

---

# Wissenschaftliche Mitarbeiter an Hochschulen – Belastungen und Ressourcen

# Gliederung

---

1. Problemlage  
Hochschulen – Kontinuität und Wandel
2. Wissenschaftliche Mitarbeiter
  1. Belastungen und Ressourcen
  2. Unbefristete und befristete Mitarbeiter
3. Empfehlungen

---

Es ist schlimm genug, ... dass man jetzt nichts mehr für sein ganzes Leben lernen kann. Unsere Vorfahren hielten sich an den Unterricht, den sie in ihrer Jugend empfangen; wir aber müssen jetzt alle fünf Jahre umlernen, wenn wir nicht ganz aus der Mode kommen wollen.

J.W.v. Goethe

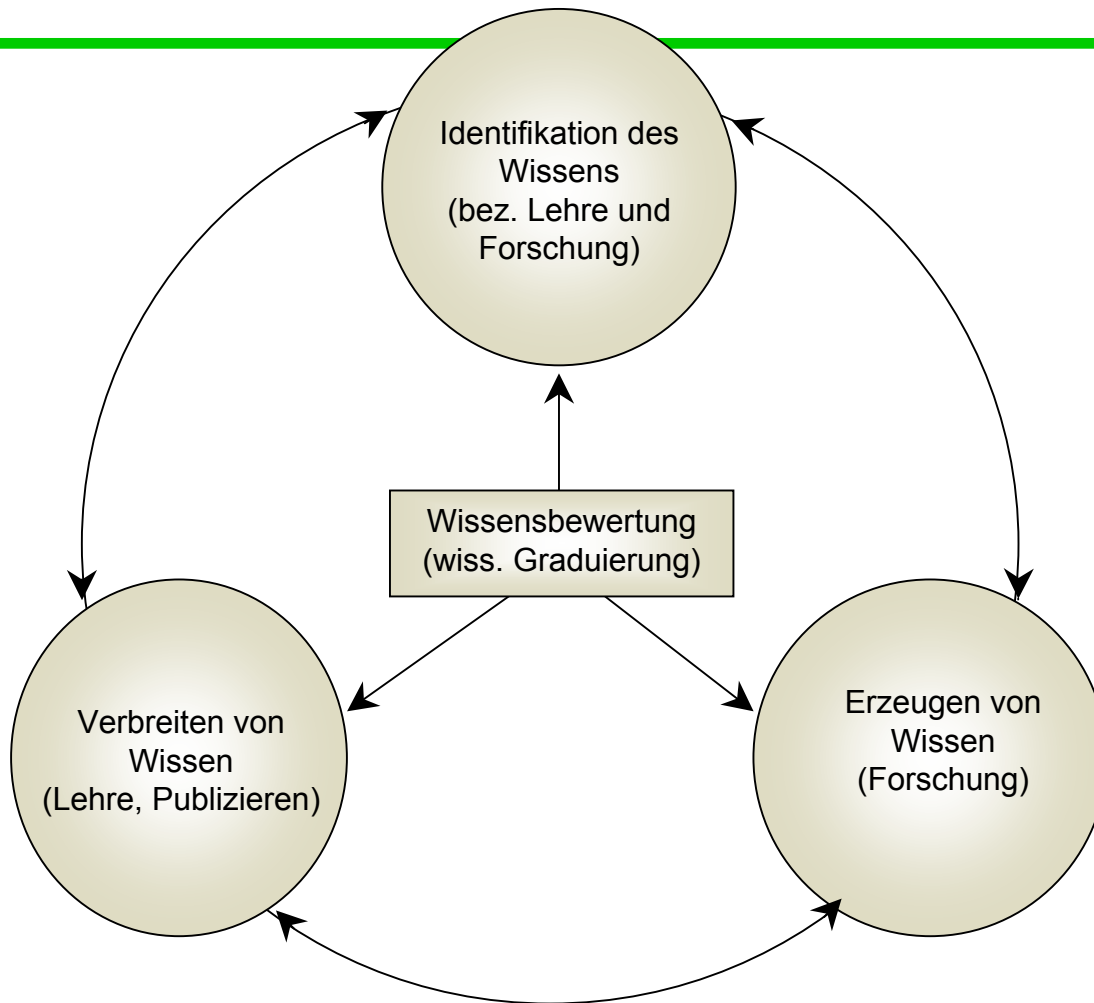
Die Wahlverwandtschaften, 1809

# Kontinuität

---

- ◆ Forschung - Erzeugen von Wissen
- ◆ Lehre - Verbreiten von Wissen
- ◆ Prüfungen - Diagnose von Wissen
- ◆ Publizieren - Dokumentieren von Wissen
- ◆ (Umsetzen – Anwendung von Wissen)

## ► Wissensmanagement



# Wandel

---

- ◆ Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse
- ◆ Teilzeitstellen
- ◆ Leistungs-, / Zeitdruck unter (internationaler) Konkurrenz
- ◆ Wachsende Studierendenzahlen und gestufte Studiengänge
- ◆ Fundraising
- ◆ Selbstmanagement (Erhalt employability)

Work-life Balance?

# Wichtigste Stressoren und Folgen

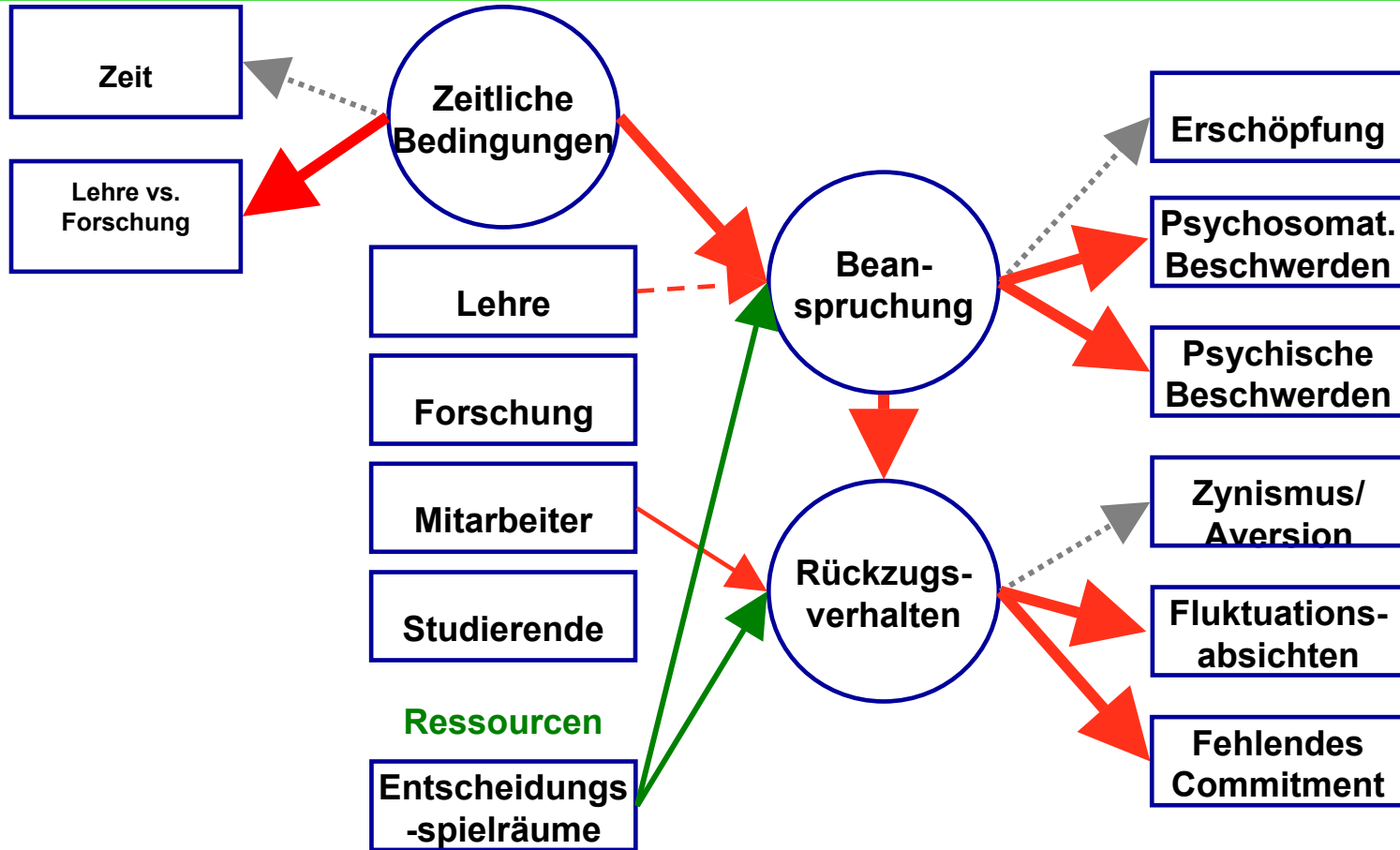
Hogan, Carlson & Dua, 2002; Hawai N=309)

---

- ◆ Mehrarbeit, Arbeit anderer übernehmen
- ◆ Häufige Unterbrechungen
- ◆ Termindruck, kritische Entscheidungen „on the spot“
- ◆ Unzureichende Ausstattung
- ◆ Exzessive Bürokratie, „unfähiges“ Verwaltungspersonal
- ◆ Unzureichende Bezahlung
  
- ◆ **Folgen:** Negative Einstellung zur Organisation,  
Stresserleben  
Negative Emotionen

# Arbeitsbelastungen (Taris et al., 2001)

## Stressoren





# Arbeitszufriedenheit und Gesundheit (1)

Winefield & Jarrett, 2001; Australien, N=2040

---

## ◆ Hohe Zufriedenheit

- Autonomie
- Entscheidungsspielraum
- Verantwortung
- Obere Statusgruppe (Professoren, Dekane)



Seelische Gesundheit

## ◆ Geringe Zufriedenheit, Unzufriedenheit

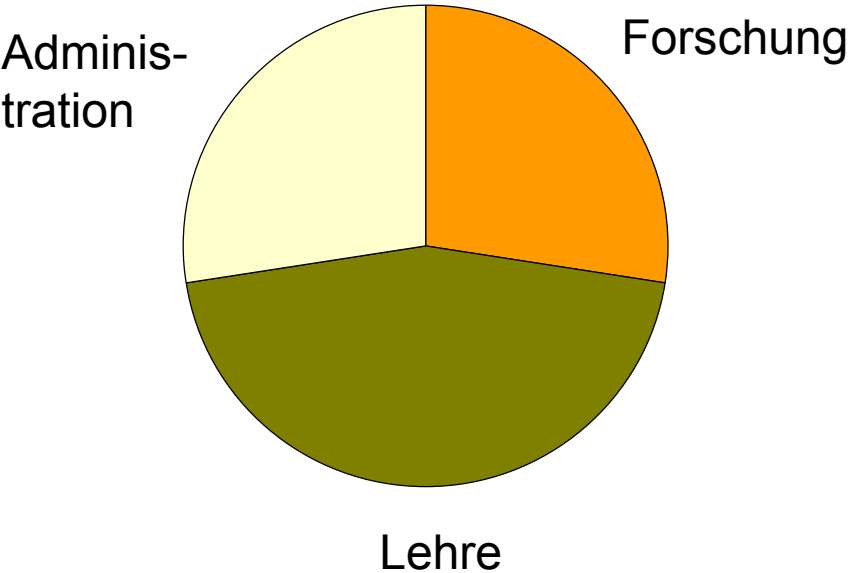
- Ausstattung
- Karrierechancen
- Management der Hochschule
- Mitarbeiter, die forschen und lehren
- Befristete Mitarbeiter



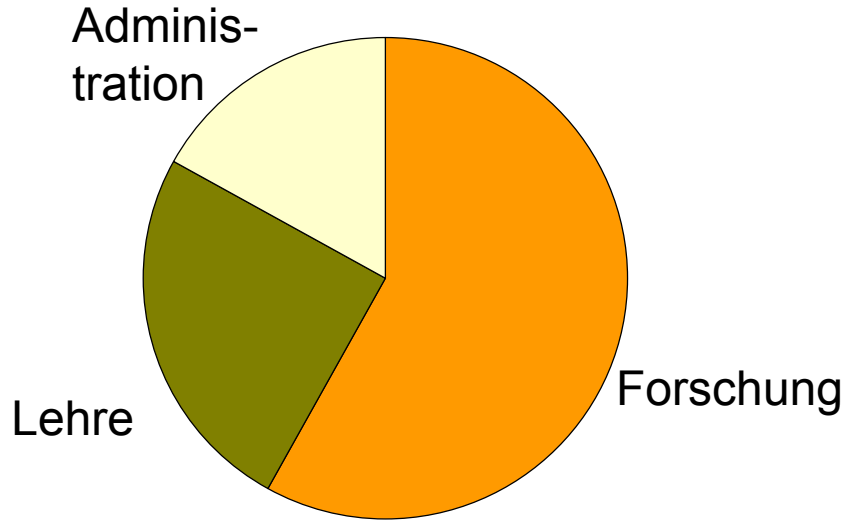
Gesundheitsbeeinträchtigungen

# Zeitbudget wissenschaftlicher Mitarbeiter (2) (Pitack, 2004)

Unbefristete Mitarbeiter

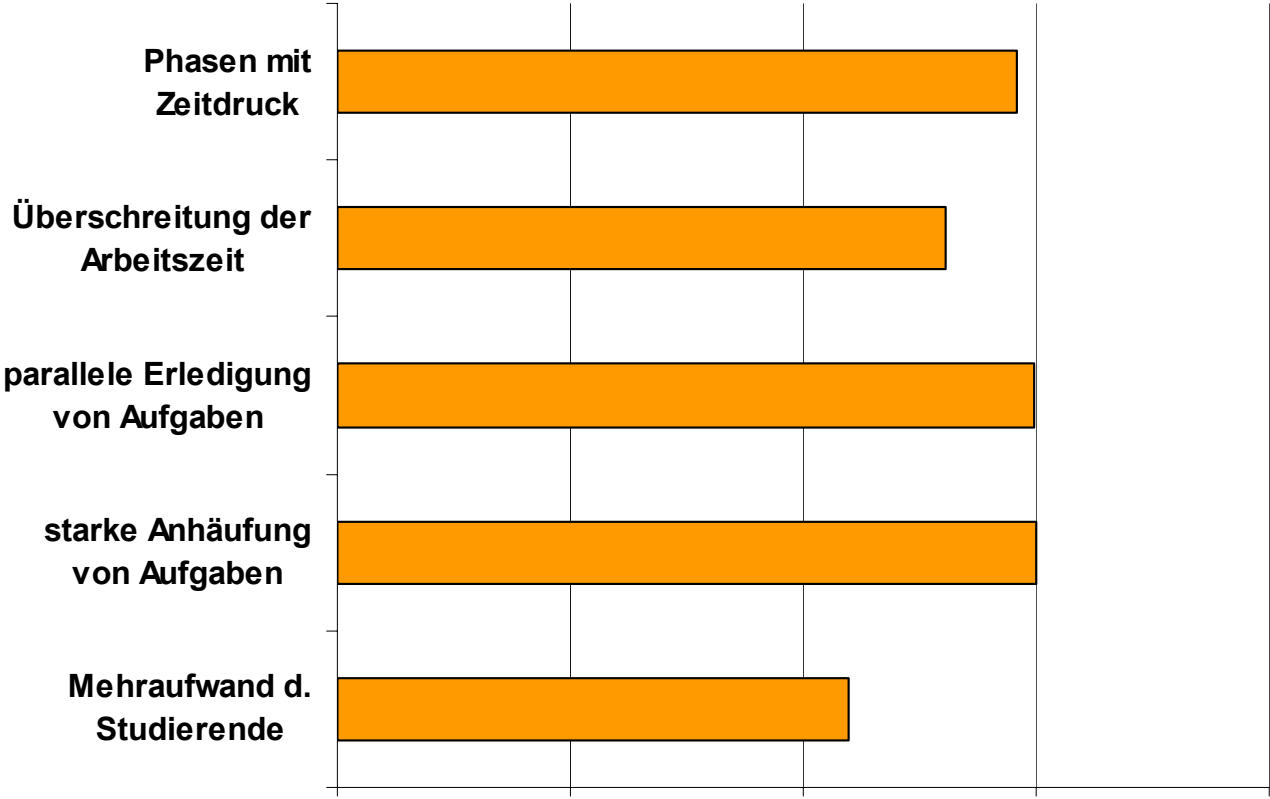


Befristete Mitarbeiter



# Belastungen wissenschaftlicher Mitarbeiter

(Pitack, 2004; N=161)



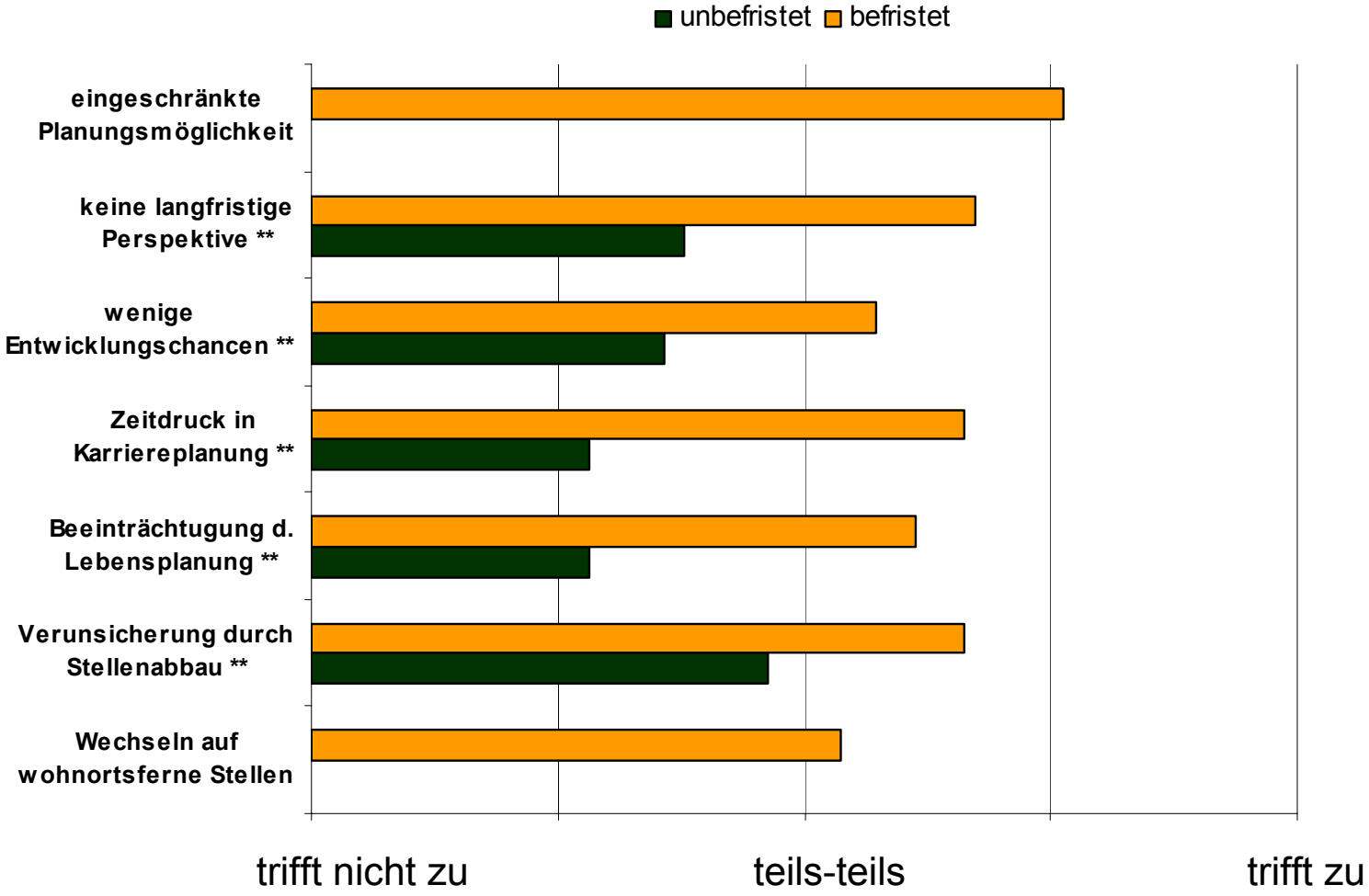
trifft nicht zu

teils-teils

trifft zu

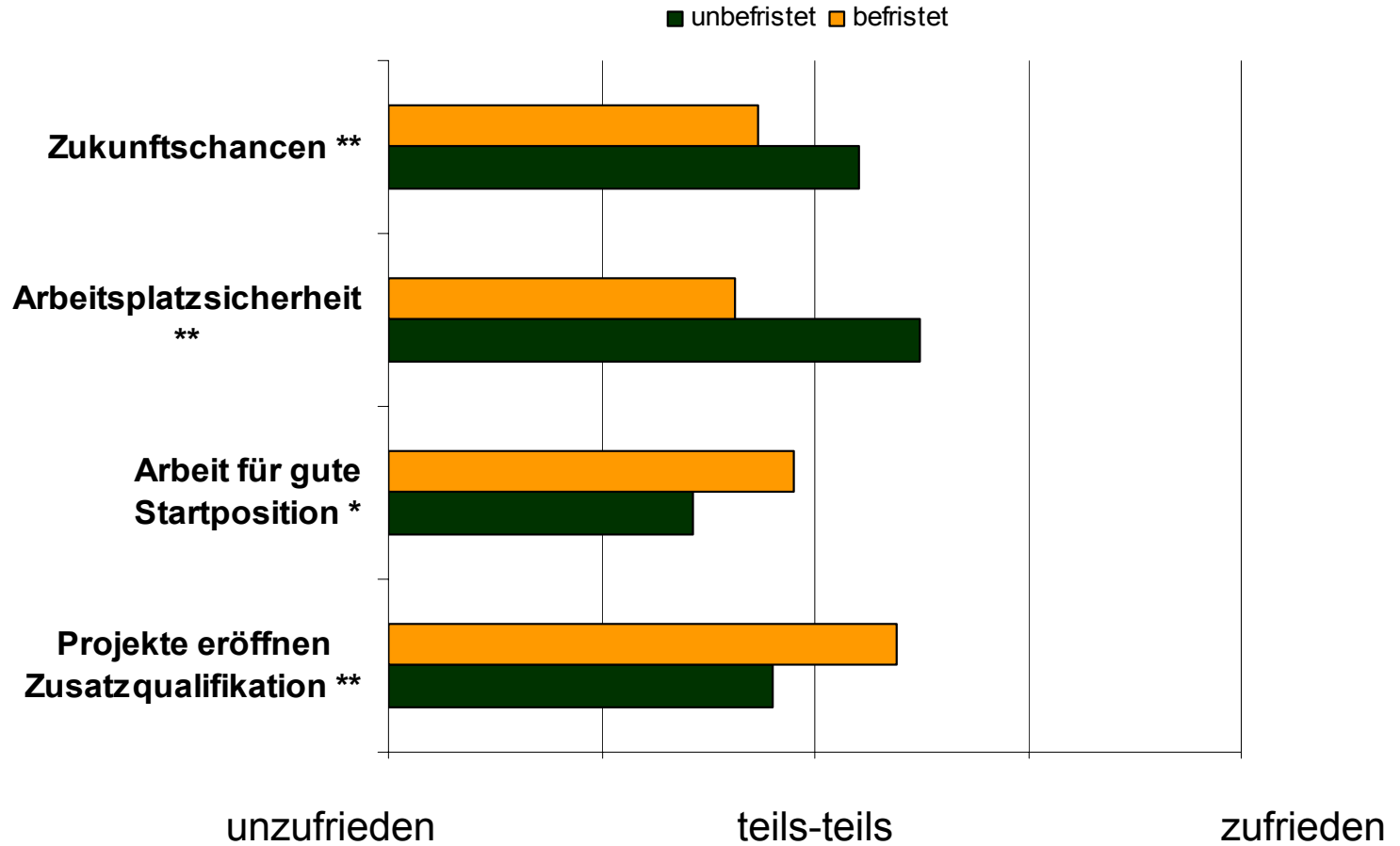
# Belastungen bei wissenschaftlichen Mitarbeitern

(Pitack, 2004)



# Ressourcen bei wissenschaftlichen Mitarbeitern

(Pitack, 2004)



# Empfehlungen (1)

## Interne Hochschulorganisation

---

Serviceorientierung der Verwaltung

Transparenz hochschulinterner Abläufe

Vereinfachung Verwaltungsprozesse (DV)

Dezentralisierung von Entscheidungen

Kommunikations- und Anerkennungskultur

Unterstützungsnetzwerke

► Hochschulen als **moderne** Organisationen

# Empfehlungen (2)

## Wissenschaftliche Mitarbeiter

---

### Weiter- und Fortbildungen

- ◆ Hochschuldidaktik
- ◆ Betriebswirtschaftliches Basiswissen
- ◆ Kollegiale Supervision
- ◆ Zeit-, Stress-, Konfliktmanagement
- ◆ Gesundheitsverhalten
  - ▶ work-life balance
  - ▶ Erhalt, Förderung von Employability



# Studierende Belastungen und Ressourcen

---

# Studierquoten (EURO STUDENT Report 2003)

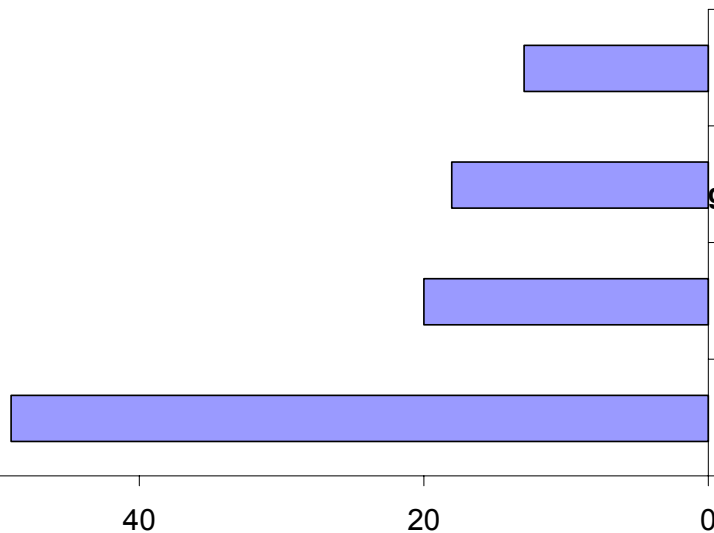
---

◆ Finnland	67 %
◆ Niederlande	54 %
◆ Irland	45 %
◆ Italien	40 %
◆ Frankreich	35 %
◆ Deutschland	31 %
◆ Österreich	29 %

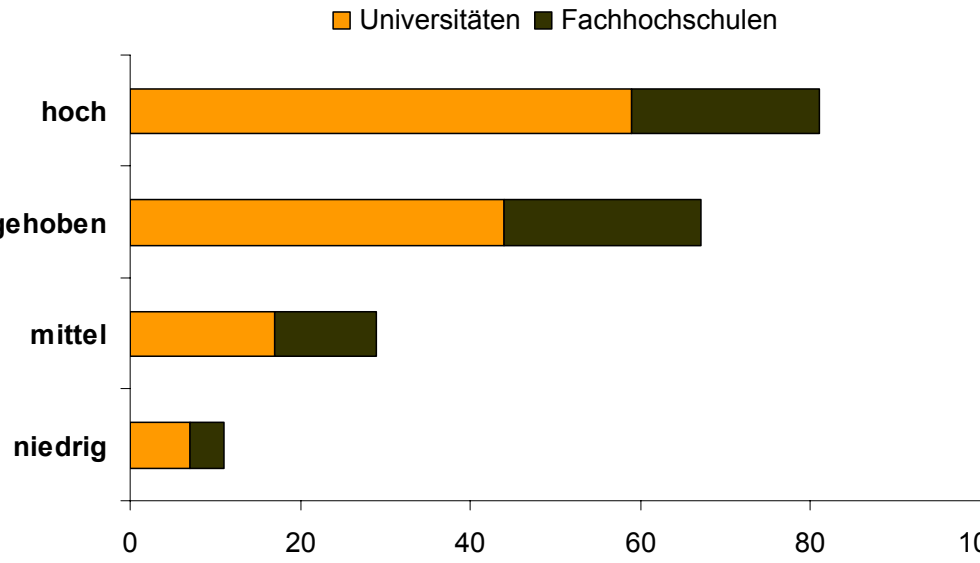
# Bildungsbeteiligung

(DSW/HIS 17. Sozialerhebung)

Anteil der 19-24jährigen nach sozialer Herkunft (in %)

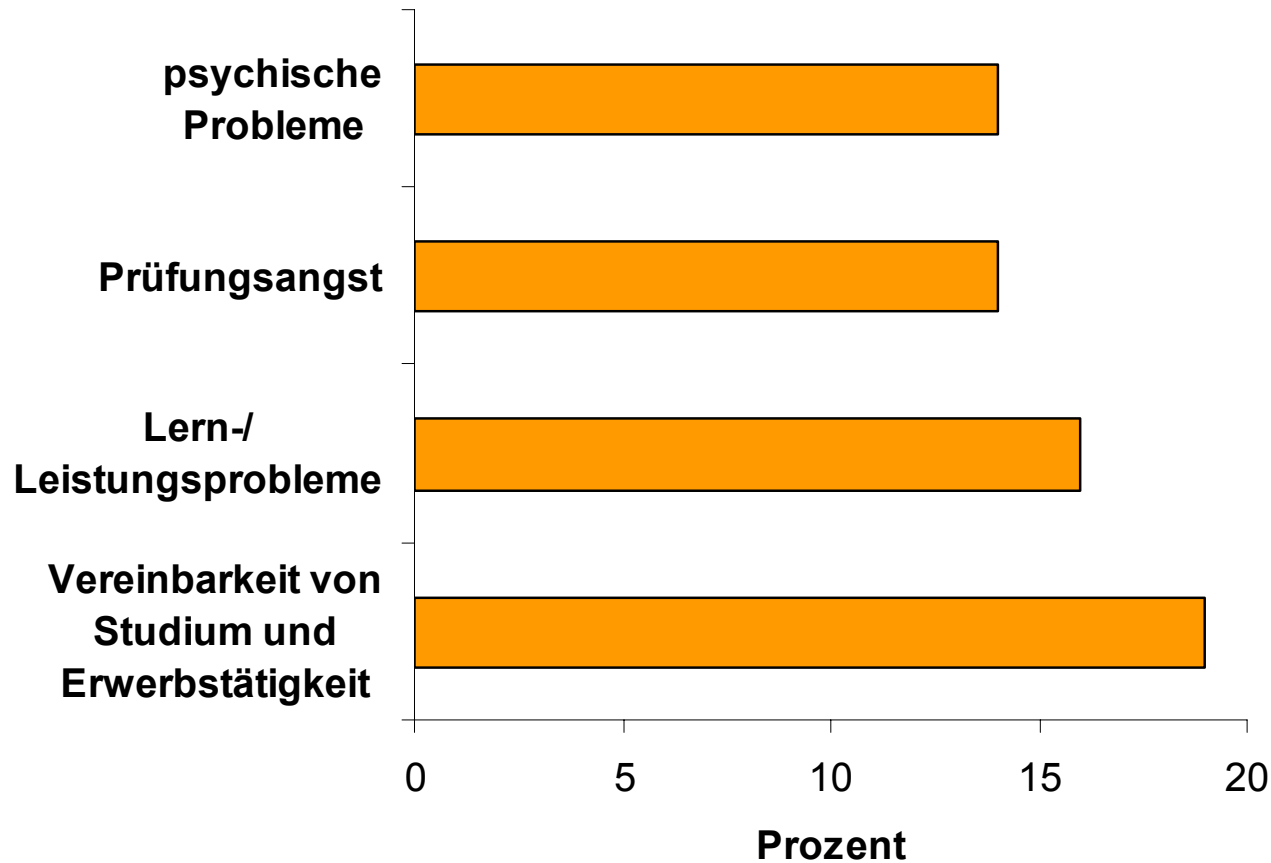


Bildungsbeteiligungsquote (in %)

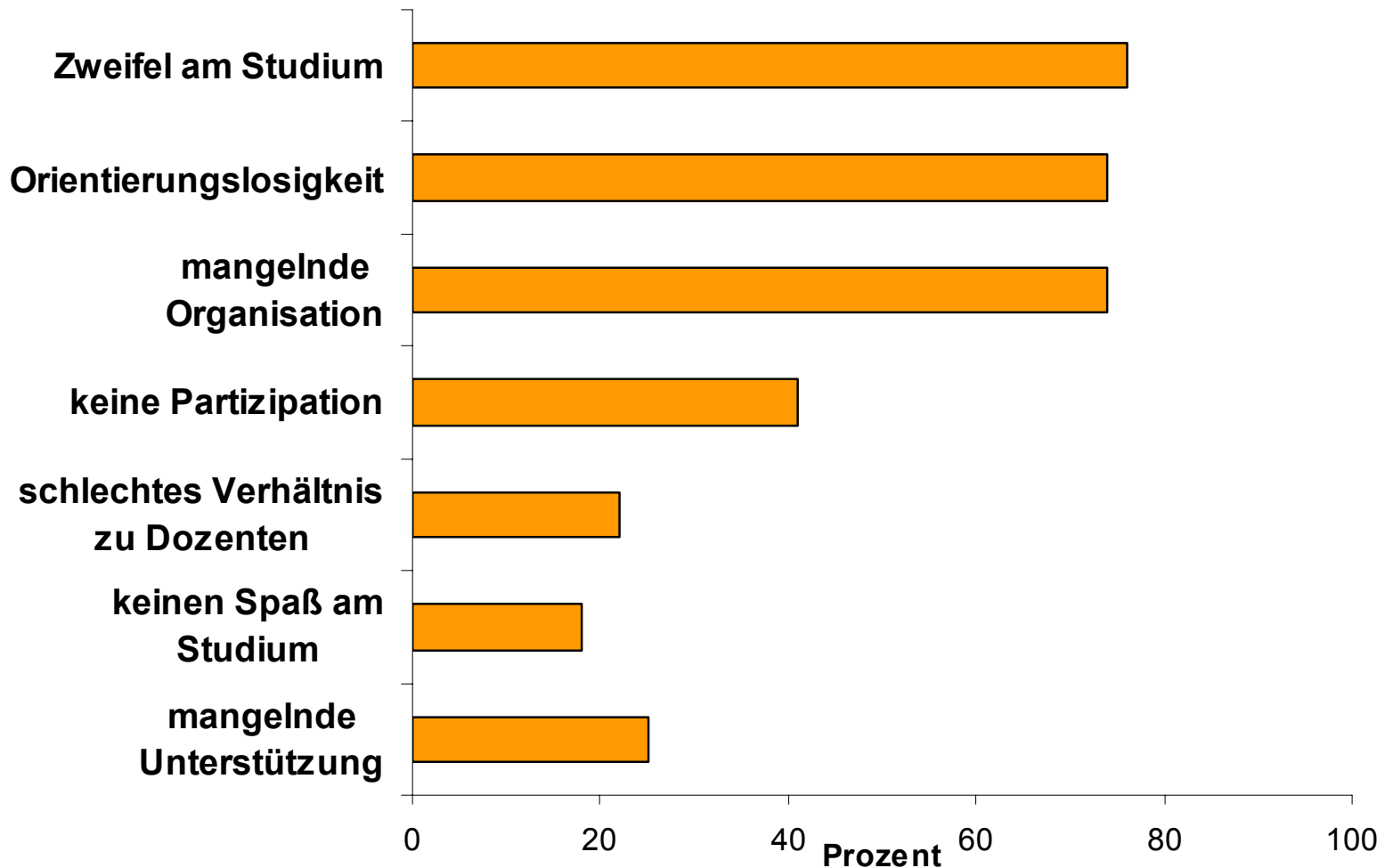


# Beratungs- und Informationsbedarf

(Auszug; Studierende im Erststudium; DSW/HIS 17. Sozialerhebung)

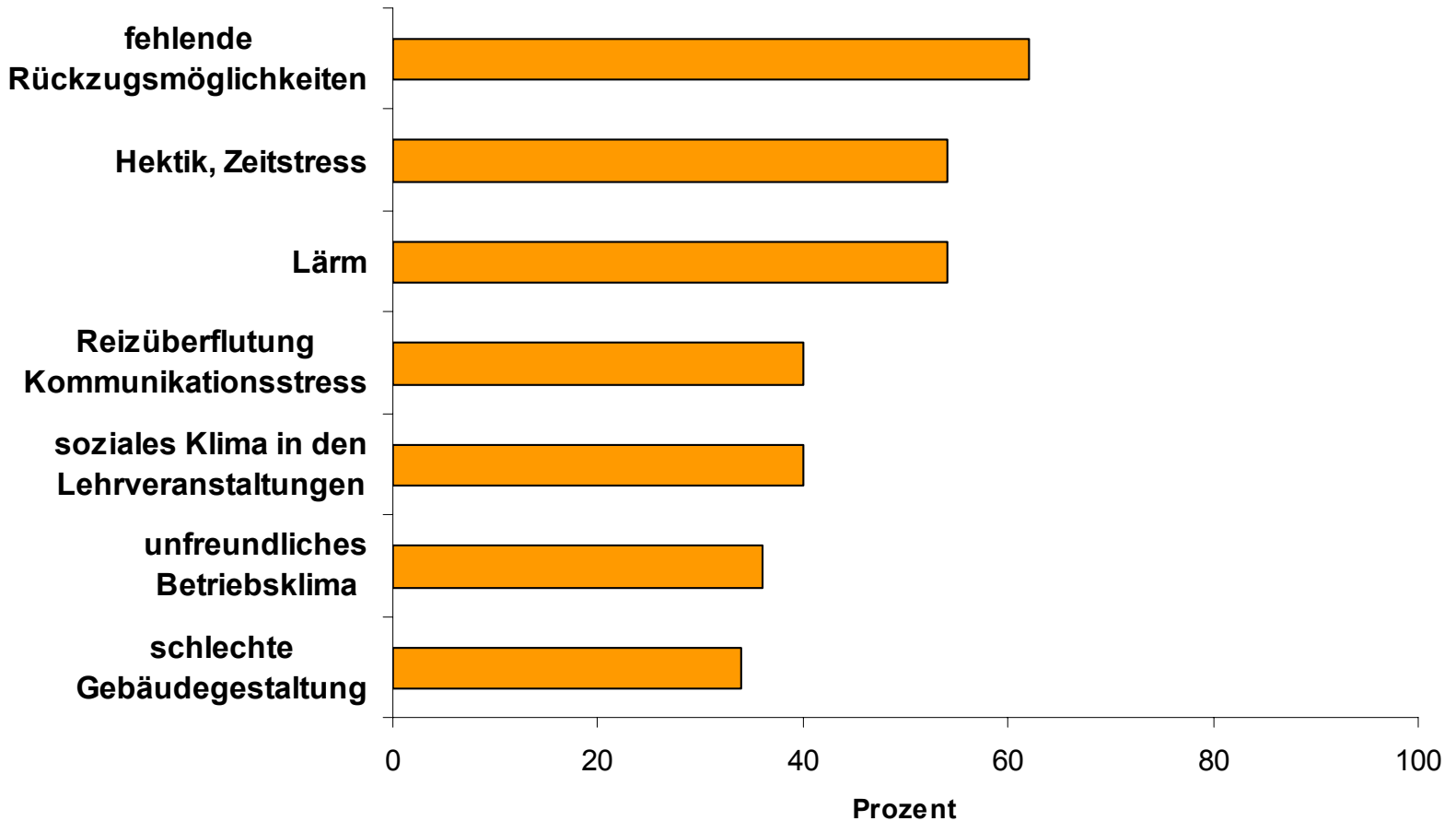


# Belastungen im Studium (Stock, Krämer, 2000) (N=197)



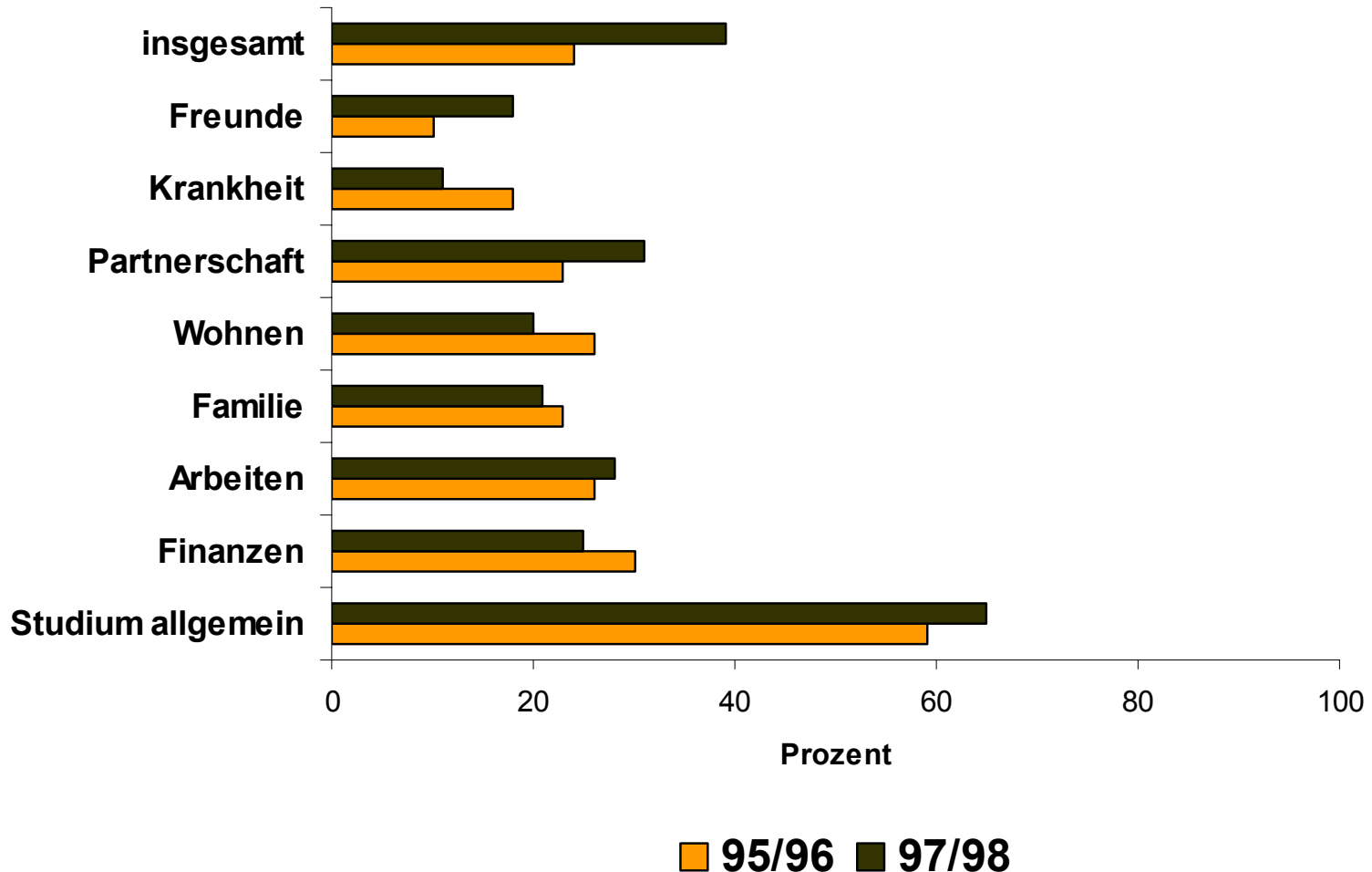
# Belastungen durch Studienbedingungen

(Stock, Krämer, 2000) (N=197)



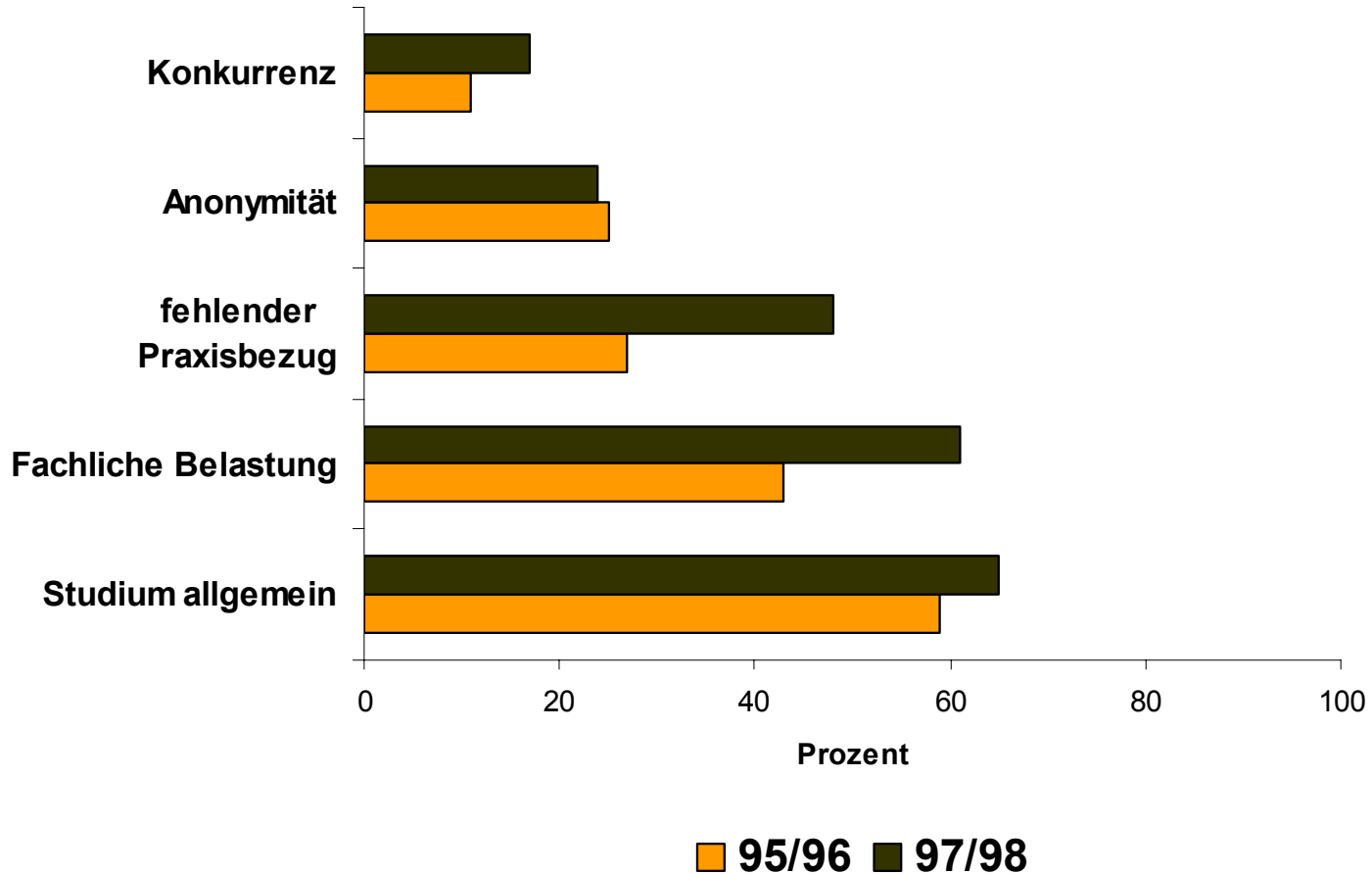
# Psychosoziale Belastungen im Studienverlauf

(Stock, Krämer, 2000) (N=166)



# Studienspezifische Belastungen im Studienverlauf

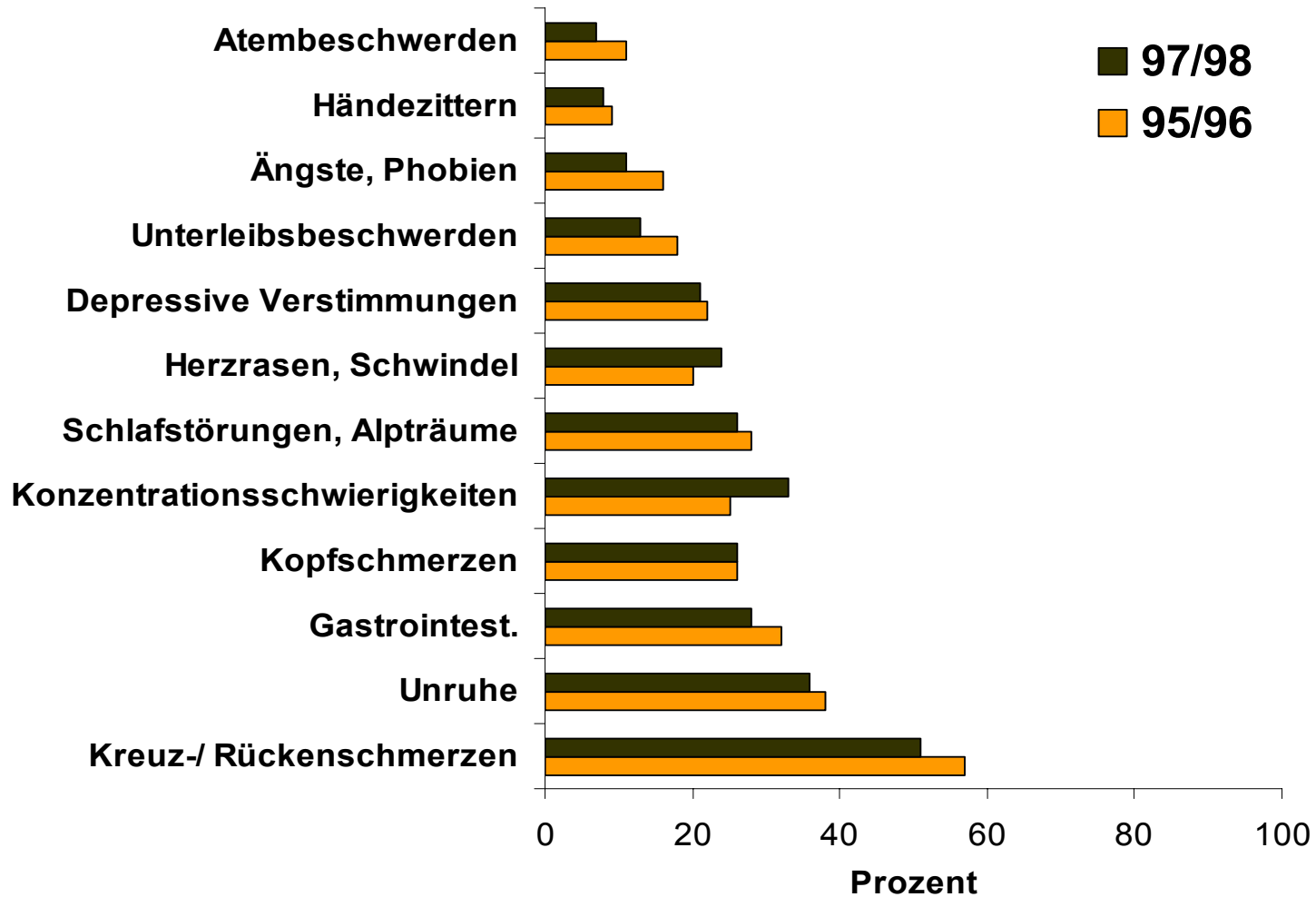
(Stock, Krämer, 2000) (N=166)



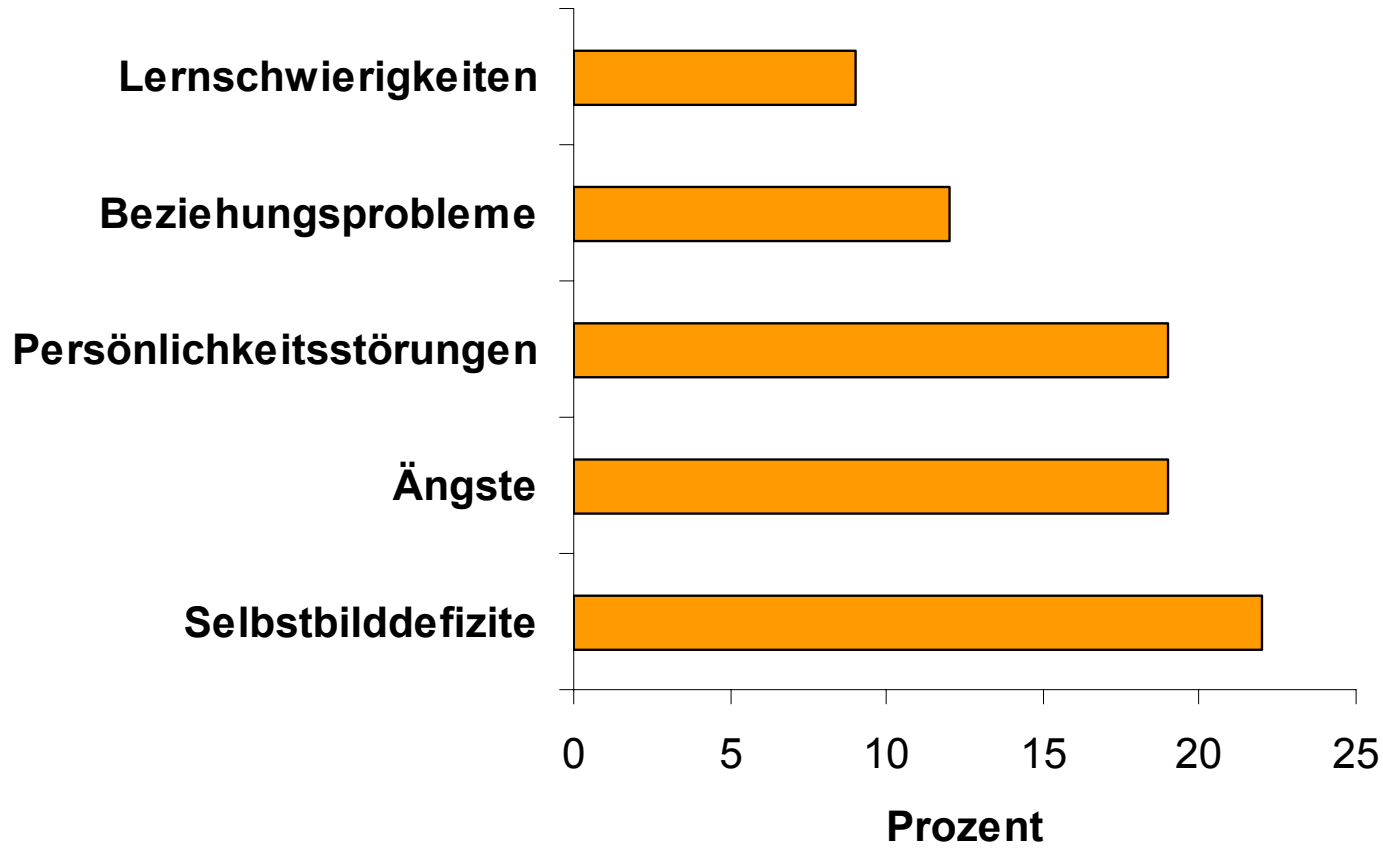


# Selbstberichtete Beschwerden im Studienverlauf

(Stock, Krämer, 2000) (N=166)

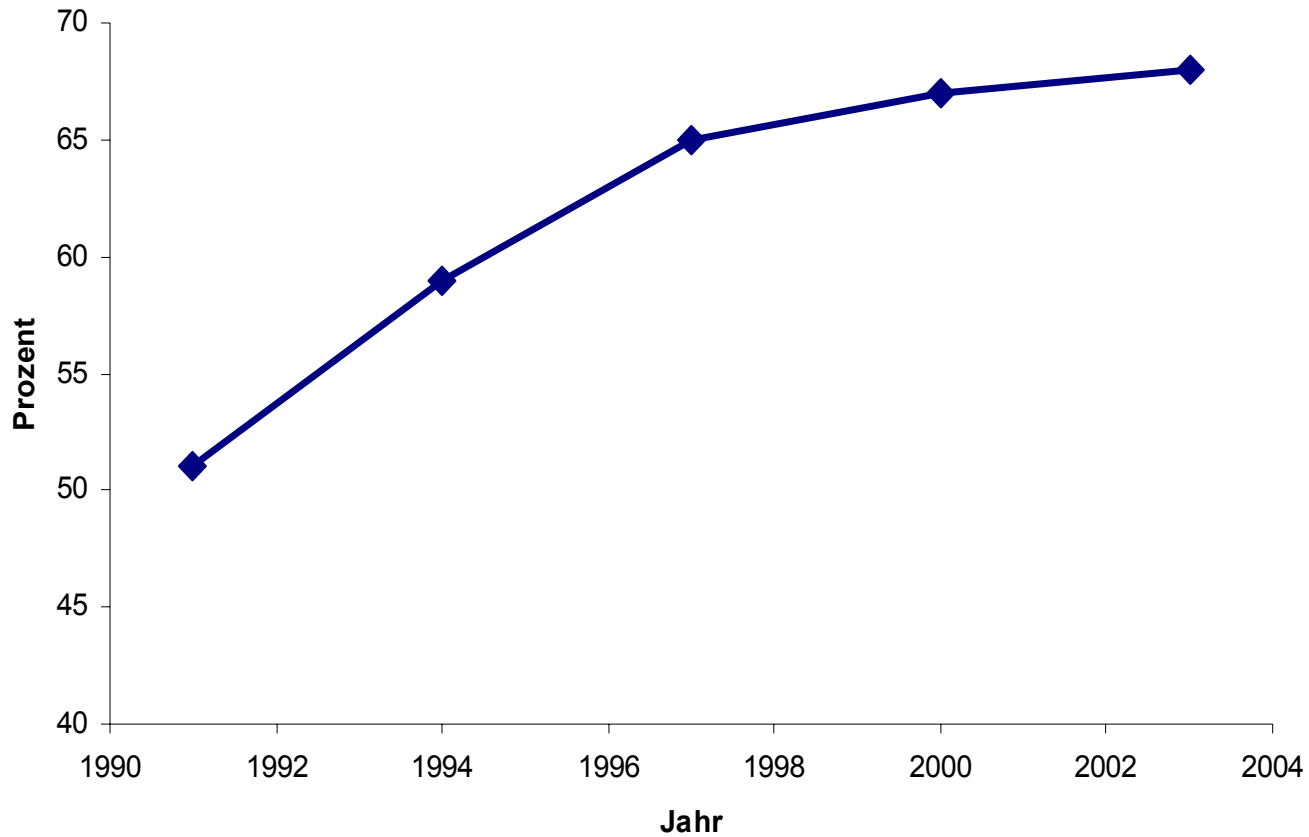


# Anlässe psychologischer Beratung an der Universität Potsdam (AK Gesundheit, 2001)

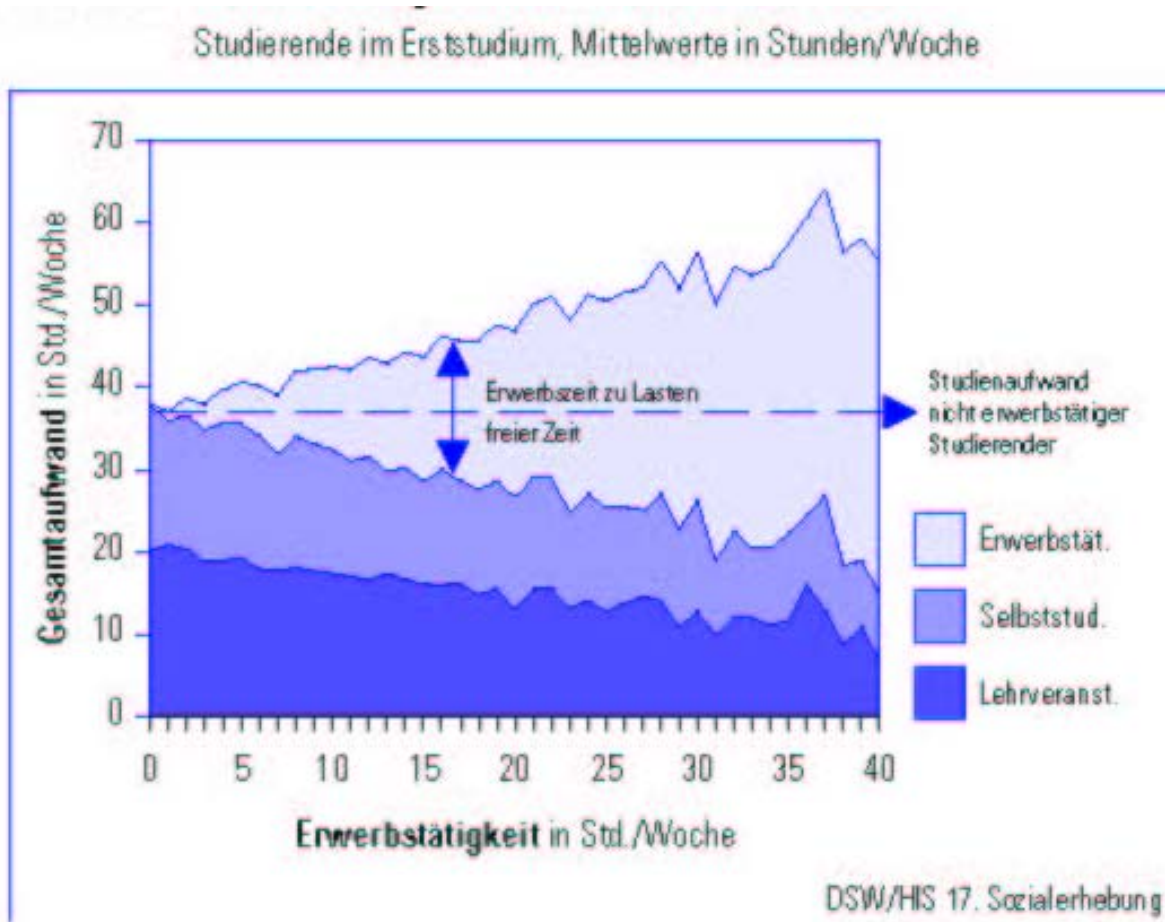


# Erwerbstätigenquoten Studierender

(DSW/HIS 17. Sozialerhebung, 2003)

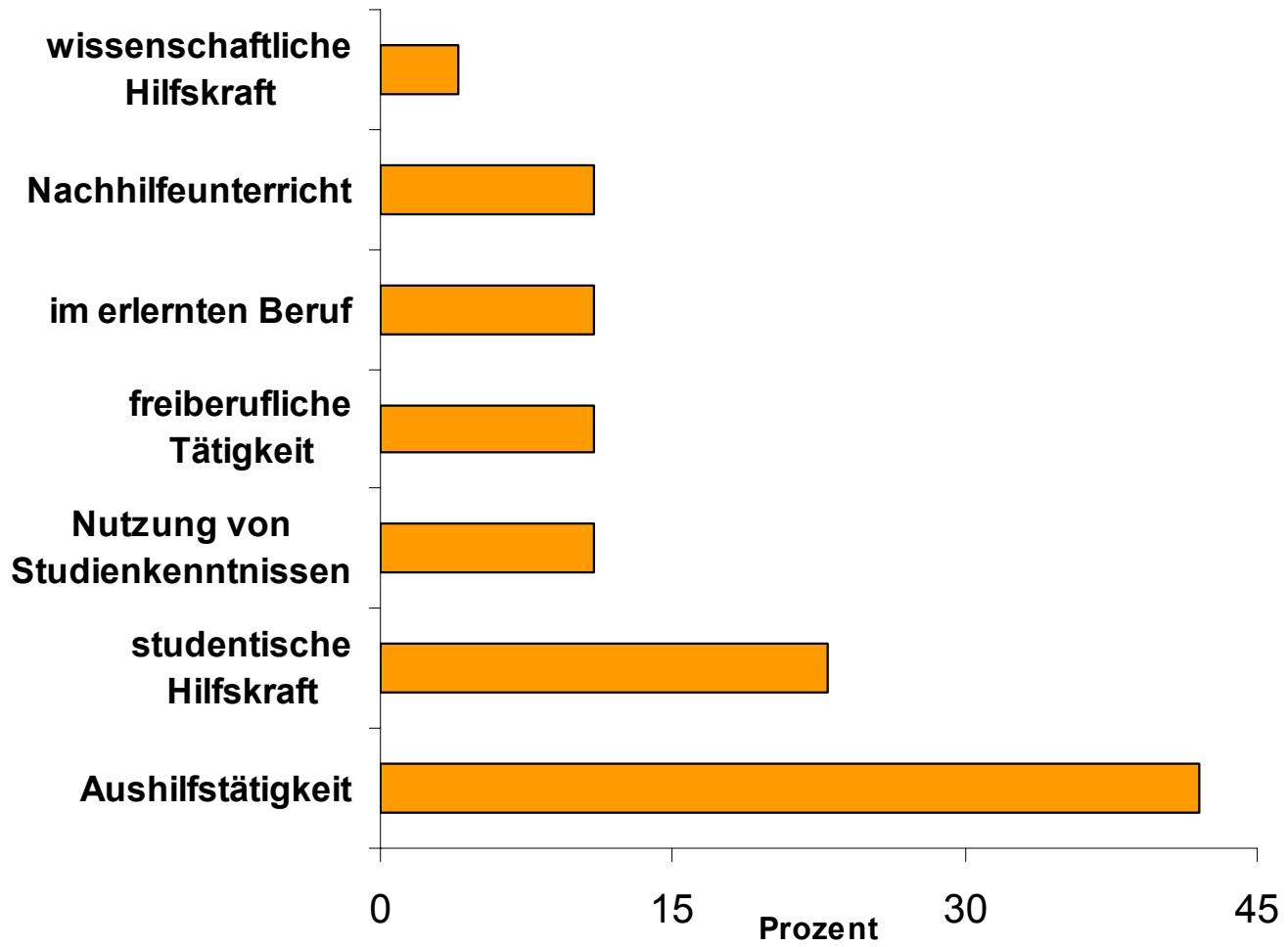


# Erwerbstätigkeit und Studienaufwand



# Art der Erwerbstätigkeit

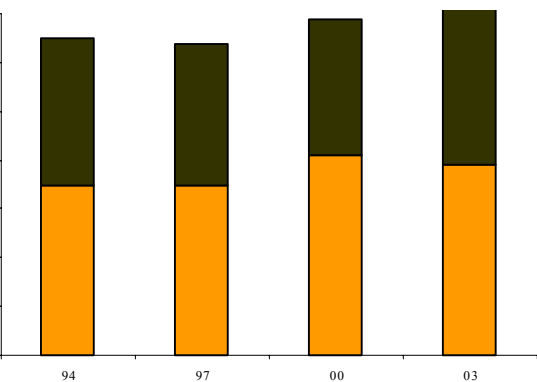
(DSW/HIS 17. Sozialerhebung)



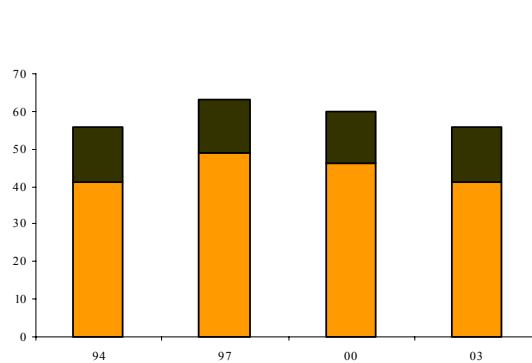
# Erwerbsmotive

(DSW/HIS 17. Sozialerhebung)

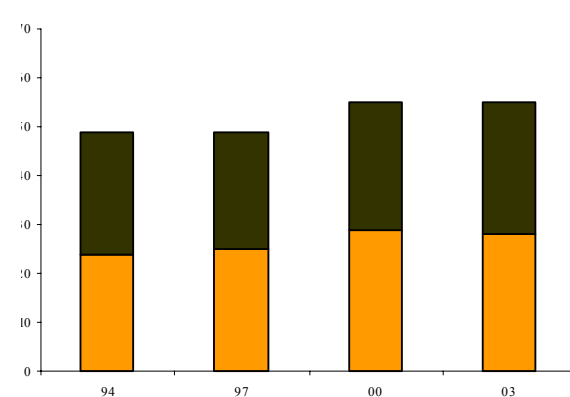
## Sich mehr leisten



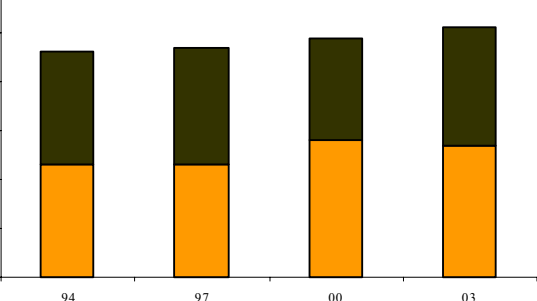
## Lebensunterhalt



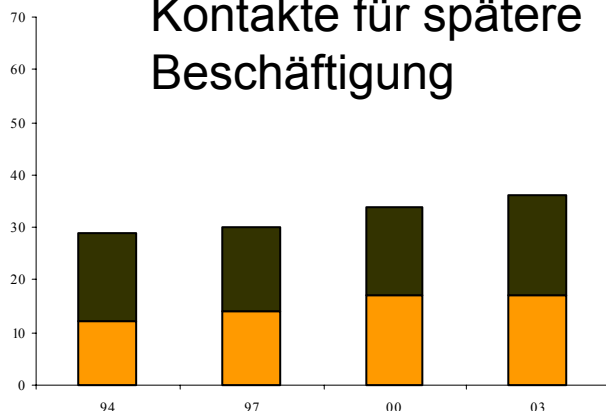
## Unabhängigkeit von Eltern



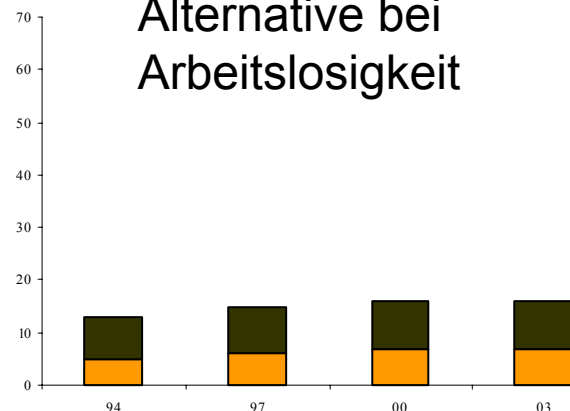
## Sammlung praktischer Erfahrungen



## Kontakte für spätere Beschäftigung



## Alternative bei Arbeitslosigkeit



Trifft eher zu (4)



Trifft völlig zu (5)

# Empfehlungen Studierende

---

- ◆ Erwerb von „Schlüsselqualifikationen“
- ◆ Lernen im Team
- ◆ Optimierung Arbeits- und Lerntechniken
- ◆ Soziale Einbindung, Partizipation
- ◆ Training Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit, Zeit-, Stress-, Konfliktmanagement
- ◆ Studiennahe Erwerbsarbeit
- ▶ Optimierung Studienorganisation

# Merkmale gesundheitsförderlicher Arbeitssituationen

---

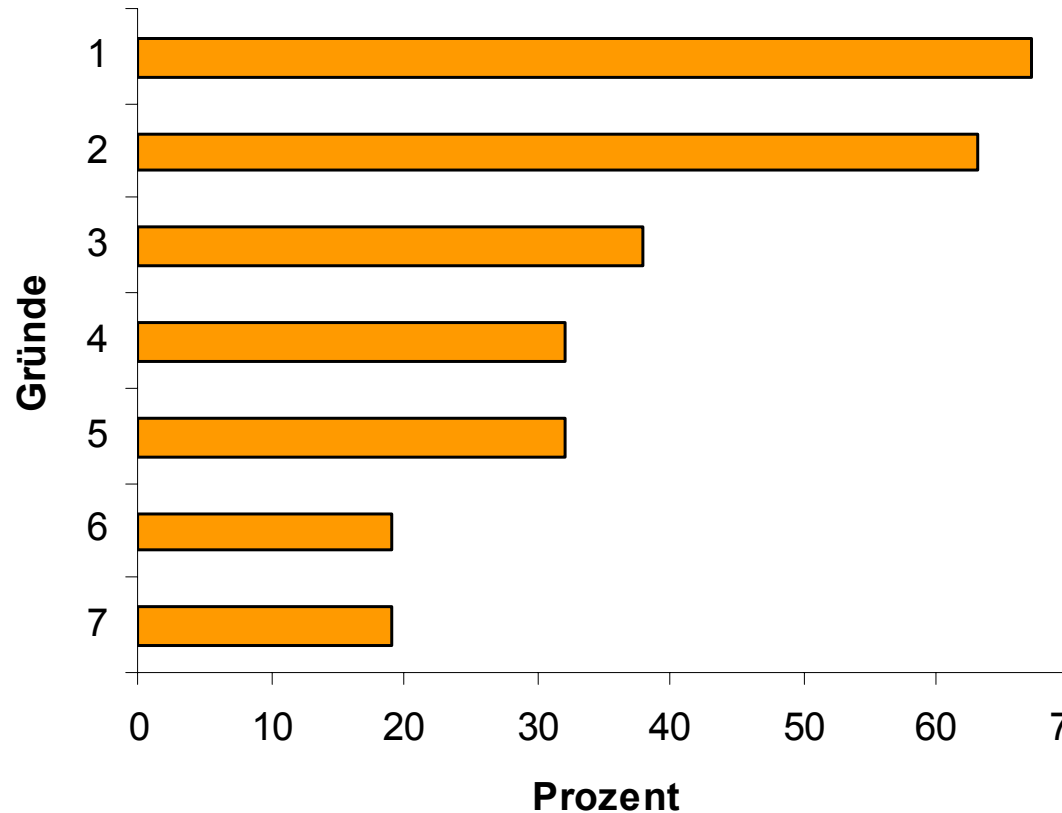
Expertenkommission von Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung,  
Gütersloh, 2004

- ◆ Technisch sicher und ergonomisch
- ◆ Lernförderlich und persönliche  
Entwicklungsperspektiven bietend
- ◆ Transparenter Betriebsablauf
- ◆ Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume
- ◆ Förderung von Routine, Kreativität und Motorik
- ◆ Störungsfreies Arbeiten
- ◆ Materielle und immaterielle Anreize
- ◆ Gegenseitige Unterstützung



# Gründe für mangelhafte betriebliche Gesundheitsförderung (nach Hans Böckler Stiftung, 2004)

1. andere betriebliche Erfordernisse wichtiger
2. Kostenargumente
3. mangelndes Interesse der Mitarbeiter
4. unklare Verantwortlichkeiten
5. Überzeugung vom Nutzen fehlt
6. Wechsel des Managements mit anderen Prioritäten
7. Arbeitsüberlastung des Betriebsrates



# Ökonomische Erfolgsmaße

(Degener, 2004)

	Erfolgreiche Unternehmen (n=14)	Weniger erfolgreiche Unternehmen (n=14)
Gewinn (in DM)	24.621,92	-4.407,05
Eigenkapitalrentabilität (in %)	10,69	3,19
Krankenstand (in %)	1,40	7,02
Fluktuation (in %)	2,95	8,29
Gesundheitsmanagement	Gut entwickelt	Vereinzelte Aktivitäten

# Installierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems

---

Expertenkommission von Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung, Gütersloh, 2004

## ◆ Verantwortung des Managements

- Leitlinienfestlegung
- Art der Einführung
- Beauftragtenernennung
- Zeitplanung
- Budgetierung

# Installierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems

---

Expertenkommission von Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung, Gütersloh, 2004

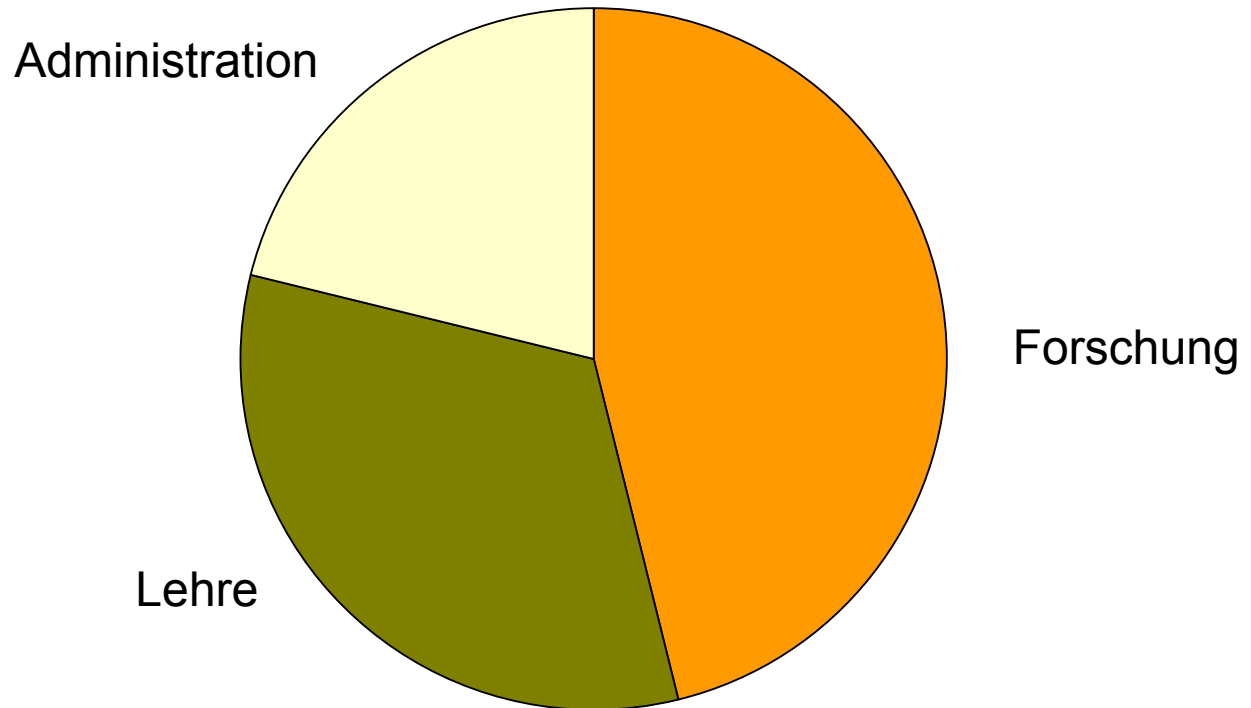
- ◆ Management von Ressourcen
  - Projektgruppenbildung
  - Schaffung von Infrastruktur
- ◆ Realisierung des Leitbildes
  - Spezifizierung der Handlungsfelder
  - Bestandsaufnahme

# Installierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems (GMS)

---

- ◆ Durchführung von Messungen, Analysen und Herleitung von Maßnahmen
  - Überwachung
  - Auditierung
  - Intervention
- ◆ Kommunikation über Wirksamkeit des GMS nach innen und außen
- ◆ Dokumentation

# Zeitbudget wissenschaftlicher Mitarbeiter (Pitack, 2004)



# Arbeiten mit Zeit- und Termindruck

Befragung von 21.500 Beschäftigten; European foundation for the improvement of living and working conditions

