

COPSOQ

Die Befragung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit mit dem Copenhagen Psychosocial Questionnaire

**GEW-Befragung Schulleitungen, Bundesland
Nordrhein-Westfalen 2025**

Executive Summary

Ausgehend vom Bericht der

FFAW

Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH
Dr. Matthias Nübling, Nicola Häberle, Ariane Haug, Alexandra Kleine-Albers, Inga Nolle, Martin Vomstein, Marius Quernes, Dr. Hans-Joachim Lincke

Bertoldstr. 63
D - 79098 Freiburg
Tel.: +49 761 / 319642-0 Mail:
nuebling@ffaw.de
www.ffaw.de • www.copsoq.de

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
0. Vorbemerkung	4
I. Die Messung psychischer Belastungen	4
II. COPSQ – dänisches Original und deutsche Standardversion	5
III. Inhalt des Fragebogens und Auswertungsmethode	6
IV. Ergebnisse Schulleitungsbefragung gesamt	7
Interpretation der Graphiken.....	8
Anforderungen der Arbeit	9
Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten	10
Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)	11
Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)	13
Auswirkungen: Zufriedenheit	14
Auswirkungen: Gesundheit.....	15
Anhang	17

Vorwort

Liebe Kolleg*innen,

die Schule der Gegenwart und Zukunft steht vor enormen Herausforderungen – und mittendrin: die Schulleitungen. Sie sind die zentralen Akteure der Schulentwicklung, sie gestalten, tragen Verantwortung und sichern Qualität – Tag für Tag, oftmals unter stetig zunehmendem Druck. Dass die Landesregierung nun die Rolle von Schulleitungen im Schulentwicklungsprozess ausdrücklich anerkennt und stärken möchte, ist eine überfällige, umso mehr begrüßenswerte Weichenstellung. Für eine nachhaltige und tragfähige Entwicklung vor Ort in den Schulen braucht es starke Führung mit entsprechenden Ressourcen an Zeit, Personal und Geld. Weder die Leitung einer Schule noch das Sicherstellen guter Bildung darf eine Zumutung sein. Wir müssen dahin kommen, gute Bildung zu sichern, ohne dass unsere Lehrkräfte oder die Schulleitungen ausbrennen.

Landesweit fehlen mehr als 1.000 Schulleitungsmitglieder – nahezu jede fünfte Schule ist betroffen. Diese Zahlen sind alarmierend. Sie verdeutlichen, dass es nicht nur um offene Stellen geht, sondern um das Fundament schulischer Qualitätssicherung und Innovation. Studien wie PISA oder der IQB-Bildungstrend machen deutlich, wie entscheidend Schulentwicklung für die Bildungsqualität ist – und diese Entwicklung gelingt nur mit engagierten, handlungsfähigen Schulleitungen.

Gerade deshalb ist es jetzt entscheidend, dass der angekündigte politische Wille in konkrete Maßnahmen übersetzt wird. Symbolische Entlastungen oder technologische Placebos wie der Verweis auf Künstliche Intelligenz dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass es um echte strukturelle und personelle Stärkung gehen muss. Nur wenn Schulleitungen wirksam entlastet, angemessen ausgestattet und in ihrer Professionalität anerkannt werden, können sie ihrer verantwortungsvollen Aufgabe gerecht werden – gerade im digitalen und gesellschaftlichen Wandel des 21. Jahrhunderts.

Unsere COPSOQ-Befragung unter Schulleitungsmitgliedern zeigt deutlich auf, wo der Schuh drückt und der Druck mögliche Bewegung verhindert. Die qualitative und emotionale Belastung der Kolleg*innen ist extrem hoch, die Entgrenzung der

Arbeit ist weit verbreitet. Fast 94 % der Befragten geben an, an Wochenenden oder Feiertagen zu arbeiten. 88 % sprechen von Abend- und Nachtarbeit. Die Ergebnisse zeigen eindeutig eine strukturelle Belastung und hohe Erwartungen an die Beschäftigten, die dem Gesundheitsschutz nicht gerecht werden. Deshalb sind strukturelle Änderungen notwendig!

Die Entlastung von administrativen und bürokratischen Aufgaben durch ausreichend Personal in der Verwaltung liegt auf der Hand und ist eine Maßnahme, die sich schnell umsetzen ließe. Gleichzeitig muss über die Erwartungen an Schulleitungen diskutiert werden, aber auch darüber, welche Mittel es braucht, um diese Erwartungen gelingend zu erfüllen.

Schulleitungen können, gemeinsam mit ihrem Kollegium, Motor und Katalysator von Schulentwicklungsprozessen sein - ihnen müssen lediglich die entsprechenden Handwerkzeuge zur Verfügung gestellt werden und sie müssen durch Qualifizierungen in die Lage versetzt werden, mit diesem Handwerkszeug auch umzugehen.

Die Herausforderungen sind gewaltig – aber lösbar. Dazu braucht es eine gemeinsame Anstrengung von Politik, Verwaltung und Praxis. Unser Ziel muss klar sein: Am Ende dieses Prozesses dürfen Schulleitungen nicht mit neuen Anforderungen allein gelassen werden, sondern müssen konkret gestärkt und entlastet aus ihm hervorgehen. Nur dann kann schulische Entwicklung gelingen – für die Schülerinnen und Schüler, für das Kollegium und für eine zukunftsfähige Bildung in unserem Land.



Ayla Celik
Vorsitzende
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW

0. Vorbemerkung¹

Im April / Mai 2023 wurde von der FFAW im Auftrag der GEW eine Pilot-Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz bei Schulleitungen in den Bundesländern Hamburg und Rheinland-Pfalz durchgeführt; im Herbst 2024 wurde diese Befragung auf die sechs Bundesländer Bayern, Hessen, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein ausgeweitet. Im Frühjahr 2025 folgten die sechs Bundesländer Baden-Württemberg, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Thüringen. Der vorliegende Bericht betrifft das Bundesland Nordrhein-Westfalen.

I. Die Messung psychischer Belastungen

Veränderte Arbeitsbedingungen: Die Entwicklung der Arbeitswelt in den westlichen Industrienationen ist in den letzten Jahrzehnten von vielfältigen, zum Teil grundlegenden Veränderungen geprägt worden. Die Anforderungen an die Beschäftigten in Industrie, Verwaltung und Dienstleistung haben sich geändert, und zeitliche wie örtliche Flexibilität, hohe Belastbarkeit und soziale Kompetenzen gelten inzwischen als berufliche Schlüsselqualifikationen. Im Zuge dessen haben sich auch die psychischen Arbeitsbedingungen stark verändert und das Interesse an ihnen hat zugenommen.²

Zugang zu psychischen Arbeitsbedingungen („Belastungen“): Die Messung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz gilt wegen der Unbestimmtheit und Weite des Untersuchungsfeldes als komplex. Grundsätzlich sind folgende Zugänge denkbar:

- die Begehung von Arbeitsplätzen durch (interne / externe) Expert*innen,
- die medizinisch-technische Versuchsanordnung zur Beobachtung von Veränderungen physischer Parameter bei einzelnen Personen,
- (exemplarische) Interviews und moderierte Verfahren mit ausgewählten Personen oder Personengruppen,
- die direkte Befragung aller Beschäftigten im Rahmen einer standardisierten Befragung.

¹ Die vorliegenden Ausarbeitungen und Formulierungen entstammen dem Ursprungsbericht der FFAW und wurde sprachlich lediglich geringfügig verändert.

² Vgl. § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das seit 2013 die psychischen Belastungen bei der Arbeit explizit den technisch-organisatorisch begründeten Gefährdungen gleichstellt.

Die standardisierte Befragung der arbeitenden Menschen bietet mehrere methodische Vorteile: Erstens die Erhebung einer Vielzahl von Belastungen und deren Auswirkungen („Beanspruchungen“) bei überschaubarem Aufwand unter Anerkennung der Expertise der Menschen für ihre eigene Arbeitssituation, zweitens die Einbeziehung einer Vielzahl von Personen in exakt derselben Weise, und drittens die Möglichkeit zur anonymen Äußerung – insbesondere bei der Durchführung durch ein externes Institut. Die Bereitstellung eines Instruments, das zugleich wissenschaftlich fundiert ist und Fachpersonal wie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzt*innen, Betriebspsycholog*innen und Gesundheitsmanager*innen bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt, war das Ziel der Entwicklung des COPSOQ-Fragebogens und seiner Validierung.

II. COPSOQ – dänisches Original und deutsche Standardversion

Das dänische Original: Den Copenhagen Psychosocial Questionnaire haben Tage S. Kristensen und Vilhelm Borg am Arbejds miljøinstituttet entwickelt. Kristensen und Borg zielten auf den Entwurf eines Fragebogens zur umfassenden Untersuchung psychischer Arbeitsbelastungen ab, der auf bereits Bewährtem aufbauen und bei Angehörigen verschiedener Berufsgruppen, in unterschiedlichen Branchen, und in Betrieben aller Größenordnungen eingesetzt werden sollte. Aufgrund dieser Prämissen ist der COPSOQ hervorragend dazu geeignet, sich einen Überblick über die Gesamtheit der Belastungen bei den Beschäftigten einer Organisation zu verschaffen.

Validierung deutsche Version, COPSOQ-Referenzdatenbank: Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wurde der COPSOQ im Jahr 2005 für den Einsatz in deutscher Sprache geprüft. Die umfassende Untersuchung seiner Messqualitäten (Validität, Reliabilität, Objektivität usw.) ergab eine sehr gute Tauglichkeit als Screening-Instrument.³ Zur Anpassung an die sich verändernden Realitäten der Arbeitswelt wurde der Fragebogen in Abstimmung mit

³ Nübling, Matthias; Stößel, Ulrich; Hasselhorn, Hans-Martin; Michaelis, Martina; Hofmann, Friedrich (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen: Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung: Fb 1058. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für Neue Wissenschaft.

dem internationalen COPSOQ Netzwerk aktualisiert. Anschließend wurde er in vielen Ländern erprobt und wird heute in der Version III erfolgreich angewendet.⁴ Eine umfangreiche Validierung der deutschen Fassung im Jahr 2021 hat die hohe Qualität des COPSOQ III bestätigt.⁵ Die COPSOQ-Datenbank der FFAW mit ihren Referenzwerten zur vergleichenden Interpretation von Ergebnissen beinhaltet inzwischen die anonymisierten Angaben von mehr als 630.000 Personen aus rd. 1.800 COPSOQ-Befragungen (Stand 2024); 250.000 aus den letzten 5 Jahren bilden die Datengrundlage für die in diesem Bericht verwendeten Referenzwerte.

III. Inhalt des Fragebogens und Auswertungsmethode

Das Herzstück des COPSOQ-Fragebogens bilden die Teile B, D und E (Standard für alle Berufe), sowie der Teil C (Spezifika für Lehrkräfte). Siehe Fragebogen in Teil 2 dieses Berichts. Darin werden die psychosozialen Arbeitsbelastungen und ihre Auswirkungen erfragt. Für die meisten Fragen („Items“) sind 5 Antwortmöglichkeiten vorgegeben, die sich zwischen zwei gegenüberliegende Polen erstrecken. Der eine Pol repräsentiert die Maximalausprägung der Antwortmöglichkeiten (z. B. „immer“, „in sehr hohem Maß“), der andere Pol die Minimalausprägung (z. B. „nie“, „in sehr geringem Maß“). Jeder Antwortmöglichkeit wird dann ein Punktwert zugeordnet (Maximalwert 100 / Minimalwert 0).

Häufig stehen mehrere Fragen für ein bestimmtes Thema. Sie bilden gemeinsam eine „Skala“. Der durchschnittliche Punktwert für die Beantwortung der zu einer Skala gehörigen Fragen ist der „Skalenmittelwert“. Anders gesagt, gibt der Skalenmittelwert Auskunft über die durchschnittliche Haltung einer befragten Person zu einem Thema. Aus dem Durchschnitt der einzelnen Skalenmittelwerte einer Gruppe von Personen ergibt sich wiederum der Skalenmittelwert für diese Personengruppe, d. h. die zusammengefasste Haltung der Gruppe zum betreffenden Thema. Als Gruppen sind z. B. alle Befragten (die gesamte Organisation) oder organisierte Gruppen von

⁴ Burr, Hermann; Berthelsen, Hanne; Moncada, Salvador; Nübling, Matthias; Dupret, Emilie; Demiral, Yucel; Oudyk, John; Kristensen, Tage S.; Llorens, Clara; Navarro, Albert; Lincke, Hans-Joachim; Bocéréan, Christine; Sahan, Ceyda, Smith, Peter; Pohrt, Anne (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work*, 10, 482-503.

⁵ Lincke, Hans-Joachim; Vomstein, Martin; Lindner, Alexandra; Nolle, Inga; Häberle, Nicola; Haug, Ariane; Nübling, Matthias (2021). COPSOQ III in Germany: validation of a standard instrument to measure psychosocial factors at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology* 16, 50.

Befragten Ihrer Organisation (Einheiten wie Bereiche, Schularten oder Schulgrößenklassen) zu verstehen.

Einige Skalen enthalten sowohl positiv als auch negativ formulierte Fragen, z.B. sind bei Skala „C4: Qualität von Konferenzen und Besprechungen“, die Fragen 1 und 2 negativ, die Fragen 3 und 4 aber positiv gepolt. Hier werden vor Berechnung des Skalenwertes alle Fragen in eine Richtung gepolt (bei C4 werden die Bewertungen der Fragen 1 und 2 umgedreht, sodass insgesamt ein hoher Skalenwert für eine gute Bewertung der Konferenzen und Besprechungen steht).

In der Übersicht (s. unten) ist aufgeführt, welche Fragen bzw. Items zu einer Skala bzw. einem Thema gehören. Die Fragen B1: 1-5 repräsentieren z. B. die „Quantitativen Anforderungen“; der Skalenmittelwert vermittelt in diesem Fall also einen Eindruck vom Arbeitsumfang.

In Teil 3 des Berichts werden zunächst alle Angaben der Befragten aus Teil A des Fragebogens zu Bundesland, Schulart, Schulgröße, Alter, Geschlecht und einigen Strukturmerkmalen der Arbeit (z.B. Position, Vollzeit-/Teilzeit, atypische Arbeitszeiten und -orte) dokumentiert. Angegeben werden alle Parameter, für die es jeweils Gruppen mit $n \geq 5$ Teilnehmenden gibt, Gruppen < 5 Teilnehmende werden nicht separat angegeben.

Danach werden die Skalenmittelwerte und Mittelwerte jeder einzelnen Frage für die Gesamtheit der Befragten Ihrer Befragung tabellarisch dokumentiert.

IV. Ergebnisse Schulleitungsbefragung gesamt

Bei der Schulleitungsbefragung haben 1.280 Personen im Bundesland Nordrhein-Westfalen an der Befragung teilgenommen. Insgesamt in allen 14 Bundesländern waren es 7.364 – damit dürfte diese Befragung die umfangreichste bei Schulleitungen in Deutschland sein.

Im Bundesland Nordrhein-Westfalen gibt es 5.018 Schulen. Damit beträgt der geschätzte Rücklauf ca. 26% teilnehmende Schulen, wenn man davon ausgeht, dass pro Schule ein Schulleitungsmitglied mitgemacht hat. Dies ist aber nur eine Schätzung. Eine genaue Berechnung des Rücklaufs ist nicht möglich, da nicht

bekannt ist wie viele Schulleitungsmitglieder es insgesamt in Nordrhein-Westfalen gibt.

Interpretation der Graphiken

Grundlegend für die Identifikation von Handlungsfeldern, die Ermessung von Handlungsbedarfen und die Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen ist eine sichere Einschätzung, ob die in Ihrer Befragung erzielten Skalenmittelwerte unauffällig, eher günstig oder eher ungünstig sind. Diese Einschätzung ist nur durch die Bezugnahme auf Skalenmittelwerte anderer Befragter sinnvoll möglich. Im Teil 4 dieses Berichts finden Sie deshalb für jede COPSOQ-Skala den Mittelwert Ihrer Befragung im Vergleich mit den Mittelwerten geeigneter Referenzgruppen.

Als geeignet gelten hier der Gesamtwert aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank sowie die Berufsgruppen, die sich an den hauptsächlichen Tätigkeitsfeldern der in Ihrer Organisation befragten Personen orientiert (in Ihrem Fall: Lehrkräfte und Öffentliche Verwaltung, da Schulleitungen eben auch administrativ tätig sind). Bei einer Wiederholungsbefragung werden zusätzlich die Ergebnisse aus der bzw. den vorangehenden Befragungen abgebildet. Dadurch lassen sich ggf. Veränderungen im Zeitverlauf ablesen.

Die Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank werden auf der Basis der amtlichen Klassifikation der Berufe (KldB 2010 Version 2020) gebildet und für den Gesamtwert aller Berufsgruppen entsprechend ihrer Verteilung nach amtlichem Mikrozensus repräsentativ gewichtet. Die Datengrundlage dafür sind Angaben aus einer Gesamtheit von inzwischen mehr als 630.000 mit dem COPSOQ Befragten (Stand 2024); 250.000 davon aus den letzten 5 Jahren werden für die aktuellen Referenzwerte verwendet.

Generell gilt für die Interpretation, dass hohe Werte durchweg „viel“ oder „häufig“ bedeuten. Ob ein hoher Wert inhaltlich positiv als „gut“ oder negativ als „schlecht“ zu bewerten ist, hängt allein vom Thema ab. So gilt z. B. das häufige („viel“) Verbergen-Müssen von Emotionen bei der Arbeit als „schlecht“, während hoher („viel“) Einfluss auf die Arbeit generell als „gut“ bewertet wird.

Ein weiterer wichtiger Hinweis: Erst ab einer Differenz von 3 Punkten sind Unterschiede zwischen den abgebildeten Werten als relevant. Unterschiede von 7 und mehr Punkten gelten als deutlich spürbar (angelehnt an die Definition der Effektstärke von J. Cohen). Im Sinne der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen besteht besonders in diesen Fällen ein erhöhter Diskussions- bzw. Handlungsbedarf.

Ohne internen Interpretations- und Bewertungsprozessen vorgreifen zu wollen, werden im Folgenden die wichtigsten Ergebnisse für die Gesamtorganisation kurz beschrieben.

Anforderungen der Arbeit

Zuerst werden die Ergebnisse in Bezug auf die 'Anforderungen' kommentiert. Die Interpretationsrichtung ist dabei wie folgt: Bei diesen Skalen bedeuten höhere Werte eine höhere Belastung; niedrigere Werte sind hingegen positiv zu bewerten.

Bei den 'Quantitativen Anforderungen' liegen die Angaben der Beschäftigten insgesamt deutlich über dem Vergleichswert unserer wichtigsten Referenzgruppe, der repräsentativ-gewichtete Querschnitt der Berufe in Deutschland (COPSOQ-Gesamt). Dies ist als eine sehr negativ zu interpretierende Abweichung von diesem Referenzwert der COPSOQ-Datenbank zu lesen. In Relation zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der mittlere Skalenwert klar erhöht. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich das Ergebnis bei diesem Thema als sehr unvorteilhaft.

Gegenüber dem Vergleichswert für alle Berufe werden die 'Emotionalen Anforderungen' von der Belegschaft deutlich höher empfunden, was als sehr ungünstig zu interpretieren ist. Bemessen am Referenzwert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' erweist sich die Rückmeldung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hierzu als leicht überdurchschnittlich. Im Verhältnis zum Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist der Skalenwert wesentlich höher ausgeprägt.

Bei der Skala 'Emotionen Verbergen' liegen die Angaben der Beschäftigten insgesamt deutlich über dem COPSOQ-Gesamtwert für alle Berufe. Dies ist als eine sehr negativ

zu interpretierende Abweichung vom Referenzwert zu lesen. Gegenüber der Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der erkennbar erhöht. Kontrastiert zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Wert auf dieser Skala bedeutend über dem berufsspezifischen Referenzwert.

Wie an einer großen Abweichung vom COPSOQ-Gesamtwert für alle Berufe abzulesen ist, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ('Work-Privacy-Konflikte') in insgesamt als sehr unvorteilhaft beurteilt. Verglichen mit der Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 'Work-Privacy-Konflikte' etwas stärker wahr. Bemessen am Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' beurteilen die Beschäftigten dieses Thema auffallend überdurchschnittlich.

Die 'Entgrenzung' zwischen Beruf und Privatleben wird im Vergleich zum Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten viel stärker erlebt, was als sehr ungünstig zu interpretieren ist. In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt der Skalenwert für 'Entgrenzung' nahezu auf diesem Referenzwert. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich das Ergebnis als sehr unvorteilhaft.

Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

Nachdem die Resultate in Bezug auf die 'Anforderungen' beschrieben wurden, werden nun die Ergebnisse zu 'Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten' näher beleuchtet. Interpretationsrichtung: Hier entspricht ein höherer Wert jeweils einer positiveren Bewertung; niedrigere Werte sind negativ zu interpretieren.

Gegenüber dem Querschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank wird der 'Einfluss auf die Arbeit' insgesamt in einem erkennbar höheren Maß empfunden. Dies ist als eine Abweichung im positiven Sinne zu lesen. Verglichen mit dem Referenzwert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' stellt sich die Rückmeldung zu diesem Thema als durchschnittlich dar. In Relation zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Skalenwert spürbar über diesem berufsspezifischen Vergleichswert.

Im Vergleich zum Durchschnittswert über alle Berufsgruppen werden die 'Entwicklungsmöglichkeiten' in insgesamt wesentlich besser wahrgenommen.

Bemessen am Vergleichswert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. - SL)' wird dieses Thema leicht überdurchschnittlich beurteilt. Im Verhältnis zum Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist der Wert auf dieser Skala wesentlich höher ausgeprägt.

Die 'Bedeutung der Arbeit' wird im Vergleich zum Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten positiver empfunden, was an einem überdurchschnittlichen Skalenwert abzulesen ist. Gegenüber der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegen die Angaben Ihrer Beschäftigten hierzu insgesamt sehr nahe an diesem Vergleichswert. Verglichen mit dem Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist der Skalenwert bei diesem Thema spürbar erhöht.

In Relation zum Durchschnitt aller Berufe wird eine viel größere 'Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz' verspürt. Dies ist als sehr positiv zu bewerten. Im Verhältnis zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' erweist sich das Ergebnis bei diesem Thema als vorteilhaft. Im Vergleich zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Skalenwert bedeutend über diesem berufsspezifischen Referenzwert.

Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)

An den Themenkomplex 'Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten' schließen nun die Befunde zu 'Soziale Beziehungen und Führung' an. Bei den nachfolgenden Skalen sind höhere Werte als positiv zu interpretieren; abgesehen von der Skala 'Rollenkonflikt', für die niedrigere Werte günstig sind.

Die 'Vorhersehbarkeit der Arbeit' beurteilen Ihre Beschäftigten insgesamt mäßig unter dem COPSOQ-Gesamtwert, was in der Tendenz als ungünstiges Ergebnis zu interpretieren ist. Im Vergleich zur Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' wird dieses Thema etwas negativer beurteilt. Bemessen am Referenzwert der Gruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich der Skalenwert als geringfügig niedriger.

Wie ein leichter Mittelwertunterschied gegenüber dem Querschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank signalisiert, wird die 'Rollenklarheit' als eher unvorteilhaft empfunden. Im Verhältnis zum Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist der Skalenwert bei diesem Thema durchschnittlich ausgeprägt. Verglichen mit der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt Ihr Ergebnis in etwa gleichauf mit dem berufsspezifischen Referenzwert.

'Rollenkonflikte' werden von Ihren Beschäftigten insgesamt deutlich stärker empfunden als im Durchschnitt aller Berufe. Dies ist als eine sehr negative Abweichung vom Vergleichswert zu lesen. Die Angaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen bei diesem Thema erkennbar über dem Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Gegenüber dem Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist der Skalenwert viel höher.

Wie eine mäßige Mittelwertdifferenz zu erkennen gibt, wird die 'Führungsqualität' von direkten Vorgesetzten etwas günstiger beurteilt als im Durchschnitt aller Berufe. Bei diesem Thema liegt der Skalenwert geringfügig über dem Referenzwert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Bemessen am Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' beurteilen die Beschäftigten diesen Aspekt leicht überdurchschnittlich.

Verglichen mit dem Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten wird die 'Unterstützung bei der Arbeit' etwas negativer wahrgenommen. In Relation zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist diese Skala um einige Punkte niedriger ausgeprägt. Gegenüber dem Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' weist der Skalenwert ein spürbar unterdurchschnittliches Niveau auf.

Das Thema 'Feedback / Rückmeldung' wird in etwa übereinstimmend mit dem COPSOQ-Gesamtwert beurteilt und kristallisiert sich damit als ein unauffälliges Ergebnis heraus. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' schätzen die Beschäftigten das Thema 'Feedback / Rückmeldung' in der Tendenz positiver ein. Verglichen mit dem Referenzwert der Bezugsgruppe

'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist diese Skala durchschnittlich ausgeprägt.

Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)

Für die übrigen Skalen zum Thema 'Soziale Beziehungen bei der Arbeit' ist die Interpretationsrichtung wie folgt: Mit Ausnahme von 'Ungerechte Behandlung' sind hierbei höhere Werte positiv zu interpretieren.

Beim Thema 'Menge sozialer Kontakte' liegt der Skalenwert leicht unter dem Durchschnitt für alle Berufe, was ein eher im negativen Sinne zu interpretierendes Ergebnis darstellt. Gegenüber der Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' wird dieses Thema wesentlich günstiger beurteilt. Im Verhältnis zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Wert bei der Skala 'Menge sozialer Kontakte' auf einem leicht unterdurchschnittlichen Niveau.

Wie an einer kaum merklichen Abweichung zum Durchschnitt aller Berufsgruppen aus der COPSOQ-Datenbank abzulesen ist, wird das 'Gemeinschaftsgefühl' in ähnlicher Weise beurteilt. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist diese Skala durchschnittlich ausgeprägt. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Skalenwert nahezu gleichauf mit diesem berufsspezifischen Referenzwert.

Beim Thema 'Ungerechte Behandlung' signalisiert ein mäßiger Mittelwertunterschied zum COPSOQ-Gesamtwert, dass sich die Beschäftigten in etwas stärkerem Ausmaß ungerecht behandelt fühlen. In Relation zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt der Skalenwert für 'Ungerechte Behandlung' erkennbar über diesem Referenzwert. Bemessen am Vergleichswert der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' wird dieses Thema klar überdurchschnittlich beurteilt.

Bei der Skala 'Vertrauen und Gerechtigkeit' liegen die Angaben insgesamt leicht unter dem Durchschnitt aller Berufsgruppen, was als eher ungünstiges Ergebnis zu werten ist. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' wird 'Vertrauen und Gerechtigkeit' in geringerem Ausmaß wahrgenommen. Kontrastiert zur

Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' wird dieses Thema geringfügig negativer eingeschätzt.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten wird 'Wertschätzung' in etwas stärkerem Maße erlebt und kristallisiert sich damit als ein etwas vorteilhaftes Ergebnis heraus. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' liegt der Skalenwert nahezu auf diesem Referenzwert. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt das Ergebnis beim Thema 'Wertschätzung' nahezu auf dem Niveau dieses Vergleichswerts.

Auswirkungen: Zufriedenheit

Nachdem die Resultate zu den Belastungsfaktoren dargelegt sind, wird der Fokus auf deren 'Auswirkungen' gelegt. Die Interpretationsrichtung gestaltet sich bei diesen Skalen wie folgt: Für den Aspekt 'Gedanke an Berufs-/ Stellenwechsel' sind niedrige Werte positiv zu interpretieren. Bei den Belastungsfolgen 'Arbeitszufriedenheit' und 'Arbeitsengagement' sind hingegen hohe Werte als günstig anzusehen.

Verglichen mit dem COPSOQ-Gesamtwert ist der Wert auf der Skala 'Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel' durchschnittlich ausgeprägt und erweist sich somit als ein unauffälliges Ergebnis. Die Angaben liegen bei diesem Thema insgesamt sehr nahe am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)'. Im Vergleich zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' weist diese Skala eine durchschnittliche Ausprägung auf.

In Bezug auf die 'Arbeitszufriedenheit' liegen die Einschätzungen insgesamt sehr nahe am Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten. Im Verhältnis zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' wird 'Arbeitszufriedenheit' in etwa auf dem gleichen Niveau eingeschätzt. Gegenüber der Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Skalenwert nahezu auf diesem Referenzwert.

Bemessen am COPSOQ-Gesamtwert wird das 'Arbeitsengagement' insgesamt als etwas höher beurteilt, was sich damit als ein eher günstiges Ergebnis herauskristallisiert. Verglichen mit der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte

(inkl. SL)' ist der Skalenwert für das 'Arbeitsengagement' in etwa auf einem durchschnittlichen Niveau ausgeprägt. In Relation zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich das Ergebnis bei diesem Thema als vorteilhaft.

Auswirkungen: Gesundheit

Für die übrigen Skalen zu den Belastungsfolgen ist die Interpretationsrichtung wie folgt: Mit Ausnahme vom 'Gesundheitszustand' sind bei diesen Skalen niedrigere Werte als positiv zu interpretieren.

Der 'allgemeine Gesundheitszustand' wird insgesamt etwas schlechter als der Durchschnitt aller Berufsgruppen in der COPSOQ-Datenbank bewertet. Im Verhältnis zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' beurteilen die Beschäftigten ihren 'Gesundheitszustand' leicht unter diesem Referenzwert. Kontrastiert zur Vergleichsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' ist der Skalenwert bei diesem Thema spürbar niedriger.

Der bedeutsamen Mittelwertdifferenz gegenüber dem COPSOQ-Gesamtwert nach zu urteilen, kommen 'Burnout-Symptome' häufiger vor. Im Vergleich zur Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' werden 'Burnout-Symptome' in vergleichbarer Weise wahrgenommen. Bemessen am Vergleichswert der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' erweist sich der Wert bei diesem Thema als sehr unvorteilhaft.

Das Thema 'Präsentismus' (krank zur Arbeit kommend) wird deutlich höher eingeschätzt als im Durchschnitt aller bisher mit dem COPSOQ befragten Beschäftigten, was als sehr ungünstiges Ergebnis anzusehen ist. In Relation zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Lehrkräfte (inkl. SL)' ist das Ergebnis bei diesem Thema als negativer zu bewerten. Verglichen mit der Bezugsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' liegt der Skalenwert für 'Präsentismus' beträchtlich über diesem Referenzwert.

Die 'Unfähigkeit abzuschalten' ist erheblich stärker ausgeprägt als im Durchschnitt aller Berufe, was als eine sehr negativ zu interpretierende Abweichung vom Vergleichswert zu lesen ist. Im Vergleich zur Referenzgruppe 'COPSOQ-Datenbank:

Lehrkräfte (inkl. SL) fällt die Beurteilung dieses Themas auf einem ähnlichen Niveau aus. Gegenüber der Berufsgruppe 'COPSOQ-Datenbank: Öffentliche Verwaltung' weist die Skala 'Unfähigkeit abzuschalten' einen deutlich höheren Wert auf.

Dokumentation Darstellung
-
Ergebnisse Tabellen

Grundauswertung COPSOQ

A1. Welche Leitungsfunktion haben Sie? (ohne Gruppen < 5 TN)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Schulleiterin/ Schulleiter	927	72,4	72,6	72,6
	Stv. Schulleiterin/ Stv. Schulleiter	238	18,6	18,7	91,3
	Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter	69	5,4	5,4	96,7
	(Did.) Koordinatorin / (Did.) Koordinator	19	1,5	1,5	98,2
	Anderes	23	1,8	1,8	100,0
	Gesamt	1276	99,7	100,0	
Fehlend	Gruppen < 5 TN oder k. Angabe	4	,3		
Gesamt		1280	100,0		

A1_2. (nur BL Nordrhein-Westfalen) An welcher Schulart sind Sie tätig?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Grundschule	617	48,2	48,5	48,5
	Hauptschule	47	3,7	3,7	52,2
	Realschule	64	5,0	5,0	57,3
	Sekundarschule	29	2,3	2,3	59,6
	Gesamtschule	128	10,0	10,1	69,6
	Gymnasium	136	10,6	10,7	80,3
	Berufskolleg	91	7,1	7,2	87,5
	Weiterbildungskolleg	8	,6	,6	88,1
	Förderschule	151	11,8	11,9	100,0
	Gesamt	1271	99,3	100,0	
Fehlend	k. Angabe	9	,7		
Gesamt		1280	100,0		

A2. Geschlecht (ohne Gruppen < 5 TN)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	453	35,4	35,5	35,5
	weiblich	824	64,4	64,5	100,0
	Gesamt	1277	99,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe oder divers	3	,2		
Gesamt		1280	100,0		

A3. Alter (gruppiert grob)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 24, 25-34 und 35-44	216	16,9	16,9	16,9
	45-54	535	41,8	41,9	58,8
	55+	526	41,1	41,2	100,0
	Gesamt	1277	99,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	3	,2		
Gesamt		1280	100,0		

A4_4. Für wie viele Beschäftigte sind Sie die/der unmittelbare Vorgesetzte?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 5	78	6,1	6,3	6,3
	bis 10	50	3,9	4,0	10,3
	bis 15	143	11,2	11,5	21,7
	bis 25	300	23,4	24,1	45,8
	mehr als 25	676	52,8	54,2	100,0
	Gesamt	1247	97,4	100,0	
Fehlend	k. Angabe	33	2,6		
Gesamt		1280	100,0		

A6_1. Wochenend-/ Feiertagsarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	
ja		1201	93,8	93,9	93,9
nein		78	6,1	6,1	100,0
Gesamt		1279	99,9	100,0	
k. Angabe		1	,1		
		1280	100,0		

A6_2. Abend-/ Nachtarbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	1124	87,8	88,2	88,2
	nein	150	11,7	11,8	100,0
	Gesamt	1274	99,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	6	,5		
Gesamt		1280	100,0		

A6_3. Arbeit zu Hause

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	942	73,6	74,0	74,0
	nein	331	25,9	26,0	100,0
	Gesamt	1273	99,5	100,0	
Fehlend	k. Angabe	7	,5		
Gesamt		1280	100,0		

A6_4. Arbeit unterwegs

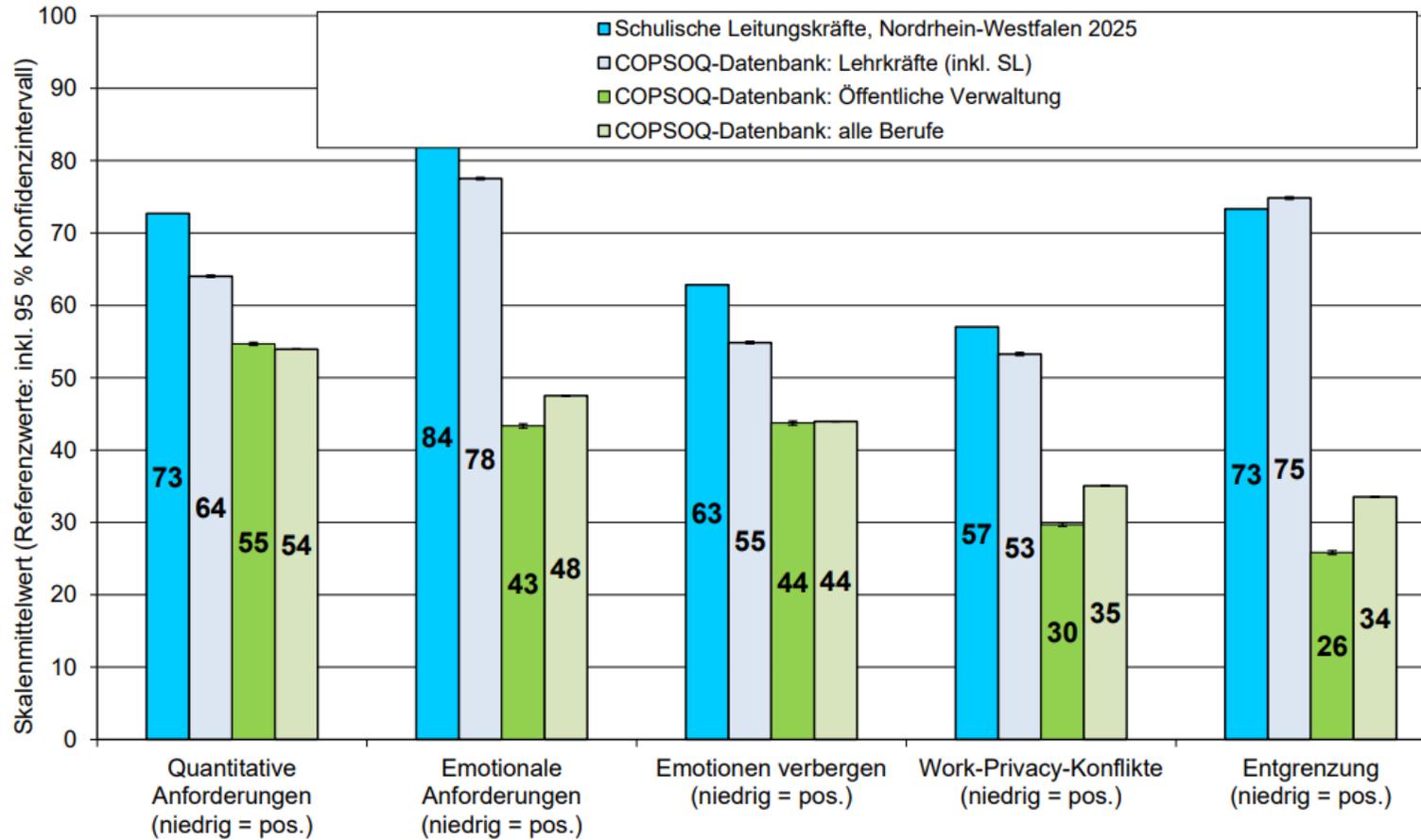
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	736	57,5	58,2	58,2
	nein	529	41,3	41,8	100,0
	Gesamt	1265	98,8	100,0	
Fehlend	k. Angabe	15	1,2		
Gesamt		1280	100,0		

- Graphiken
- Externe Vergleiche

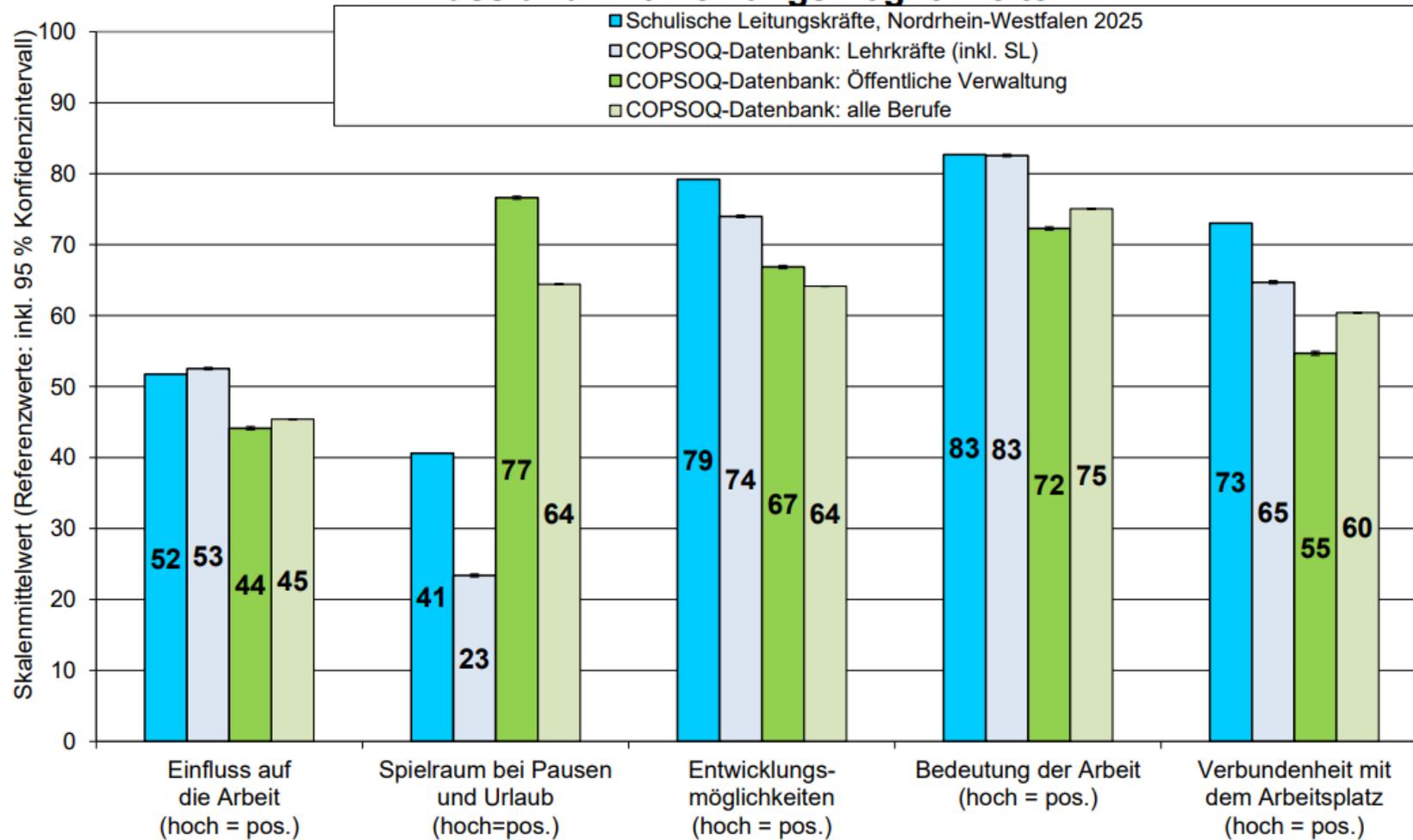
Gesamtergebnis im Vergleich mit

- COPSQ-Datenbank: alle Berufe in Deutschland
- COPSQ-Datenbank: eigene Berufsgruppe(n)

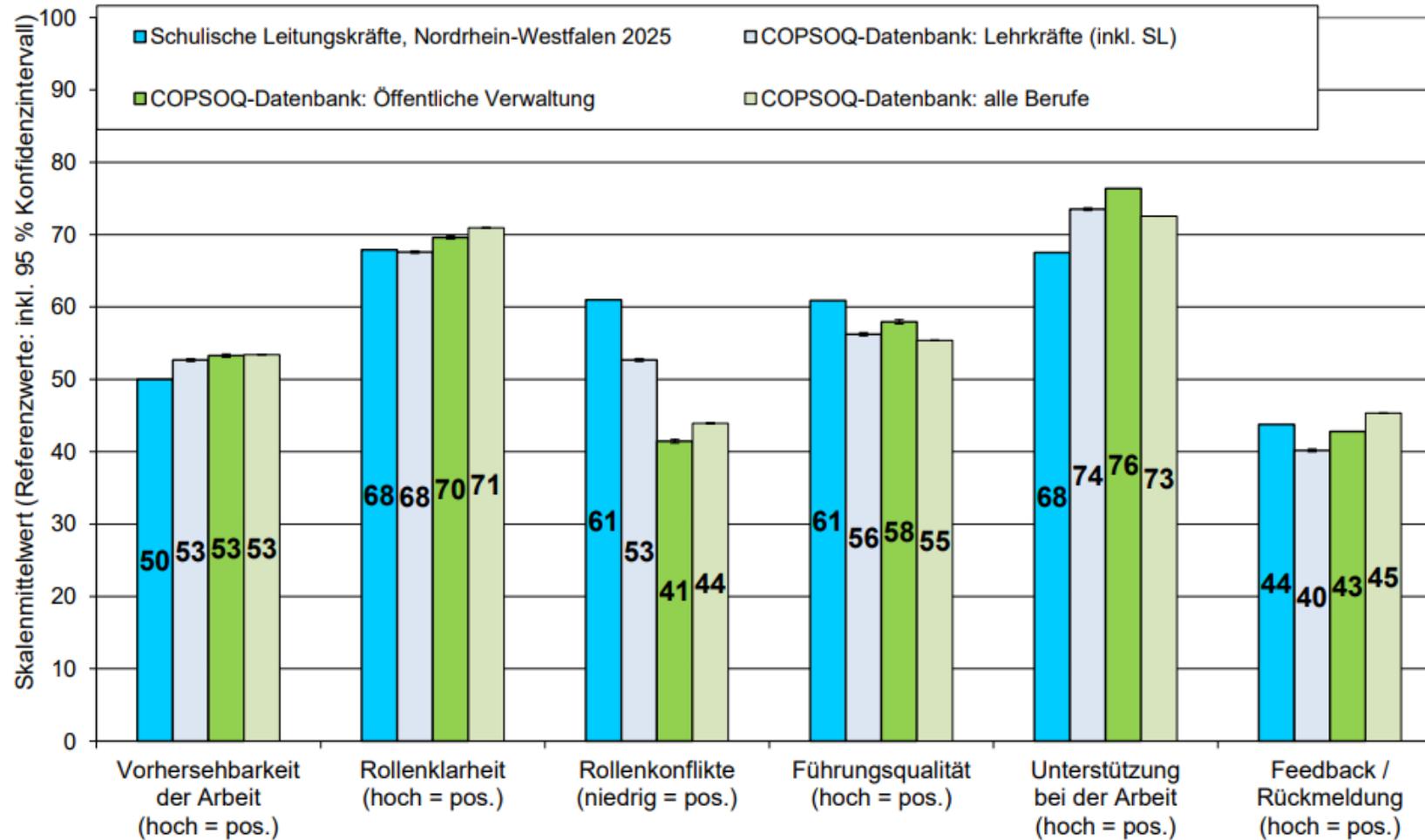
Anforderungen der Arbeit



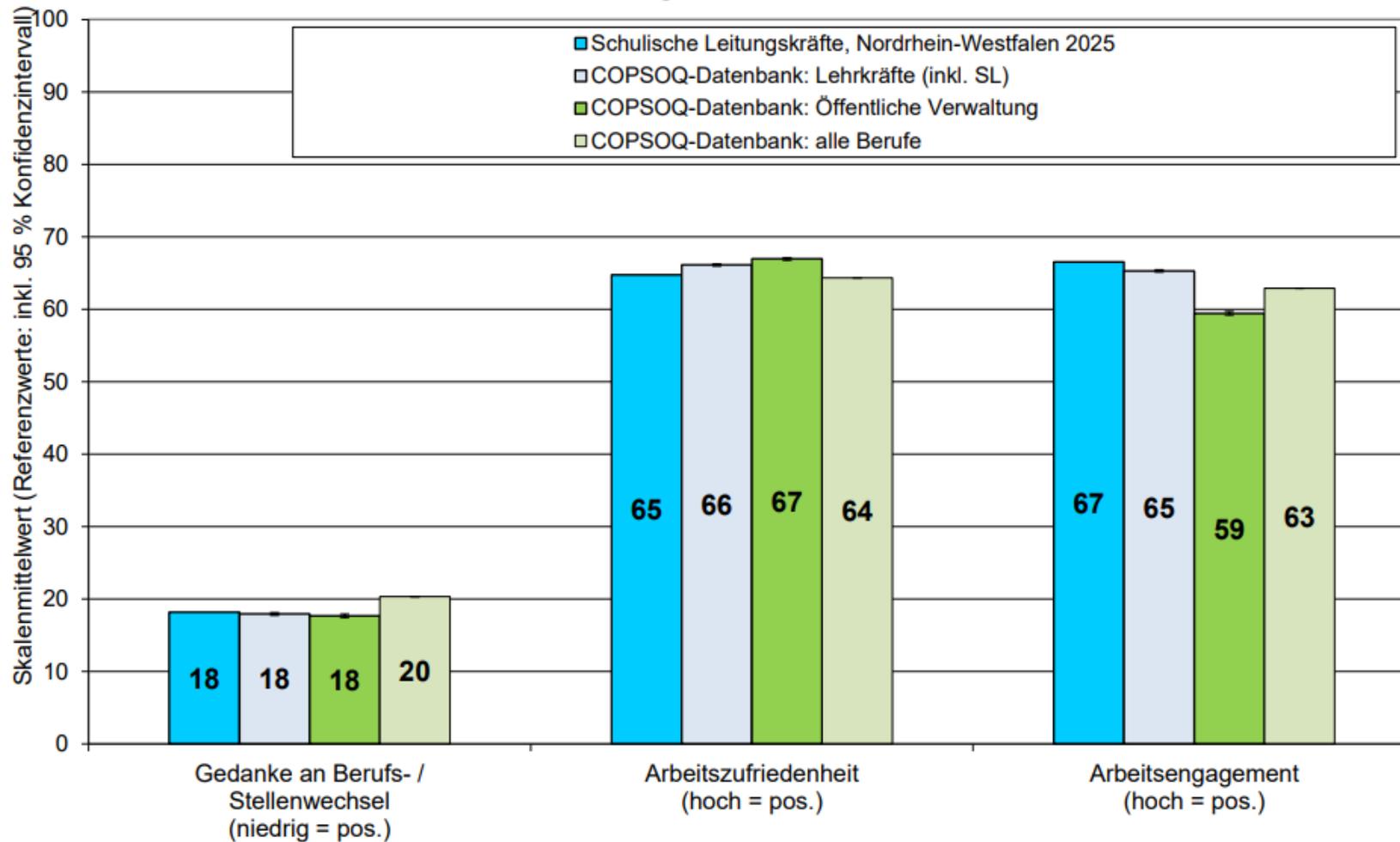
Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten



Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)



Auswirkungen: Zufriedenheit



Auswirkungen: Gesundheit

