



OSTBAYERISCHE
TECHNISCHE HOCHSCHULE
REGENSBURG

Mitarbeitendenbefragung zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Zielgruppe: Alle Mitarbeitende der OTH Regensburg

Befragungszeitraum: 19.10.2022 – 03.11.2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Anmerkungen und Erläuterungen	2
2.	Allgemeine Angaben.....	2
3.	Gesamtergebnisse	3
4.	Ergebnisse nach Gruppen	6
4.1	Informationsfluss/Kommunikation an der Hochschule	6
4.2	Arbeitsbedingungen: Anforderungen, Arbeitsmenge.....	6
4.3	Arbeitsbedingungen: Arbeitsplatz.....	9
4.4	Vorgesetzte.....	10
4.5	Kollegialität/Zusammenarbeit mit Kollegen:innen	11
5.	Maßnahmen	

1. Anmerkungen und Erläuterungen

Je niedriger der Mittelwert (MW) umso besser das Ergebnis

Skala 1 (stimme voll zu) - 4 (stimme gar nicht zu)

1 = positive Bewertung/hohe Zustimmung

4 = negative Bewertung/geringe Zustimmung

Oberen 35 % = 1,0 - 1,9 → Stärke

Unteren 35 % = 3,1 - 4,0 → Schwäche

Außer bei Fragen mit umgekehrter Skalierung (höherer Mittelwert zeigt besseres Ergebnis an):

A.4.11 Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die aufgrund unzureichender Einweisung/Einarbeitung zu kompliziert sind.

A.4.12 Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die aufgrund mangelnder Qualifizierung bzw. unzureichendem Fachwissen zu kompliziert sind.

A.4.17 Ich habe zu viel Arbeit.

A.4.30 An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen durch z. B. Lärm, Klima, Staub, Licht.

Es wurde nicht nach der subjektiven Einschätzung des Arbeitsplatzes gefragt, sondern konkret nach Aspekten, die die Tätigkeit betreffen. Quelle des Fragebogens (ab Frage A.4): B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH; 5045-FB GBU KFZA Fragebogen 33, Version 1.0, 25.02.2019. Redaktionelle Anpassungen wurden wie folgt getätigt: Umgekehrte Skalierung bei Fragen: A.4.11, A.4.12, A.4.17, A.4.30

2. Allgemeine Angaben

- 55 % Rücklauf (671 angeschriebene Personen, Rücklauf 366 Personen)
→ davon 54 % Lehrende (n=196), 28 % Nichtwissenschaftliches Personal (n=104), 18 % Wissenschaftliches Personal (n=66)
- 61 % ohne Vorgesetztenfunktion
- 92 % haben die Möglichkeit zumindest teilweise ihre Tätigkeit im Homeoffice auszuführen

3. Gesamtergebnisse

	stimme voll zu	stimme zu	stimme nicht zu	stimme gar nicht zu	Anzahl	MW
Handlungsspielraum						
Bei meiner Arbeit sehe ich selber am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht.	38 %	52 %	8 %	2 %	366	1,7
Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt/eine vollständige Arbeitsaufgabe von Anfang bis Ende herzustellen/zu erledigen.	36 %	43 %	18 %	3 %	366	1,9
Ich kann die Reihenfolge der Arbeitsschritte bei meiner Tätigkeit selbst bestimmen.	36 %	49 %	12 %	2 %	366	1,8
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen und einteilen.	38 %	53 %	7 %	2 %	366	1,7
Arbeitsintensität, Arbeitsinhalte, -organisation, Abwechslung, Verantwortung, Qualifikation						
Bei meiner Arbeit habe ich wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.	56 %	37 %	5 %	2 %	366	1,5
Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazulernen.	58 %	33 %	7 %	2 %	366	1,5
Ich kann bei meiner Arbeit mein Wissen und Können voll einsetzen.	45 %	37 %	14 %	4 %	366	1,8
Mir ist klar, was in meinem Verantwortungsbereich liegt.	37 %	46 %	14 %	3 %	366	1,8
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt. <i>(Umgekehrte Skalierung)</i>	10 %	18 %	45 %	28 %	366	2,9
Bei Veränderung meiner Arbeitstätigkeit werde ich immer ausreichend eingearbeitet.	8 %	35 %	43 %	14 %	366	2,6
Die OTH Regensburg bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	16 %	56 %	21 %	7 %	366	2,2
Mir stehen benötigte Informationen für meine Arbeit zur Verfügung.	19 %	54 %	24 %	3 %	366	2,1
Mir stehen benötigte Materialien und Arbeitsmittel für meine Arbeit zur Verfügung.	28 %	53 %	17 %	2 %	366	1,9
Meine unmittelbare Vorgesetzte/mein unmittelbarer Vorgesetzter plant die Arbeit gut.	19 %	42 %	25 %	15 %	366	2,4

	stimme voll zu	stimme zu	stimme nicht zu	stimme gar nicht zu	Anzahl	MW
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die aufgrund unzureichender Einweisung/Einarbeitung zu kompliziert sind. <i>(Umgekehrte Skalierung)</i>	13 %	25 %	39 %	24 %	366	2,7
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die aufgrund mangelnder Qualifizierung bzw. unzureichendem Fachwissen zu kompliziert sind. <i>(Umgekehrte Skalierung)</i>	7 %	22 %	47 %	24 %	366	2,9
Kommunikation						
Ich fühle mich über wichtige Dinge und Vorgänge an unserer Hochschule ausreichend informiert.	17 %	45 %	28 %	10 %	366	2,3
Die Hochschulleitung ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Bediensteten zu berücksichtigen.	10 %	54 %	29 %	7 %	366	2,3
Arbeitszeit						
Ich habe genügend Zeit meine Arbeit zu erledigen.	14 %	46 %	26 %	14 %	366	2,4
Ich kann meine eigentliche Arbeit ohne Unterbrechungen durchführen.	9 %	33 %	41 %	17 %	366	2,7
Ich habe zu viel Arbeit. <i>(Umgekehrte Skalierung)</i>	22 %	34 %	38 %	6 %	366	2,3
Soziale Beziehungen, z. B. zu Vorgesetzten, Kolleg:innen						
Diese Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen/Kollegen in der Hochschule.	34 %	45 %	17 %	3 %	366	1,9
Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen Kolleginnen/Kollegen über dienstliche und private Dinge unterhalten.	28 %	55 %	14 %	4 %	366	1,9
Ich bekomme von Vorgesetzten Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	18 %	41 %	27 %	13 %	364	2,4
Ich kann mich auf meine Kolleginnen/Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	36 %	47 %	14 %	2 %	364	1,8
Wir halten im Team gut zusammen.	41 %	41 %	14 %	4 %	357	1,8
Ich kann mich auf meine direkte Vorgesetzte /meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	31 %	44 %	16 %	9 %	361	2,0
Meine unmittelbare Vorgesetzte/mein unmittelbarer Vorgesetzter löst Konflikte gut.	21 %	47 %	22 %	11 %	360	2,2

	stimme voll zu	stimme zu	stimme nicht zu	stimme gar nicht zu	Anzahl	MW
Für meinen Arbeitseinsatz erhalte ich genügend Anerkennung von meiner unmittelbaren Vorgesetzten/meinem unmittelbaren Vorgesetzten.	23 %	41 %	21 %	15 %	358	2,3
Arbeitsumgebungsbedingungen, z. B. durch Belastungen wie Lärm, Raumausstattung, Arbeitsmittel						
Mein Arbeitsplatz ist gut ausgestattet.	30 %	50 %	16 %	3 %	358	1,9
Bei der Anschaffung neuer Arbeitsmittel (Hardware, Software, Maschinen etc.) werden die Anforderungen, die sich aus meiner Arbeit ergeben, angemessen berücksichtigt.	28 %	55 %	14 %	4 %	358	1,9
An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen durch z. B. Lärm, Klima, Staub, Licht. <i>(Umgekehrte Skalierung)</i>	14 %	25 %	34 %	27 %	358	2,7

Skala: 1 = stimme voll zu bis 4 = stimme gar nicht zu; keine Angabe

4. Ergebnisse nach Gruppen

4.1 Informationsfluss/Kommunikation an der Hochschule

36 % der Lehrenden

42 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

30 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

fühlen sich über wichtige Dinge und Vorgänge an unserer Hochschule **nicht ausreichend informiert** (Frage A 4.8).

30 % der Lehrenden

41 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

27 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

kritisieren, dass die Hochschulleitung nicht bereit ist, die **Ideen und Vorschläge** der Bediensteten zu berücksichtigen (Frage A 4.9).

4.2 Arbeitsbedingungen: Anforderungen, Arbeitsmenge

„Bei meiner Arbeit **sehe ich selbst am Ergebnis**, ob meine Arbeit gut war oder nicht“ (Frage A 4.1).

92 % der Lehrenden

90 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

87 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

stimmen zu.

„Meine Arbeit ist so gestaltet, dass ich die Möglichkeit habe, ein **vollständiges Arbeitsprodukt**/eine vollständige Arbeitsaufgabe von Anfang bis Ende herzustellen/zu erledigen“ (Frage A 4.2)

86 % der Lehrenden

76 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

76 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

stimmen zu.

„Ich kann die **Reihenfolge der Arbeitsschritte** bei meiner Tätigkeit selbst bestimmen.“ (Frage A 4.3)

89 % der Lehrenden

82 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

91 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

stimmen zu.

„Ich kann meine Arbeit **selbstständig planen** und einteilen.“ (Frage A 4.4)

91 % der Lehrenden

88 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

95 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

stimmen zu.

„Bei meiner Arbeit habe ich **wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.**“ (Frage A 4.5)

96 % der Lehrenden

92 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

93 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

stimmen zu.

„Ich kann bei meiner Arbeit **Neues dazulernen.**“ (Frage A 4.6)

95 % der Lehrenden

88 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

94 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

stimmen zu.

„Ich kann bei meiner Arbeit mein **Wissen und Können voll einsetzen.**“ (Frage A 4.7)

88 % der Lehrenden

78 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

81 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

stimmen zu.

Der eigene **Verantwortungsbereich** (Frage A 4.10) ist **für**

88 % der Lehrenden

79 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

82 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

klar.

„Die OTH Regensburg bietet **gute Weiterbildungsmöglichkeiten**“ (Frage A 4.15),
bestätigen

66 % der Lehrenden

76 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

72 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

„Das entsprechende Wissen/die entsprechende **Qualifikation**, um die Arbeit ausführen zu können ist **nicht vorhanden**/die Arbeit ist kompliziert, wegen mangelndem Fachwissen“ (Frage A 4.12), das stört

- 25 % der Lehrenden
- 30 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 32 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Es werden **zu hohe Anforderungen** an die **Konzentrationsfähigkeit** gestellt (Frage A 4.13), meinen

- 25 % der Lehrenden
- 28 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 31 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Unzureichende Einarbeitung („Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die aufgrund unzureichender Einweisung/Einarbeitung zu kompliziert sind“ Frage A 4. 11) **beklagen**

- 32 % der Lehrenden
- 38 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 44 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Unzureichende Einarbeitung bei Veränderung der Arbeitstätigkeit („Bei der Veränderung meiner Arbeitstätigkeit werde ich immer ausreichend eingearbeitet“ Frage A 4.14) wird von

- 64 % der Lehrenden
 - 52 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
 - 59 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- kritisiert.**

Nicht genügend Zeit, um die Arbeit zu erledigen (Frage A 4.16) beklagen

- 51 % der Lehrenden
- 58 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 33 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Zuviel Arbeit haben (Frage A 4. 17)

- 64 % der Lehrenden
- 55 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 47 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Dass die eigentliche **Arbeit nicht ohne Unterbrechung** durchgeführt werden kann (Frage A 4.20) geben

- 57 % der Lehrenden
 - 63 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
 - 58 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- an.**

4.3 Arbeitsbedingungen: Arbeitsplatz

Ungünstige Umgebungsbedingungen (zum Beispiel Lärm, Klima, Staub, Licht,) am Arbeitsplatz (Frage A 4.30) stören

- 33 % der Lehrenden
- 39 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 47 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Mit der **Ausstattung des Arbeitsplatzes** (Frage A 4.31 „Mein Arbeitsplatz ist gut ausgestattet“) sind

- 67 % der Lehrenden
 - 89 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
 - 77 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- zufrieden.**

Mit den zur Verfügung gestellten **Arbeitsmitteln** („Mir stehen benötigte Materialien und Arbeitsmittel für meine Arbeit zur Verfügung“, Frage A 4.19) sind

- 73 % der Lehrenden
 - 87 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
 - 76 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- zufrieden.**

Alle benötigten **Informationen zur Erledigung** ihrer Aufgaben (Frage A 4.18) **stehen**

- 76 % der Lehrenden
 - 71 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
 - 73 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- zur Verfügung.**

„Bei der **Anschaffung neuer Arbeitsmittel** werden die **Anforderungen**, die sich aus der Arbeit ergeben, angemessen **berücksichtigt**“ (Frage A 4.32). Hier stimmen

- 69 % der Lehrenden
- 88 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 87 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zu.

4.4 Vorgesetzte

Zufrieden mit der Planung der Arbeit durch den/die unmittelbare Vorgesetzte/n (Frage A 4.21) sind

- 71 % der Lehrenden
- 57 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 55 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Rückmeldung von Vorgesetzten über die Qualität der Arbeit **erhalten** (Frage A 4.24)

- 39 % der Lehrenden
- 66 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 74 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Der Aussage „**Ich kann mich auf meine direkten Vorgesetzten verlassen**, wenn es bei der Arbeit schwierig wird“ (Frage A 4.27) **stimmen**

- 68 % der Lehrenden
 - 74 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
 - 86 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- zu.**

Dass der unmittelbare Vorgesetzte/die unmittelbare Vorgesetzte **Konflikte gut löst** (Frage A 4.28), bestätigen

- 72 % der Lehrenden
- 65 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 69 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Ausreichend Anerkennung für den Arbeitseinsatz vom unmittelbaren Vorgesetzten (Frage A 4.29) erhalten

- 60 % der Lehrenden
- 63 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 73 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

4.5 Kollegialität/Zusammenarbeit mit Kollegen:innen

Auf ihre **Kollegen/Kolleginnen** verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird (Frage A 4.25), können sich

- 74 % der Lehrenden
- 86 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 89 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Während der Arbeit mit verschiedenen Kolleginnen/Kollegen **über dienstliche und private Dinge unterhalten** (Frage A 4.23) können sich

- 79 % der Lehrenden
- 86 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 77 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Guten **Zusammenhalt im Team** (Frage A 4.26) **erleben**

- 74 % der Lehrenden
- 83 % der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter:innen
- 95 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

5. Maßnahmen

Im Rahmen der Mitarbeitendenbefragung zur Psychischen Gefährdungsbeurteilung zeigten sich in den untersuchten Aspekten erfreulicherweise keine „Schwächen“ (d.h. keine Bewertungen von 3,1-4,0), die zwingenden Handlungsbedarf erfordern. Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung des psychischen Wohlbefindens der Mitarbeitenden, wird jedoch auf Belastungen, die sich anhand der Ergebnisse erkennen lassen, mit entsprechenden Maßnahmen reagiert. Die meisten Maßnahmen wurden bereits umgesetzt.

5.1 Maßnahmen zur Verbesserung des Informationsflusses/der Kommunikation der Hochschule

Die bereits etablierten Kommunikationsformate Townhall-Meeting, Virtuelle Kaffeestunde, Intranet „Interne News“ bieten allen Beschäftigten die Gelegenheit Neuigkeiten zu erfahren, Fragen zu stellen.

Neu eingeführt wurde der Newsletter des Präsidenten „Wissenswertes für Angehörige der OTH Regensburg“, der alle Mitarbeitenden monatlich über aktuelle Entwicklungen oder Ereignisse informiert.

Für neuberufene Professor:innen und neueingestellte Beschäftigte werden zudem auch zahlreiche Onboarding-Angebote bereitgehalten.

<https://www.oth-regensburg.de/die-oth/jobs-und-karriere/abteilung-personal/referat-personalentwicklung/personalintegration-und-bindung>

5.2 Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen: Anforderungen, Arbeitsmenge

Die Abteilung Personalentwicklung an der OTH bietet ein breitgefächertes Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten zur Kompetenzentwicklung in unterschiedlichen Bereichen für alle Mitarbeiter:innengruppen an. Neben EDV- Kompetenz, Interkultureller Kompetenz ist ein Schwerpunkt der Fortbildungsangebote, die Sozial- und Methodenkompetenz, hier werden auch Veranstaltungen zum Thema Kommunikation und Konfliktmanagement angeboten. Bei Bedarf können spezifische interne Fortbildungen bei der Personalentwicklung angefragt werden.

<https://www.oth-regensburg.de/die-oth/jobs-und-karriere/abteilung-personal/referat-personalentwicklung/foerderung-und-qualifizierung>

5.3 Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen/ Arbeitsplatz

Bei auftretenden Mängeln, die die Arbeitsplatzumgebung (Arbeitsmittel, Lärm, etc.) betreffen, können Beratungen und Gefährdungseinschätzungen durch die Beauftragte für Arbeitssicherheit angefordert werden.

5.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation und der Führungskompetenz von Vorgesetzten

Die Abteilung Personalentwicklung ermuntert alle Führungskräfte, sich im Rahmen des angebotenen Führungskräfteprogramms weiterzuqualifizieren. Es stehen externe Angebote für Führungskräfte https://www.oth-regensburg.de/fileadmin/Bereiche/Abteilung_Personal/Personalentwicklung/Fortbildungsprogramm_fuer_Fuehrungskraefte.pdf, interne Angebote, sowie kollegiale Beratung und Coaching zur Verfügung. Diese Angebote sind darauf ausgerichtet Führungskräfte in ihrer Rolle zu stärken, ihre Fähigkeiten zu erweitern und ihnen die Werkzeuge an die Hand zu geben, um eine nachhaltige, positive Wirkung auf ihr Team zu erzielen.

Auch Mitarbeiter:innengespräche sind ein fester Bestandteil der Personalentwicklung und gleichzeitig Ausdruck einer mitarbeiterorientierten Personalführung im Sinne eines kooperativen Führungsstils. Sie unterstützen Veränderungsprozesse und leisten einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Kommunikation im Haus. Thematisiert werden können die Arbeitsaufgaben, das Arbeitsumfeld, die Zusammenarbeit und Führung sowie Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven.

5.5 Kollegialität/Zusammenarbeit mit Kolleg:innen

Gelingende Teamarbeit in funktionierenden Strukturen und Prozessen ist ein erheblicher Motivationsfaktor für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf Anfrage unterstützt die Abteilung Personalentwicklung Organisationseinheiten und Projektteams der OTH Regensburg bei der Auswahl und Organisation zielgerichteter Teamentwicklungsmaßnahmen durch externe Expertinnen und Experten.

Zwangloses Kennenlernen von Mitarbeitenden aus anderen Bereichen ist beim monatlichen „Mensa:Meet“ möglich. Kontakte werden an reservierten Tischen in der Mensa beim gemeinsamen Mittagessen geknüpft.

5.6 Besondere psychosoziale Belastungssituationen

In Situationen z.B. bei Ängsten oder psychischer Überlastung, in denen Mitarbeitende besondere psychosoziale Unterstützung benötigen, bietet die Caritas Fachambulanz Regensburg Beratungen an. Mit dieser Fachambulanz besteht eine Betreuungsvereinbarung, OTH Mitarbeitende erhalten so schnellstmöglich einen persönlichen oder telefonischen Termin. Die Gespräche unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht und sind für Mitarbeitende kostenfrei.