	94,5
oft	17	5,2	5,2	99,7
fast immer	1	,3	,3	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Unfaire Behandlung durch Vorgesetzten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig fast nie	179	54,7	55,4	55,4
selten	66	20,2	20,4	75,9
manchmal	48	14,7	14,9	90,7
oft	22	6,7	6,8	97,5
fast immer	8	2,4	2,5	100,0
Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend 999	4	1,2		
Gesamt	327	100,0		

Selbständige Arbeitseinteilung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig fast nie	4	1,2	1,2	1,2
selten	13	4,0	4,0	5,2
manchmal	37	11,3	11,3	16,6
oft	128	39,1	39,3	55,8
fast immer	144	44,0	44,2	100,0
Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend 999	1	,3		
Gesamt	327	100,0		

Freundliche Kollegen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig selten	5	1,5	1,5	1,5
manchmal	34	10,4	10,4	12,0
oft	115	35,2	35,3	47,2
fast immer	172	52,6	52,8	100,0
Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend 999	1	,3		
Gesamt	327	100,0		

Leichter Zugang zum Vorgesetzten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	13	4,0	4,0	4,0
	selten	43	13,1	13,3	17,3
	manchmal	63	19,3	19,4	36,7
	oft	95	29,1	29,3	66,0
	fast immer	110	33,6	34,0	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Vor vollendete Tatsachen gestellt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	8	2,4	2,5	2,5
	selten	32	9,8	9,8	12,3
	manchmal	126	38,5	38,7	50,9
	oft	105	32,1	32,2	83,1
	fast immer	55	16,8	16,9	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Fehler anderer ausbaden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	73	22,3	22,5	22,5
	selten	97	29,7	29,9	52,5
	manchmal	99	30,3	30,6	83,0
	oft	43	13,1	13,3	96,3
	fast immer	12	3,7	3,7	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Monotone Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	122	37,3	37,3	37,3
	selten	105	32,1	32,1	69,4
	manchmal	77	23,5	23,5	93,0
	oft	19	5,8	5,8	98,8
	fast immer	4	1,2	1,2	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Mitsprachemöglichkeiten in der Uni

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	110	33,6	34,4	34,4
	selten	103	31,5	32,2	66,6
	manchmal	89	27,2	27,8	94,4
	oft	16	4,9	5,0	99,4
	fast immer	2	,6	,6	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Kollegiale Hilfe gegeben

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	19	5,8	6,0	6,0
	selten	38	11,6	11,9	17,9
	manchmal	108	33,0	33,9	51,7
	oft	109	33,3	34,2	85,9
	fast immer	45	13,8	14,1	100,0
	Gesamt	319	97,6	100,0	
Fehlend	999	8	2,4		
Gesamt		327	100,0		

Vorgesetzter schenkt Beachtung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	17	5,2	5,2	5,2
	selten	34	10,4	10,5	15,7
	manchmal	97	29,7	29,9	45,7
	oft	100	30,6	30,9	76,5
	fast immer	76	23,2	23,5	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Interesse der Kollegen für meine Person

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	fast nie	18	5,5	5,6	5,6
	selten	31	9,5	9,6	15,2
	manchmal	110	33,6	34,2	49,4
	oft	114	34,9	35,4	84,8
	fast immer	49	15,0	15,2	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Gestörte Balance Arbeit und Privates

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	17	5,2	5,2	5,2
	stimme eher zu	42	12,8	12,9	18,1
	unentschieden	45	13,8	13,8	31,9
	stimme eher nicht zu	105	32,1	32,2	64,1
	stimme nicht zu	117	35,8	35,9	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Zu hoher Zeitaufwand

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	22	6,7	6,7	6,7
	stimme eher zu	55	16,8	16,9	23,6
	unentschieden	39	11,9	12,0	35,6
	stimme eher nicht zu	97	29,7	29,8	65,3
	stimme nicht zu	113	34,6	34,7	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Dinge zuhause bleiben liegen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	26	8,0	8,0	8,0
	stimme eher zu	75	22,9	23,0	31,0
	unentschieden	40	12,2	12,3	43,3
	stimme eher nicht zu	80	24,5	24,5	67,8
	stimme nicht zu	105	32,1	32,2	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Arbeitsstress behindert private Pflichten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	24	7,3	7,4	7,4
	stimme eher zu	64	19,6	19,6	27,0
	unentschieden	53	16,2	16,3	43,3
	stimme eher nicht zu	86	26,3	26,4	69,6
	stimme nicht zu	99	30,3	30,4	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Private Pläne nicht einhaltbar

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	26	8,0	8,0	8,0
	stimme eher zu	70	21,4	21,5	29,4
	unentschieden	39	11,9	12,0	41,4
	stimme eher nicht zu	98	30,0	30,1	71,5
	stimme nicht zu	93	28,4	28,5	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Lärm

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	56	17,1	17,2	17,2
	sehr gering	86	26,3	26,4	43,6
	ziemlich gering	57	17,4	17,5	61,0
	mittel	89	27,2	27,3	88,3
	ziemlich stark	34	10,4	10,4	98,8
	sehr stark	4	1,2	1,2	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Ungünstige Beleuchtung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	95	29,1	29,1	29,1
	sehr gering	92	28,1	28,1	57,2
	ziemlich gering	62	19,0	19,0	76,1
	mittel	55	16,8	16,8	93,0
	ziemlich stark	16	4,9	4,9	97,9
	sehr stark	7	2,1	2,1	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0		

Unangenehme Temperatur

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	53	16,2	16,2	16,2
	sehr gering	63	19,3	19,3	35,5
	ziemlich gering	54	16,5	16,5	52,0
	mittel	75	22,9	22,9	74,9
	ziemlich stark	48	14,7	14,7	89,6
	sehr stark	34	10,4	10,4	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0		

Wartezeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	138	42,2	43,3	43,3
	sehr gering	93	28,4	29,2	72,4
	ziemlich gering	49	15,0	15,4	87,8
	mittel	31	9,5	9,7	97,5
	ziemlich stark	6	1,8	1,9	99,4
	sehr stark	2	,6	,6	100,0
	Gesamt	319	97,6	100,0	
Fehlend	999	8	2,4		
Gesamt		327	100,0		

Mangelhaftes Gerät

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	91	27,8	27,9	27,9
	sehr gering	117	35,8	35,9	63,8
	ziemlich gering	50	15,3	15,3	79,1
	mittel	50	15,3	15,3	94,5
	ziemlich stark	12	3,7	3,7	98,2
	sehr stark	6	1,8	1,8	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Lange Bildschirmarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	24	7,3	7,4	7,4
	sehr gering	27	8,3	8,3	15,7
	ziemlich gering	41	12,5	12,6	28,3
	mittel	82	25,1	25,2	53,5
	ziemlich stark	82	25,1	25,2	78,8
	sehr stark	69	21,1	21,2	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Klimaanlage stört

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	157	48,0	49,1	49,1
	sehr gering	44	13,5	13,8	62,8
	ziemlich gering	35	10,7	10,9	73,8
	mittel	37	11,3	11,6	85,3
	ziemlich stark	26	8,0	8,1	93,4
	sehr stark	21	6,4	6,6	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Schichtarbeit bzw. ungünstige Arbeitszeiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	231	70,6	71,5	71,5
	sehr gering	45	13,8	13,9	85,4
	ziemlich gering	18	5,5	5,6	91,0
	mittel	14	4,3	4,3	95,4
	ziemlich stark	9	2,8	2,8	98,1
	sehr stark	6	1,8	1,9	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Arbeitshaltung ist schädlich

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	32	9,8	9,9	9,9
	sehr gering	43	13,1	13,3	23,1
	ziemlich gering	46	14,1	14,2	37,3
	mittel	84	25,7	25,9	63,3
	ziemlich stark	67	20,5	20,7	84,0
	sehr stark	52	15,9	16,0	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Zeitdruck bei der Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kommt nicht vor	15	4,6	4,7	4,7
	sehr gering	38	11,6	11,9	16,6
	ziemlich gering	56	17,1	17,5	34,1
	mittel	134	41,0	41,9	75,9
	ziemlich stark	55	16,8	17,2	93,1
	sehr stark	22	6,7	6,9	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Auf Vorgesetzten ist Verlass

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gar nicht	19	5,8	5,8	5,8
	wenig	65	19,9	20,0	25,8
	einigermaßen	63	19,3	19,4	45,2
	ziemlich	97	29,7	29,8	75,1
	völlig	81	24,8	24,9	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Auf Kollegen ist Verlass

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gar nicht	5	1,5	1,6	1,6
	wenig	25	7,6	8,1	9,7
	einigermaßen	54	16,5	17,4	27,1
	ziemlich	140	42,8	45,2	72,3
	völlig	86	26,3	27,7	100,0
	Gesamt	310	94,8	100,0	
Fehlend	999	17	5,2		
Gesamt		327	100,0		

Habe keine Kollegen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft zu	19	5,8	100,0	100,0
Fehlend	999	308	94,2		
Gesamt		327	100,0		

Vorgesetzter hört Probleme an

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gar nicht	10	3,1	3,1	3,1
	wenig	68	20,8	21,2	24,3
	einigermaßen	77	23,5	24,0	48,3
	ziemlich	95	29,1	29,6	77,9
	völlig	71	21,7	22,1	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Kollegen hören Probleme an

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gar nicht	2	,6	,6	,6
	wenig	21	6,4	6,7	7,4
	einigermaßen	57	17,4	18,3	25,6
	ziemlich	129	39,4	41,3	67,0
	völlig	103	31,5	33,0	100,0
	Gesamt	312	95,4	100,0	
Fehlend	999	15	4,6		
Gesamt		327	100,0		

Habe keine Kollegen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft zu	12	3,7	100,0	100,0
Fehlend	999	315	96,3		
Gesamt		327	100,0		

Aktive Unterstützung durch Vorgesetzten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gar nicht	32	9,8	9,9	9,9
	wenig	87	26,6	26,9	36,7
	einigermaßen	80	24,5	24,7	61,4
	ziemlich	87	26,6	26,9	88,3
	völlig	38	11,6	11,7	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Aktive Unterstützung durch Kollegen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Gar nicht	10	3,1	3,2	3,2
	wenig	38	11,6	12,1	15,2
	einigermaßen	84	25,7	26,7	41,9
	ziemlich	120	36,7	38,1	80,0
	völlig	63	19,3	20,0	100,0
	Gesamt	315	96,3	100,0	
Fehlend	999	12	3,7		
Gesamt		327	100,0		

Habe keine Kollegen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft zu	11	3,4	100,0	100,0
Fehlend	999	316	96,6		
Gesamt		327	100,0		

Gut über Arbeitsplatz informiert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	6	1,8	1,8	1,8
	trifft eher nicht zu	30	9,2	9,2	11,0
	teils teils	86	26,3	26,3	37,3
	trifft eher zu	121	37,0	37,0	74,3
	trifft völlig zu	84	25,7	25,7	100,0
	Gesamt	327	100,0	100,0	

Rechtzeitige Information über Änderungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	18	5,5	5,5	5,5
	trifft eher nicht zu	64	19,6	19,6	25,2
	teils teils	101	30,9	31,0	56,1
	trifft eher zu	109	33,3	33,4	89,6
	trifft völlig zu	34	10,4	10,4	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Zufrieden mit Fort- und Weiterbildung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	40	12,2	12,4	12,4
	trifft eher nicht zu	60	18,3	18,6	31,1
	teils teils	96	29,4	29,8	60,9
	trifft eher zu	94	28,7	29,2	90,1
	trifft völlig zu	32	9,8	9,9	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Verzicht auf Fortbildungen wegen Überlastung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	85	26,0	26,2	26,2
	trifft eher nicht zu	104	31,8	32,0	58,2
	teils teils	69	21,1	21,2	79,4
	trifft eher zu	53	16,2	16,3	95,7
	trifft völlig zu	14	4,3	4,3	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Förderung beruflicher Qualifikation ist mir wichtig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	5	1,5	1,6	1,6
	trifft eher nicht zu	20	6,1	6,2	7,8
	teils teils	44	13,5	13,7	21,4
	trifft eher zu	94	28,7	29,2	50,6
	trifft völlig zu	159	48,6	49,4	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Note für Zusammenarbeit der Einrichtungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr gut	7	2,1	2,3	2,3
	gut	93	28,4	30,5	32,8
	befriedigend	117	35,8	38,4	71,1
	ausreichend	49	15,0	16,1	87,2
	mangelhaft	32	9,8	10,5	97,7
	ungenügend	7	2,1	2,3	100,0
	Gesamt	305	93,3	100,0	
Fehlend	999	22	6,7		
Gesamt		327	100,0		

Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	6	1,8	1,8	1,8
	trifft eher nicht zu	16	4,9	4,9	6,7
	teils teils	65	19,9	19,9	26,7
	trifft eher zu	162	49,5	49,7	76,4
	trifft völlig zu	77	23,5	23,6	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Zufrieden mit Aufgabenprofil

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	3	,9	,9	,9
	trifft eher nicht zu	25	7,6	7,7	8,6
	teils teils	73	22,3	22,4	31,0
	trifft eher zu	152	46,5	46,6	77,6
	trifft völlig zu	73	22,3	22,4	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Zufrieden mit Arbeitsklima

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	19	5,8	5,8	5,8
	trifft eher nicht zu	25	7,6	7,7	13,5
	teils teils	56	17,1	17,2	30,8
	trifft eher zu	134	41,0	41,2	72,0
	trifft völlig zu	91	27,8	28,0	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Zufrieden mit Personalausstattung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	24	7,3	7,4	7,4
	trifft eher nicht zu	50	15,3	15,4	22,8
	teils teils	76	23,2	23,5	46,3
	trifft eher zu	113	34,6	34,9	81,2
	trifft völlig zu	61	18,7	18,8	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	7	2,1	2,1	2,1
	trifft eher nicht zu	21	6,4	6,4	8,6
	teils teils	102	31,2	31,3	39,9
	trifft eher zu	132	40,4	40,5	80,4
	trifft völlig zu	64	19,6	19,6	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Gesundheitszustand im allgemeinen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	schlecht	19	5,8	5,9	5,9
	weder noch	45	13,8	13,9	19,8
	gut	188	57,5	58,0	77,8
	sehr gut	72	22,0	22,2	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Auswirkungen der Gesundheit auf Leistungsfähigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr schlecht	3	,9	,9	,9
	schlecht	21	6,4	6,5	7,5
	weder noch	81	24,8	25,2	32,7
	gut	176	53,8	54,8	87,5
	sehr gut	40	12,2	12,5	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Auswirkungen der Gesundheit auf Freizeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr schlecht	5	1,5	1,6	1,6
	schlecht	35	10,7	10,9	12,5
	weder noch	68	20,8	21,3	33,8
	gut	163	49,8	50,9	84,7
	sehr gut	49	15,0	15,3	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Krankheitstage im letzten Jahr

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	82	25,1	26,6	26,6
	1	25	7,6	8,1	34,7
	2	1	,3	,3	35,1
	2	47	14,4	15,3	50,3
	3	29	8,9	9,4	59,7
	4	16	4,9	5,2	64,9
	5	33	10,1	10,7	75,6
	6	3	,9	1,0	76,6
	7	10	3,1	3,2	79,9
	8	6	1,8	1,9	81,8
	9	3	,9	1,0	82,8
	10	19	5,8	6,2	89,0
	11	2	,6	,6	89,6
	12	2	,6	,6	90,3
	14	6	1,8	1,9	92,2
	15	8	2,4	2,6	94,8
	16	2	,6	,6	95,5
	17	1	,3	,3	95,8
	18	1	,3	,3	96,1
	20	2	,6	,6	96,8
21	1	,3	,3	97,1	
25	1	,3	,3	97,4	
30	3	,9	1,0	98,4	
40	2	,6	,6	99,0	
60	1	,3	,3	99,4	
70	1	,3	,3	99,7	
90	1	,3	,3	100,0	
	Gesamt	308	94,2	100,0	
Fehlend	999	16	4,9		
	System	3	,9		
	Gesamt	19	5,8		
Gesamt		327	100,0		

Klosgefühl, Engigkeit im Hals

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	3	,9	,9	,9
	mäßig	25	7,6	7,8	8,7
	kaum	53	16,2	16,5	25,2
	gar nicht	241	73,7	74,8	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Kurzatmigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	5	1,5	1,6	1,6
	mäßig	26	8,0	8,1	9,6
	kaum	50	15,3	15,5	25,2
	gar nicht	241	73,7	74,8	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Schwächegefühl

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	10	3,1	3,1	3,1
	mäßig	44	13,5	13,7	16,8
	kaum	96	29,4	29,8	46,6
	gar nicht	172	52,6	53,4	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Schluckbeschwerden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	2	,6	,6	,6
	mäßig	18	5,5	5,6	6,3
	kaum	48	14,7	15,0	21,3
	gar nicht	251	76,8	78,4	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
Gesamt	320	97,9	100,0		
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Stiche, Schmerzen in der Brust

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	5	1,5	1,6	1,6
	mäßig	26	8,0	8,1	9,7
	kaum	71	21,7	22,1	31,8
	gar nicht	218	66,7	67,9	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
Gesamt	321	98,2	100,0		
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Druck-, Völlegefühl im Leib

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	13	4,0	4,0	4,0
	mäßig	50	15,3	15,6	19,6
	kaum	101	30,9	31,5	51,1
	gar nicht	157	48,0	48,9	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Mattigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	32	9,8	10,1	10,1
	mäßig	96	29,4	30,2	40,3
	kaum	122	37,3	38,4	78,6
	gar nicht	68	20,8	21,4	100,0
	Gesamt	318	97,2	100,0	
Fehlend	999	9	2,8		
Gesamt		327	100,0		

Übelkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	4	1,2	1,2	1,2
	mäßig	15	4,6	4,7	5,9
	kaum	70	21,4	21,7	27,6
	gar nicht	232	70,9	72,0	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
Gesamt	322	98,5	100,0		
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Sodbrennen, saures Aufstoßen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	7	2,1	2,2	2,2
	mäßig	25	7,6	7,8	9,9
	kaum	62	19,0	19,3	29,2
	gar nicht	228	69,7	70,8	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Reizbarkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	20	6,1	6,2	6,2
	mäßig	82	25,1	25,5	31,7
	kaum	136	41,6	42,2	73,9
	gar nicht	84	25,7	26,1	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Grübeleien

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	44	13,5	13,8	13,8
	mäßig	93	28,4	29,2	43,1
	kaum	101	30,9	31,8	74,8
	gar nicht	79	24,2	24,8	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	318	97,2	100,0	
Fehlend	999	9	2,8		
Gesamt		327	100,0		

starkes Schwitzen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	14	4,3	4,4	4,4
	mäßig	31	9,5	9,8	14,2
	kaum	77	23,5	24,3	38,5
	gar nicht	195	59,6	61,5	100,0
	Gesamt	317	96,9	100,0	
Fehlend	999	10	3,1		
Gesamt		327	100,0		

Kreuz-, Rückenschmerzen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	66	20,2	20,4	20,4
	mäßig	100	30,6	31,0	51,4
	kaum	112	34,3	34,7	86,1
	gar nicht	45	13,8	13,9	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

innere Unruhe

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	42	12,8	13,0	13,0
	mäßig	91	27,8	28,2	41,2
	kaum	122	37,3	37,8	78,9
	gar nicht	67	20,5	20,7	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Schweregefühl, Müdigkeit in den Beinen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	14	4,3	4,3	4,3
	mäßig	51	15,6	15,8	20,2
	kaum	99	30,3	30,7	50,9
	gar nicht	158	48,3	49,1	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Unruhe in den Beinen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	7	2,1	2,2	2,2
	mäßig	31	9,5	9,7	11,8
	kaum	77	23,5	24,0	35,8
	gar nicht	205	62,7	63,9	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Überempfindlichkeit gegenüber Wärme

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	21	6,4	6,5	6,5
	mäßig	38	11,6	11,8	18,3
	kaum	61	18,7	18,9	37,3
	gar nicht	202	61,8	62,7	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Überempfindlichkeit gegenüber Kälte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	22	6,7	6,8	6,8
	mäßig	44	13,5	13,6	20,4
	kaum	72	22,0	22,3	42,7
	gar nicht	185	56,6	57,3	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

übermäßiges Schlafbedürfnis

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	32	9,8	10,0	10,0
	mäßig	67	20,5	21,0	31,0
	kaum	123	37,6	38,6	69,6
	gar nicht	97	29,7	30,4	100,0
	Gesamt	319	97,6	100,0	
Fehlend	999	8	2,4		
Gesamt		327	100,0		

Schlaflosigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	19	5,8	5,9	5,9
	mäßig	53	16,2	16,5	22,4
	kaum	101	30,9	31,4	53,7
	gar nicht	149	45,6	46,3	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Schwindelgefühl

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	7	2,1	2,2	2,2
	mäßig	32	9,8	10,0	12,2
	kaum	69	21,1	21,6	33,8
	gar nicht	212	64,8	66,3	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Zittern

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	1	,3	,3	,3
	mäßig	10	3,1	3,1	3,4
	kaum	33	10,1	10,3	13,7
	gar nicht	276	84,4	86,0	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Nacken-, Schulterschmerzen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	61	18,7	19,1	19,1
	mäßig	110	33,6	34,4	53,4
	kaum	88	26,9	27,5	80,9
	gar nicht	61	18,7	19,1	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Gewichtsabnahme

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stark	4	1,2	1,3	1,3
	mäßig	11	3,4	3,5	4,7
	kaum	41	12,5	13,0	17,7
	gar nicht	259	79,2	82,0	99,7
	5	1	,3	,3	100,0
Gesamt	316	96,6	100,0		
Fehlend	999	11	3,4		
Gesamt		327	100,0		

Regelmäßig Sport

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	59	18,0	18,4	18,4
	ja	261	79,8	81,6	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Intensität des Sports

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	locker und leicht	79	24,2	32,4	32,4
	flott und zügig	137	41,9	56,1	88,5
	hart und angestrengt	28	8,6	11,5	100,0
	Gesamt	244	74,6	100,0	
Fehlend	999	83	25,4		
Gesamt		327	100,0		

Wenn ja, wie lange Sport pro Woche (in Minuten)

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 3	1	,3	,4	,4
30	7	2,1	2,7	3,1
40	1	,3	,4	3,5
45	2	,6	,8	4,2
50	1	,3	,4	4,6
60	37	11,3	14,3	18,9
70	1	,3	,4	19,3
80	7	2,1	2,7	22,0
90	21	6,4	8,1	30,1
95	1	,3	,4	30,5
100	8	2,4	3,1	33,6
120	46	14,1	17,8	51,4
150	13	4,0	5,0	56,4
160	1	,3	,4	56,8
180	22	6,7	8,5	65,3
200	16	4,9	6,2	71,4
210	4	1,2	1,5	73,0
225	1	,3	,4	73,4
240	18	5,5	6,9	80,3
250	4	1,2	1,5	81,9
270	3	,9	1,2	83,0
300	18	5,5	6,9	90,0
320	2	,6	,8	90,7
350	1	,3	,4	91,1
355	1	,3	,4	91,5
360	8	2,4	3,1	94,6
390	1	,3	,4	95,0
400	3	,9	1,2	96,1
420	1	,3	,4	96,5
500	1	,3	,4	96,9
540	3	,9	1,2	98,1
600	2	,6	,8	98,8
720	1	,3	,4	99,2
800	1	,3	,4	99,6
840	1	,3	,4	100,0
Gesamt	259	79,2	100,0	
Fehlend 999	66	20,2		
System	2	,6		
Gesamt	68	20,8		
Gesamt	327	100,0		

Teilnahme an organisiertem Sport

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig immer	33	10,1	13,4	13,4
oft	43	13,1	17,4	30,8
manchmal	14	4,3	5,7	36,4
selten	16	4,9	6,5	42,9
nie, fast nie	141	43,1	57,1	100,0
Gesamt	247	75,5	100,0	
Fehlend 999	80	24,5		
Gesamt	327	100,0		

Im Fitnessstudio

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	immer	30	9,2	12,0	12,0
	oft	28	8,6	11,2	23,2
	manchmal	14	4,3	5,6	28,8
	selten	13	4,0	5,2	34,0
	nie, fast nie	165	50,5	66,0	100,0
	Gesamt	250	76,5	100,0	
Fehlend	999	77	23,5		
Gesamt		327	100,0		

Bei anderen Anbietern (z.B. Krankenkassen)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	immer	1	,3	,4	,4
	oft	12	3,7	5,2	5,6
	manchmal	24	7,3	10,3	15,9
	selten	23	7,0	9,9	25,8
	nie, fast nie	173	52,9	74,2	100,0
	Gesamt	233	71,3	100,0	
Fehlend	999	94	28,7		
Gesamt		327	100,0		

Treibe allein Sport

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	immer	120	36,7	43,2	43,2
	oft	84	25,7	30,2	73,4
	manchmal	42	12,8	15,1	88,5
	selten	11	3,4	4,0	92,4
	nie, fast nie	21	6,4	7,6	100,0
	Gesamt	278	85,0	100,0	
Fehlend	999	49	15,0		
Gesamt		327	100,0		

Rauchverhalten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ab und zu	23	7,0	7,1	7,1
	täglich, wenig	8	2,4	2,5	9,6
	täglich, mittelmäßig	17	5,2	5,3	14,9
	täglich, stark	1	,3	,3	15,2
	nein bzw. nicht mehr	274	83,8	84,8	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Mensaessen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	immer	14	4,3	4,6	4,6
	oft	43	13,1	14,1	18,7
	manchmal	34	10,4	11,1	29,8
	selten	35	10,7	11,5	41,3
	nie, fast nie	179	54,7	58,7	100,0
	Gesamt	305	93,3	100,0	
Fehlend	999	22	6,7		
Gesamt		327	100,0		

Cafeteriessen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	oft	4	1,2	1,3	1,3
	manchmal	20	6,1	6,7	8,0
	selten	50	15,3	16,7	24,7
	nie, fast nie	226	69,1	75,3	100,0
	Gesamt	300	91,7	100,0	
Fehlend	999	27	8,3		
Gesamt		327	100,0		

Von zuhause Mitgebrachtes

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	immer	73	22,3	23,0	23,0
	oft	73	22,3	23,0	46,1
	manchmal	65	19,9	20,5	66,6
	selten	36	11,0	11,4	77,9
	nie, fast nie	70	21,4	22,1	100,0
	Gesamt	317	96,9	100,0	
Fehlend	999	10	3,1		
Gesamt		327	100,0		

Imbiss, Schnellrestaurants

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	immer	12	3,7	3,9	3,9
	oft	42	12,8	13,7	17,6
	manchmal	80	24,5	26,1	43,8
	selten	73	22,3	23,9	67,6
	nie, fast nie	99	30,3	32,4	100,0
	Gesamt	306	93,6	100,0	
Fehlend	999	21	6,4		
Gesamt		327	100,0		

Häufig müde

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig immer	9	2,8	2,8	2,8
oft	93	28,4	28,4	31,2
manchmal	142	43,4	43,4	74,6
selten	72	22,0	22,0	96,6
nie, fast nie	11	3,4	3,4	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Körperlich erschöpft

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig immer	4	1,2	1,2	1,2
oft	46	14,1	14,1	15,3
manchmal	111	33,9	33,9	49,2
selten	128	39,1	39,1	88,4
nie, fast nie	38	11,6	11,6	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Emotional erschöpft

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig immer	8	2,4	2,4	2,4
oft	60	18,3	18,3	20,8
manchmal	131	40,1	40,1	60,9
selten	90	27,5	27,5	88,4
nie, fast nie	38	11,6	11,6	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Ich kann nicht mehr

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig immer	3	,9	,9	,9
oft	30	9,2	9,2	10,1
manchmal	58	17,7	17,7	27,8
selten	115	35,2	35,2	63,0
nie, fast nie	121	37,0	37,0	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Ausgelaugt sein

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig immer	3	,9	,9	,9
oft	46	14,1	14,1	15,0
manchmal	98	30,0	30,1	45,1
selten	127	38,8	39,0	84,0
nie, fast nie	52	15,9	16,0	100,0
Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend 999	1	,3		
Gesamt	327	100,0		

Schwach und krankheitsanfällig

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig immer	2	,6	,6	,6
oft	19	5,8	5,8	6,4
manchmal	74	22,6	22,6	29,1
selten	144	44,0	44,0	73,1
nie, fast nie	88	26,9	26,9	100,0
Gesamt	327	100,0	100,0	

Arbeitsplatzgestaltung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig gering	105	32,1	32,5	32,5
mittel	154	47,1	47,7	80,2
hoch	64	19,6	19,8	100,0
Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend 999	4	1,2		
Gesamt	327	100,0		

Arbeitszeitgestaltung

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig gering	132	40,4	41,0	41,0
mittel	107	32,7	33,2	74,2
hoch	83	25,4	25,8	100,0
Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend 999	5	1,5		
Gesamt	327	100,0		

Arbeitsorganisation

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig gering	74	22,6	23,3	23,3
mittel	154	47,1	48,4	71,7
hoch	90	27,5	28,3	100,0
Gesamt	318	97,2	100,0	
Fehlend 999	9	2,8		
Gesamt	327	100,0		

Arbeitsmaterialien

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig gering	126	38,5	39,3	39,3
mittel	150	45,9	46,7	86,0
hoch	45	13,8	14,0	100,0
Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend 999	6	1,8		
Gesamt	327	100,0		

Pausenregelung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	206	63,0	64,4	64,4
	mittel	89	27,2	27,8	92,2
	hoch	25	7,6	7,8	100,0
	Gesamt	320	97,9	100,0	
Fehlend	999	7	2,1		
Gesamt		327	100,0		

Betriebsärztliche Vorsorge

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	145	44,3	45,2	45,2
	mittel	119	36,4	37,1	82,2
	hoch	57	17,4	17,8	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Hygiene in sanitären Einrichtungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	112	34,3	34,8	34,8
	mittel	99	30,3	30,7	65,5
	hoch	111	33,9	34,5	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Weiterbildungsangebote

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	51	15,6	15,8	15,8
	mittel	134	41,0	41,5	57,3
	hoch	138	42,2	42,7	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Gesünderes Essensangebot

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	102	31,2	32,4	32,4
	mittel	115	35,2	36,5	68,9
	hoch	98	30,0	31,1	100,0
	Gesamt	315	96,3	100,0	
Fehlend	999	12	3,7		
Gesamt		327	100,0		

Kollegialität mit Vorgesetzten und Kollegen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	100	30,6	31,2	31,2
	mittel	109	33,3	34,0	65,1
	hoch	112	34,3	34,9	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Nichtraucherschutz

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	175	53,5	54,3	54,3
	mittel	59	18,0	18,3	72,7
	hoch	88	26,9	27,3	100,0
	Gesamt	322	98,5	100,0	
Fehlend	999	5	1,5		
Gesamt		327	100,0		

Suchtvorbeugung, Suchtkrankenhilfe

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	145	44,3	46,2	46,2
	mittel	105	32,1	33,4	79,6
	hoch	64	19,6	20,4	100,0
	Gesamt	314	96,0	100,0	
Fehlend	999	13	4,0		
Gesamt		327	100,0		

Bewegungsangebote

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	gering	92	28,1	28,7	28,7
	mittel	113	34,6	35,2	63,9
	hoch	116	35,5	36,1	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Schonmal Mitarbeiterbefragung mitgemacht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	16	4,9	4,9	4,9
	nein	308	94,2	95,1	100,0
	Gesamt	324	99,1	100,0	
Fehlend	999	3	,9		
Gesamt		327	100,0		

Interesse für Gesundheitsthemen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja, ab und zu	180	55,0	55,4	55,4
	regelmäÙi	70	21,4	21,5	76,9
	nein	75	22,9	23,1	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Geschlecht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weiblich	200	61,2	61,5	61,5
	männlich	125	38,2	38,5	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Altersgruppe

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 39 Jahre	126	38,5	38,8	38,8
	40 bis 49 Jahre	110	33,6	33,8	72,6
	über 49 Jahre	89	27,2	27,4	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Berufstätigkeit an der Uni

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weniger als 6 Jahre	122	37,3	37,5	37,5
	6-10 Jahre	70	21,4	21,5	59,1
	11 bis 20 Jahre	64	19,6	19,7	78,8
	über 20 Jahre	69	21,1	21,2	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Arbeit in Teilzeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	118	36,1	36,5	36,5
	nein	205	62,7	63,5	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Stunden in Teilzeit pro Woche

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	4	1	,3	,9	,9
	5	1	,3	,9	1,8
	6	1	,3	,9	2,7
	7	1	,3	,9	3,6
	8	1	,3	,9	4,5
	9	1	,3	,9	5,5
	10	1	,3	,9	6,4
	12	1	,3	,9	7,3
	16	2	,6	1,8	9,1
	17	1	,3	,9	10,0
	19	2	,6	1,8	11,8
	20	6	1,8	5,5	17,3
	20	5	1,5	4,5	21,8
	20	1	,3	,9	22,7
	20	37	11,3	33,6	56,4
	21	4	1,2	3,6	60,0
	22	1	,3	,9	60,9
	22	2	,6	1,8	62,7
	23	1	,3	,9	63,6
	24	2	,6	1,8	65,5
	25	5	1,5	4,5	70,0
	26	1	,3	,9	70,9
	27	1	,3	,9	71,8
	28	1	,3	,9	72,7
	28	1	,3	,9	73,6
	29	1	,3	,9	74,5
	30	1	,3	,9	75,5
	30	14	4,3	12,7	88,2
	31	1	,3	,9	89,1
	31	2	,6	1,8	90,9
	33	1	,3	,9	91,8
	35	2	,6	1,8	93,6
	38	1	,3	,9	94,5
	39	1	,3	,9	95,5
	40	1	,3	,9	96,4
	41	1	,3	,9	97,3
	42	1	,3	,9	98,2
	45	1	,3	,9	99,1
	55	1	,3	,9	100,0
	Gesamt	110	33,6	100,0	
Fehlend	999	217	66,4		
Gesamt		327	100,0		

Berufliche Stellung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Auszubildender	3	,9	,9	,9
	Arbeiter	5	1,5	1,5	2,5
	Angestellter nichtwissenschaftlich	162	49,5	49,7	52,1
	Angestellter wissenschaftlich	99	30,3	30,4	82,5
	Beamter mittlerer Dienst	9	2,8	2,8	85,3
	Beamter gehobener Dienst	27	8,3	8,3	93,6
	Beamter höherer Dienst	21	6,4	6,4	100,0
	Gesamt	326	99,7	100,0	
Fehlend	999	1	,3		
Gesamt		327	100,0		

Leitungsfunktion

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	52	15,9	16,4	16,4
	nein	266	81,3	83,6	100,0
	Gesamt	318	97,2	100,0	
Fehlend	999	9	2,8		
Gesamt		327	100,0		

Dienstbereich

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Bibliotheksdienst/ Verwaltung	123	37,6	37,8	37,8
	Technischer Dienst/Wartung	29	8,9	8,9	46,8
	Wissenschaftliche Einrichtung	173	52,9	53,2	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Organisationsbereich

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	zentrale Verwaltung, zentrale Einrichtungen	87	26,6	27,1	27,1
	Fakultät, Institut, Abteilung	234	71,6	72,9	100,0
	Gesamt	321	98,2	100,0	
Fehlend	999	6	1,8		
Gesamt		327	100,0		

Verständliche Fragen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	wenig	4	1,2	1,2	1,2
	mittelmäßig	27	8,3	8,3	9,5
	ziemlich	183	56,0	56,3	65,8
	sehr	111	33,9	34,2	100,0
	Gesamt	325	99,4	100,0	
Fehlend	999	2	,6		
Gesamt		327	100,0		

Arbeitssituationsbezogene Fragen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	wenig	25	7,6	7,7	7,7
	mittelmäßig	113	34,6	35,0	42,7
	ziemlich	159	48,6	49,2	92,0
	sehr	26	8,0	8,0	100,0
	Gesamt	323	98,8	100,0	
Fehlend	999	4	1,2		
Gesamt		327	100,0		

Fragebogenlänge

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	zu lang	84	25,7	26,4	26,4
	gerad erichtig	228	69,7	71,7	98,1
	zu kurz	6	1,8	1,9	100,0
	Gesamt	318	97,2	100,0	
Fehlend	999	9	2,8		
Gesamt		327	100,0		

Kreuztabellen

Note für Zusammenarbeit der Einrichtungen * Stellung Kreuztabelle

		Stellung				Gesamt
		Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Note für Zusammenarbeit der Einrichtungen	sehr gut	Anzahl 3 % von Note für Zusammenarbeit der Einrichtungen 42,9%	0 0,0%	2 28,6%	2 28,6%	7 100,0%
	gut	53 57,0%	31 33,3%	3 3,2%	6 6,5%	93 100,0%
	befriedigend	60 51,7%	35 30,2%	2 1,7%	19 16,4%	116 100,0%
	ausreichend	22 44,9%	18 36,7%	0 0,0%	9 18,4%	49 100,0%
	mangelhaft	19 59,4%	8 25,0%	1 3,1%	4 12,5%	32 100,0%
	ungenügend	5 71,4%	1 14,3%	1 14,3%	0 0,0%	7 100,0%
Gesamt		162 53,3%	93 30,6%	9 3,0%	40 13,2%	304 100,0%

Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen	trifft überhaupt nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen	2 33,3%	4 66,7%	0 ,0%	0 ,0%	6 100,0%
	trifft eher nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen	10 62,5%	5 31,3%	0 ,0%	1 6,3%	16 100,0%
	teils teils	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen	31 47,7%	19 29,2%	1 1,5%	14 21,5%	65 100,0%
	trifft eher zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen	80 49,4%	50 30,9%	7 4,3%	25 15,4%	162 100,0%
	trifft völlig zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen	47 61,0%	21 27,3%	1 1,3%	8 10,4%	77 100,0%
Gesamt		Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsplatzbedingungen	170 52,1%	99 30,4%	9 2,8%	48 14,7%	326 100,0%

Zufrieden mit Aufgabenprofil * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Zufrieden mit Aufgabenprofil	trifft überhaupt nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Aufgabenprofil	2 66,7%	1 33,3%	0 ,0%	0 ,0%	3 100,0%
	trifft eher nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Aufgabenprofil	17 68,0%	6 24,0%	0 ,0%	2 8,0%	25 100,0%
	teils teils	Anzahl % von Zufrieden mit Aufgabenprofil	45 61,6%	17 23,3%	1 1,4%	10 13,7%	73 100,0%
	trifft eher zu	Anzahl % von Zufrieden mit Aufgabenprofil	71 46,7%	56 36,8%	3 2,0%	22 14,5%	152 100,0%
	trifft völlig zu	Anzahl % von Zufrieden mit Aufgabenprofil	35 47,9%	19 26,0%	5 6,8%	14 19,2%	73 100,0%
Gesamt	Anzahl % von Zufrieden mit Aufgabenprofil	170 52,1%	99 30,4%	9 2,8%	48 14,7%	326 100,0%	

Zufrieden mit Arbeitsklima * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Zufrieden mit Arbeitsklima	trifft überhaupt nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsklima	7 36,8%	8 42,1%	0 ,0%	4 21,1%	19 100,0%
	trifft eher nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsklima	14 56,0%	6 24,0%	0 ,0%	5 20,0%	25 100,0%
	teils teils	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsklima	30 53,6%	18 32,1%	1 1,8%	7 12,5%	56 100,0%
	trifft eher zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsklima	68 50,7%	36 26,9%	6 4,5%	24 17,9%	134 100,0%
	trifft völlig zu	Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsklima	50 54,9%	31 34,1%	2 2,2%	8 8,8%	91 100,0%
Gesamt		Anzahl % von Zufrieden mit Arbeitsklima	169 52,0%	99 30,5%	9 2,8%	48 14,8%	325 100,0%

Zufrieden mit Personalausstattung * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Zufrieden mit Personalausstattung	trifft überhaupt nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Personalausstattung	5 20,8%	10 41,7%	1 4,2%	8 33,3%	24 100,0%
	trifft eher nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Personalausstattung	22 44,0%	16 32,0%	1 2,0%	11 22,0%	50 100,0%
	teils teils	Anzahl % von Zufrieden mit Personalausstattung	34 44,7%	22 28,9%	2 2,6%	18 23,7%	76 100,0%
	trifft eher zu	Anzahl % von Zufrieden mit Personalausstattung	70 61,9%	34 30,1%	3 2,7%	6 5,3%	113 100,0%
	trifft völlig zu	Anzahl % von Zufrieden mit Personalausstattung	39 63,9%	16 26,2%	2 3,3%	4 6,6%	61 100,0%
Gesamt	Anzahl % von Zufrieden mit Personalausstattung	170 52,5%	98 30,2%	9 2,8%	47 14,5%	324 100,0%	

Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber	trifft überhaupt nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber	2 28,6%	5 71,4%	0 ,0%	0 ,0%	7 100,0%
	trifft eher nicht zu	Anzahl % von Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber	9 42,9%	3 14,3%	1 4,8%	8 38,1%	21 100,0%
	teils teils	Anzahl % von Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber	51 50,0%	35 34,3%	2 2,0%	14 13,7%	102 100,0%
	trifft eher zu	Anzahl % von Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber	70 53,0%	37 28,0%	5 3,8%	20 15,2%	132 100,0%
	trifft völlig zu	Anzahl % von Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber	38 59,4%	19 29,7%	1 1,6%	6 9,4%	64 100,0%
Gesamt	Anzahl % von Zufrieden mit Universität als Arbeitgeber	170 52,1%	99 30,4%	9 2,8%	48 14,7%	326 100,0%	

Gestörte Balance Arbeit und Privates * Altersgruppe Kreuztabelle

			Altersgruppe			Gesamt
			bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 49 Jahre	
Gestörte Balance Arbeit und Privates	stimme voll zu	Anzahl	7	6	4	17
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	41,2%	35,3%	23,5%	100,0%
	stimme eher zu	Anzahl	21	14	7	42
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	unentschieden	Anzahl	21	14	10	45
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	46,7%	31,1%	22,2%	100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl	34	37	33	104
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	32,7%	35,6%	31,7%	100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl	43	39	34	116
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	37,1%	33,6%	29,3%	100,0%
Gesamt	Anzahl	126	110	88	324	
	% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	38,9%	34,0%	27,2%	100,0%	

Gestörte Balance Arbeit und Privates * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Gestörte Balance Arbeit und Privates	stimme voll zu	Anzahl	9	8	17
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	52,9%	47,1%	100,0%
	stimme eher zu	Anzahl	29	13	42
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	69,0%	31,0%	100,0%
	unentschieden	Anzahl	18	27	45
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	40,0%	60,0%	100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl	59	45	104
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	56,7%	43,3%	100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl	84	32	116
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	72,4%	27,6%	100,0%
Gesamt		Anzahl	199	125	324
		% von Gestörte Balance Arbeit und Privates	61,4%	38,6%	100,0%

Zu hoher Zeitaufwand * Altersgruppe Kreuztabelle

			Altersgruppe			Gesamt
			bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 49 Jahre	
Zu hoher Zeitaufwand	stimme voll zu	Anzahl	9	8	5	22
		% von Zu hoher Zeitaufwand	40,9%	36,4%	22,7%	100,0%
	stimme eher zu	Anzahl	29	17	9	55
		% von Zu hoher Zeitaufwand	52,7%	30,9%	16,4%	100,0%
	unentschieden	Anzahl	20	12	7	39
		% von Zu hoher Zeitaufwand	51,3%	30,8%	17,9%	100,0%
stimme eher nicht zu	Anzahl	29	36	31	96	
	% von Zu hoher Zeitaufwand	30,2%	37,5%	32,3%	100,0%	
stimme nicht zu	Anzahl	39	37	36	112	
	% von Zu hoher Zeitaufwand	34,8%	33,0%	32,1%	100,0%	
Gesamt		Anzahl	126	110	88	324
		% von Zu hoher Zeitaufwand	38,9%	34,0%	27,2%	100,0%

Zu hoher Zeitaufwand * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Zu hoher Zeitaufwand	stimme voll zu	Anzahl % von Zu hoher Zeitaufwand	15 68,2%	7 31,8%	22 100,0%
	stimme eher zu	Anzahl % von Zu hoher Zeitaufwand	32 58,2%	23 41,8%	55 100,0%
	unentschieden	Anzahl % von Zu hoher Zeitaufwand	16 41,0%	23 59,0%	39 100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl % von Zu hoher Zeitaufwand	62 64,6%	34 35,4%	96 100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl % von Zu hoher Zeitaufwand	74 66,1%	38 33,9%	112 100,0%
Gesamt		Anzahl % von Zu hoher Zeitaufwand	199 61,4%	125 38,6%	324 100,0%

Dinge zuhause bleiben liegen * Altersgruppe Kreuztabelle

			Altersgruppe			Gesamt
			bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 49 Jahre	
Dinge zuhause bleiben liegen	stimme voll zu	Anzahl	13	7	6	26
		% von Dinge zuhause bleiben liegen	50,0%	26,9%	23,1%	100,0%
	stimme eher zu	Anzahl	39	24	12	75
		% von Dinge zuhause bleiben liegen	52,0%	32,0%	16,0%	100,0%
	unentschieden	Anzahl	17	14	9	40
		% von Dinge zuhause bleiben liegen	42,5%	35,0%	22,5%	100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl	23	28	28	79
		% von Dinge zuhause bleiben liegen	29,1%	35,4%	35,4%	100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl	33	37	34	104
		% von Dinge zuhause bleiben liegen	31,7%	35,6%	32,7%	100,0%
Gesamt	Anzahl	125	110	89	324	
	% von Dinge zuhause bleiben liegen	38,6%	34,0%	27,5%	100,0%	

Dinge zuhause bleiben liegen * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Dinge zuhause bleiben liegen	stimme voll zu	Anzahl % von Dinge zuhause bleiben liegen	18 69,2%	8 30,8%	26 100,0%
	stimme eher zu	Anzahl % von Dinge zuhause bleiben liegen	39 52,7%	35 47,3%	74 100,0%
	unentschieden	Anzahl % von Dinge zuhause bleiben liegen	18 45,0%	22 55,0%	40 100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl % von Dinge zuhause bleiben liegen	57 72,2%	22 27,8%	79 100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl % von Dinge zuhause bleiben liegen	68 64,8%	37 35,2%	105 100,0%
Gesamt	Anzahl % von Dinge zuhause bleiben liegen	200 61,7%	124 38,3%	324 100,0%	

Arbeitsstress behindert private Pflichten * Altersgruppe Kreuztabelle

			Altersgruppe			Gesamt
			bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 49 Jahre	
Arbeitsstress behindert private Pflichten	stimme voll zu	Anzahl	9	11	4	24
		% von Arbeitsstress behindert private Pflichten	37,5%	45,8%	16,7%	100,0%
	stimme eher zu	Anzahl	32	20	12	64
		% von Arbeitsstress behindert private Pflichten	50,0%	31,3%	18,8%	100,0%
	unentschieden	Anzahl	25	16	12	53
		% von Arbeitsstress behindert private Pflichten	47,2%	30,2%	22,6%	100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl	28	26	32	86
		% von Arbeitsstress behindert private Pflichten	32,6%	30,2%	37,2%	100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl	32	37	28	97
		% von Arbeitsstress behindert private Pflichten	33,0%	38,1%	28,9%	100,0%
Gesamt		Anzahl	126	110	88	324
		% von Arbeitsstress behindert private Pflichten	38,9%	34,0%	27,2%	100,0%

Arbeitsstress behindert private Pflichten * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Arbeitsstress behindert private Pflichten	stimme voll zu	Anzahl % von Arbeitsstress behindert private Pflichten	15 62,5%	9 37,5%	24 100,0%
	stimme eher zu	Anzahl % von Arbeitsstress behindert private Pflichten	39 60,9%	25 39,1%	64 100,0%
	unentschieden	Anzahl % von Arbeitsstress behindert private Pflichten	25 48,1%	27 51,9%	52 100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl % von Arbeitsstress behindert private Pflichten	52 60,5%	34 39,5%	86 100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl % von Arbeitsstress behindert private Pflichten	68 69,4%	30 30,6%	98 100,0%
Gesamt		Anzahl % von Arbeitsstress behindert private Pflichten	199 61,4%	125 38,6%	324 100,0%

Private Pläne nicht einhaltbar * Altersgruppe Kreuztabelle

			Altersgruppe			Gesamt
			bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 49 Jahre	
Private Pläne nicht einhaltbar	stimme voll zu	Anzahl	10	12	4	26
		% von Private Pläne nicht einhaltbar	38,5%	46,2%	15,4%	100,0%
	stimme eher zu	Anzahl	37	19	14	70
		% von Private Pläne nicht einhaltbar	52,9%	27,1%	20,0%	100,0%
	unentschieden	Anzahl	19	10	10	39
% von Private Pläne nicht einhaltbar	48,7%	25,6%	25,6%	100,0%		
stimme eher nicht zu	Anzahl	31	38	28	97	
	% von Private Pläne nicht einhaltbar	32,0%	39,2%	28,9%	100,0%	
stimme nicht zu	Anzahl	29	31	32	92	
	% von Private Pläne nicht einhaltbar	31,5%	33,7%	34,8%	100,0%	
Gesamt	Anzahl	126	110	88	324	
	% von Private Pläne nicht einhaltbar	38,9%	34,0%	27,2%	100,0%	

Private Pläne nicht einhaltbar * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Private Pläne nicht einhaltbar	stimme voll zu	Anzahl % von Private Pläne nicht einhaltbar	17 65,4%	9 34,6%	26 100,0%
	stimme eher zu	Anzahl % von Private Pläne nicht einhaltbar	40 57,1%	30 42,9%	70 100,0%
	unentschieden	Anzahl % von Private Pläne nicht einhaltbar	19 48,7%	20 51,3%	39 100,0%
	stimme eher nicht zu	Anzahl % von Private Pläne nicht einhaltbar	59 60,2%	39 39,8%	98 100,0%
	stimme nicht zu	Anzahl % von Private Pläne nicht einhaltbar	64 70,3%	27 29,7%	91 100,0%
Gesamt		Anzahl % von Private Pläne nicht einhaltbar	199 61,4%	125 38,6%	324 100,0%

Gesundheitszustand im allgemeinen * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Gesundheitszustand im allgemeinen	schlecht	Anzahl	11	4	1	3	19
		% von Stellung	6,5%	4,0%	11,1%	6,3%	5,9%
	weder noch	Anzahl	22	13	0	10	45
		% von Stellung	13,1%	13,1%	,0%	20,8%	13,9%
	gut	Anzahl	96	58	6	28	188
		% von Stellung	57,1%	58,6%	66,7%	58,3%	58,0%
	sehr gut	Anzahl	39	24	2	7	72
		% von Stellung	23,2%	24,2%	22,2%	14,6%	22,2%
Gesamt	Anzahl	168	99	9	48	324	
	% von Stellung	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Auswirkungen der Gesundheit auf Leistungsfähigkeit * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Auswirkungen der Gesundheit auf Leistungsfähigkeit	sehr schlecht	Anzahl	2	1	0	0	3
		% von Stellung	1,2%	1,0%	,0%	,0%	,9%
	schlecht	Anzahl	9	7	1	4	21
		% von Stellung	5,4%	7,2%	11,1%	8,5%	6,5%
	weder noch	Anzahl	41	24	1	15	81
		% von Stellung	24,4%	24,7%	11,1%	31,9%	25,2%
	gut	Anzahl	92	53	4	27	176
		% von Stellung	54,8%	54,6%	44,4%	57,4%	54,8%
	sehr gut	Anzahl	24	12	3	1	40
		% von Stellung	14,3%	12,4%	33,3%	2,1%	12,5%
Gesamt	Anzahl	168	97	9	47	321	
	% von Stellung	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Auswirkungen der Gesundheit auf Freizeit * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Auswirkungen der Gesundheit auf Freizeit	sehr schlecht	Anzahl	3	2	0	0	5
		% von Stellung	1,8%	2,1%	,0%	,0%	1,6%
	schlecht	Anzahl	16	8	2	9	35
		% von Stellung	9,6%	8,3%	22,2%	18,8%	10,9%
	weder noch	Anzahl	31	24	1	12	68
		% von Stellung	18,6%	25,0%	11,1%	25,0%	21,3%
	gut	Anzahl	89	47	3	24	163
		% von Stellung	53,3%	49,0%	33,3%	50,0%	50,9%
	sehr gut	Anzahl	28	15	3	3	49
		% von Stellung	16,8%	15,6%	33,3%	6,3%	15,3%
Gesamt	Anzahl	167	96	9	48	320	
	% von Stellung	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Krankheitstage recodiert * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Krankheitstage recodiert	keinen Tag	Anzahl	45	37	82
		% von Geschlecht	23,9%	31,1%	26,7%
	bis zu fünf Tage	Anzahl	90	60	150
		% von Geschlecht	47,9%	50,4%	48,9%
	6-10 Tage	Anzahl	29	12	41
		% von Geschlecht	15,4%	10,1%	13,4%
	11 u.m. Tage	Anzahl	24	10	34
		% von Geschlecht	12,8%	8,4%	11,1%
Gesamt	Anzahl	188	119	307	
	% von Geschlecht	100,0%	100,0%	100,0%	

Krankheitstage recodiert * Altersgruppe Kreuztabelle

			Altersgruppe			Gesamt
			bis 39 Jahre	40 bis 49 Jahre	über 49 Jahre	
Krankheitstage recodiert	keinen Tag	Anzahl	38	21	22	81
		% von Altersgruppe	32,2%	20,2%	25,9%	26,4%
	bis zu fünf Tage	Anzahl	59	52	40	151
		% von Altersgruppe	50,0%	50,0%	47,1%	49,2%
	6-10 Tage	Anzahl	15	18	8	41
		% von Altersgruppe	12,7%	17,3%	9,4%	13,4%
	11 u.m. Tage	Anzahl	6	13	15	34
		% von Altersgruppe	5,1%	12,5%	17,6%	11,1%
Gesamt	Anzahl	118	104	85	307	
	% von Altersgruppe	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Krankheitstage recodiert * Stellung Kreuztabelle

			Stellung				Gesamt
			Arbeiter und Angestellte nichtwissenschaftlich	Angestellte wissenschaftlich	Beamte einfacher und mittlerer Dienst	Beamte gehobener und höherer Dienst	
Krankheitstage recodiert	keinen Tag	Anzahl	40	29	1	12	82
		% von Stellung	25,5%	29,9%	11,1%	26,7%	26,6%
	bis zu fünf Tage	Anzahl	76	50	4	21	151
		% von Stellung	48,4%	51,5%	44,4%	46,7%	49,0%
	6-10 Tage	Anzahl	23	12	3	3	41
		% von Stellung	14,6%	12,4%	33,3%	6,7%	13,3%
	11 u.m. Tage	Anzahl	18	6	1	9	34
		% von Stellung	11,5%	6,2%	11,1%	20,0%	11,0%
Gesamt	Anzahl	157	97	9	45	308	
	% von Stellung	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	