

# IHF

Bayerisches Staatsinstitut für  
Hochschulforschung und Hochschulplanung

---

The senior perspective on conflict, reporting and governance

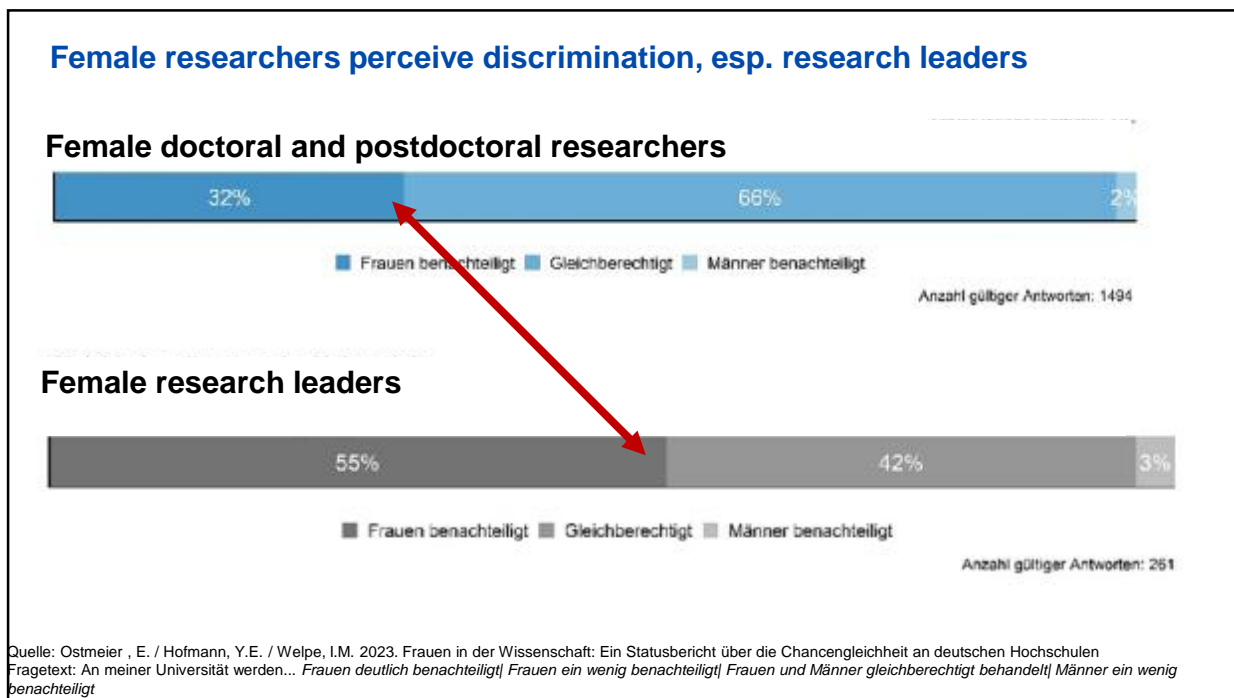
---

Professor Dr. Isabell Welpé & Dr. Maike Reimer

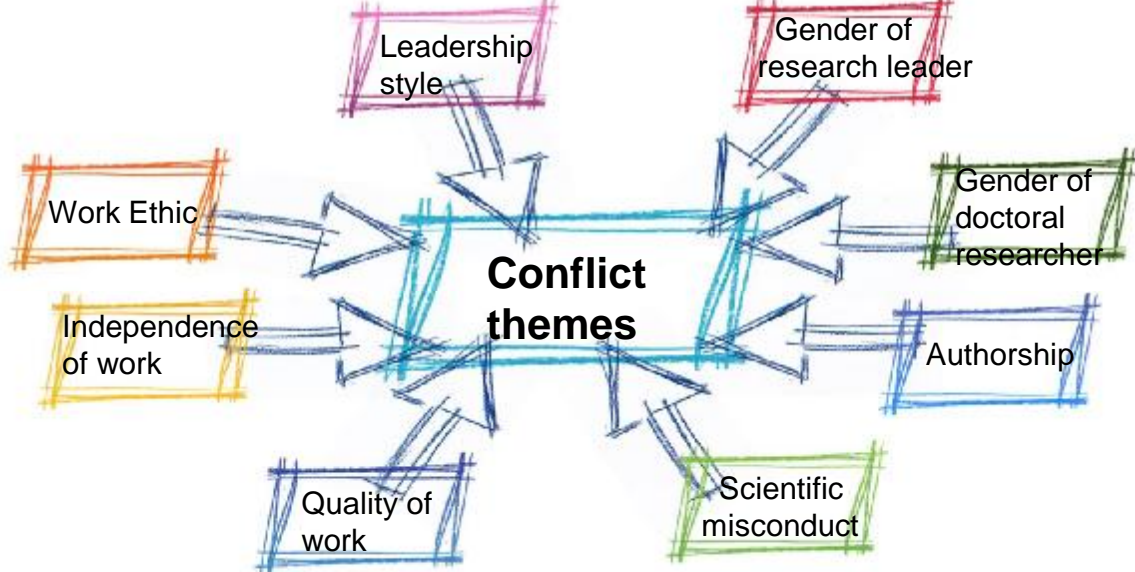
Governance in Wissenschaftsorganisationen  
16. & 17. März 2023 - Bergische Universität Wuppertal (BUW)  
// SESSION 3 - EMPIRICAL DATA



Bild: Markus Spiske,  
<https://unsplash.com/photos/QozzbfZ2y>



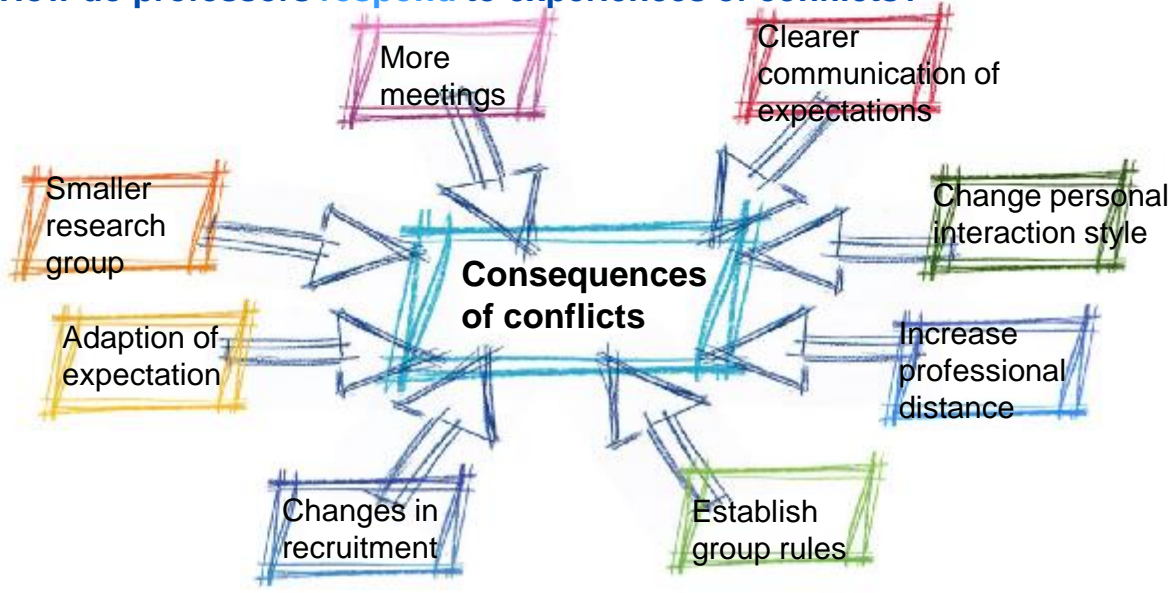
### What shapes conflicts in research teams? Professors' perspectives



Quelle: Preliminary impressions from interviews of the project „Leadership, collaboration and conflict in research: Assessing the experiences of male and female research leaders“  
Wolpe/Reimer/Ostmeier | IHP; Hintergrundbild: geralt / Pixabay.com

3

### How do professors respond to experiences of conflicts?



Quelle: Preliminary impressions from interviews of the project „Leadership, collaboration and conflict in research: Assessing the experiences of male and female research leaders“  
Wolpe/Reimer/Ostmeier | IHP; Hintergrundbild: geralt / Pixabay.com

4



"WORK CULTURE AND WORK ATMOSPHERE IN THE MAX PLANCK SOCIETY"  
Report of findings  
Autoren: Prof. Sylvia Schraudner, Dr. Clemens Striebing, Katharina Hochfeld



Die Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in Forschungsorganisationen: Die größten Herausforderungen am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft  
Clemens Striebing, Suscha Schneider, Martina Schraudner  
In den letzten Jahren wurden immer wieder Fälle nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in der Personalarbeit thematisiert. Hierzu zählt vor allem die Ethikarbeit der einzelnen Forschungsbereiche in der Wissenschaft, welche in der Regel erst aus Sicht der Beherrschenden, der in dieser, Gegenständlichen vorliegenden Beiträge. Die Untersuchung am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft zeigt eine organisationsweite Umfrage in 36753 Mitarbeitern. Der Bericht beschreibt die Verbreitung von Mobbing und sexueller Übergrüfung in der MPG und diskutiert die Wirkung und Bekanntheit der einzelnen Arbeitsstellen zur Bewusstheit gegen nichtwissenschaftliches Fehlverhalten. Ein Problem des derzeitigen Systems zur Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens war das Fehlen niedrigschwelliger Beschwerdewege außerhalb der lokalen Instanzstrukturen. Es werden Kriterien für Maßnahmen vorgeschlagen, die diese Problematik überwinden, und über institutionelle angestrebte Maßnahmen berichten.



DIVERSITY AND DISCRIMINATION IN RESEARCH ORGANIZATIONS  
EDITED BY CLEMENS STRIEBING, JOHANNES MÜLLER AND MARTINA SCHAUDNER  
EMERALD

Schraudner, M., Striebing, C. & Hochfeld, K. (2019): Work culture and work atmosphere in the max planck society. Report of findings. Berlin: IAO  
<https://www.mpg.de/14284109/mpg-arbeitskultur-ergebnisbericht-englisch.pdf>

Striebing, C., Schneider, S. & Schraudner, M. (2021): Die Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in Forschungsorganisationen: Die größten Herausforderungen am Beispiel der MPG. In: BzH, 43 (1-2), 14- 47

Striebing, C., Müller, J. & Schraudner, M. (Eds). (2023): Diversity and Discrimination in Research Organizations. UK: Emerald

5

**Organization-wide survey in 2019**

- § Commissioned by the president of the MPG
- § Carried out by Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI)

**Target:**

- § All employees of all MPI (scientific and supportive staff)

**Content: Experience of...**

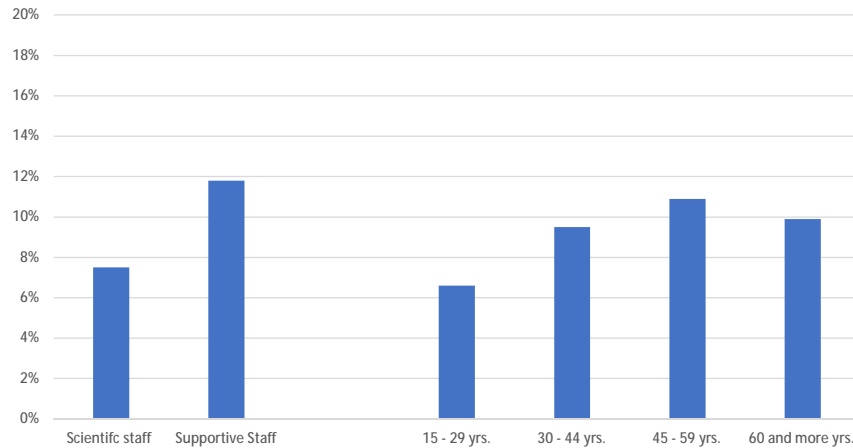
- § Mobbing /bullying frequency
  - § *Single-Item subjective experience*
  - § *Negative Acts Questionnaire (Einarsen et al 2009)*
- § Sexual harrassment
- § Reporting behaviour and outcomes of reporting

**Response rate: 38 % (n= 9.078)**

Schraudner, Martina; Striebing, Clemens; Hochfeld, Katharina (2019): Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Ergebnisbericht. Fraunhofer IAO. // Einarsen, S., Hoel, H. and Notelaers, G. (2009), "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire- Revised", Work & Stress, Vol. 23 No. 1, pp. 24-44.

6

### Self labelling as bullied: About average prevalence in research organizations Proportion of scientific staff who answered "Occasionally", "Monthly", "Weekly" or "Daily".



**Definition: "Bullying" here denotes repeated and persistent negative behavior directed toward one or several individuals, which creates a hostile work environment. The targeted individuals have difficulty defending themselves; in other words, bullying is not a conflict between parties of equal strength.**

Striebing, C., Schneider, S., Schraudner, M. (2021). Die Verbreitung und Meldung nichtwissenschaftlichen Fehlverhaltens in Forschungsorganisationen: Die größten Herausforderungen am Beispiel der Max-Planck-Gesellschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, 1-2, 14-47

### Withholding information and ignoring opinions are the most frequent Work-related Negative Acts

Proportion of scientific staff who answered "Occasionally", "Monthly", "Weekly" or "Daily".



Quelle: adaptiert nach Schraudner, Martina; Striebing, Clemens; Hochfeld, Katharina (2019): Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Ergebnisbericht. Fraunhofer IAO.

### Exclusion and rumors/gossip are the most frequent **Person-related** Negative Acts

Proportion of scientific staff who answered "Occasionally", "Monthly", "Weekly" or "Daily"



Quelle: Schraudner, Martina; Striebing, Clemens; Hochfeld, Katharina (2019): Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Ergebnisbericht. Fraunhofer IAO.

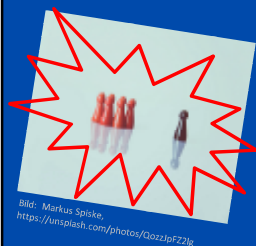
9

**Bullying prevalence depends on measurement method:  
Self-labelling as „bullied“ yields higher prevalence rates than  
criterion-based assessment**

Quelle: Schraudner, Martina; Striebing, Clemens; Hochfeld, Katharina (2019): Arbeitskultur und Arbeitsatmosphäre in der Max-Planck-Gesellschaft. Ergebnisbericht. Fraunhofer IAO.

10

## What we need in research and practice:



1. More data / more analyses of existing data
2. Better definitions of....
  - § scientific leadership misconduct
  - § mobbing / bullying
3. More insight into what constitutes good / bad or acceptable / unacceptable leadership practices in research institutions
4. More insight into established researchers' perspective

Quelle: Welp/Reimer

11

Thank you!

IHF

Bayerisches Staatsinstitut für  
Hochschulforschung und Hochschulplanung



[welpe@tum.de](mailto:welpe@tum.de)



[reimer@ihf.bayern.de](mailto:reimer@ihf.bayern.de)

12