



# Risiken minimieren – Ressourcen nutzen: Voraussetzungen für gesundes Arbeiten in der Wissenschaft

Präsentation ausgewählter Ergebnisse der quantitativen Befragung  
Dr. Dorothee Koch

Optimale Bedingungen für Wissenschaftskarrieren?  
Arbeits- und lebensweltliche Einflussfaktoren auf den Ausstieg aus und den Verbleib in der Universität

17./18. Januar 2013 / Internationales Begegnungszentrum der TU Dortmund





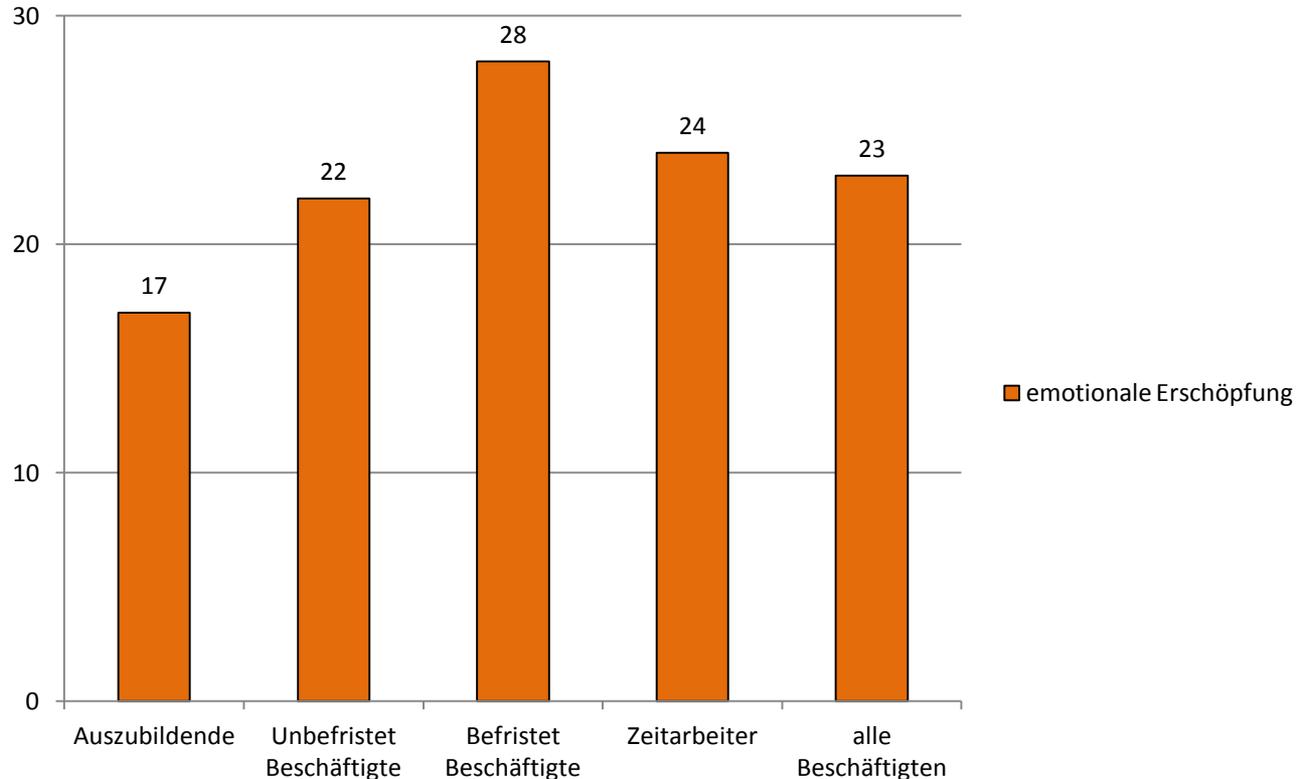
# Risiken minimieren – Ressourcen nutzen: Voraussetzungen für gesundes Arbeiten in der Wissenschaft

## Inhalt

1. Einleitung
2. Theoretischer Erklärungsrahmen
3. Das Relationale Belastungs- und Ressourcenmodell
4. Ausgewählte Ergebnisse aus der Online-Befragung zum Zusammenhang von Ressourcen und Beanspruchung
5. Zusammenfassung



# 1. Erleben von allgemeiner Erschöpfung nach Art des Arbeitsverhältnisses

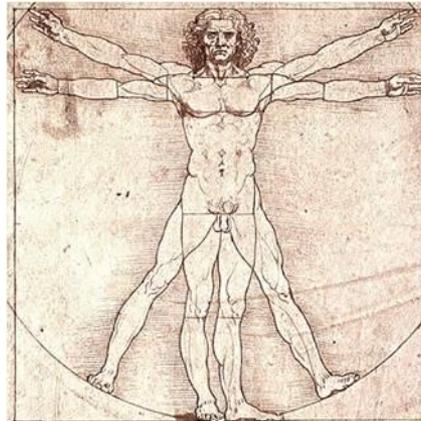


Beschäftigte, die über allgemeine Erschöpfung berichten (nach Art des Arbeitsverhältnisses) (Merlié, D./Paoli, P, 2002, Angaben in %)



## 2. Die körperliche Reaktion bei Stress: Physiologische Veränderungen bei realen physischen Bedrohungen

- Erhöhung der Herzfrequenz
- Beschleunigung der Atmung
- Bereitstellung von Blutfetten
- Erhöhung der Muskelspannung



- Erhöhung der Blutgerinnungsfähigkeit
- Erhöhung der Wachheit/Aktivierung
- Hemmung der Verdauung und Sexualfunktion
- Aufmerksamkeitseinengung auf die Gefahrenquelle

Diese aus der Urzeit stammende Überlebensmechanismen bestimmen bis heute die Reaktion auf Stressoren.

Quelle: Hofmann, 2001



## 2. Die körperliche Reaktion bei Stress: Folgen der Nicht- bzw. Fehlanpassung

### Unvollständige Reaktion auf Bedrohungen

- **Bereitstellen von Energie, um die Bedrohung zu beseitigen**
- **Verharren in der bedrohlichen Situation (anstelle von Kampf oder Flucht)**
- **Andauern der physischen und gedanklichen Erregung**

- ⇒ **Die nicht umgesetzte Energie äußert sich als körperliche Unruhe und hat langfristig schädigende Wirkung auf die Organe.**
- ⇒ **Wir leben häufig in einer Art „Daueralarmzustand“ ohne genügend Zeiten der Regeneration.**
- ⇒ **Dauert der Stress über längere Zeit an, erhöht sich das Risiko chronischer Erkrankungen.**

Quelle: Hofmann, 2001

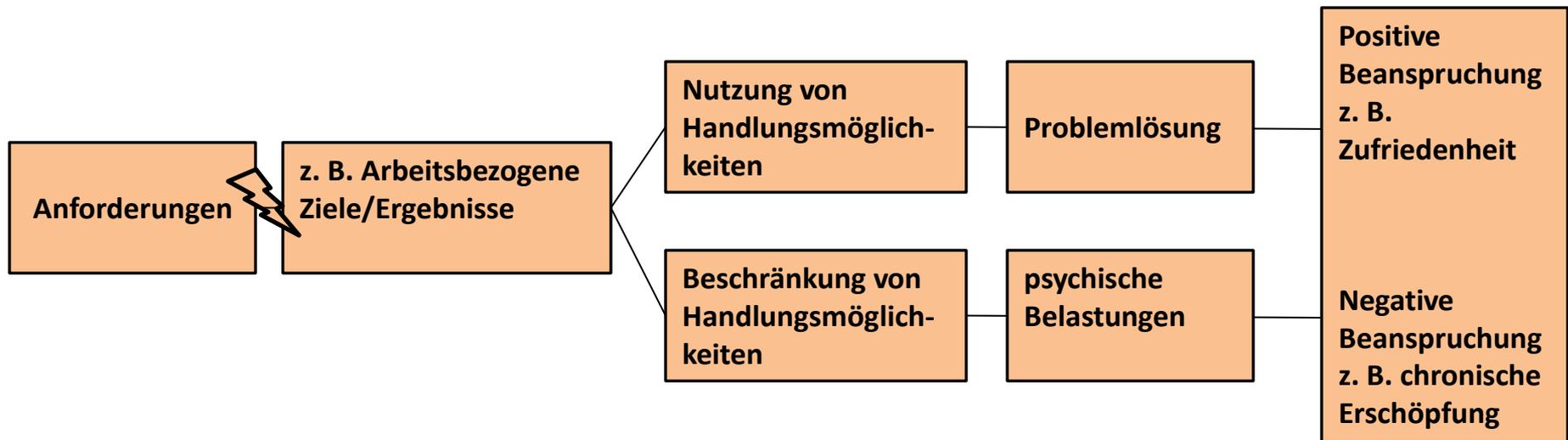


### 3. Das relationale Belastungs- und Ressourcenmodell (Vereinfachte Darstellung)

**Handlungsvoraussetzungen**

**Bewältigungsergebnis**

**Beanspruchung**



Quelle: Gerlmaier, 2011

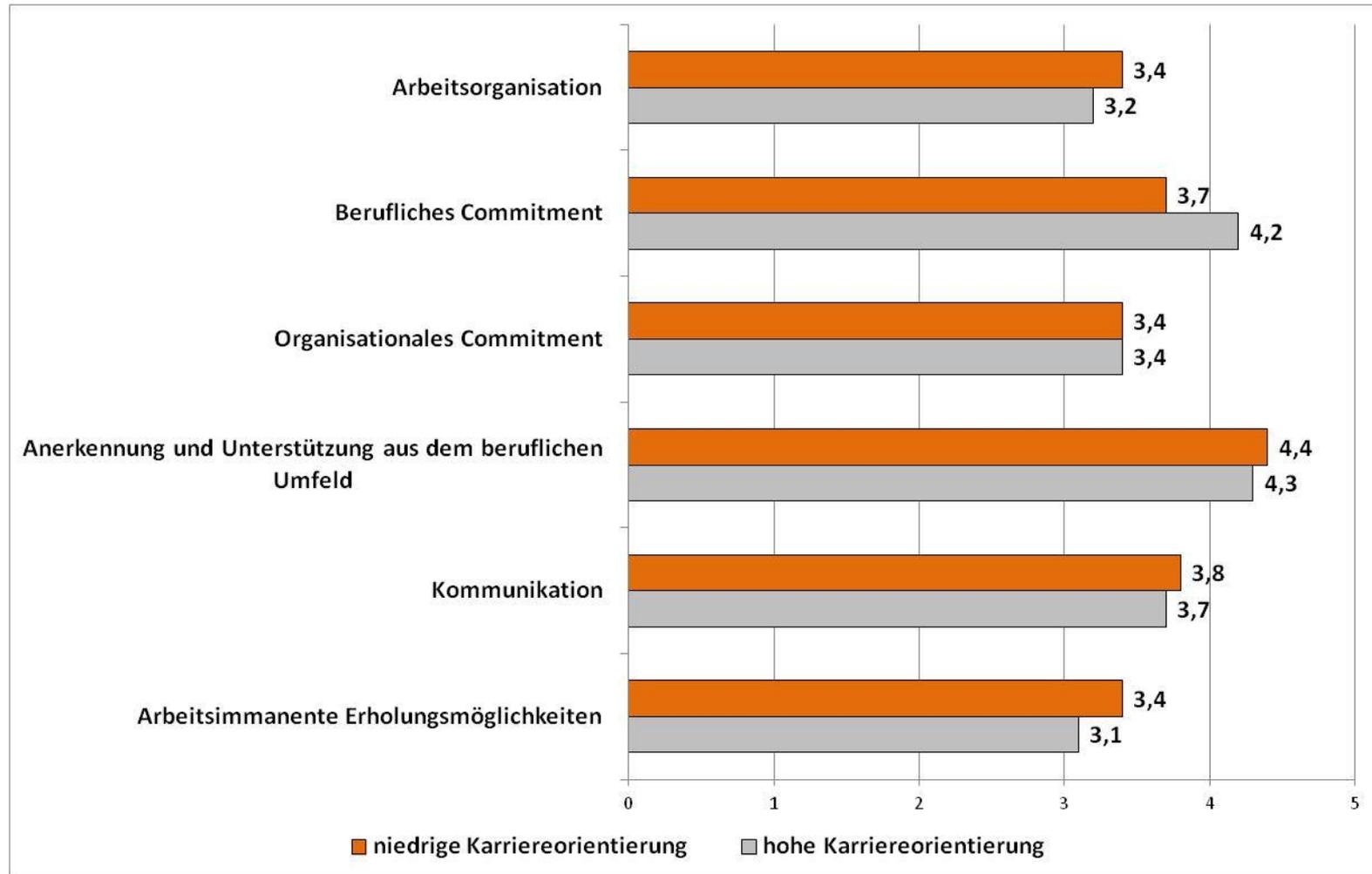


## 4. Online-Befragung: Ressourcen

- **Arbeitsimmanente Erholungsmöglichkeiten**  
Beispielitem: Es gelingt mir gut, nicht länger zu arbeiten als ich es geplant hatte.
- **Kommunikation**  
Beispielitem: Ich werde über Neuigkeiten auf dem Laufenden gehalten.
- **Arbeitsorganisation**  
Beispielitem: Die technisch-materielle Ausstattung (z. B. Computer, Labor, Seminarräume) ist hervorragend.
- **Anerkennung und Unterstützung**  
Beispielitem: Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung.
- **Organisationales Commitment**  
Beispielitem: Ich bin stolz darauf, dieser Organisation anzugehören.
- **Berufliches Commitment**  
Beispielitem: Es ist für mich von großer Bedeutung, gerade diesen Beruf auszuüben.

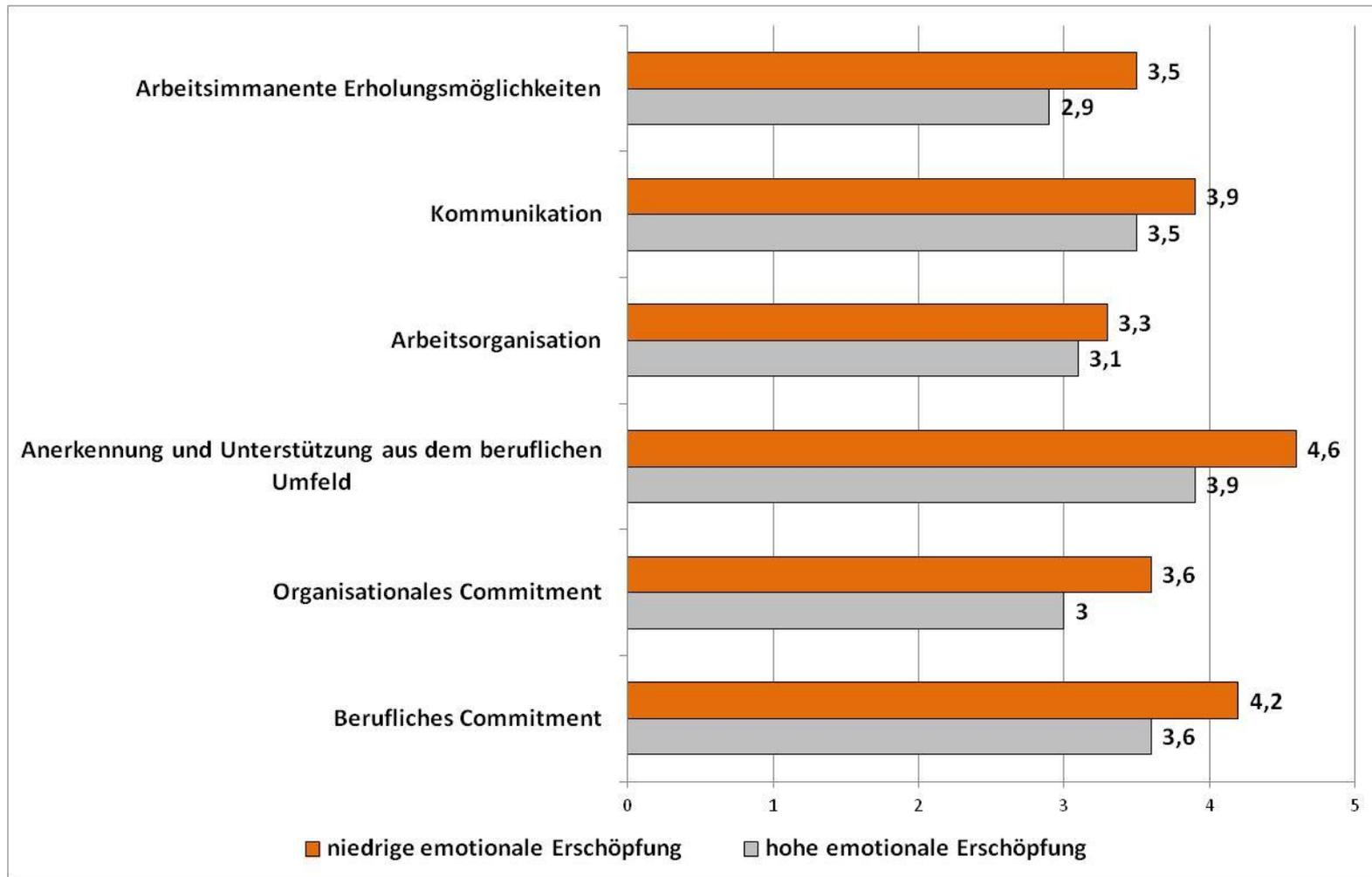


#### 4. Mittelwertunterschiede von Ressourcen bei allen Beschäftigten mit niedriger bzw. hoher Karriereorientierung



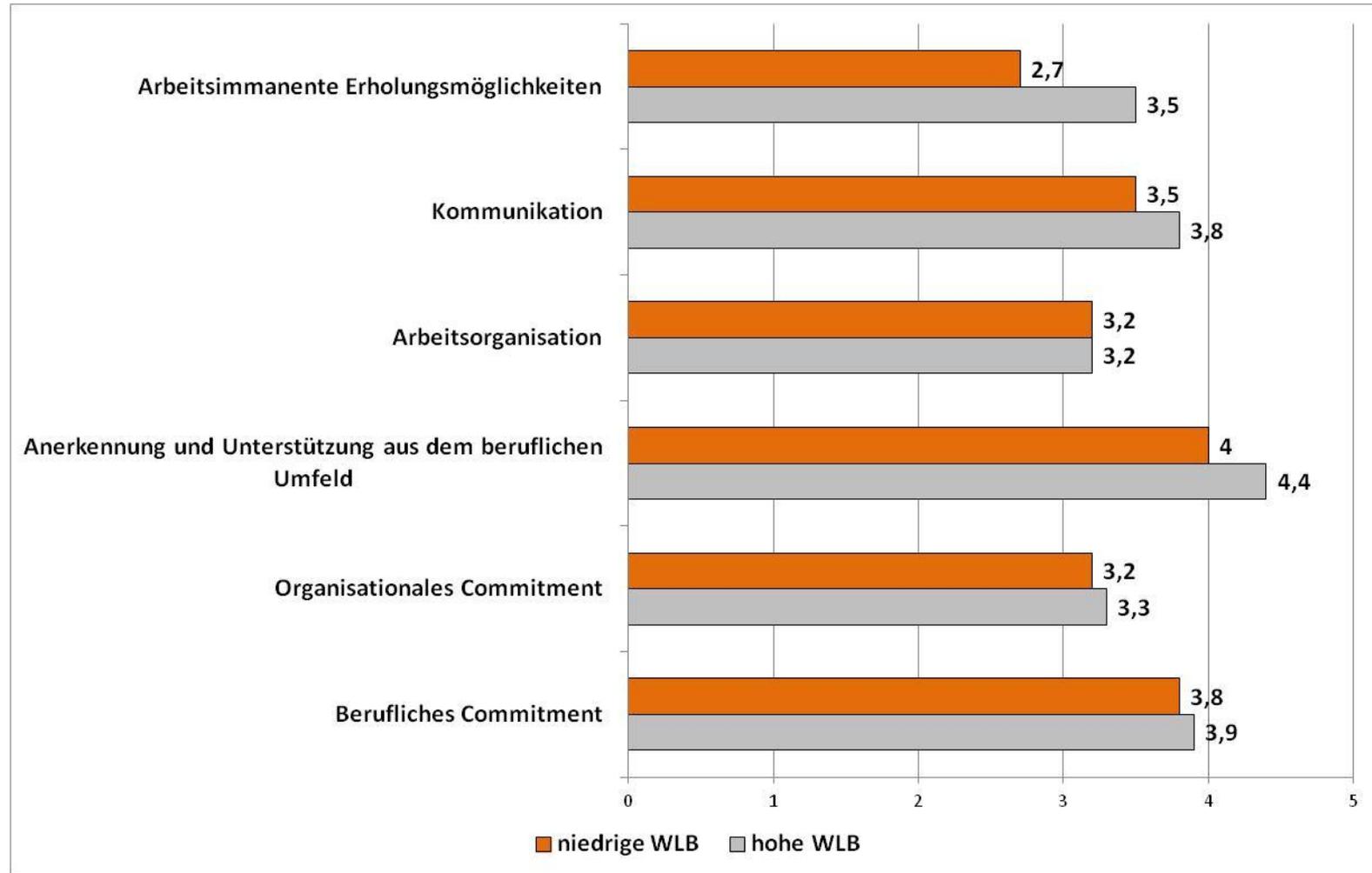


#### 4. Mittelwertunterschiede von Ressourcen bei Wissenschaftler/innen mit niedrigem bzw. hohem Grad emotionaler Erschöpfung





#### 4. Mittelwertunterschiede von Ressourcen bei Wissenschaftler/innen mit niedriger bzw. hoher Work-Life-Balance





## 5. Zusammenfassung

1. In den Gesamtgruppen „Uni-Beschäftigte und außeruniversitär Beschäftigte mit niedriger bzw. hoher Karriereorientierung“ zeigen sich signifikante Unterschiede für alle Ressourcen mit Ausnahme der Ressource „Organisationales Commitment“.
2. Als zentrale Handlungsressourcen zur **Verminderung von Emotionaler Erschöpfung** erweisen sich alle erfragten Ressourcen mit Ausnahme der Ressource „Arbeitsorganisation“ als signifikant. Unabhängig vom Erschöpfungsgrad liegt ein signifikanter Unterschied für das Geschlecht bei „Anerkennung und Unterstützung aus dem beruflichen Umfeld“ und „Arbeitsimmanenten Erholungsmöglichkeiten“ vor.
3. Als zentrale Handlungsressourcen erweisen sich „Arbeitsimmanente Erholungsmöglichkeiten“, „Kommunikation“ und „Anerkennung und Unterstützung aus dem beruflichen Umfeld“ als **günstig für die Work-Life-Balance**. Unabhängig davon, ob die Wissenschaftler/innen über eine niedrige oder hohe Work-Life-Balance verfügen, zeigen sich signifikante Unterschiede für das Geschlecht bei den Ressourcen „Anerkennung und Unterstützung aus dem beruflichen Umfeld“ und „Arbeitsimmanenten Erholungsmöglichkeiten“.



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**