

## ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Dieser Bericht liefert eine Vielzahl wichtiger Ergebnisse. Um den Überblick zu erleichtern, wird an dieser Stelle eine Zusammenfassung der aus Sicht der BGF wichtigsten Ergebnisse gegeben. Im nächsten Kapitel werden daraus Maßnahmenvorschläge abgeleitet.

### **1. Die Lage in den drei Pilotprojekten an der Freien Universität Berlin ist insgesamt gut!**

Insgesamt sind die Ergebnisse der drei ausgewerteten Pilotbereiche der Freien Universität Berlin positiver ausgefallen als der Durchschnitt einer großen Anzahl bisher von der BGF durchgeführter Befragungen. Die Mitarbeiter der drei ausgewerteten Pilotbereiche der Freien Universität Berlin haben ein hohes, überdurchschnittliches Maß an Selbstvertrauen und Arbeitsfreude und sind deutlich weniger erschöpft als in anderen Unternehmen.

### **2. Die Freie Universität Berlin bietet ihren Mitarbeitern gesundheitsförderliche Arbeitsaufgaben und viel fachliche Unterstützung!**

Es gibt ein Gesundheitspotenzial, das von den Mitarbeitern der drei ausgewerteten Pilotbereiche der Freien Universität Berlin in erheblichem Maße wahrgenommen wird und das ihnen hilft, mit der Arbeit zufrieden zu sein sowie gesund und leistungsfähig zu bleiben. Dazu zählt in erster Linie eine faire Beurteilung, Arbeitsaufgaben mit hohem Entscheidungsspielraum und der Möglichkeit, seine Fähigkeiten einzubringen und dazu zu lernen sowie erhebliche fachliche Unterstützung der Vorgesetzten und fachlicher Austausch mit Kollegen bei der Durchführung dieser Aufgaben.

### **3. Hauptprobleme sind unzureichende Information und Beteiligung und geringe Entwicklungschancen!**

Dass die Lage nicht noch besser ist, liegt aus Sicht der Mitarbeiter an mehreren Punkten. Der Hauptpunkt ist das Gefühl, nicht ausreichend informiert und beteiligt zu werden. Insgesamt haben die Mitarbeiter das Gefühl, dass sich Leistungsbereitschaft und Engagement an der Freien Universität Berlin nur teilweise auszahlen und dass ihr Mitspracherecht bei Veränderungen und Entscheidungen im eigenen Bereich und vor allem bei wichtigen Dingen in der Freien Universität unzureichend ist. Auch haben die meisten Mitarbeiter den Eindruck, bei recht guten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten keine weiteren beruflichen Perspektiven oder Aufstiegschancen zu haben.

#### **4. Lernen bei der Arbeit und Identifikation sind sehr wichtig! (Arbeitsfreude, Selbstvertrauen)**

In der Analyse zu den Haupteinflussfaktoren hat sich eindeutig gezeigt, dass das Ausmaß, in dem die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben einbringen können, in erheblichem Maße das Ausmaß ihrer Arbeitsfreude bestimmt. Die meisten Mitarbeiter haben das Gefühl, ihre Fähigkeiten bei der Arbeit einbringen zu können und für diejenigen, für die dies nicht so ist, stellt es offensichtlich ein großes Sinnproblem dar. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass das Ausmaß, in dem die Mitarbeiter selbst von der FU Berlin und ihren Aufgaben überzeugt sind, sich auf ihr Selbstvertrauen auswirkt. Die meisten Mitarbeiter sind davon überzeugt, aber bei denjenigen, die es nicht sind, verringert es offenbar ihr Gefühl, Anforderungen erfolgreich begegnen zu können.

#### **5. Auch das Ausmaß an Gesundheitsgefährdungen (fachliche Überforderungen, physikalische Umgebungsbedingungen, Zeitdruck) beeinflusst die Gesundheit (positiv wie negativ)!**

Zeitdruck ist die am stärksten ausgeprägte Gesundheitsgefährdung in den drei befragten Pilotbereichen. Fachliche Überforderungen sind als einzige Gesundheitsgefährdung in den drei befragten Pilotbereichen stärker ausgeprägt als dies im Durchschnitt der Vergleichsuntersuchungen der Fall ist. Auch wenn sie insgesamt nur wenig vorhanden sind, hat die Analyse eindeutig gezeigt, dass Mitarbeiter, die sich insbesondere durch unzureichende Vorbereitung auf übertragene oder zu geringe Einarbeitung in neue Aufgaben in der Veterinärmedizin und der zentralen Universitätsverwaltung fachlich überfordert fühlen, ein höheres Ausmaß an Gereiztheit und Erschöpfung wahrnehmen. Darüber hinaus haben auch ausgewählte physikalische Umgebungsbedingungen einen Einfluss auf die körperlichen Beeinträchtigungen, insbesondere Lärm und Kälte.

#### **6. Rücken- und Nackenschmerzen sind verbreitet!**

Die Mitarbeiter leiden häufig unter verspannten Nacken sowie Rücken- oder Kreuzschmerzen. Diese sind die einzigen weit verbreiteten Gesundheitsprobleme. Schulterschmerzen sind ebenfalls nicht selten.

#### **7. Es gibt Ansätze der Resignation!**

Auch wenn die Gesamtergebnisse zur Erschöpfung positiv sind (zu 69% keine Erschöpfung), sollte doch die Einzelergebnisse aufhorchen lassen, dass die Befragten zu 41% der Ansicht sind, dass es keinen Sinn hat sich aufzuregen und zu 44% häufig müde und erschöpft sind.

#### **8. Bei der Arbeitsorganisation gibt es erhebliches Verbesserungspotenzial!**

Die Befragungsteilnehmer schätzen die Arbeitsabläufe nur zu 43% als gut organisiert ein und sind zu 50% der Ansicht, dass Zuständigkeiten und Kompetenzen nicht klar geregelt sind.

**9. Es gibt große Unterschiede zwischen den Bereichen, insbesondere in Bezug auf die Gesundheitspotenziale!**

Die drei Pilotbereiche unterscheiden sich systematisch in der Ausprägung der Gesundheitsindikatoren, -potenziale und -gefährdungen. Die Unterschiede betragen häufig um die 10% und bei einzelnen Skalen bis zu 20% (körperliche Belastungen).

**Im Einzelnen:**

**10. Der Fachbereich PhilGeist ist der Pilotbereich mit den am stärksten ausgeprägten Gesundheitsindikatoren, den meisten Gesundheitspotenzialen und den geringsten Gesundheitsgefährdungen!**

Die Befragungsteilnehmer des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften nehmen am meisten Potenziale und am wenigsten Gefährdungen wahr und geben die höchsten Ausprägungen bei den Gesundheitsindikatoren an, insb. bei Arbeitsfreude (8% mehr als im FU Durchschnitt). Sie fühlen sich besser in ihren Leistungen anerkannt und fairer beurteilt, nehmen mehr Möglichkeiten zum Lernen bei der Arbeit wahr, genießen ein besseres Arbeitsklima und fühlen sich deutlich besser informiert. Einzig die Entwicklungschancen werden leicht kritischer beurteilt als im Durchschnitt aller drei Pilotbereiche. Abgesehen vom Zeitdruck (im Befragungsdurchschnitt) spielen Gesundheitsgefährdungen keine wichtige Rolle.

**11. Die Mitarbeiter des Fachbereichs VetMed haben ähnlich gute Gesundheitsindikatoren wie die der anderen beiden Pilotbereiche, nehmen aber weniger Gesundheitspotenziale und mehr Gesundheitsgefährdungen wahr!**

Während die Befragungsteilnehmer die Arbeitsinhalte ähnlich gut bewerten wie im Durchschnitt der drei Pilotbereiche, nehmen sie doch einen geringeren Zugang zu Gesundheitspotenzialen wahr, die eng mit Führung (wie z.B. Mitarbeiterführung, faire Beurteilung) bzw. eng mit sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz zu tun haben (wie Arbeitsklima und fachlicher Austausch mit Kollegen). Dies geht einher mit deutlich höheren körperlichen, physikalischen und ergonomischen Belastungen, die aber alle noch im grünen Bereich liegen.

**12. Die Mitarbeiter der ZUV haben ähnlich gute Gesundheitsindikatoren wie die anderen beiden Pilotbereiche, aber etwas weniger Arbeitsfreude und Gesundheitspotenziale und etwas mehr Gesundheitsgefährdungen!**

Die Befragungsteilnehmer der ZUV sind vor allem durch Zeitdruck belastet. Sie können sich mit ihren Kollegen fachlich mehr austauschen, fühlen sich aber auf Unternehmensebene noch weniger informiert und beteiligt und geben etwas weniger gesundheitsförderliche Arbeitsinhalte an (da diese etwas weniger vollständig sind, weniger eigene Entscheidungen und Lernen bei der Arbeit erlauben). Sie fühlen sich in ihren Leistungen auch etwas weniger anerkannt.

**Die auswertbaren Oberbereiche der Pilotbereiche ZUV und VetMed weisen z.T. recht starke Unterschiede auf. Im Einzelnen:**

**13. Die Befragungsteilnehmer im Präsidium haben im ZUV-Vergleich die am stärksten ausgeprägten Gesundheitsindikatoren, obwohl sie deutlich weniger Gesundheitspotenziale und erheblichen Zeitdruck angeben!**

Die Befragungsteilnehmer im Präsidium geben mit Abstand die geringsten körperlichen Belastungen, das höchste Selbstvertrauen und das geringste Ausmaß an Erschöpfung an. Gleichzeitig haben sie zwar eine überdurchschnittliche Identifikation, ein gutes Arbeitsklima und viel fachlichen Austausch mit Kollegen, aber sonst durchgängig weniger Zugriff auf Gesundheitspotenziale als im ZUV-Durchschnitt. Die am stärksten ausgeprägte Gesundheitsgefährdung ist mit Abstand (zu 58%) Zeitdruck. Darüber hinaus spielen auch Unterbrechungen und Störungen sowie fachliche Überforderungen eine Rolle.

**14. Die Mitarbeiter in der Abt. I profitieren von einer guten Führung! Sie haben ähnlich gute Gesundheitsindikatoren wie der Durchschnitt der ZUV und nehmen noch etwas weniger Gesundheitsgefährdungen wahr!**

Die Befragungsteilnehmer der Abt. I fühlen sich ausgesprochen gut fachlich unterstützt, an ihrem Arbeitsplatz informiert und beteiligt und geführt. Sie bewerten die Arbeitsorganisation deutlich positiver als im ZUV-Durchschnitt und nehmen im Vergleich dazu auch viel größere Entwicklungschancen wahr. Gesundheitsgefährdungen spielen bis auf Zeitdruck keine Rolle, der aber auch geringer ausgeprägt ist als im Durchschnitt der ZUV.

**15. Die Mitarbeiter in Abt. II können besonders viel bei der Arbeit lernen und haben weniger Zeitdruck! Sie haben ähnlich gute Gesundheitsindikatoren wie der Durchschnitt der ZUV, erleben aber mehr Arbeitsfreude!**

Die Befragungsteilnehmer der Abt. II fühlen sich zwar weniger gut am Arbeitsplatz informiert und beteiligt und geben weniger fachlichen Austausch mit Kollegen an, können aber bei der Arbeit viel dazu lernen und ihre Fähigkeiten einsetzen, was sich entsprechend der Matrix der Einflussfaktoren für die ZUV auch in überdurchschnittlicher Arbeitsfreude auswirkt.

**16. Die Mitarbeiter der Abt. III sind erschöpfter als ihre Kollegen bei der ZUV. Sie sind stark durch Arbeitsplatzunsicherheit und Zeitdruck belastet und können deutlich weniger auf Gesundheitspotenziale zurückgreifen, die durch Führung, die Kollegen oder die Arbeitsaufgabe selbst vermittelt werden!**

Trotz der deutlich geringeren wahrgenommenen Gesundheitspotenziale sind die Befragungsteilnehmer insgesamt genauso gesund wie ihre Kollegen in der ZUV und geben eine ebenso hohe Identifikation an. Sie fühlen sich jedoch nur wenig informiert und beteiligt, sehen kaum Entwicklungschancen und fühlen sich, wenn auch fair beurteilt, in ihrer Leistung viel zu wenig anerkannt.

**17. Die Befragungsteilnehmer in den Vorkliniken haben im VetMed-Vergleich die am stärksten ausgeprägten Gesundheitsindikatoren, können besonders viel bei der Arbeit lernen und haben auch sonst besonders gesundheitsförderliche Aufgaben!**

Die Befragungsteilnehmer der Vorkliniken fühlen sich außerdem in Bezug auf ihren Arbeitsplatz vergleichsweise gut informiert und beteiligt und in ihrer Leistung gut anerkannt und fair beurteilt. Gesundheitsgefährdungen spielen bis auf leicht überdurchschnittlichen Zeitdruck kaum eine Rolle.

**18. Die Mitarbeiter in den klinisch-theoretischen Instituten profitieren von einer guten Führung und gesundheitsförderlichen Arbeitsaufgaben! Sie haben ähnlich gute Gesundheitsindikatoren wie der Durchschnitt der ZUV und nehmen noch etwas weniger Gesundheitsgefährdungen wahr!**

Die Befragungsteilnehmer der klinisch-theoretischen Institute fühlen sich fachlich unterstützt, fair beurteilt und gut geführt. Sie fühlen sich außerdem in Bezug auf ihren Arbeitsplatz vergleichsweise gut informiert und beteiligt und schätzen die Arbeitsorganisation besser ein als ihre Kollegen in den anderen Oberbereichen des FB VetMed. Die Arbeitsaufgaben erlauben es ihnen, überdurchschnittlich viele Entscheidungen zu treffen und dazu zu lernen und werden als überwiegend vollständig eingeschätzt.

**19. Die Mitarbeiter der Kliniken sind deutlich stärker körperlich belastet! Obwohl sie erheblich geringere Gesundheitspotenziale angeben, die durch Führung, die Kollegen oder die Arbeitsaufgabe selbst vermittelt werden, haben sie ähnlich gute Gesundheitsindikatoren wie ihre Kollegen!**

Trotz der deutlich geringeren wahrgenommenen Gesundheitspotenziale sind die Befragungsteilnehmer insgesamt genauso gesund wie ihre Kollegen im FB VetMed und geben eine ähnlich hohe Identifikation an. Sie fühlen sich nur wenig informiert und beteiligt, sehen kaum Entwicklungschancen und vermissen ein gutes Arbeitsklima und die Förderung eines solchen durch die Vorgesetzten. Auch ihre Arbeitsaufgaben sind entsprechend ihrer Einschätzung der Entscheidungs- und Lernmöglichkeiten nur teilweise gesundheitsförderlich. Durch langes Stehen und immer wiederkehrende Bewegungsabläufe fühlen sie sich überdurchschnittlich stark körperlich belastet.

**20. Die Mitarbeiter der Institute am FB PhilGeist fühlen sich besonders fair beurteilt! Sie haben viele Gesundheitspotenziale, wenig Gesundheitsgefährdungen und gut ausgeprägte Gesundheitsindikatoren!**

Die Befragungsteilnehmer der Institute des FB PhilGeist sehen alle Gesundheitspotenziale außer Entwicklungschancen und Information und Beteiligung im Unternehmen als ausreichend bis überwiegend gegeben an. Als Gesundheitsgefährdung spielt nur der Zeitdruck eine Rolle und auch dieser ist etwas geringer ausgeprägt als im Durchschnitt.

**21. Die Mitarbeiter der unter „Sonstige“ zusammengefassten Unterbereiche des FB PhilGeist (SFB, Verwaltung, Bibliothek) haben gesundheitsförderliche Arbeitsaufgaben und ein gesundheitsförderliches Arbeitsklima, nehmen kaum Arbeitsplatzunsicherheit wahr und zeigen Neuerungen gegenüber nur geringe Skepsis!**

Die Befragungsteilnehmer der unter „Sonstige“ zusammengefassten Unterbereiche können fast durchgängig auf gut ausgeprägte Gesundheitspotenziale zurückgreifen und geben ebenfalls kaum Gesundheitsgefährdungen an. Einzig die Mitarbeiterführung wird vor allem in Bezug auf die Förderung des Arbeitsklimas unter den Kollegen nur teilweise positiv gesehen.