

Arbeitsbedingungen und psychische Gesundheit an Hochschulen:

Aktuelle Erkenntnisse aus Befragungen mit dem Bielefelder Fragebogen

Julia Burian (M.Sc. Psych. | Geschäftsführung Gesundheitsmanagement)
Universität Bielefeld, Dezernat Personal & Organisation
Abt. 6: Personalentwicklung Wissenschaft, Gesundheitsmanagement, Familienservice

Fachtagung „Psychische Gesundheit am Arbeits- und Studienplatz Hochschule“,
29.09.2022, Höfen an der Enz



Überblick

- **Der Bielefelder Fragebogen**
- Zentrale Ergebnisse aus den Befragungen
- Exkurs: Situation der Studierenden
- Verwendung der Ergebnisse in Hochschulen
- Fazit / Implikationen (für das „New Normal“)?



Entwicklung des Bielefelder Fragebogen:

Der „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen“ wurde im Rahmen verschiedener drittmittelgeförderter Projektphasen im Gesundheitsmanagement der Universität Bielefeld (Projektleitung: Kristin Unnold / Dr. Jana Gieselmann) in Kooperation mit der BGM-Beratungsfirma Salubris (Geschäftsführung: Prof. (em.) Dr. Bernhard Badura) entwickelt und erprobt:

- **2013-2016: Entwicklung** und Erprobung des Instruments (Förderung: Unfallkasse NRW)
- **2016-2019:** Weiterentwicklung des Instruments und **Beforschung** bundesweit erhobener Daten (Förderung: DGUV)
- **Seit 10/2019:** Weiterführung der Befragungen und Beforschung durch „wirtschaftliches“ Projekt im Gesundheitsmanagement der Universität Bielefeld
- **Seit 03/2021:** Projekt zur (Weiter-)Entwicklung und Erprobung des Bielefelder Fragebogens zu Studienbedingungen → Projektpartner: Gesundheitsmanagement Uni Bielefeld (Projektleitung: Julia Burian) und Charité Berlin (Wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Christiane Stock), Förderung: DGUV

Bielefelder Fragebogen: Eigenschaften & Einsatz

- **Verhältnisorientiertes, theoretisch fundiertes und praxiserprobtes Instrument zur Befragung der verschiedenen Beschäftigtengruppen an Universitäten und (Fach-) Hochschulen**
- Befragungen werden **online** durchgeführt (Limesurvey), Teilnahme ist freiwillig und anonym, Dauer ca. 30 Minuten (abh. von Beschäftigtengruppe und weiteren Filterbedingungen)
- Nutzung an **Hochschulen**, v.a. zur Ist-Analyse im Kontext von: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personal- u. Organisationsentwicklung
- Fokus auf **Anwendung**:
 - „Lernendes Instrument“ = stetige Weiterentwicklung sowie hochschulspezifische Anpassung
 - Abfrage sog. „Handlungsbedarfe“ = direktes Votum der Beschäftigten zur Dringlichkeit von Maßnahmen

Bielefelder Fragebogen: Aufbau

Der Bielefelder Fragebogen beruht auf dem Sozialkapitalmodell nach Badura et al. (2008).

TEIL 1: Arbeitsbedingungen (Auswahl)

- Kultur der Führung
- Kultur der Zusammenarbeit
- Organisationskultur im Arbeitsbereich/Fachbereich:
 - Gemeinsame Regeln/Werte und Ziele
 - Partizipation
 - Umgang mit Problemen und Konflikten
- Kultur in der Hochschule
- Aktuelle Themen, u.a. hybride Arbeitsformen, Diversität, Digitalisierung, Change

Wirken
auf

TEIL 2: Outcomes (Auswahl)

- Gesundheit
- Arbeitszufriedenheit
- Bindung

Abfrage von
Handlungsbedarfen

DEMO-LINK ZUR ONLINEBEFRAGUNG:

<https://survey.salubris.de/index.php/378229?lang=de>

Bielefelder Fragebogen: Aufbau

Der Bielefelder Fragebogen beruht auf dem Sozialkapitalmodell nach Badura et al. (2008).

TEIL 1: Arbeitsbedi

- Kultur der F
- Kultur
- Orga
- Arbe
 - G
 - Partiz
 - Umgang mit
- Kultur in der Hochschule
- Aktuelle Themen, u.a. hybride Arbeitsformen, Diversität, Digitalisierung, Change

JUNI 2020 - Pandemiespezifische Adaptation:

- Ergänzung spezifischer Themen und Fragen (Z.B. Digitale Formate, Vereinbarkeit Beruf / Familie, Homeoffice und hybride Arbeit, Gesundheitliche Sorgen / Ängste...).
- Erweiterung ausgewählter regulärer Fragen mithilfe einer Dualmatrix: wie war die Situation vor der Pandemie, wie ist sie jetzt?

omes (Auswahl)

denheit

AKTUELL:
„New Normal“ –
Version im Einsatz

DE

<https://www.bielefeld.de/29?lang=de>

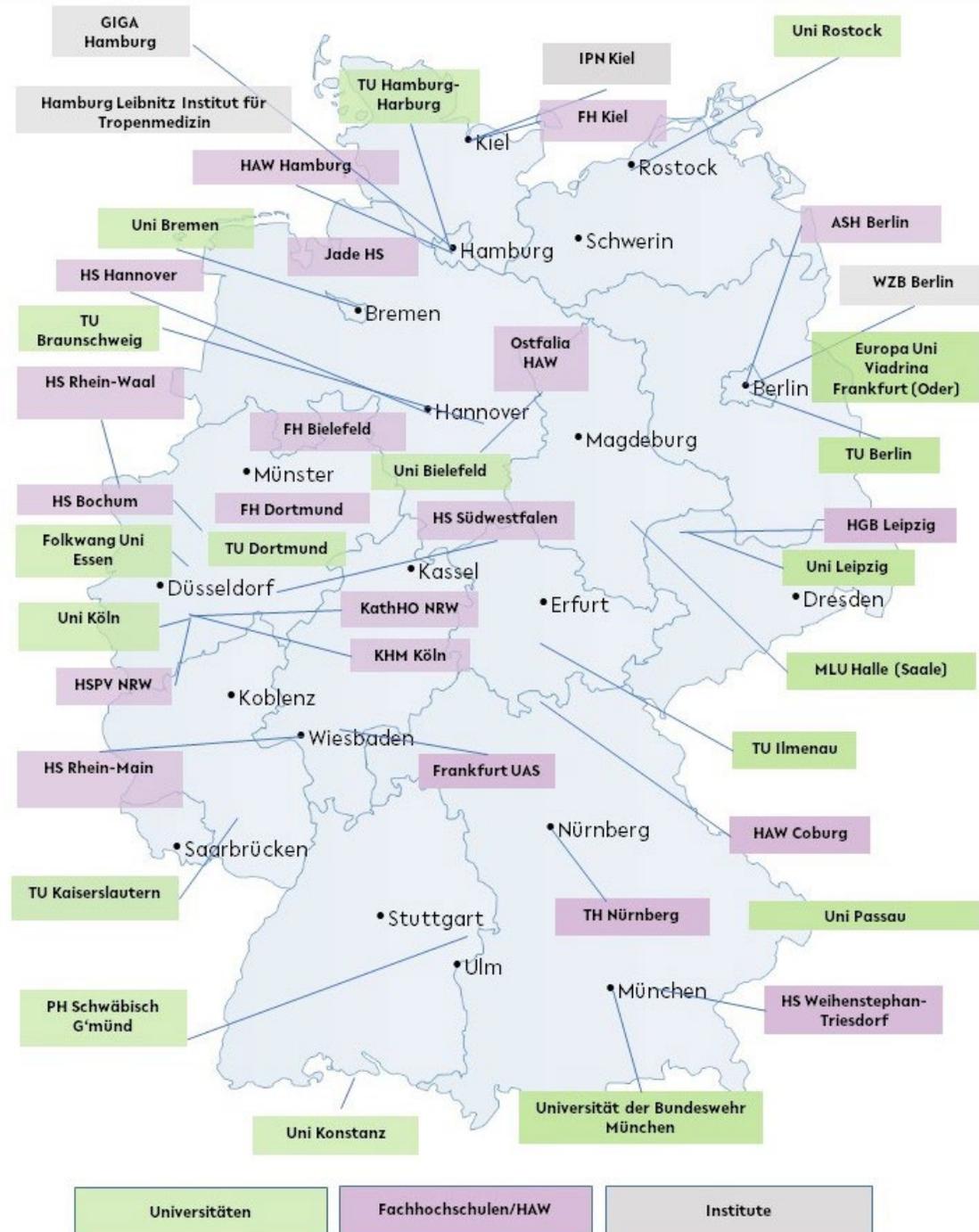
<https://www.bielefeld.de/29?lang=de>

Bisherige Befragungen

Der Gesamtdatensatz setzt sich aus 49 Befragungen (inkl. Zweitbefragungen) zusammen.*

| Beschäftigtengruppe | Universitäten (n=18) | (Fach-) Hochschulen (n=19) |
|---|-------------------------|-------------------------------|
| Professor*innen | 1.423 | 1.845 |
| Wissenschaftliche Mitarbeitende | 9.342 | 1.632 |
| Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung (zentral & dezentral) | 10.847 | 3.731 |
| GESAMT | 21.612 | 7.208 |

*Im Falle einer Wiederholungsbefragung fließen nur die aktuellen Ergebnisse in den Benchmark ein



Überblick

- Der Bielefelder Fragebogen
- **Zentrale Ergebnisse aus den Befragungen**
- Exkurs: Situation der Studierenden
- Verwendung der Ergebnisse in Hochschulen
- Fazit / Implikationen (für das „New Normal“)?



Fokus heute: Befragungen an Universitäten

- Benchmark wurde **zweigeteilt**: „reguläre“ vs. Pandemiebedingungen
- Bis April 2020 wurden bundesweit insgesamt **14 Universitäten** ausschließlich unter regulären Bedingungen befragt
- Ab Juni 2020 wurden **vier Universitäten** unter Corona-Bedingungen befragt, hierbei wurden für ausgewählte Themen zugleich retrospektiv die regulären Bedingungen bewertet



Zugrundeliegende Stichprobe – Bewertung von „regulären“ Bedingungen

Befragungen von **Januar 2016 – Dezember 2021** an insgesamt **18 Universitäten**, 14 davon fanden vor der Corona-Pandemie statt

Insgesamt haben in diesem Zeitraum **18.702 Mitarbeiter*innen** den Fragebogen ausgefüllt:

| | | | |
|---|----------|---|--------------|
| Professor*innen | P | = | 1.217 |
| Wissenschaftliche Mitarbeitende | W | = | 8.077 |
| <hr/> | | | |
| Mitarbeitende in Technik & Verwaltung (<i>zentral & dezentral zusammengefasst</i>) | V | = | 9.408 |

Beispiel Dualmatrix

Zeitliche Anforderungen

In welchem Maße treffen folgende Aussagen zu?

| | a) unter regulären Bedingungen | | | | | | b) unter den besonderen Bedingungen während der Corona-Pandemie | | | | | |
|--|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | trifft sehr zu | trifft eher zu | teils / teils | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu | keine Angabe | trifft sehr zu | trifft eher zu | teils / teils | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu | keine Angabe |
| Ich stehe bei meiner Arbeit unter Zeitdruck | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich habe die notwendige Zeit für meine wissenschaftliche Weiterqualifikation (z. B. Promotion). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ich kann meine Arbeit zum vorgesehenen Zeitpunkt beenden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Es wird von mir (unausgesprochen oder ausgesprochen) erwartet, dass ich über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeite. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Zugrundeliegende Stichprobe – Bewertung von Pandemiebedingungen

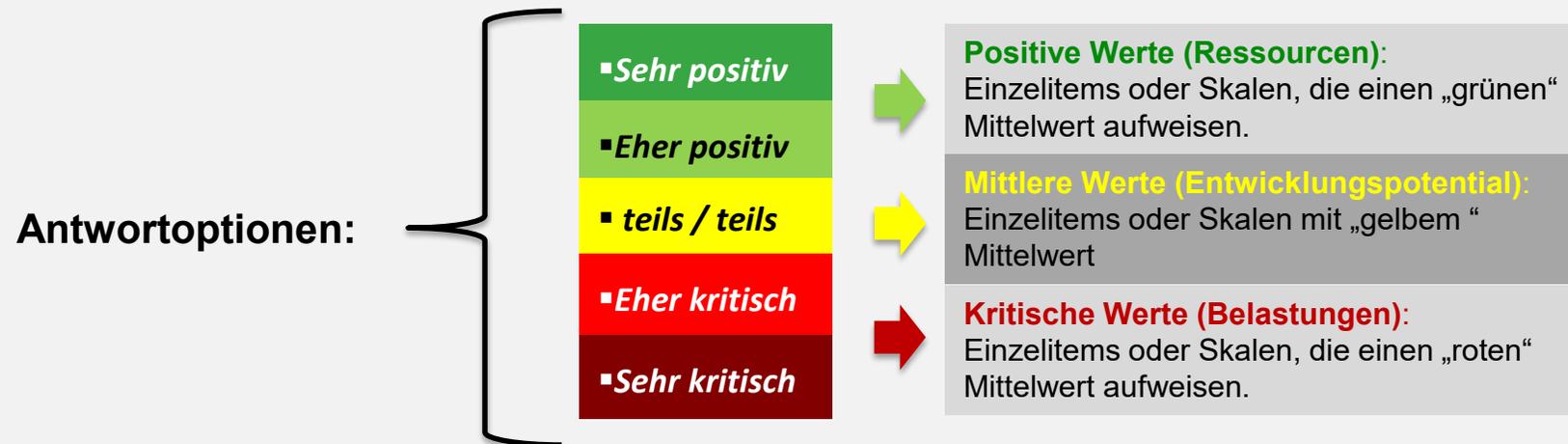
Befragungen von **Juni 2020 – Dezember 2021** an insgesamt **vier Universitäten**

Insgesamt haben in diesem Zeitraum **3.795 Mitarbeiter*innen** den Fragebogen ausgefüllt:

| | | | |
|--|----------|---|--------------|
| Professor*innen | P | = | 264 |
| Wissenschaftliche Mitarbeitende | W | = | 1.819 |
| <hr/> | | | |
| Mitarbeitende in Technik & Verwaltung (zentral & dezentral zusammengefasst) | V | = | 1.712 |

Bielefelder Fragebogen: Ergebnisdarstellung

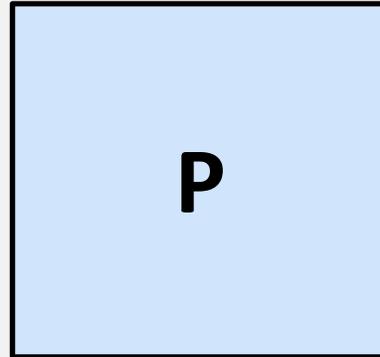
Die meisten Fragen des Bielefelder Fragebogens sind auf einer **fünfstufigen Skala** zu beantworten. Zur leichteren Erkennbarkeit sind diese Werte mit einem **Farbschema** hinterlegt („Ampel-Raster“). Bei diesem farblichen Raster handelt es sich um ein theoretisch fundiertes Kategoriensystem, dessen farbliche Abstufungen den inhaltlichen Antwortkategorien der Fragen entsprechen.



Die Ergebnisse sind grundsätzlich so **rekodiert**, dass die Aussage **desto positiver ist, je höher der Wert** ist.

Die 3 am **kritischsten** bewerteten Items in den Beschäftigtengruppen

Professor*innen



P

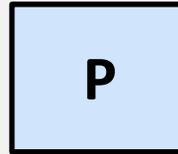


Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.

n = 1008
MW 1,88

-0,21

n = 212
MW 1,67



Ich stehe bei meiner Arbeit unter Zeitdruck.

n = 1014
MW 1,82

n = 213
MW 1,82

P



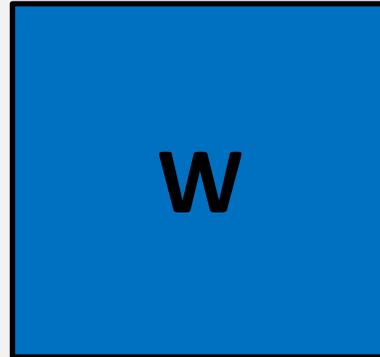
Ich muss Dinge tun, die auf eine andere Art und Weise getan werden sollten.

n = 1133
MW 2,58

-0,63

n = 108
MW 2,05

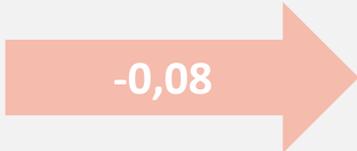
Wissenschaftliche Mitarbeitende





Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.

n = 6496
MW 2,41



n = 1541
MW 2,33



Ich stehe bei meiner Arbeit unter Zeitdruck.

n = 6524
MW 2,40

n = 1547
MW 2,40



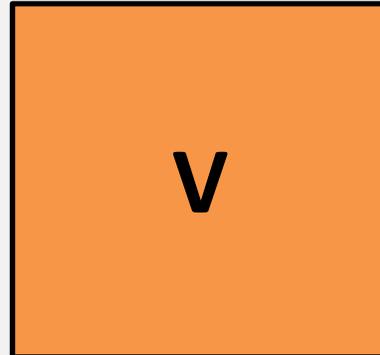
In meinem Arbeitsumfeld wurden die Kolleg*innen auf die Veränderungen der Arbeitsprozesse/Aufgaben durch die Digitalisierung vorbereitet.

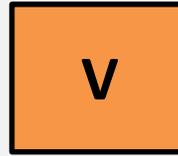
n = 270
MW 2,69

-0,24

n = 327
MW 2,45

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung



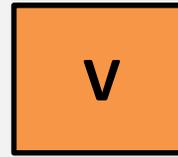


Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst.

n = 6791
MW 2,58

-0,09

n = 1344
MW 2,49

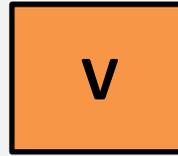


In meinem Arbeitsumfeld wurden die Kolleg*innen auf die Veränderungen der Arbeitsprozesse/Aufgaben durch die Digitalisierung vorbereitet.

n = 1125
MW 3,06

-0,46

n = 1010
MW 2,60



Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.

n = 8098
MW 2,75

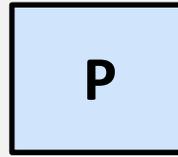
-0,11

n = 1434
MW 2,64

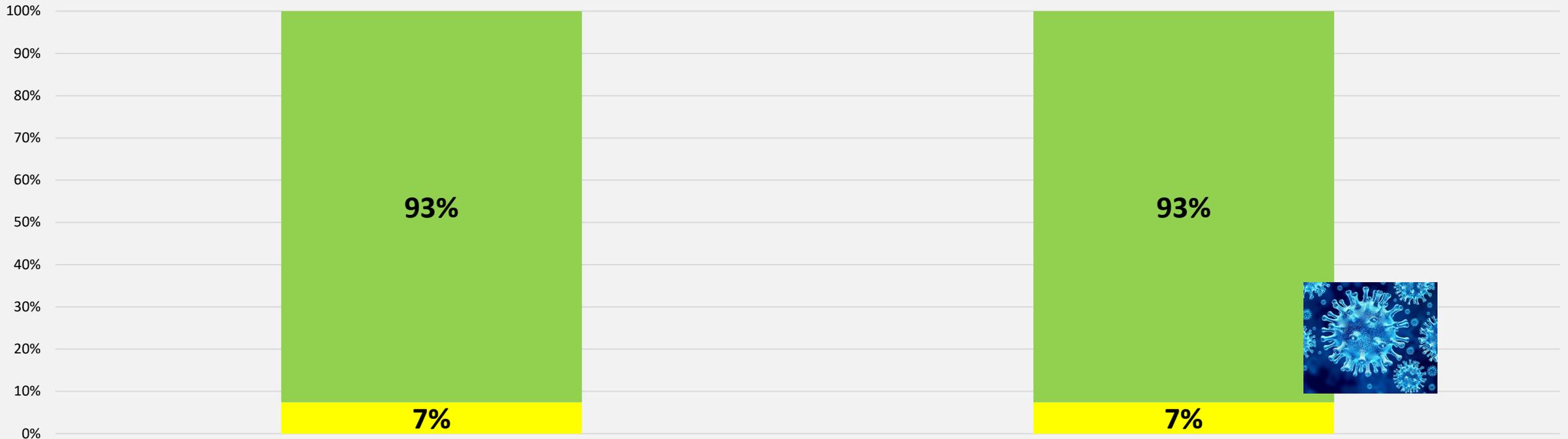
Gesundheitsbezogene Outcome-Variablen

-

Vergleich der Mittelwertverteilung



Vergleich der Mittelwerte gesundheitsbezogener Outcome-Variablen Professor*innen

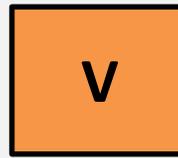


Regulärer
Benchmark

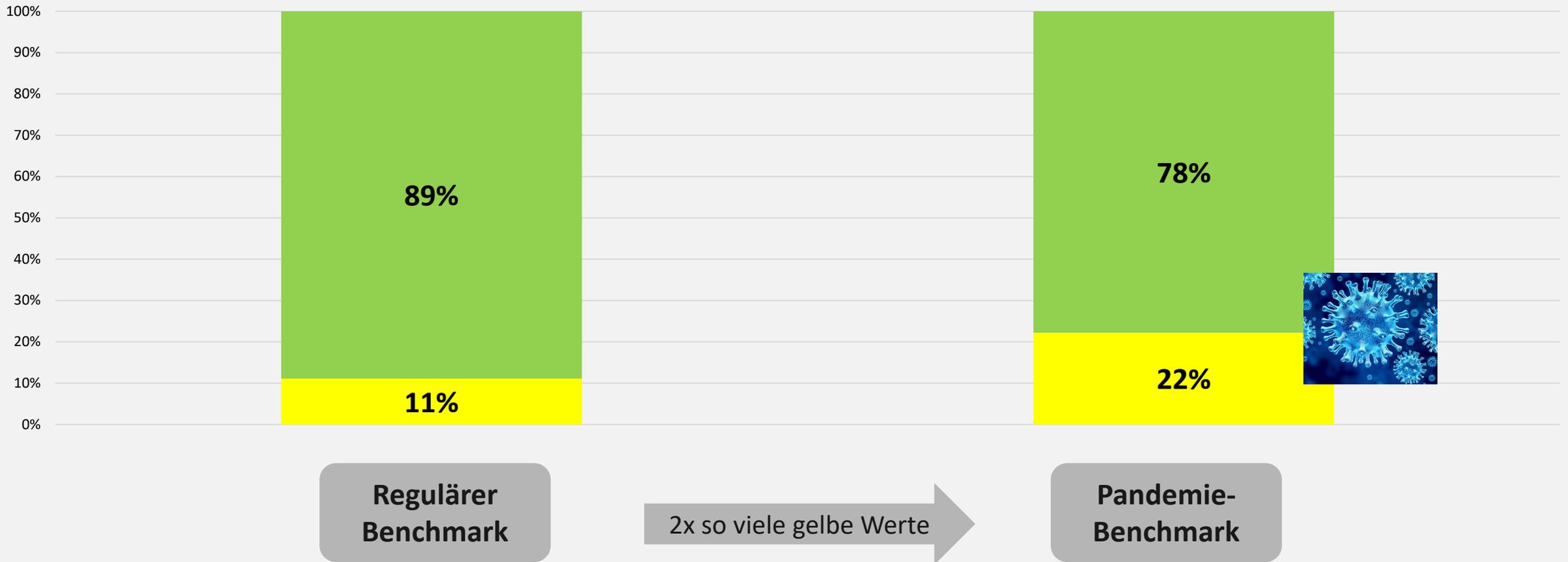
Gleich viele gelbe Werte,
aber andere Themen

Pandemie-
Benchmark



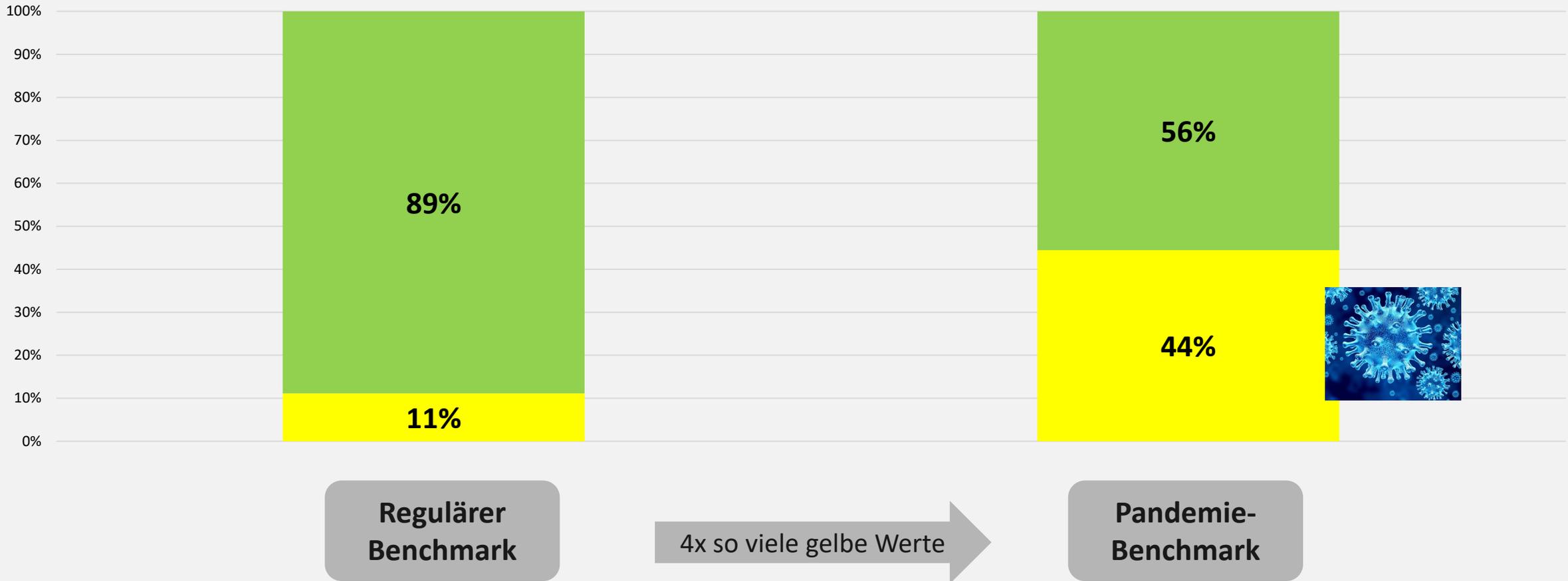


Vergleich der Mittelwerte gesundheitsbezogener Outcome-Variablen Verwaltung

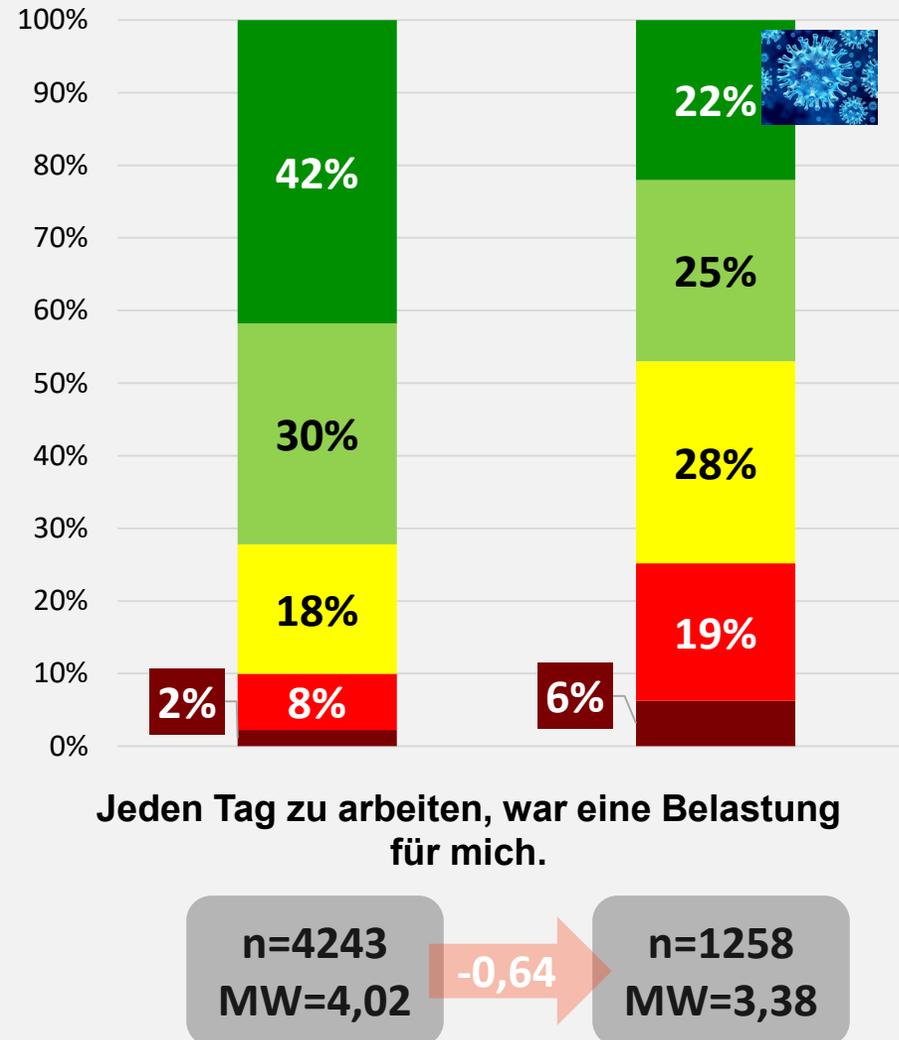




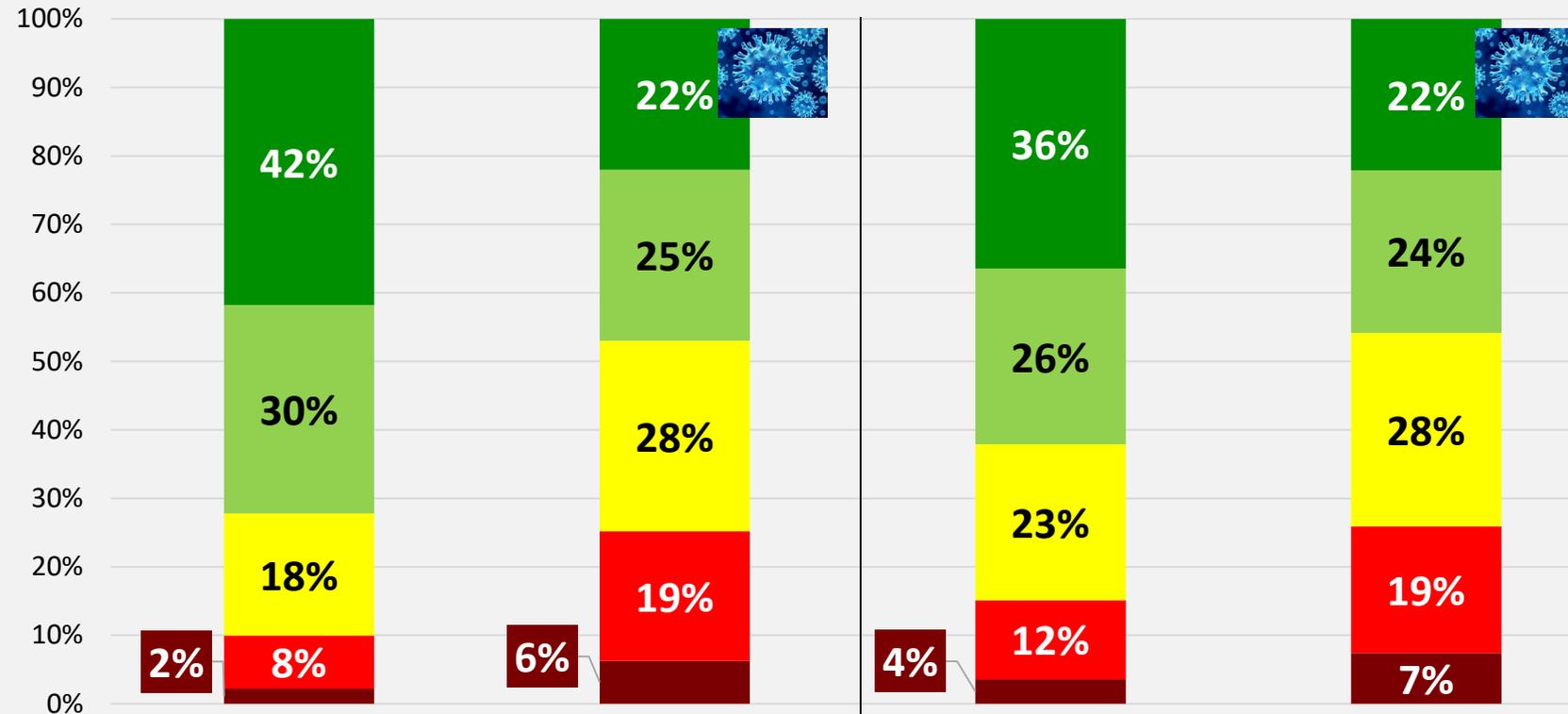
Vergleich der Mittelwerte gesundheitsbezogener Outcome-Variablen Wissenschaftliche Mitarbeitende



Deutlichste Veränderung zeigt sich beim Thema *Erschöpfung*



Deutlichste Veränderung zeigt sich beim Thema *Erschöpfung*



Jeden Tag zu arbeiten, war eine Belastung für mich.

Ich fühlte mich durch meine Arbeit ausgebrannt.

n=4243
MW=4,02

-0,64

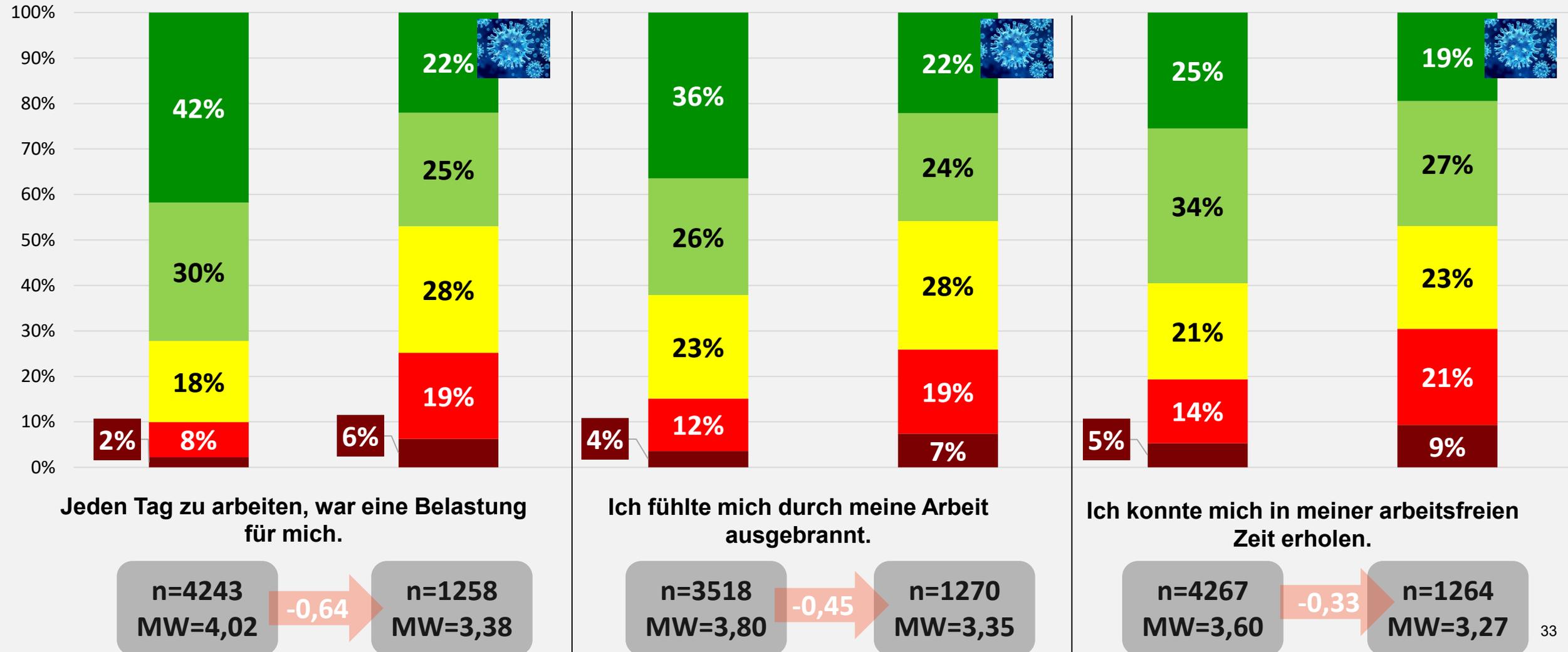
n=1258
MW=3,38

n=3518
MW=3,80

-0,45

n=1270
MW=3,35

Deutlichste Veränderung zeigt sich beim Thema *Erschöpfung*



Überblick

- Der Bielefelder Fragebogen
- Zentrale Ergebnisse aus den Befragungen
- **Exkurs: Situation der Studierenden**
- Verwendung der Ergebnisse in Hochschulen
- Fazit / Implikationen (für das „New Normal“)?



Exkurs: Situation der Studierenden

- Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen und Gesundheit ist **seit dem Sommersemester 2021** bundesweit im Einsatz:
 - ausgefüllte Bögen von **20.605 Studierenden aus 10 Hochschulen** im Datensatz (Stand 09/2022)
 - Befragungen an 3 weiteren Hochschulen im kommenden Wintersemester geplant
 - hochschulübergreifende Beforschung zu zentralen Handlungsfeldern und gesundheitlicher Situation beginnt im Sommer 2023, ***bis dahin noch keine finalen Aussagen zum Gesamtdatensatz möglich***
- Erster **Trend** anhand bisheriger hochschulspezifischer Auswertungen erkennbar: Studierende scheinen **deutlich belasteter** / Outcome-Fragen werden im Schnitt deutlich **kritischer** bewertet, einige Themen landen im „roten“ Bereich (bei gleichen Itemformulierungen, wie in den Beschäftigtenbefragungen)

Überblick

- Der Bielefelder Fragebogen
- Zentrale Ergebnisse aus den Befragungen
- Exkurs: Situation der Studierenden
- **Verwendung der Ergebnisse in Hochschulen**
- Fazit / Implikationen (für das „New Normal“)?



Verwendung der Ergebnisse in Hochschulen

- Hochschulspezifische Befragungsergebnisse dienen v.a. zur **Ist-Analyse** und als **Basis zur Ableitung von Maßnahmen** im Kontext von **Gesundheitsmanagement, Führungskräfte- und Personalentwicklung**, tlw. auch zur Umsetzung der **Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen**.
- Die Ergebnisse und daraus abzuleitende Maßnahmen berühren **Querschnittsthemen** (z.B. Familienfreundlichkeit, Diversität, Nachhaltigkeit, ...) → Um **Parallelprozesse zu vermeiden**, wird die Bearbeitung spezifischer Ergebnisse möglichst in passende vorhandene Angebote / Prozesse / Einrichtungen integriert.
- Durch die Verhältnisorientierung entsteht zugleich eine **Organisationsentwicklungsprozess**, in den u.a. die Hochschulleitung strategisch eingebunden wird – die Befragung an sich weckt Erwartungen und stellt bereits eine Maßnahme (**Kommunikationsanlass**) dar.

Befragungsprozess = Organisationsentwicklungsprozess

Interne
Abstimmung/
Kostenplanung

Verträge,
Nutzungs-
vereinbarung,
Datenschutz

Befragungs-
phase

Kommunika-
tion in
Hochschule/
Maßnahmen-
ableitung

Evaluation /
ggfs.
Folge-
befragung
planen



-5
Wochen



Ca. 4
Wochen

+ 8-10
Wochen



+ 2-3
Jahre

Fragebogen-
anpassungen

Kommunika-
tion und
Rekrutierung

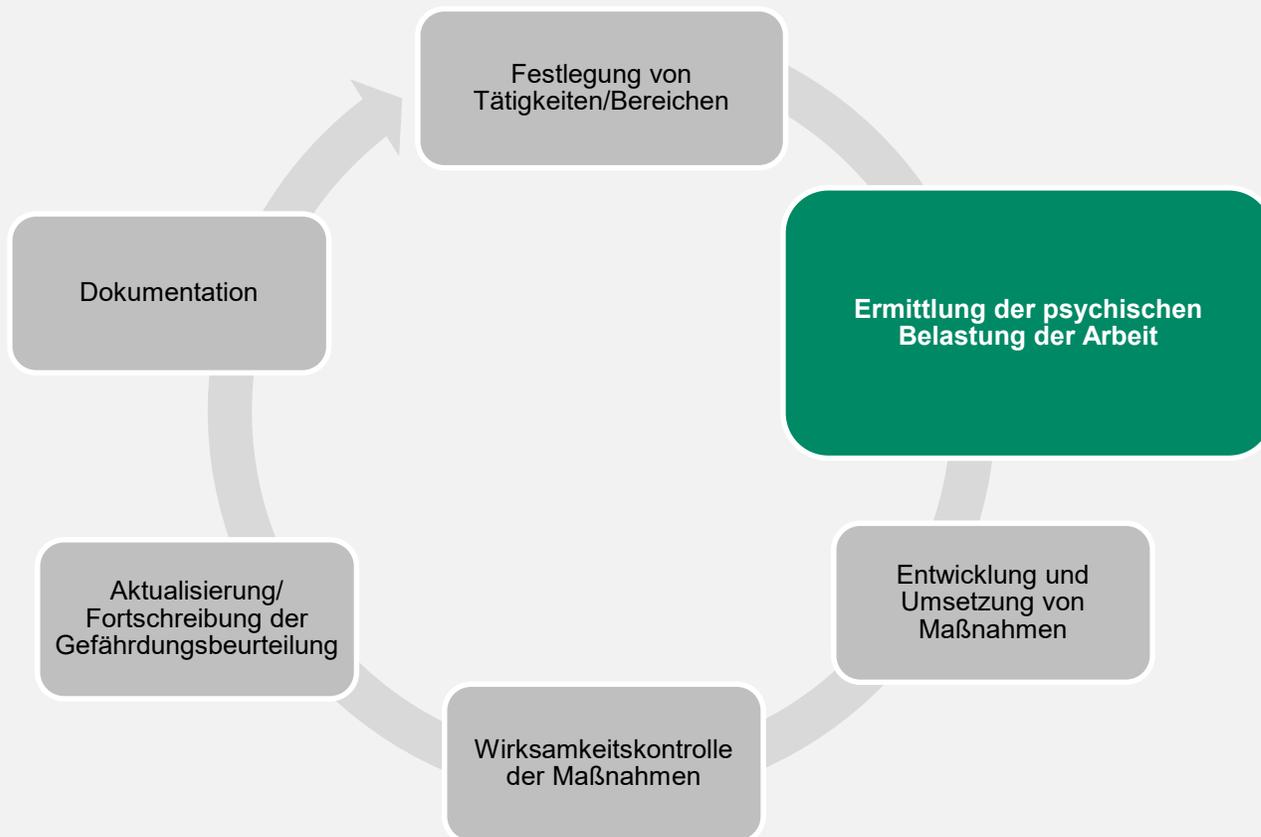
Ergebnis-
präsentation an
Hochschulen

Dokumentation
und Prozess-
kommunikation

PHASE 1: VORBEREITUNG

PHASE 2: NACHBEREITUNG

Einsatz im Kontext der GB Psych



Empfohlenes Vorgehen der GDA:

- standardisierte schriftliche Mitarbeitendenbefragungen
- Beobachtungen/Beobachtungsinterviews
- moderierte Analyseworkshops



Erhebung des Ist-Zustandes mit dem **Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen**

- speziell auf den Hochschulkontext zugeschnitten
- bundesweit in der Praxis erprobt

Beispiele für abgeleitete Maßnahmen

- **Angebotsebene:** (v.a. Gesundheitskompetenzen und –verhalten, Arbeitsplatzausstattung)
 - (Digitale) Angebote /Aktionen, u.a. Gesundheitsfortbildungen, „Bewegte Pause“, Challenges (Schrittzähler, Digital Detox, ...)
 - Schaffen von Ruheräumen, Gesprächsecken und buchbaren Büros mit Laufbandarbeitsplätzen, Beschaffung mobiler Massagegeräte, Verfahren zur vereinfachten Beschaffung höhenverstellbarer Schreibtische
 - Spezifische Angebote für versch. Beschäftigtengruppen, z.B. „kollegiales Coaching für Profs“, Fortbildungen für Wissenschaftliche Mitarbeitende in Drittmittelprojekten, PE-Gespräche in der Wissenschaft, ...
- **Kulturebene:** (v.a. Wertschätzung, Zusammenarbeit, Klarheit der Erwartungen)
 - Leitlinien entwickeln und implementieren, z.B. zum Thema (gesunde) Digitalisierung, Führung, ...
 - Schaffung eines klaren Profils für die Rolle der*des Fachbereichskoordinator*in, Imagefilm über Sekretariate
 - Führungskräfte über materielle und immaterielle Leistungsanreize informieren
 - Betreuungsstandards für Professor*innen, Zeit für wiss. Weiterqualifikation in Tätigkeitsdarstellungen berücksichtigen
 - Schaffen von Vertretungsregelungen, Teamworkshops, Job-Rotation
- **Reichweite** erhöhen:
 - Print-Achtsamkeitskalender für alle Beschäftigten als Weihnachtspräsent
 - Psychosoziale Berater*innen als Kursleitungen einsetzen = Awareness fördern und niedrigschwelligere Ansprechmöglichkeit
 - Einführung eines Multiplikator*innenkonzepts, Ausbildung von „Mental Health First Aids“
 - Vernetzung gesundheitsbezogener Akteur*innen innerhalb der HS um gemeinsam präventiv zu wirken

Überblick

- Der Bielefelder Fragebogen
- Zentrale Ergebnisse aus den Befragungen
- Exkurs: Situation der Studierenden
- Verwendung der Ergebnisse in Hochschulen
- **Fazit / Implikationen (für das „New Normal“)?**



Fazit / Zusammenfassung

- **Nachfrage nach Befragungen ist hoch** und Maßnahmen werden erfolgreich aus Ergebnissen abgeleitet → viele Hochschulen sind an Verhältnisprävention und Organisationsentwicklung interessiert.
- Bereits unter regulären Bedingungen am kritischsten bewertete Themen wurden **unter Pandemiebedingungen** durchweg **noch kritischer** bewertet. Kritisch bewertet werden von allen Beschäftigtengruppen v.a. Aspekte des Themas **Zeitliche Anforderungen** → *kein neues Thema, durch Pandemiebedingungen weiter verschärft.*
- Professor*innen geben außerdem kritische Rückmeldung zur **Legitimität** ihrer Aufgaben, Wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung wiederum zur **Vorbereitung auf die Digitalisierung.**
- Die durchschnittliche Bewertung **gesundheitsbezogener Outcomes** hat sich bei Wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung unter Pandemiebedingungen **verschlechtert**, die deutlichste Negativentwicklung findet sich im Bereich **Erschöpfung bei den Wissenschaftler*innen.**

Diskussionsanreize / Implikationen?

- ZUNÄCHST IM PLENUM:

- Gibt es Rückfragen oder Anmerkungen?
- Sind die Ergebnisse insgesamt überraschend oder decken sie sich mit eigenen Praxiserfahrungen und Eindrücken?
- Welche **themen- oder gruppenspezifischen Maßnahmen** lassen sich hochschulübergreifend aus den Ergebnissen ableiten?

Diskussionsanreize / Implikationen?

- GRUPPE BGM:

- Wie lassen sich die **kritischeren Bewertungen bestimmter Arbeitsbedingungen seit Beginn der Pandemie** erklären, wie ist bspw. das Mehr an Zeitdruck und die Zunahme an Erschöpfung entstanden?
- Woher kommen die **Unterschiede zwischen den Statusgruppen** (Wissenschaftler*innen am stärksten belastete Zielgruppe mit deutlichster Belastungszunahme seit Beginn der Pandemie)?

- GRUPPE SGM:

- Wie erklären sich die augenscheinlich deutlich **kritischeren Werte** im Bereich der gesundheitsbezogenen Outcomes Studierender im Vergleich zu den Mitarbeitenden an Hochschulen?
- Was bedeuten die Belastungen der Mitarbeitenden, insbesondere die Erschöpfung und zeitliche Auslastung der Lehrenden, hinsichtlich der **Studienbedingungen und Lehrqualität** für die Studierenden?

Diskussionsanreize / Implikationen?

- ZURÜCK IM PLENUM:

- Werden sich die Befunde mit Abklingen der Pandemiebedingungen „von selbst“ regulieren, oder haben wir es mit **neuen Herausforderungen** zu tun, die wir mitnehmen?
- Was ist bei der **Gestaltung des „New Normal“** zu berücksichtigen, um diese Herausforderungen und die damit einhergehenden psychischen Belastungen zu reduzieren?
- Wie kann die Anforderung der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung an Studienplätzen** verbindlicher an die Hochschulen herangetragen werden (bislang keine Umsetzung bekannt, obwohl Studierende offenbar eine deutlich belastetere Zielgruppe darstellen)?

Weiterführende Informationen

- Homepages:

- www.uni-bielefeld.de/bielefelder-fragebogen
- www.uni-bielefeld.de/bielefelder-fragebogen-studierende

- Aktuelle Veröffentlichungen:

- Radtke, J.S., Burian, J. (2021). **Der Arbeitsplatz Hochschule in Zeiten von Corona: Arbeitsbedingungen und Gesundheit in Wissenschaft und Verwaltung.** In: Badura B, Ducki A, Schröder H, Meyer M, eds. *Fehlzeiten-Report 2021. Betriebliche Prävention stärken – Lehren aus der Pandemie.* Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg; 2021: 123-148.
- Burian, J., Radtke, J.S., Schulte, J., (2022). **Stress und Zeitdruck – Situation von wissenschaftlichen Mitarbeitenden seit COVID-19.** in: DGUV Forum 7(2022), S. 21-27.
- Burian, J., Lehnchen, J., Heumann, E., Helmer, S. M. & Stock, C. (accepted 2021). **Der Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen und Gesundheit als Basis für die Gestaltung von SGM an Hochschulen.** *Handbuch Studentisches Gesundheitsmanagement – Perspektiven, Impulse und Praxiseinblicke.* Geplante Veröffentlichung: November 2022; Berlin: Springer.



UNIVERSITÄT
BIELEFELD

Gesundheitsmanagement

**Besten Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

... weil Sie es uns wert sind!
www.uni-bielefeld.de/gesundheit

Nehmen Sie gerne Kontakt auf:
fragebogen@uni-bielefeld.de