



Bericht

der Landesregierung

**Statuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit aus der Sicht
von Lehrkräften**

Federführend ist das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Bericht über die Statuserhebung zur Arbeitsfähigkeit und Gesundheit aus der Sicht von Lehrkräften

1	Einleitung.....	4
2	Methode	5
	2.1 Wirkungsmodell und Fragebogen.....	5
	2.2 Ablauf der Befragung.....	6
	2.3 Datenschutz und Anonymität.....	7
3	Rücklauf	8
	3.1 Höhe des Rücklaufs	8
	3.2 Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse.....	9
4	Ergebnisse für die Gesamtgruppe.....	12
	4.1 Deskription Gesamtgruppe.....	13
	4.2 Interner Vergleich	16
	4.3 Externer Vergleich mit den bisher befragten Ressorts	20
	4.4 Externer Vergleich mit anderen Branchen.....	22
5	Ergebnisse nach Schulart	26
	5.1 Grundschulen (GS).....	27
	5.2 Förderzentren (FöZ)	33
	5.3 Gemeinschaftsschulen (GemS).....	39
	5.4 Gymnasien (Gym)	45
	5.5 Berufsbildende Schulen (BS)	51
6	Beurteilung der Ergebnisse	57
	6.1 Beurteilungskriterien.....	57
	6.2 Hinweise auf Handlungsbedarf und Stärken	58
7	Zusammenfassung	61
8	Limitationen.....	62
9	Ausblick	64
10	Anhang.....	65
	Anschreiben	65
	Fragebogen.....	67
	Strukturvergleiche für die Schularten	71
	Ergebnisse für Teilgruppen	72
	Profile	73

1 Einleitung

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat in der 5. Sitzung der 19. Wahlperiode am 20. Juli 2017 folgenden Berichtsantrag beschlossen: „Die Landesregierung wird gebeten, ein wissenschaftlich basiertes Konzept zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements an Schulen zu erstellen, das in einem ersten Schritt die Belastungen aus Sicht der Lehrkräfte darstellt. Das Ergebnis soll dem Landtag im ersten Quartal 2018 vorgelegt werden.“ (Drs. 19/54). Laut Plenarprotokoll (S.250) handelt es sich bei dem ersten Schritt, über den zu berichten ist, um die Ergebnisse einer Befragung der Lehrkräfte zu Arbeitsfähigkeit und Gesundheit, wie sie in der 2015 zwischen Landesregierung und Spitzenorganisationen der Gewerkschaften geschlossenen „vereinbarung nach § 59 MBG SH zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung“ vorgesehen ist.

Für diese Erhebung des Status von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Landesbeschäftigten wurde unter Federführung der Staatskanzlei eine Online-Befragung vorbereitet, bei der vier Schritte vorgesehen sind:

- grobe Erhebung des Status,
- Auswertung und Ermittlung von Stärken und Schwächen,
- Feinanalyse in ausgewählten Bereichen und
- Entwicklung von bedarfsgerechten Maßnahmen.

Beauftragt wurde das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation - iqpr - aus Köln. Umwelt- und Finanzministerium haben das Verfahren 2016 pilotiert, das Innenministerium - ohne den Polizeibereich - wurde 2017 befragt. Die Statuserhebung bei den Lehrkräften fand zwischen dem 17. November und 10. Dezember 2017 statt.

2 Methode

2.1 Wirkungsmodell und Fragebogen

Das Fragenkonzept der Statuserhebung hat orientierenden Charakter. Es werden die Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit erfasst. Um aus den Ergebnissen Hinweise auf Handlungsbedarf für ein Gesundheitsmanagement an Schulen ableiten zu können, werden zusätzlich verhältnisbezogene Belastungen und Schutzfaktoren erfragt. Diese sind Arbeitsanforderungen, Arbeitsumgebung, Soziale Beziehungen und Führung. Für die Lehrkräfte des MBWK wurde der Grundfragebogen spezifiziert. Diese Zusatzfragen wurden von einer Arbeitsgruppe aus Schulaufsichten, Hauptpersonalrat für Lehrkräfte und IT-Referat abgestimmt (Präsentismus, zusätzliche Aufgaben, Unterrichtspause als Erholung, Umgebungsbedingungen). Die Arbeitsfähigkeit wird über mehrere Fragen mit einem bewährten Standardinstrument¹ erfasst. Die übrigen Fragen sind weit überwiegend der Erwerbstätigenbefragung² entnommen, um externe Vergleichswerte nutzen zu können. Differenzielle Auswertungen sind auf Ebene der Schularten sowie für einige soziodemografische Merkmale möglich. Der Fragebogen ist im Anhang zu finden.

Das zugrunde liegende Wirkungsmodell des Fragebogens (siehe Abbildung 1) ist eine vereinfachte Darstellung des Anforderungs-Ressourcen-Modells von Demerouti und Autoren (2001)³. Kernaussagen dieses Modell sind:

- Arbeitsfähigkeit und Gesundheit steigen, wenn Belastungen dauerhaft sinken.
- Arbeitszufriedenheit steigt, wenn Schutzfaktoren dauerhaft steigen.
- Hoch ausgeprägte Schutzfaktoren puffern Belastungen, was wiederum Arbeitsfähigkeit und Gesundheit fördert.

¹ Hetzel, C., Baumann, R., Bilhuber, H. & Mozdzanowski, M. (2014). Ermittlung der Arbeitsfähigkeit anhand eines reduzierten Work Ability Index (WAI-r). *ASU Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin*, 49, 368–374.

² siehe <https://www.bibb.de/de/2885>.

³ Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.

Abbildung 1: Konzept der Statuserhebung



Zum Gesundheitsstatus und zu verursachenden Bedingungen gibt es eine Reihe von Studien⁴. Mit der vorliegenden Arbeit werden für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein spezifische Daten erhoben, die der weiteren Ausgestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an Schulen dienen.

2.2 Ablauf der Befragung

Die Befragung erfolgte Online. Der Befragungszeitraum war 17. November bis 10. Dezember 2017. Da kein zentraler E-Mail-Verteiler für Lehrkräfte existierte, wurden 30.442 personalisierte kuvertierte Anschreiben mit dem Link (der also manuell eingegeben werden musste⁵) an insgesamt 801 Schulen versandt. Angeschrieben wurden auch die beim Land beschäftigten Schulassistenten.

Zuvor (2.-6. November 2017) waren die Schulleitungen über ein per E-Mail versendetes Schreiben informiert und gebeten worden, für die Verteilung der Schreiben an die einzelnen Lehrkräfte zu sorgen. Beide Anschreiben trugen die Unterschrift der

⁴ Herausgehoben seien folgende Überblicksarbeiten:

Scheuch, K., Haufe, E. & Seibt, R. (2015). Lehrergesundheit. *Deutsches Ärzteblatt*, 112, 347-356.
Rothland, M. (2013). *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modell, Befunde, Interventionen*. Wiesbaden: Springer.

⁵ Um nicht berechnigte Personen auszuschließen, wurde die Seite so angelegt, dass sie nicht von Suchmaschinen gefunden werden konnte. Auf Passwörter, Cookies, Speichern von IP-Adressen etc. wurde aus Gründen der Anonymität verzichtet.

Staatssekretärin (das Anschreiben für die Lehrkräfte ist im Anhang hinterlegt) und waren inhaltlich mit dem Hauptpersonalrat für Lehrkräfte abgestimmt. Am 4. Dezember 2017, zu Anfang der dritten Befragungswoche, erfolgte eine gleichfalls von der Staatssekretärin unterzeichnete Erinnerung an die Schulleitungen.

Die Projektleitungen des iqpr und des MBWK waren für die Beschäftigten telefonisch und per E-Mail erreichbar. Es gab nur etwa 25 Kontakte. Mehrheitlich ging es um technische Schwierigkeiten beim Zugang, die behoben werden konnten. Kritisiert wurde das Fehlen von Fragen zur Arbeitszeit, Unklarheit der Bezugsschule bei mehreren Dienstorten, Nichterfassung der Referendare als eigenständige Gruppe sowie Nicht-Beteiligung des Schulträgerpersonals. Ansonsten gab es Anerkennung für die Befragung.

2.3 Datenschutz und Anonymität

Die Erhebung der Daten ist anonym. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Bei der Auswertung werden nur Gruppen dargestellt, die mindestens 10 Personen aufweisen. Sind einzelne Antwortkategorien mit weniger als 10 Personen besetzt, wird der Anteilswert aus Datenschutzgründen ausgeblendet (bei Gesamtbetrachtungen fließen diese Antworten aber mit ein). Das gesamte Vorgehen ist von der behördlichen Datenschutzbeauftragten im Zentralen IT-Management (vormals in der Staatskanzlei) freigegeben und vom Unabhängigen Landeszentrum für Datenschutz (ULD) geprüft. Anteilswerte werden ganzzahlig dargestellt, so dass Summen rundungsbedingt von 100% abweichen können.

3 Rücklauf

3.1 Höhe des Rücklaufs

Die Rücklaufquote für die in die Auswertung einfließenden Fragebögen betrug 30% (n=9.061). Nur sehr wenige Fragebögen (n=45) mussten aus Validitätsgründen gelöscht werden⁶. Nachfolgend ist der Rücklauf nach Organisationseinheiten dargestellt. Der relative Rücklauf ist in den einzelnen Schularten vergleichbar.

Tabelle 1: Rücklauf nach Organisationseinheiten

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto Anzahl	%	Rücklauf netto Anzahl	%
Berufsbildende Schulen	4970	1603	32%	1594	32%
Berufsschule (Teilzeit)		505		503	
Berufsschule Berufsvorbereitung		147		145	
Berufsschule BIK, DaZ		45		44	
Berufsfachschule		254		253	
Berufliche Schule, Berufl. Gymnasium		538		535	
Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule		114		114	
Förderzentren	2742	852	31%	847	31%
Förderzentrum Prävention		107		106	
Förderzentrum Integration		433		429	
Förderzentrum Unterricht Stammschule		312		312	
Gemeinschaftsschulen	9520	2671	28%	2664	28%
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I		2088		2085	
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II		583		579	
Grundschulen	6490	1942	30%	1935	30%
Grundschule Eingangsphase		1069		1067	
Grundschule Klassenstufe 3-4		873		868	
Gymnasien	6619	1965	30%	1953	30%
Gymnasium Sekundarstufe I		260		258	
Gymnasium Sekundarstufe II		1705		1695	
IQSH		29		28	
an einem anderen Ort		44		40	
Summe	30341	9106	30%	9061	30%

Anmerkungen: brutto = ohne Validitätsprüfung, netto = nach Prüfung auf Varianz, Ausfülldauer und Ernsthaftigkeit.

Die Darstellung der Schularten erfolgt in Analogie zur Erfassung im Fragebogen und damit abweichend zu den sonstigen Darstellungen des MBWK in alphabetischer Reihenfolge der Schularten.

Die Fragen waren im Online-Tool so programmiert, dass diese zwingend beantwortet werden mussten (teils mit keine-Angabe-Kategorie). Lediglich die Angaben zur Person waren freiwillig. Es gab dort nur sehr wenige Auslassungen (am höchsten bei „Geschlecht“ mit 1,2%).

⁶ Entsprechende Angabe bei der Frage nach der Ernsthaftigkeit (n=27), Antwortzeit sehr kurz (<3 Minuten, n=13), keine Streuung bei den Antworten zu Arbeitsanforderungen (n=5, wegen unterschiedlicher Polung deuten durchgehend identische Antworten auf fehlende Ernsthaftigkeit hin).

Wie ist die Höhe des Rücklaufs zu beurteilen?

Bei den konzeptionell sehr ähnlichen Statuserhebungen in anderen Ressorts wurde ein Rücklauf von 55-62% erzielt. Es gibt eine etwas ältere Überblicksarbeit⁷ zu 30 Beschäftigtenbefragungen in Kommunen. Demnach erzielten etwa 2/3 der Befragungen einen Rücklauf von weniger als 50%. Im Mittel beträgt der Rücklauf 46% (Spanne 11-67%). Befragungserfahrungen des iqpr in vergleichbaren Settings sind ähnlich einzuordnen (z.B. Stadtverwaltung Köln mit 16.000 Beschäftigten, 52% Rücklauf). Eine Vollerhebung bei Lehrkräften wurde bislang noch nicht durchgeführt, so dass auch keine Referenzwerte vorliegen; mit Beschäftigten der Kommunen sind Lehrkräfte nur bedingt vergleichbar.

Bei der Bewertung der Rücklaufquote müssen folgende Gesichtspunkte berücksichtigt werden:

- Das Ausfüllen des Fragebogens dürfte mehrheitlich nicht am Arbeitsplatz Schule, sondern zeitversetzt am häuslichen Arbeitsplatz erfolgt sein. Dies machte den Zugang zur Befragung komplizierter, als wenn unmittelbar bei Erhalt des Anschreibens ein Ausfüllen möglich gewesen wäre.
- Der Link zur Befragung musste manuell eingegeben werden. Dies ist technisch umständlicher als die Nutzung eines per E-Mail übermittelten Links, der direkt angeklickt werden kann.
- Die Vorweihnachtszeit ist eine arbeitsintensive Phase für Lehrkräfte, so dass einige Lehrkräfte möglicherweise auf die Beteiligung verzichtet haben.
- Die Möglichkeiten der Bewerbung der Befragung waren aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur und der fehlenden Erreichbarkeit der Lehrkräfte über E-Mail begrenzt, auch wenn einmalig über die Schulleitungen erinnert wurde.

3.2 Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse

Stichprobenerhebungen sind dahingehend zu bewerten, inwieweit die Ergebnisse auf die Grundgesamtheit, hier auf die Lehrkräfte der Landesverwaltung Schleswig-Holstein, übertragen werden können (Repräsentativität).

Die Schlussfolgerung vorab: die Ausfallsystematik ist gering und die Akzeptanz der Befragung ist hoch. Es ist anzunehmen, dass die Ergebnisse des Rücklaufs reprä-

⁷ Bretschneider, M. (1997). *Die Mitarbeiterbefragung in der Kommunalverwaltung. Eine Methodenanalyse von Praxisbeispielen*. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik.

sentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein sind. Dies gilt auch für die Befunde innerhalb der Schularten. Gewichtungen sind nicht erforderlich.

Repräsentativität liegt vor, wenn die Struktur des Rücklaufs der befragten Grundgesamtheit ähnlich ist. Der Strukturvergleich erfolgt anhand der erhobenen Merkmale (also z.B. Geschlecht). Sind diese erhobenen Merkmale für Rücklauf und Grundgesamtheit ähnlich, dann ist auch Ähnlichkeit bezüglich der unbekannten Merkmale (also z.B. die Arbeitsfähigkeit) anzunehmen. Derartige Vergleiche konnten für die Gesamtgruppe und innerhalb jeder Schulart vorgenommen werden, und zwar für Geschlecht, Alter, Stundendeputat und Anstellungstatus⁸. In Tabelle 2 sind die Strukturvergleiche für die Gesamtgruppe ersichtlich.

Tabelle 2: Strukturvergleiche für die Gesamtgruppe

MBWK.L		Grundgesamtheit %	Rücklauf %	Abweichung Δ
Geschlecht	männlich	29%	31%	2
	weiblich	71%	69%	-2
Alter	bis 34 Jahre	14%	18%	4
	35 bis 54 Jahre	58%	56%	-2
	55 Jahre und älter	28%	26%	-2
Stundendeputat	bis unter 3/4	27%	26%	-1
	3/4 und mehr	73%	74%	1
Anstellungs- status	Beamten/Beamtin	86%	90%	4
	Beschäftigte/Beschäftigter	14%	10%	-4
Schulart*	BS	17%	18%	1
	FöZ	9%	9%	0
	GemS	31%	30%	-1
	GS	21%	22%	1
	Gym	22%	22%	0

Anmerkungen: *Rücklauf ohne IQSH und ohne sonstiger Ort; Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Text; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig. Die Darstellung der Schularten erfolgt in Analogie zur Erfassung im Fragebogen und damit abweichend zu den sonstigen Darstellungen des MBWK in alphabetischer Reihenfolge der Schularten.

⁸ • Schulart: aus den Adressdaten für die Anschreiben (Lehrkräftebestand ohne Lehrkräfte in Nord-Schleswig zum Datenstand 18.10.2017 zzgl. Assistenzkräfte). Bei allen Statistiken zur Grundgesamtheit werden die noch bestehenden Regionalschulen statistisch den Gemeinschaftsschulen zugeordnet.

• Geschlecht: abgeleitet aus den Adressdaten für die Anschreiben.

• Alter: Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und unbefristet nach TV-L beschäftigte Lehrkräfte zum Datenstand 15.08.2017. Das bedeutet: in den Daten der Grundgesamtheit fehlen Lehrkräfte mit Festverträgen. Diese nicht repräsentierte Gruppe umfasst etwa 8% der Lehrkräfte insgesamt und schwankt nach Schularten geringfügig (GS 10%, FöZ 8%, GemS 7%, Gym 5%, BS 9%, ermittelt aus Lehrkräftebestand ohne Lehrkräfte in Nord-Schleswig zum Datenstand 01.11.2017).

• Stundendeputat: Stand 01.11.2017 Lehrkräftebestand ohne Lehrkräfte in Nord-Schleswig incl. Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst

• Anstellungstatus: Stand 01.11.2017 Lehrkräftebestand ohne Lehrkräfte in Nord-Schleswig; „Beamte“ sind dabei definiert als Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, auf Probe oder auf Widerruf.

Die Schularten sind beim Rücklauf gegenüber der Grundgesamtheit mit nahezu identischen Anteilen vertreten. Mit maximal 4 Prozentpunkten immer noch sehr gering sind die Abweichungen bei Geschlecht, Stundendeputat und Anstellungstatus. Die geringen Abweichungen beim Alter dürften aufgrund der methodisch bedingten Verzerrung tatsächlich noch geringer bis nicht vorhanden sein. Im Anhang ist der Strukturvergleich auch für die einzelnen Schularten dargestellt - mit ähnlichem Ergebnis wie für die Gesamtgruppe. Demnach sind die strukturellen Abweichungen insgesamt und innerhalb jeder Schulart als gering zu werten. Daher ist anzunehmen, dass der Rücklauf repräsentativ ist. Gewichtungungen sind nicht erforderlich.

Inwieweit eine Selektion nach unbekannten Merkmalen vorliegt, ist spekulativ. Sowohl Negativ- wie Positivselektion wäre möglich. Beispielsweise könnten Personen mit schlechter Arbeitsfähigkeit systematisch häufiger nicht teilnehmen, weil sie z.B. demotiviert sind und eine Beteiligung ablehnen. Gleichzeitig könnte es auch Personen mit sehr guter Arbeitsfähigkeit geben, die sich nicht beteiligen, weil sie der Meinung sind „mir geht es gut, ich brauche nichts und mache deswegen nicht mit“.

Weitere Hinweise auf Verallgemeinerbarkeit und Hinweise auf Akzeptanz: wenige Abbrüche der Befragung (mehrheitlich wohl „Ausprobieren“ des Online-Tools), wenige nicht verwertbare Fragebögen, wenig inhaltliche Kritik gegenüber den Ansprechpersonen, wenige Ausfälle wegen technischer Zugangsbarrieren, wenige Missings bei den Personenmerkmalen (siehe dazu Kap. 2.2 und 3.1).

4 Ergebnisse für die Gesamtgruppe

Zum Status der Befragten:

- 52% haben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit.
- 79% haben eine „gute“ bis „ausgezeichnete“ allgemeine Gesundheit.
- 72% sind mit ihrer Arbeit im Allgemeinen zufrieden.
- 73% sind mindestens zweimal zur Arbeit gegangen, obwohl sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen (Präsentismus).

Treten Belastungsfaktoren häufig auf, ist dies aus gesundheitlicher Sicht ungünstig zu werten. Am häufigsten wurden genannt:

- Lärm, Geräusch (von 70% der Lehrkräfte),
- Termin-/Leistungsdruck (von 63% der Lehrkräfte) und
- zusätzliche Aufgaben (von 62% der Lehrkräfte).

Jeweils mehr als 30% der Lehrkräfte nannten zudem Störungen, neue Aufgaben, gefühlsmäßige Belastung, Konflikte Arbeit-Privates und fehlenden Handlungsspielraum bei Pausen.

Die Umfrage gibt auch Auskunft über Schutzfaktoren, von denen ein günstiger Einfluss auf Arbeitsbelastungen und Status anzunehmen ist. Legt man zugrunde, dass solche Schutzfaktoren mindestens „manchmal“ auftreten müssen, dann nannten jeweils mindestens 90% der Lehrkräfte ein gutes Gemeinschaftsgefühl in den Kollegien, soziale Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen, Bedeutsamkeit der Arbeit und Handlungsspielräume. Die Führungsqualität wird von 69% der Lehrkräfte positiv bewertet.

Aus diesen und in den folgenden Kapiteln aufgeführten Befunden werden Hinweise auf Handlungsbedarf abgeleitet. Diese sind für die Gesamtgruppe aller Lehrkräfte sowie nach Schularten in Kap. 6.2 zusammenfassend aufgeführt.

4.1 Deskription Gesamtgruppe

Die folgenden Abbildungen sind als Ampel gestaltet, so dass „rot“ bzw. „grün“ aus gesundheitlicher Sicht negativ bzw. positiv zu werten ist. Zunächst sind die Befunde zum Status der Lehrkräfte dargestellt.

Abbildung 2: Status

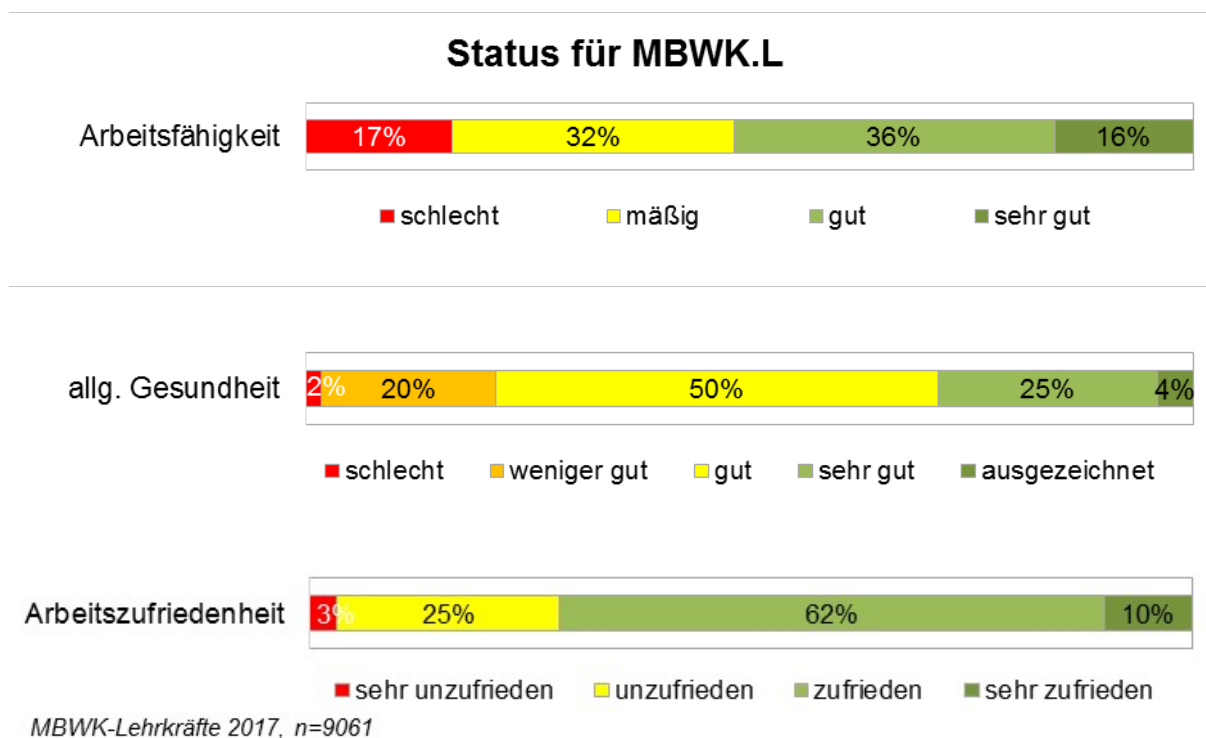
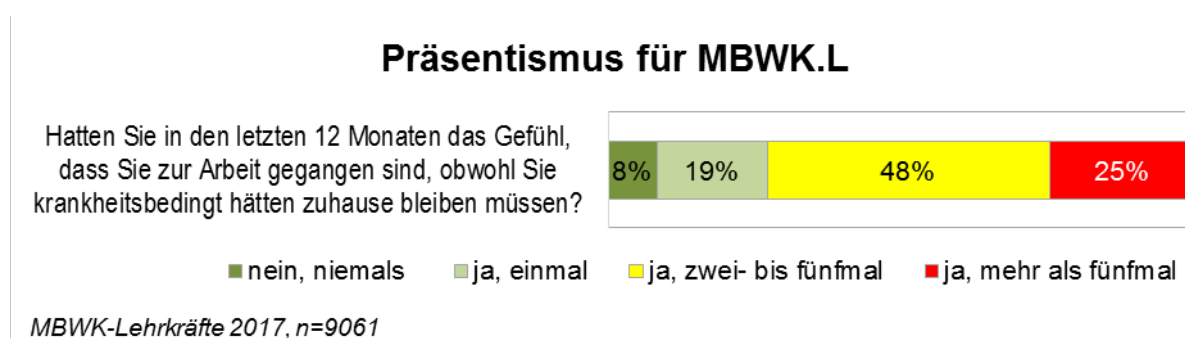


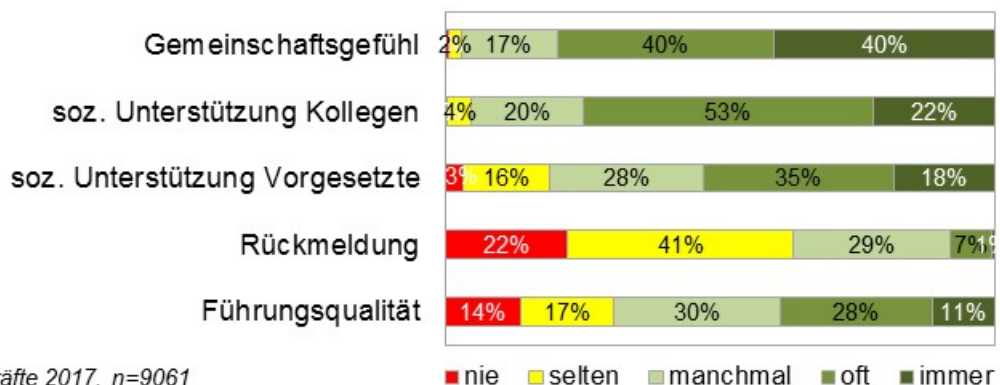
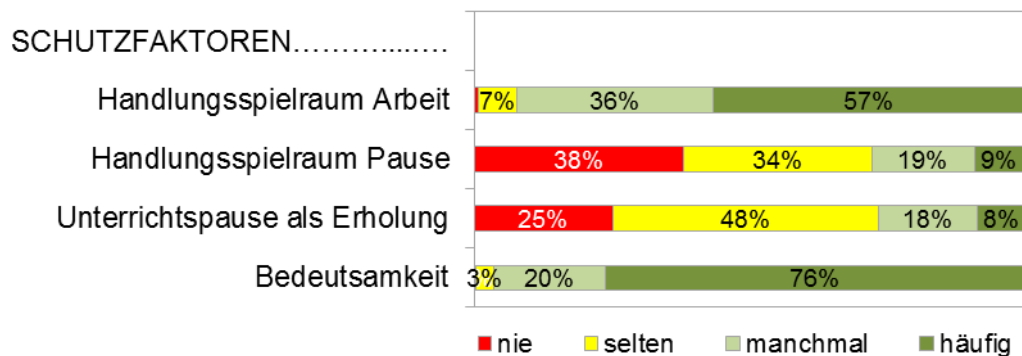
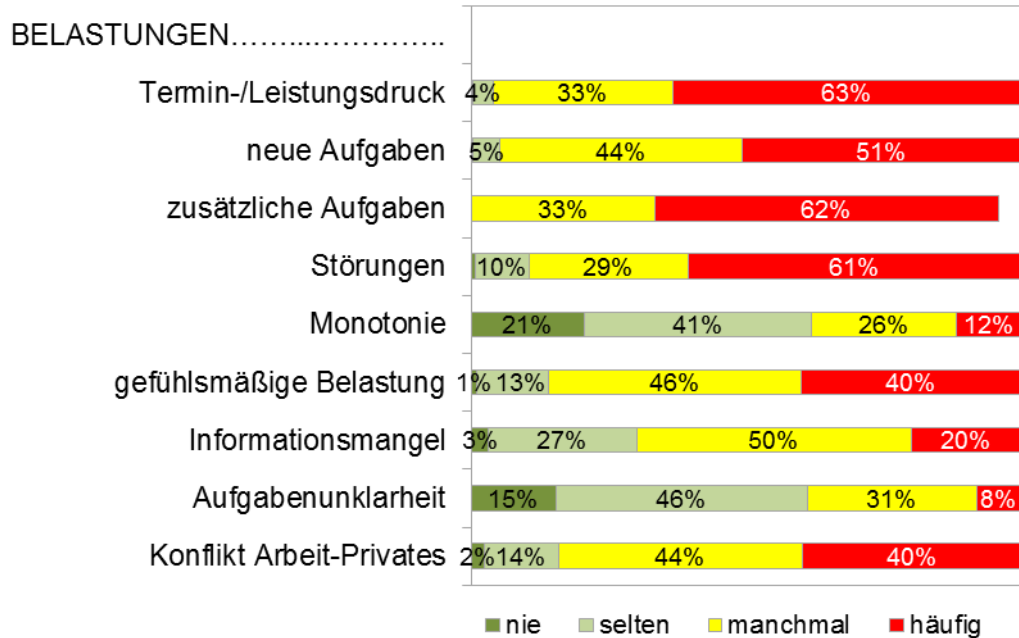
Abbildung 3: Zusatzfrage zum Präsentismus



Die folgenden Abbildungen zeigen, wie die Befragten ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Abbildung 4: Belastungen und Schutzfaktoren

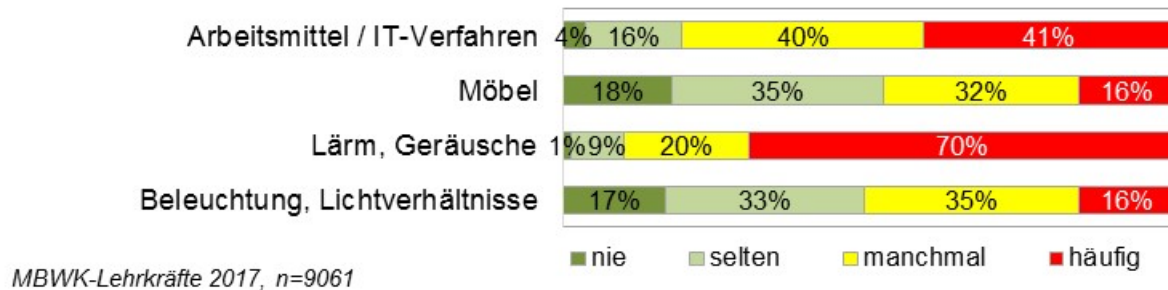
Arbeitsbedingungen für MBWK.L



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=9061

Abbildung 5: Zusatzfragen Umgebungsbedingungen

Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für MBWK.L



Unterschiede in den Antworten nach Teilgruppen (z.B. Geschlecht) sind im Anhang hinterlegt. Alles in allem sind diese Befunde wenig auffällig.

Aus den Häufigkeitsverteilungen lassen sich Hinweise auf Handlungsbedarf ableiten. Wählt man beispielsweise als Handlungsschwelle, dass die aus gesundheitlicher Sicht ungünstigste Kategorie von mindestens 30% der Befragten gewählt werden muss, dann resultiert folgender Handlungsbedarf:

- Termin-/Leistungsdruck
- neue Aufgaben
- zusätzliche Aufgaben
- Störungen
- Gefühlsmäßige Belastung
- Konflikte Arbeit-Privates
- Handlungsspielraum Pause
- Arbeitsmittel, IT-Verfahren
- Lärm, Geräusche

4.2 Interner Vergleich

Eine weitere Möglichkeit, Handlungsbedarf zu erkennen, bieten relative Vergleiche. Zunächst sollen die Befunde mit internen Werten, d.h. mit Werten aus den vorliegenden Daten der Lehrkräfte, verglichen werden.

Dazu werden im Weiteren nicht mehr Häufigkeitsverteilungen, sondern für jedes Merkmal Mittelwerte dargestellt (= durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals, möglich sind Werte von 0 bis 100). Bei Status und Schutzfaktoren sind hohe Werte als günstig zu werten, bei Belastungen geringe Werte.

Für die betrachtete Organisationseinheit ist zusätzlich ein Maß für die Streuung dargestellt (Querlinie). Das ist die sog. Standardabweichung, die die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Mittelwert angibt: je länger die Linie, umso größer die Streuung.

Alle Vergleichswerte sind intern aus den Befragungsergebnissen entwickelt. Zum einen die hierarchisch höheren Organisationseinheiten (dies ist erst später bei den Schularten relevant); zum anderen die Antwortwerte von Personen aus dem Ressort, die eine sehr gute bzw. schlechte Arbeitsfähigkeit haben: Arb.fähigkeit+ („grün“) bzw. Arb.fähigkeit- („rot“). Optimal ist, wenn die betrachtete Organisationseinheit nahe an „grün“ ist.

Je weiter der Abstand von „grün“ und „rot“, umso deutlicher ist der Zusammenhang des Merkmals zur Arbeitsfähigkeit (umso größer ist das Potenzial von Maßnahmen bezüglich Arbeitsfähigkeit).

Abbildung 6: Profil für die Lehrkräfte

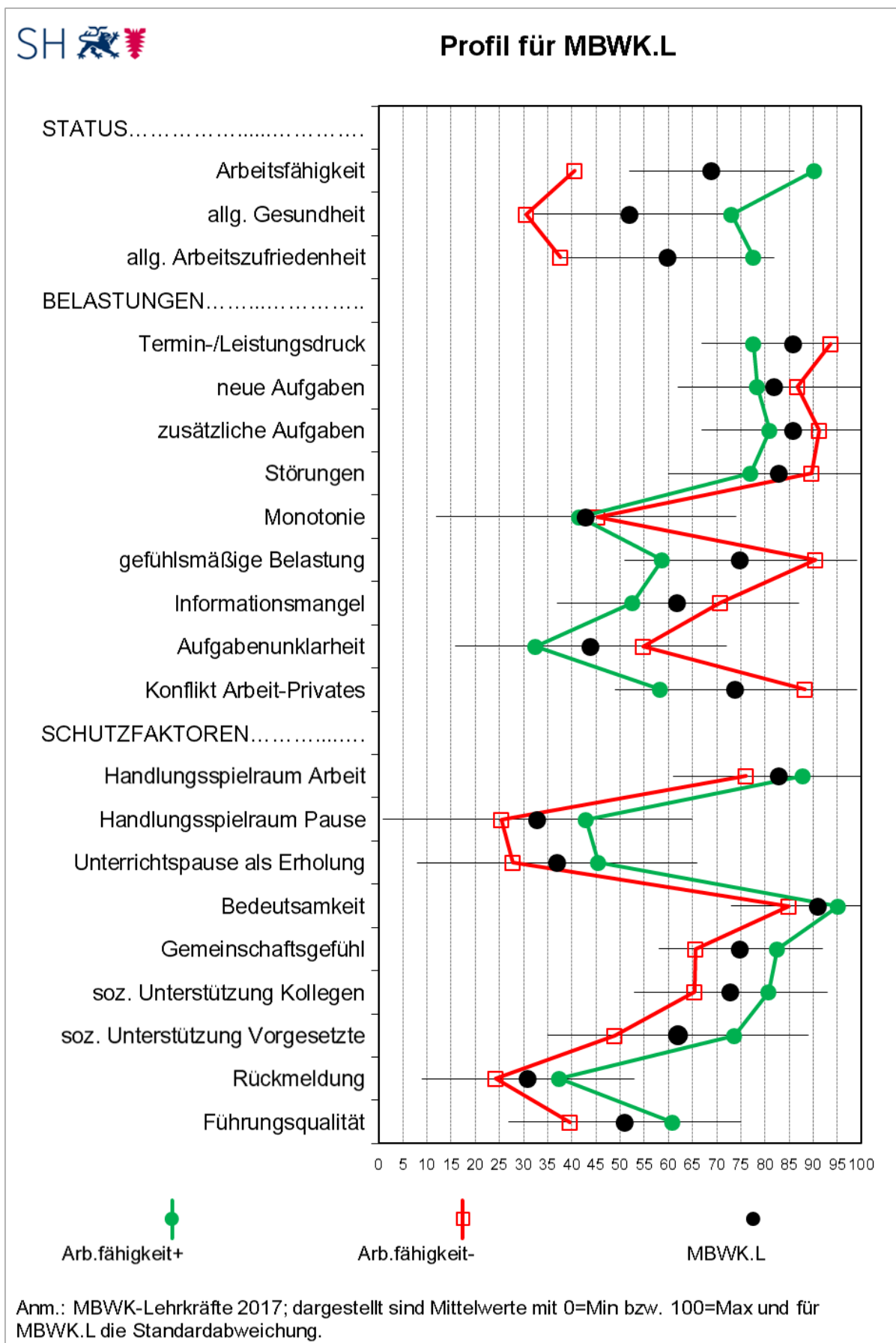
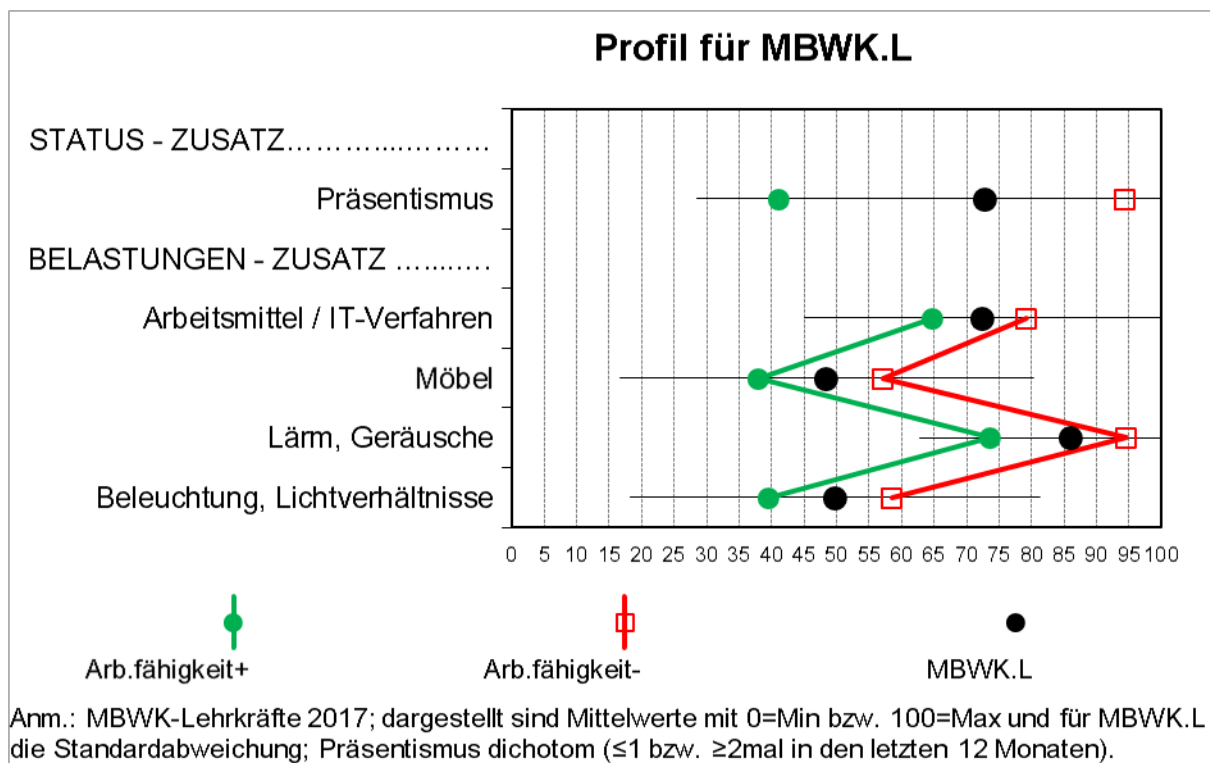


Abbildung 7: Profil der Zusatzfragen



Je deutlicher die Abweichungen von Vergleichswerten sind, desto deutlicher ist der Hinweis auf Handlungsbedarf. Dies wird nachfolgend schematisch als Ampel dargestellt. Unter Berücksichtigung der Optimierungsrichtung werden folgende Schwellen verwendet:

- **rot**: (hoher Handlungsbedarf): Abweichungen von mind. 10 Punkten⁹
- **gelb**: (geringer Handlungsbedarf): Abweichungen von 5 bis unter 10 Punkte
- **grün**: (kein Handlungsbedarf): Abweichungen bis unter 5 Punkte

⁹ Bei der Ampel für „Arb.fähigkeit+“ gelten andere Schwellen, wenn der Abstand größer als 15 Punkte ist: der Bereich zwischen Arb.fähigkeit+ und - (= Abstand zwischen grüner und roter Linie in der „Zick-Zack-Linie“) wird dann in drei gleich große Abschnitte geteilt. Ansonsten würde Handlungsbedarf zu niederschwellig identifiziert werden.

Tabelle 3: Handlungsbedarf auf Basis von internen Vergleichen

MBWK.L weicht ab von ...	Arb.fähigkeit+
STATUS.....	
Arbeitsfähigkeit	
allg. Gesundheit	
allg. Arbeitszufriedenheit	
Präsentismus (Zusatzfrage)	
BELASTUNGEN.....	
Termin-/Leistungsdruck	
neue Aufgaben	
zusätzliche Aufgaben	
Störungen	
Monotonie	
gefühlsmäßige Belastung	
Informationsmangel	
Aufgabenunklarheit	
Konflikt Arbeit-Privates	
SCHUTZFAKTOREN.....	
Handlungsspielraum Arbeit	
Handlungsspielraum Pause	
Unterrichtspause als Erholung	
Bedeutsamkeit	
Gemeinschaftsgefühl	
soz. Unterstützung Kollegen	
soz. Unterstützung Vorgesetzte	
Rückmeldung	
Führungsqualität	
BELASTUNGEN - ZUSATZ	
Arbeitsmittel / IT-Verfahren	
Möbel	
Lärm, Geräusche	
Beleuchtung, Lichtverhältnisse	

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von MBWK.L gegenüber Arb.fähigkeit+ weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für MBWK.L geringer Handlungsbedarf besteht.

Zu oben aufgeführten Hinweisen auf Handlungsbedarf kommen aufgrund der Vergleiche keine weiteren Merkmale hinzu.

4.3 Externer Vergleich mit den bisher befragten Ressorts

Nachfolgend werden die Befunde der Lehrkräfte den Befunden der anderen Ressorts (MELUR, FM, MILI - ohne den Polizeibereich -) gegenübergestellt. Parallel zur Befragung aller Lehrkräfte (MBWK.L) wurden in demselben Zeitraum auch alle Beschäftigten des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur und des IQSH sowie die Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen des Kulturbereichs befragt.

Die Hochschulen des Landes erlassen eigenständig Regelungen zu Rahmenvorgaben zum Gesundheitsmanagement (vgl. § 3 Absatz 6 Hochschulgesetz).

Diese Daten und die der anderen Ressorts werden zusammengefasst (also nicht für die einzelnen Ressorts ausgewiesen) und wie oben als Mittelwert dargestellt. Sofern eine Frage nur in einem weiteren Ressort gestellt wurde, wird der Vergleichswert gelöscht. Unterschiede werden auf Basis der Rohwerte dargestellt, zum einen als Differenz der Mittelwerte und zum anderen als standardisierte Mittelwertsdifferenz (an der Standardabweichung der Gesamtgruppe). Bei der standardisierten Mittelwertsdifferenz werden in Anlehnung an gängige Praxis¹⁰ folgende Schwellen für die Beurteilung verwendet¹¹:

- SMD >0,2 kleiner Effekt in die günstige Richtung („grüne Ampel“)
- SMD >0,2 kleiner Effekt in die ungünstige Richtung („gelbe Ampel“)
- SMD >0,5 mittlerer Effekt in die ungünstige Richtung („rote Ampel“)
- SMD >0,8 großer Effekt in die ungünstige Richtung

Limitierend dabei ist, dass nicht für Strukturunterschiede zwischen den Ressorts kontrolliert wird. Allerdings zeigen die bisherigen Analysen keine substantiell bedeutsame Konfundierung. Zudem besteht eine methodische Verzerrung, weil die Lehrkräfte nur den Arbeitsort Schule, die Vergleichspopulationen aber die gesamte Tätigkeit bewertet haben.

¹⁰ Effektstärke Cohen's d.

¹¹ Alternativ könnte auch auf Basis der absoluten Mittelwertsdifferenz bewertet werden (wie dies auch im Rahmen der „Profile“ erfolgt), mit Abweichungen von mehr als 5 bzw. 10 Punkten als „gelbe“ bzw. „rote Ampel“. Dies führt zu vergleichbaren Bewertungen.

Tabelle 4: Unterschiede von MBWK.L im Vergleich zu den bisher befragten Ressorts

	MBWK.L			andere Ressorts			Unterschied	
	n	M	SD	n	M	SD	MD	SMD
STATUS								
Arbeitsfähigkeit	9061	69	17	4697	75	14	-6	-0,35
allg. Gesundheit	9061	52	20	4697	55	21	-3	-0,14
allg. Arbeitszufriedenheit	9061	60	22	4697	65	21	-6	-0,27
Präsentismus (Zusatzfrage)	9061	73	44	419	65	48	8	0,18
BELASTUNGEN								
Termin-/Leistungsdruck	9061	86	19	4697	75	24	12	0,55
neue Aufgaben	9061	82	20	4697	78	23	3	0,17
zusätzliche Aufgaben	9061	86	19	#NV	#NV	#NV		
Störungen	9061	83	23	4696	79	25	4	0,18
Monotonie	9061	43	31	4695	59	31	-16	-0,51
gefühlsmäßige Belastung	9061	75	24	4697	53	28	22	0,80
Informationsmangel	9061	62	25	4697	60	26	2	0,08
Rollenunklarheit	9061	44	28	4697	39	28	4	0,16
Konflikt Arbeit-Privates	9061	74	25	4697	43	30	31	1,00
SCHUTZFAKTOREN								
Handlungsspielraum Arbeit	9061	83	22	4696	83	24	-1	-0,03
Handlungsspielraum Pause	9061	33	32	4696	87	23	-54	-1,39
Unterrichtspause als Erholung	9061	37	29	#NV	#NV	#NV		
Bedeutsamkeit	9061	91	18	4696	83	24	8	0,37
Gemeinschaftsgefühl	9061	75	17	4694	77	19	-3	-0,14
soz. Unterstützung Kollegen	9049	73	20	4683	78	23	-5	-0,25
soz. Unterstützung Vorgesetzte	9037	62	27	4680	67	28	-5	-0,19
Rückmeldung	9018	31	22	4679	37	23	-6	-0,26
Führungsqualität	9014	51	24	4679	51	24	0	-0,02
BELASTUNGEN - ZUSATZ								
Belastung Arbeitsmittel / IT	9061	73	28	3558	73	28	0	-0,02
Belastung Möbel	9061	49	32	3559	35	30	14	0,43
Belastung Lärm, Geräusche	9061	86	23	3560	53	30	33	1,12
Belastung Beleuchtung, Licht	9061	50	32	3558	34	31	15	0,48

n = Anzahl, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung, (S)MD = (standardisierte) Mittelwertsdifferenz, #NV = gelöscht, **fett markiert** für MD>10, Ampelmarkierung siehe Text.

Als Ergebnis ist Folgendes festzuhalten: Im Vergleich zu den anderen Ressorts ist positiv hervorzuheben, dass die Tätigkeit als abwechslungsreich und bedeutsam bewertet wird (jeweils „grüne Ampel“). Handlungsbedarf besteht insbesondere für Termin-/Leistungsdruck, gefühlsmäßige Belastung, Konflikte Arbeit-Privates, Handlungsspielraum Pause und Belastung durch Lärm (jeweils „rote Ampel“). Bei einem alternativen Bewertungskriterium würden hier noch die Umgebungsbedingungen Möbel und Beleuchtung dazukommen.

4.4 Externer Vergleich mit anderen Branchen

Wie sind die Befunde im externen Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen einzuordnen? Dazu werden folgende Datenquellen genutzt, die als valide zu werten sind:

- Stadtverwaltung Köln 2012 (n~8.000)¹²
- Erwerbstätigenbefragung 2012¹³ (n~20.000): repräsentative Stichprobe der „Kernerwerbstätigen“ in Deutschland, d.h. mindestens 15 Jahre alt und einer bezahlten Arbeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehend. Dabei wird auch nach Wirtschaftszweigen¹⁴ unterschieden.

Zur eingeschränkten Vergleichbarkeit mit diesen Daten siehe den Hinweis in Abschnitt 3.1.

Wie bereits im vorherigen Kapitel erfolgt der Vergleich auf Basis der Mittelwerte, (1) als Rohwerte (also wie beobachtet und ungewichtet) und (2) als alters- und geschlechtsstandardisierte Werte (als würde bei der Vergleichsgruppe dieselbe Alters- und Geschlechtsverteilung vorliegen wie bei den Lehrkräften des MBWK). Abweichungen werden farblich im Sinne einer Ampel markiert, mit „rot“ für eine aus gesundheitlicher Sicht ungünstige Abweichung.

Das Kernergebnis:

- Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der MBWK-Lehrkräfte sind jeweils ähnlich ausgeprägt wie bei den Vergleichsgruppen.
- Die Arbeitszufriedenheit der MBWK-Lehrkräfte ist geringer als bei den Vergleichsgruppen.
- Die Arbeitsbedingungen werden nahezu durchgängig aus gesundheitlicher Sicht ungünstiger als bei den Vergleichsgruppen bewertet, am deutlichsten bei der „gefühlsmäßigen Belastung“, beim „Handlungsspielraum Pause“ und beim „Informationsmangel“. Als Stärken sind Abwechslungsreichtum und Bedeutung der Arbeit zu werten. Allerdings liegt hier eine methodische Verzerrung zugrunde, weil die Lehrkräfte nur die Teiltätigkeit am Arbeitsort Schule bewertet haben.

¹² Hetzel, C., Mozdzanowski, M. & Baumann, R. (2013). *Beschäftigtenbefragung Stadt Köln – Ergebnisbericht*. Online unter http://ratsinformation.stadt-koeln.de/vo0050.asp?__kvonr=41784

¹³ Siehe <https://www.bibb.de/de/2885.php>

¹⁴ Rekodierung der Wirtschaftszweige nach WZ 2008.

Tabelle 5: Status der Lehrkräfte im externen Vergleich

Stadtverwaltung Köln		73																	
und Teilmenge Erziehung und Unterricht davon Teilmenge öff. Verwaltung/ Interessen- vertretungen/ Körperschaften öffentlicher Dienst (inkl. Erziehung/Unterricht) Gesundheits- und Sozialwesen unternehmensnaher Dienstleistungssektor Banken/Versicherungen privater Dienstleistungssektor Handel Baugewerbe Metall- und Elektrobranche sonstiges Verarbeitendes Gewerbe Landwirtsch./ Bergbau/ Energie/ Wasser Erwerbsbevölkerung gesamt (nachfolgend Teilmengen)		#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV
		55	58	56	55	57	54	55	54	55	56	57	54	55	56	57	54	55	56
		73	75	73	73	73	73	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
		#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV
		-3	-6	-4	-3	-5	-2	-2	-3	-2	-4	-5	-2	-3	-2	-4	-5	-2	-4
		-13	-15	-13	-13	-13	-13	-14	-14	-14	-14	-14	-14	-14	-14	-14	-14	-14	-14
		#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV
		55	58	54	55	57	54	55	56	57	58	59	56	55	56	57	54	55	56
		73	76	73	73	73	73	74	74	74	75	76	74	74	74	74	74	74	75
		#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV
		-3	-6	-2	-2	-5	-2	-2	-3	-4	-6	-5	-2	-3	-4	-6	-5	-2	-4
		-13	-16	-13	-13	-13	-13	-14	-14	-14	-15	-14	-14	-14	-14	-15	-14	-14	-15
		#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV	#NV
		19700^	508	1966	2648	821	2710	1488	3653	2080	1573	8141	3653	2080	1573	8141	3653	2080	1573
	MBWK Lehrkräfte		69																
		52																	
		60																	

Tabelle 6: Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte im externen Vergleich

	Erwerbsbev. gesamt (nachfolgend Teilmengen)	Landwirtsch./ Bergbau/ Energie/ Wasser	sonst. Verarbeitendes Gewerbe	Metall- und Elektrobranche	Baugewerbe	Handel	privater Dienstleistungssektor	Banken/Versicherungen	unternehmensnaher Dienstleistungssektor	Gesundheits- und Sozialwesen	öffentlicher Dienst (inkl. Erziehung/Unterricht)	öff. Verwaltung/ Interessen- vertretungen/ Körperschaften	davon Teilmenge Erziehung und Unterricht	und Teilmenge Erziehung und Unterricht
Differenz von MBWK.L (roh)														
Termin-/Leistungsdruck	86	8	9	7	7	14	8	5	8	6	8	10	8	8
neue Aufgaben	82	11	14	9	11	18	14	5	7	9	5	7	2	2
Störungen	83	9	13	6	9	13	14	5	13	9	9	7	15	15
Monotonie	43	-28	-36	-28	-27	-35	-29	-26	-23	-28	-16	-22	-6	-6
gefühlsmäßige Belastung	75	35	39	38	38	40	36	30	36	13	20	28	16	16
Informationsmangel	62	21	21	17	18	24	23	22	24	21	20	19	24	24
Handlungsspielraum Arbeit	83	-6	3	-2	-6	6	1	-7	-5	-2	-9	-8	-11	-11
Handlungsspielraum Pause	33	-48	-38	-33	-50	-39	-43	-54	-50	-35	-36	-51	-21	-21
Bedeutsamkeit	91	-1	1	0	0	2	2	1	0	-4	0	2	-1	-1
Gemeinschaft	75	-15	-14	-15	-18	-16	-14	-18	-12	-16	-17	-17	-17	-17
soz. Unterstützung Kollegen	73	-18	-17	-16	-14	-17	-15	-18	-15	-18	-16	-15	-18	-18
soz. Unterstütz. Vorgesetzte	62	-16	-15	-16	-17	-16	-17	-20	-17	-16	-15	-13	-16	-16
Differenz von MBWK.L (stand.°)														
Termin-/Leistungsdruck	86	8	9	5	4	13	7	4	8	6	8	8	8	8
neue Aufgaben	82	11	12	5	8	18	11	5	6	10	5	7	2	2
Störungen	83	10	13	8	10	13	14	5	13	9	9	5	15	15
Monotonie	43	-23	-33	-22	-24	-35	-26	-24	-21	-29	-16	-24	-7	-7
gefühlsmäßige Belastung	75	34	39	37	38	40	35	29	36	13	20	25	13	13
Informationsmangel	62	21	20	17	17	23	21	22	23	21	20	18	23	23
Handlungsspielraum Arbeit	83	-6	2	-2	-2	6	1	-8	-5	-2	-9	-8	-10	-10
Handlungsspielraum Pause	33	-51	-40	-34	-46	-39	-45	-55	-51	-34	-37	-50	-18	-18
Bedeutsamkeit	91	-2	2	0	0	3	2	1	0	-5	0	1	-2	-2
Gemeinschaft	75	-14	-14	-15	-16	-16	-14	-18	-12	-17	-17	-16	-18	-18
soz. Unterstützung Kollegen	73	-19	-17	-18	-18	-17	-16	-18	-16	-18	-16	-16	-18	-18
soz. Unterstütz. Vorgesetzte	62	-17	-15	-17	-18	-16	-17	-21	-17	-16	-15	-15	-16	-16
Anzahl	8931	508	1966	2648	925	1753	2565	821	1488	2710	3653	2080	1573	1573

Anmerkungen: Abweichungen von 5 bis unter 15 Punkten bzw. ab 20 Punkten in die ungünstige Richtung sind gelb bzw. rot markiert und ab 5 Punkte in die günstige Richtung grün, Datenquellen siehe Text, ° alters- und geschlechtsstandardisiert, ^ incl. Personen ohne Zuordnung zu WZ.

Folgende Limitationen sind beim externen Vergleich zu beachten. Neben Alter und Geschlecht könnten auch andere Merkmale verzerren. Beispielsweise könnten aufgrund der unterschiedlichen Messzeitpunkte zeitliche Effekte vorliegen. Zudem ist der Vergleich der Arbeitsbedingungen mit Vorsicht zu interpretieren, weil die Antworten der Lehrkräfte sich explizit auf den Arbeitsort „Schule“ und sich damit auf eine Teiltätigkeit beziehen. Die externen Vergleichswerte beziehen sich auf die Tätigkeit insgesamt. Unter der Annahme, dass die Arbeit der Lehrkräfte außerhalb des Arbeitsorts „Schule“ auch Entlastungseffekte hat, sind damit die Antworten in die ungünstige Richtung verzerrt. Daher wurde bei den Arbeitsbedingungen für die rote Ampel eine etwas defensivere Schwelle gewählt.

5 Ergebnisse nach Schulart

Im Folgenden werden die Ergebnisse für die einzelnen Schularten dargestellt, nach ähnlicher Logik wie zuvor für die Gesamtgruppe. Das bedeutet, dass die Grafiken als Ampel gestaltet sind - mit aus gesundheitlicher Sicht ungünstigen Werten als „rot“.

Hinweise auf Handlungsbedarf werden im ersten Schritt aus den absoluten Häufigkeiten abgeleitet, im zweiten Schritt aus dem Vergleich mit internen (d.h. aus der Befragung entwickelten) Werten. In Kapitel 6.2 erfolgt eine synoptische Darstellung der Kernbefunde.

Es können darüber hinaus noch weitere Auswertungen zu möglichen Unterschieden innerhalb der Schularten (z.B. Eingangsphase im Vergleich zu den Jahrgangsstufen 3 und 4 in der Grundschule, Sekundarstufe I im Vergleich zur Sekundarstufe II in den Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und den Gymnasien sowie die Differenzierung der einzelnen Schularten innerhalb der Berufsbildenden Schulen) und im Blick auf die verschiedenen Lehrämter und den schulartfremden Einsatz von Lehrkräften vorgenommen werden. Die Darstellung dieser Ergebnisse bleibt der weiteren Berichterstattung im Rahmen der Maßnahmenplanung vorbehalten.

5.1 Grundschulen (GS)

Zunächst sind die Befunde zum Status der Lehrkräfte dargestellt, im Anschluss daran für die Arbeitsbedingungen.

Abbildung 8: Status für GS

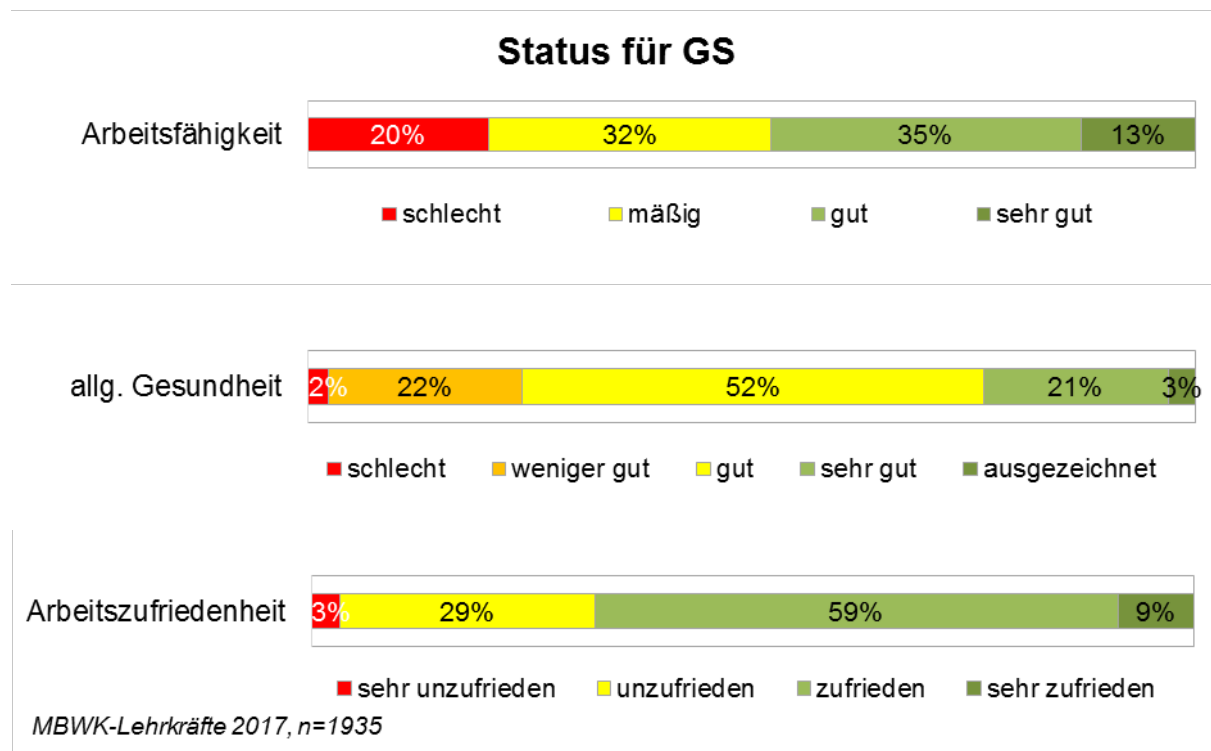


Abbildung 9: Zusatzfrage zum Präsentismus für GS

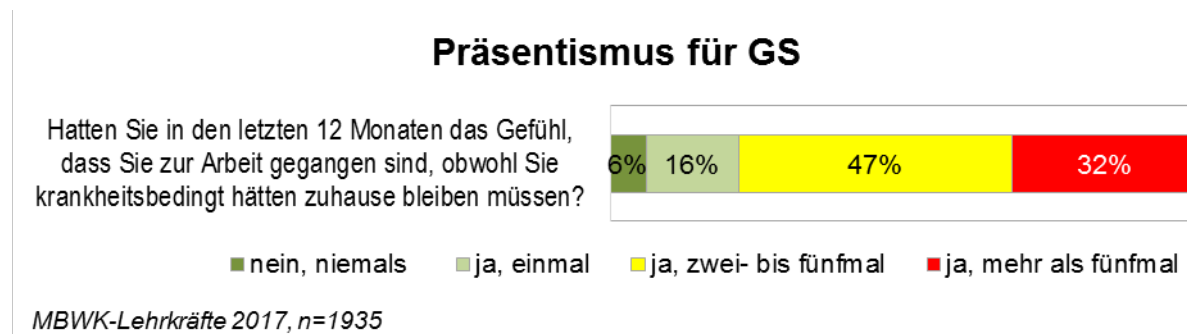
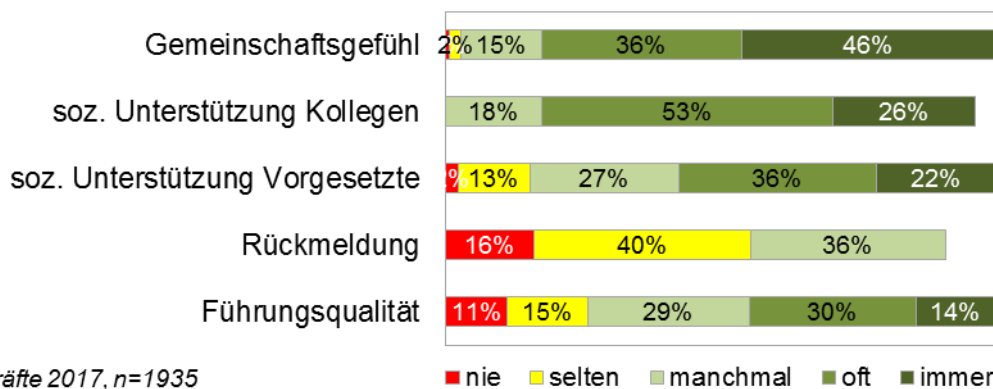
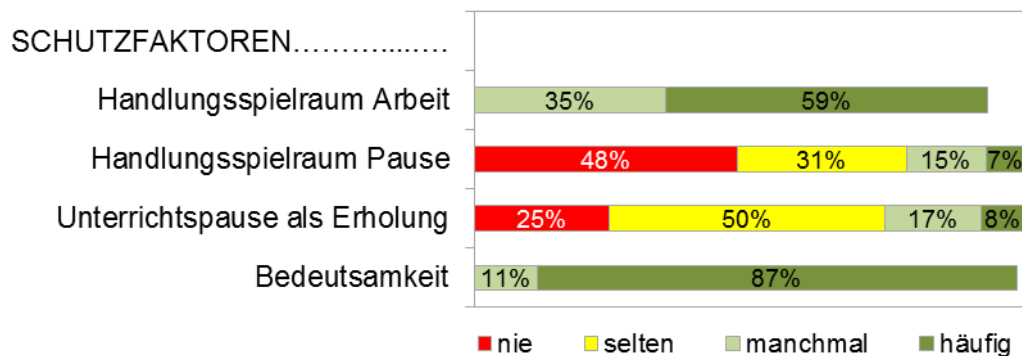
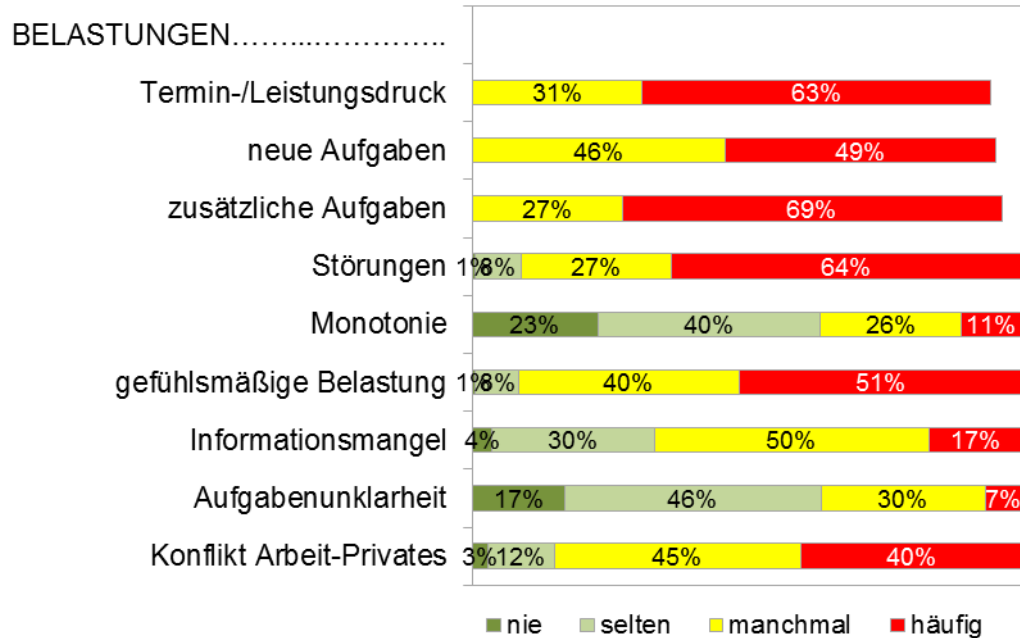


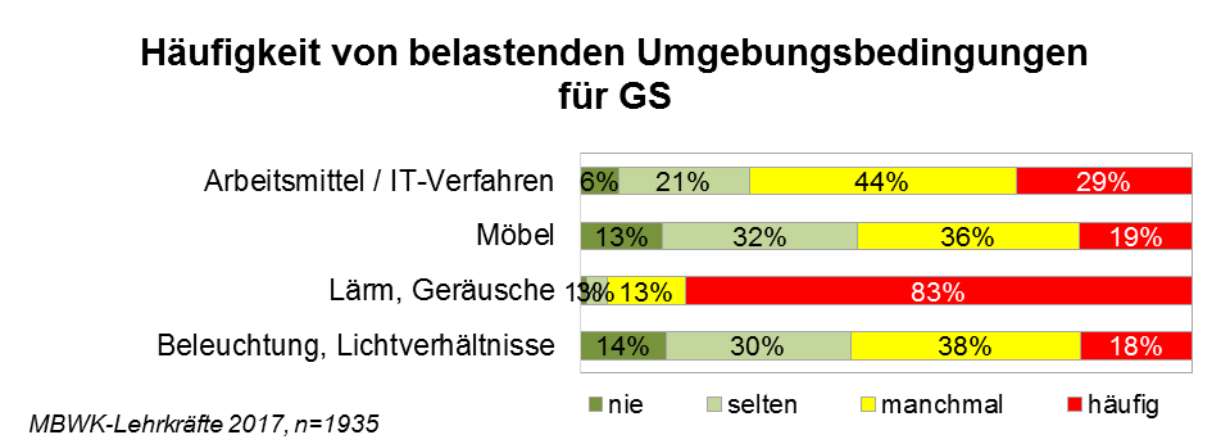
Abbildung 10: Belastungen und Schutzfaktoren für GS

Arbeitsbedingungen für GS



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1935

Abbildung 11: Zusatzfragen Umgebungsbedingungen für GS



Wählt man als Handlungsschwelle, dass die aus gesundheitlicher Sicht ungünstigste Kategorie von mindestens 30% der Befragten gewählt werden muss, dann resultiert folgender Handlungsbedarf:

- Termin-/Leistungsdruck
- neue Aufgaben
- zusätzliche Aufgaben
- Störungen
- Gefühlsmäßige Belastung
- Konflikte Arbeit-Privates
- Handlungsspielraum Pause
- Lärm, Geräusche

Im Weiteren werden die Ergebnisse internen Vergleichswerten gegenübergestellt (zur methodischen Erläuterung siehe Kap. 4.2), um aus den Abweichungen weitere Hinweise auf Handlungsbedarf zu erhalten.

Abbildung 12: Profil für GS

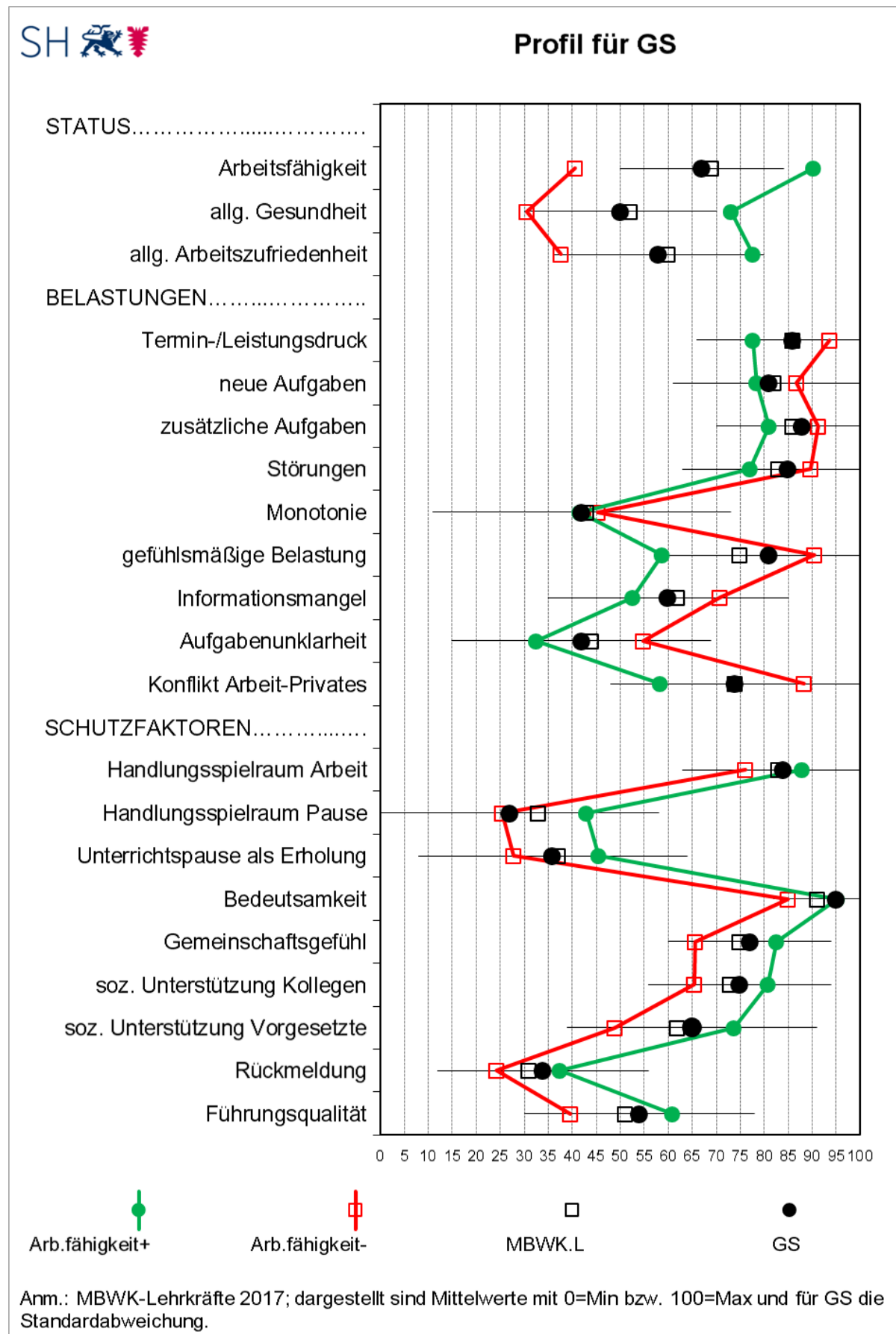


Abbildung 13: Profil der Zusatzfragen für GS

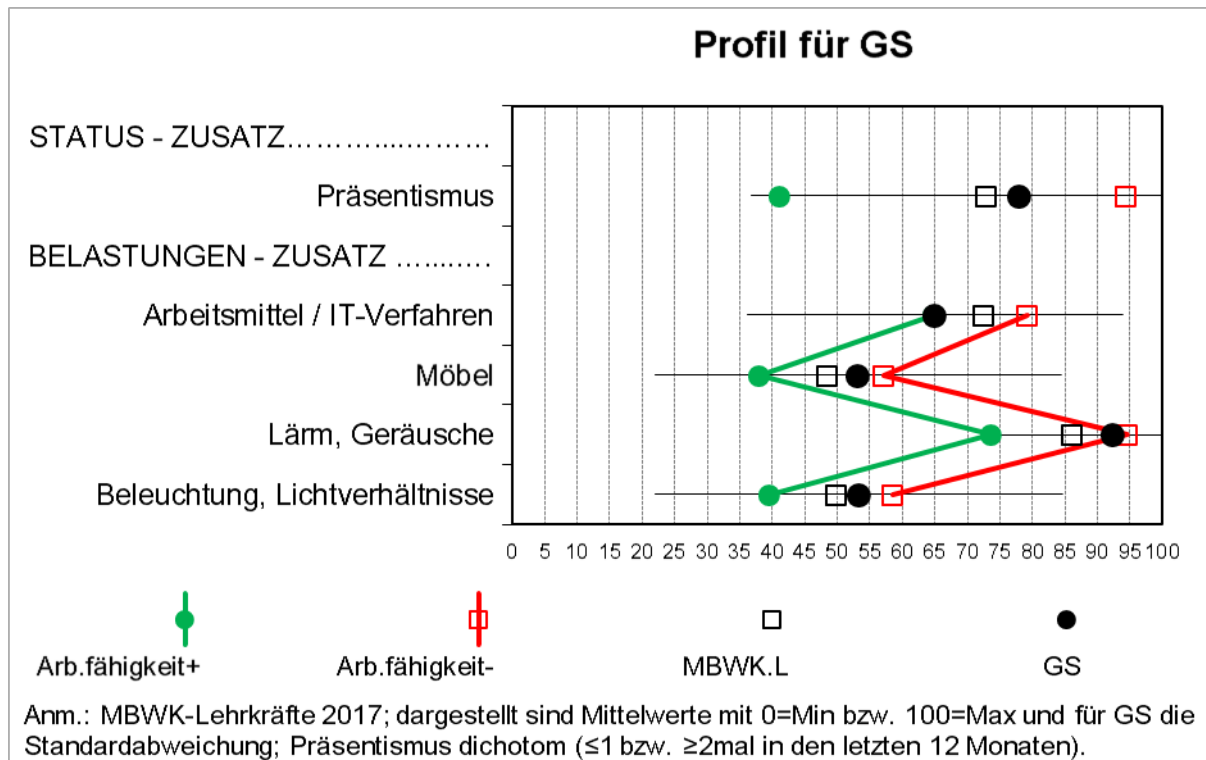


Tabelle 7: Handlungsbedarf auf Basis von internen Vergleichen für GS

GS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit		
allg. Gesundheit		
allg. Arbeitszufriedenheit		
Präsentismus (Zusatzfrage)		
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck		
neue Aufgaben		
zusätzliche Aufgaben		
Störungen		
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung		
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates		
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause		
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von GS gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für GS kein Handlungsbedarf besteht.

Zu oben aufgeführten Hinweisen auf Handlungsbedarf kommen aufgrund der Vergleiche weitere Merkmale hinzu:

- Möbel
- Beleuchtung, Lichtverhältnisse

5.2 Förderzentren (FöZ)

Zunächst sind die Befunde zum Status der Lehrkräfte dargestellt, im Anschluss daran für die Arbeitsbedingungen.

Abbildung 8: Status für FöZ

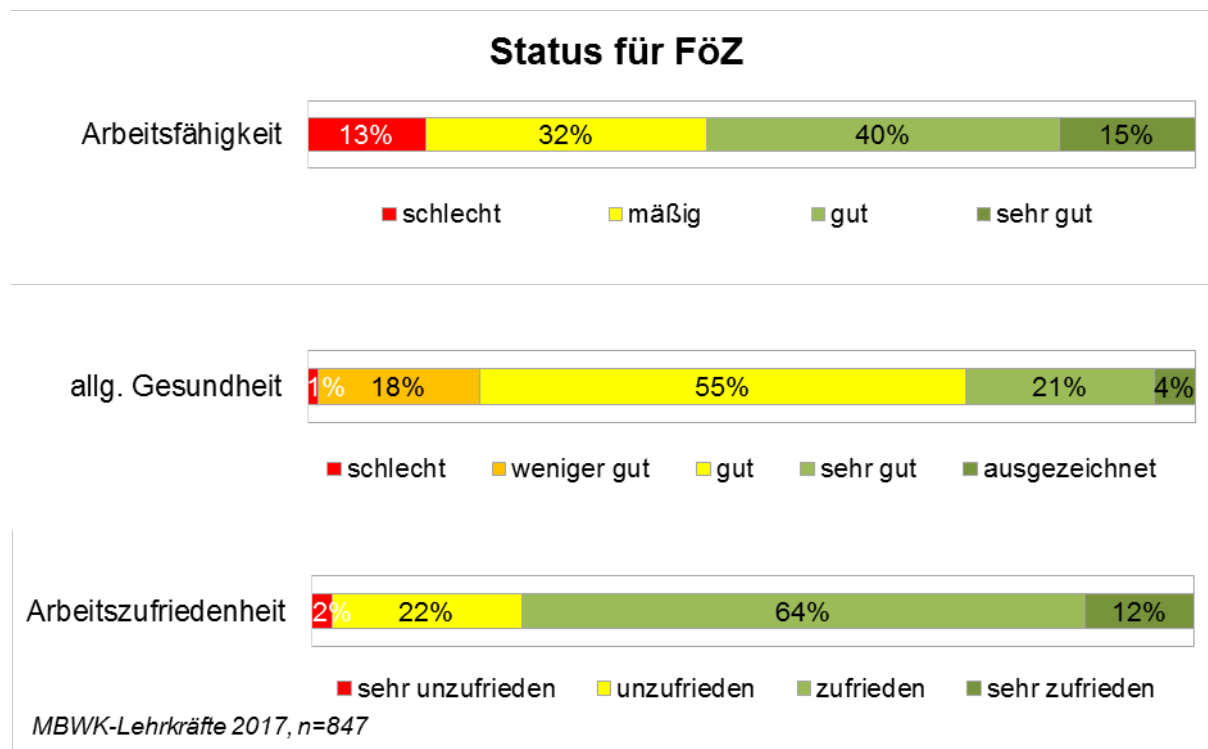


Abbildung 9: Zusatzfrage zum Präsentismus für FöZ

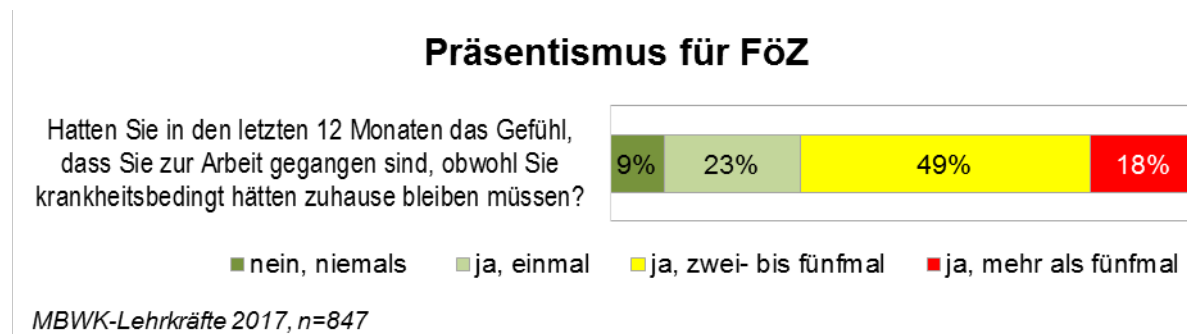
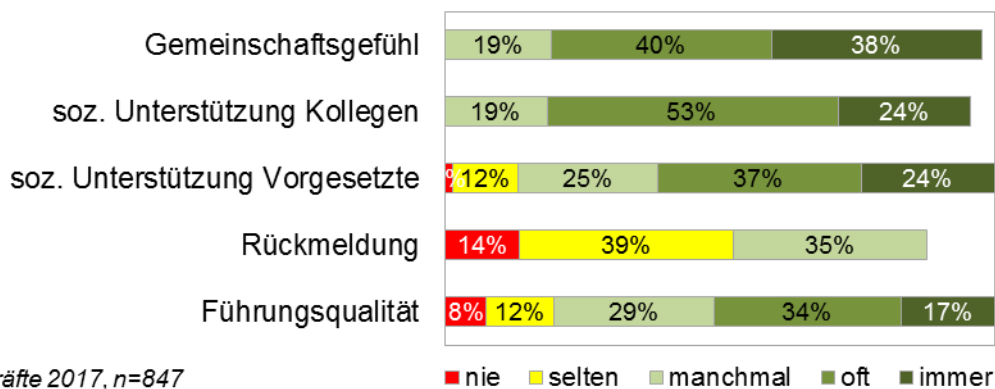
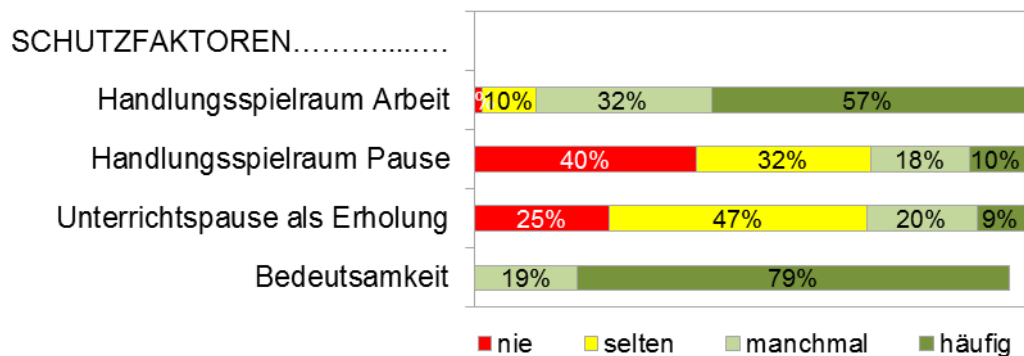
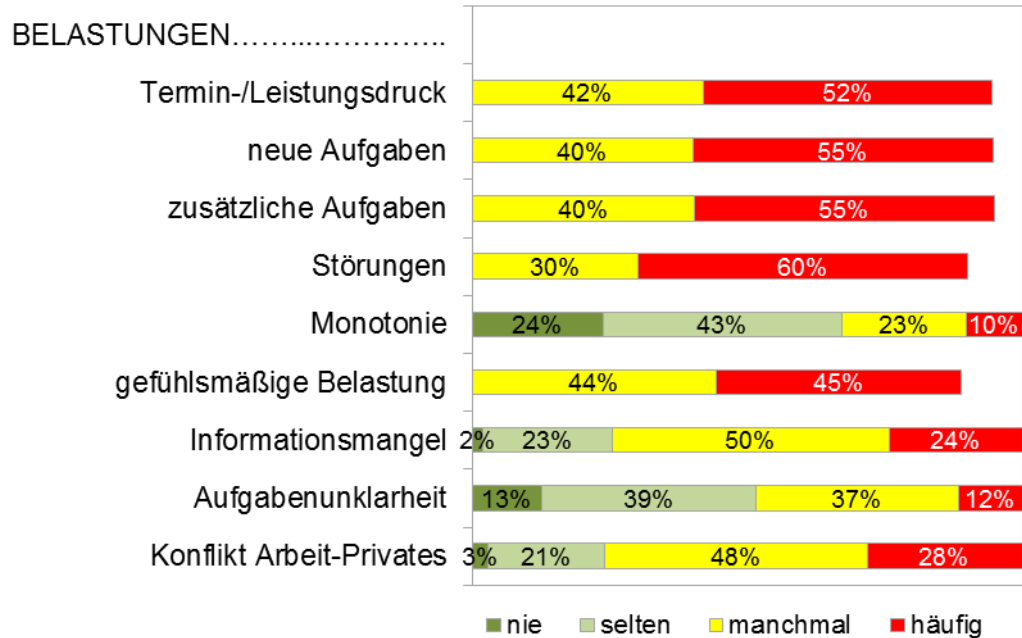


Abbildung 10: Belastungen und Schutzfaktoren für FöZ

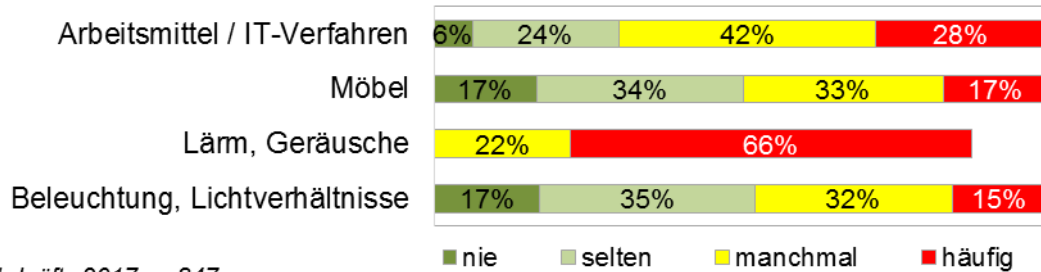
Arbeitsbedingungen für FöZ



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=847

Abbildung 11: Zusatzfragen Umgebungsbedingungen für FöZ

Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für FöZ



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=847

Wählt man als Handlungsschwelle, dass die aus gesundheitlicher Sicht ungünstigste Kategorie von mindestens 30% der Befragten gewählt werden muss, dann resultiert folgender Handlungsbedarf:

- Termin-/Leistungsdruck
- neue Aufgaben
- zusätzliche Aufgaben
- Störungen
- Gefühlsmäßige Belastung
- Handlungsspielraum Pause
- Lärm, Geräusche

Im Weiteren werden die Ergebnisse internen Vergleichswerten gegenübergestellt (zur methodischen Erläuterung siehe Kap. 4.2), um aus den Abweichungen weitere Hinweise auf Handlungsbedarf zu erhalten.

Abbildung 12: Profil für FöZ

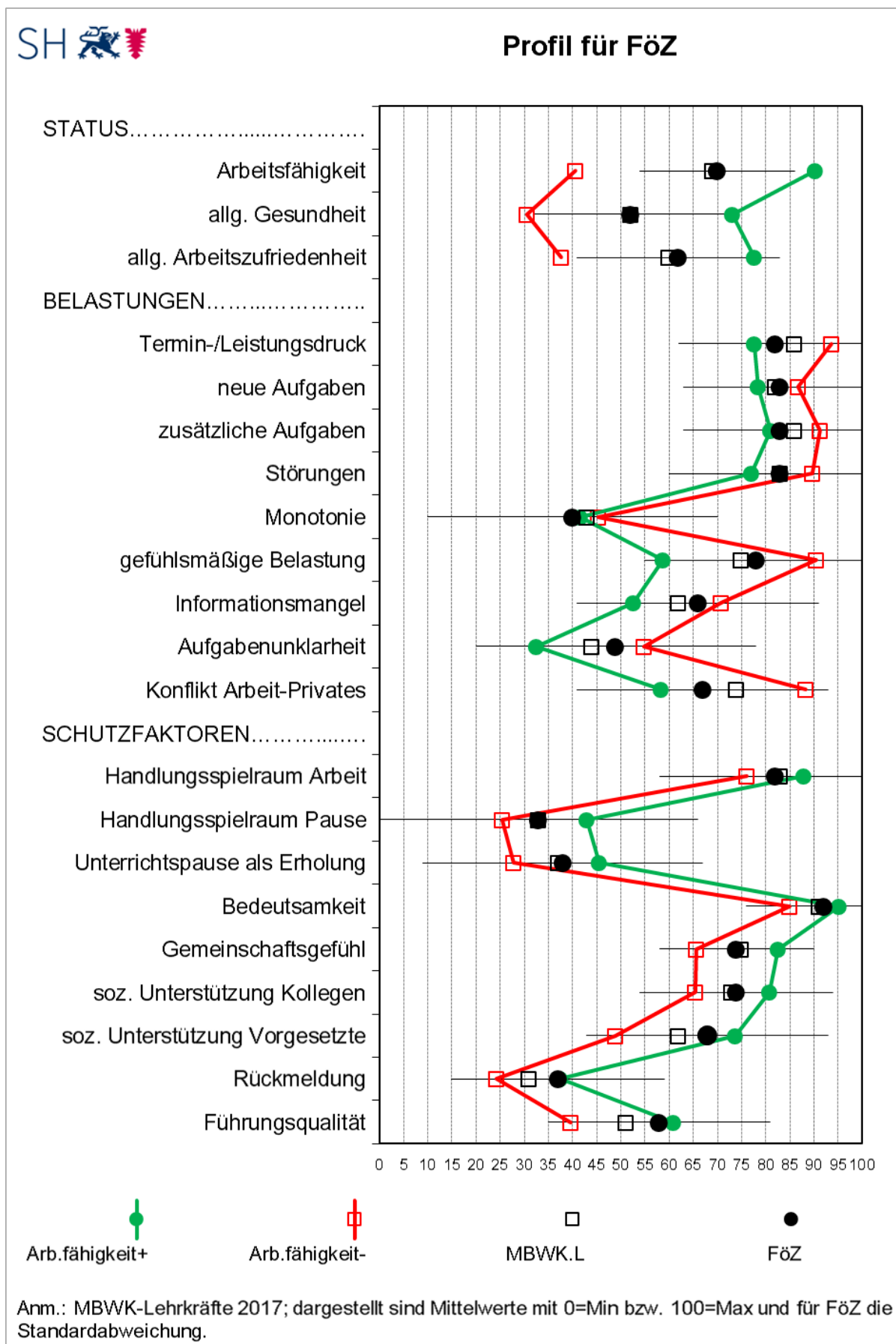


Abbildung 13: Profil der Zusatzfragen für FöZ

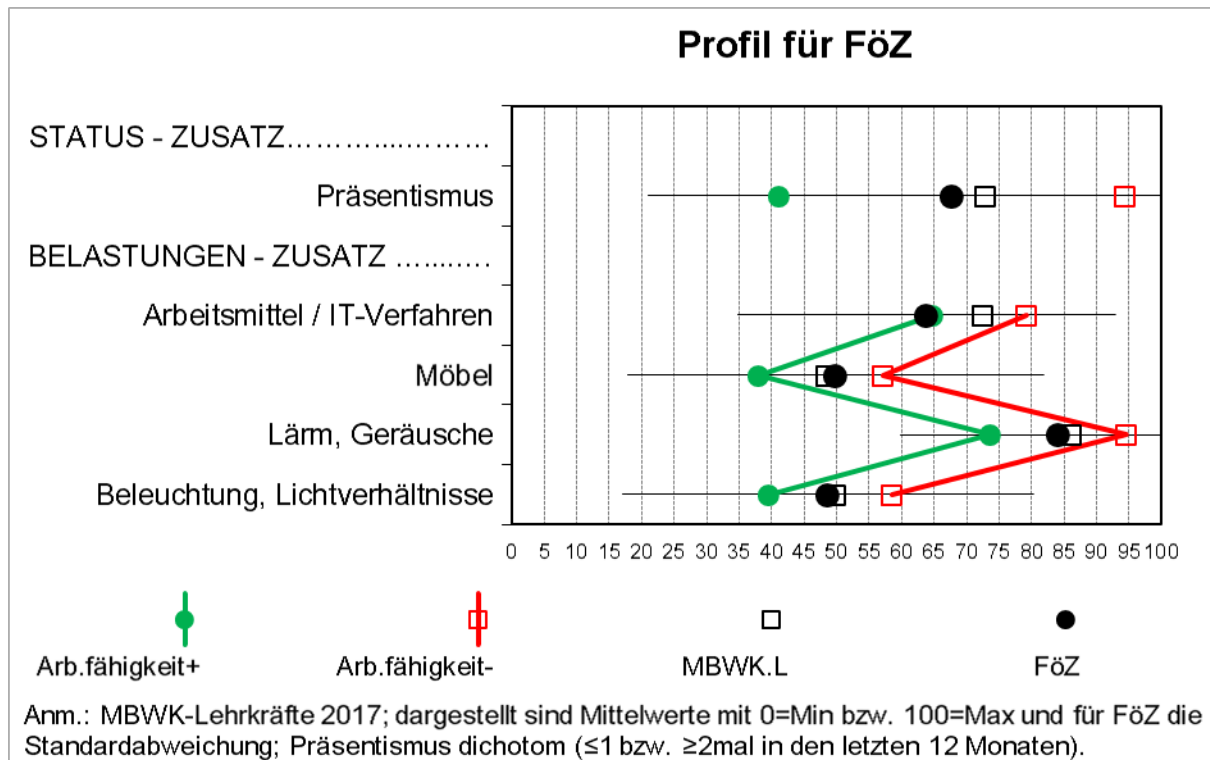


Tabelle 7: Handlungsbedarf auf Basis von internen Vergleichen für FöZ

FöZ weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit		
allg. Gesundheit		
allg. Arbeitszufriedenheit		
Präsentismus (Zusatzfrage)		
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck		
neue Aufgaben		
zusätzliche Aufgaben		
Störungen		
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung		
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates		
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause		
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von FöZ gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für FöZ kein Handlungsbedarf besteht.

Zu oben aufgeführten Hinweisen auf Handlungsbedarf kommen aufgrund der Vergleiche weitere Merkmale hinzu:

- Informationsmangel
- Aufgabenunklarheit

5.3 Gemeinschaftsschulen (GemS)

Zunächst sind die Befunde zum Status der Lehrkräfte dargestellt, im Anschluss daran für die Arbeitsbedingungen.

Abbildung 14: Status für GemS

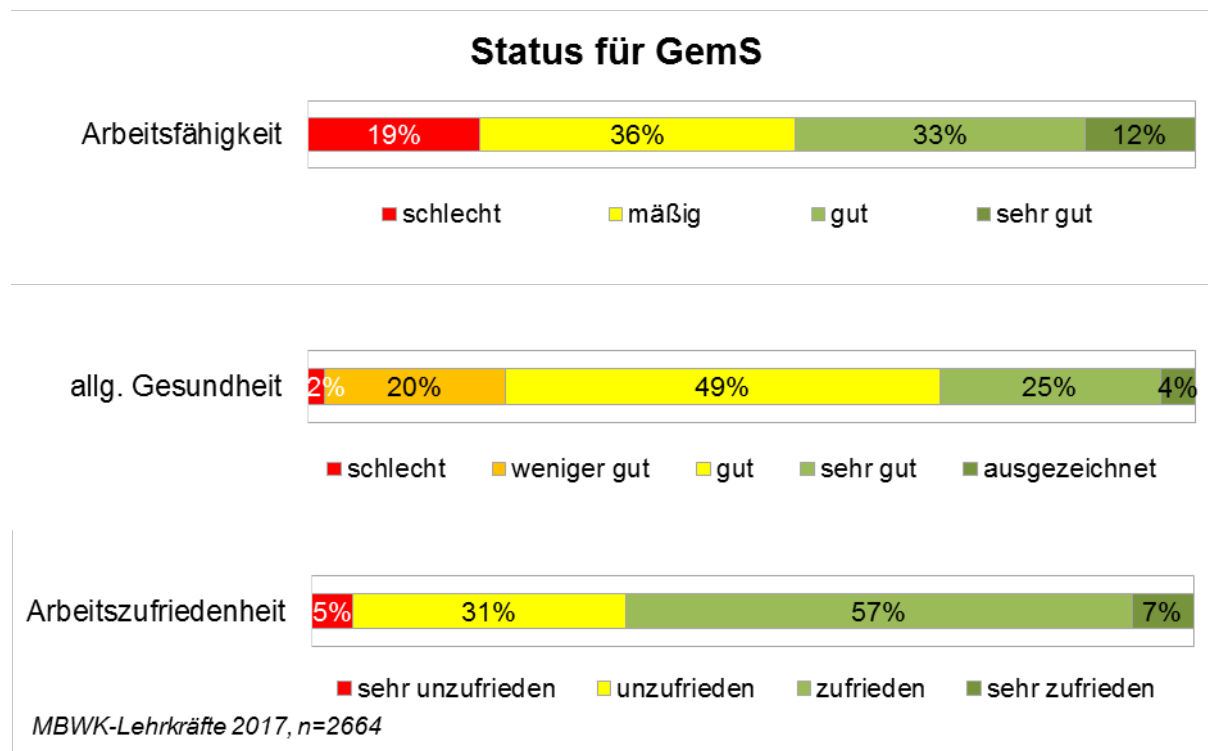


Abbildung 15: Zusatzfrage zum Präsentismus für GemS

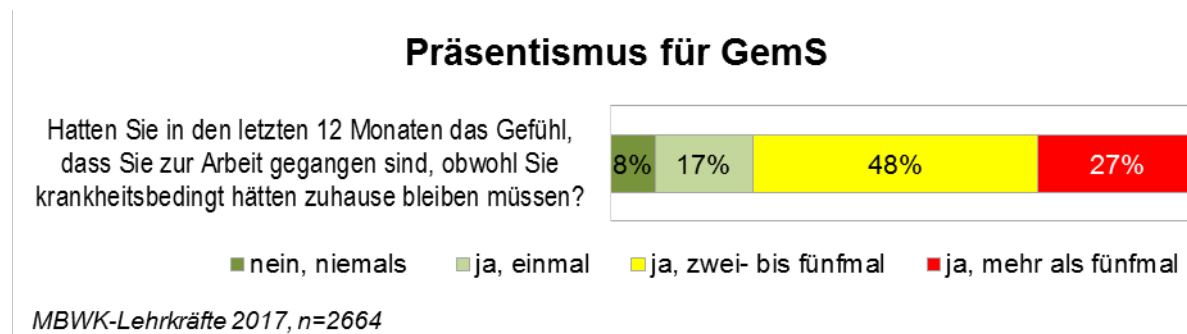
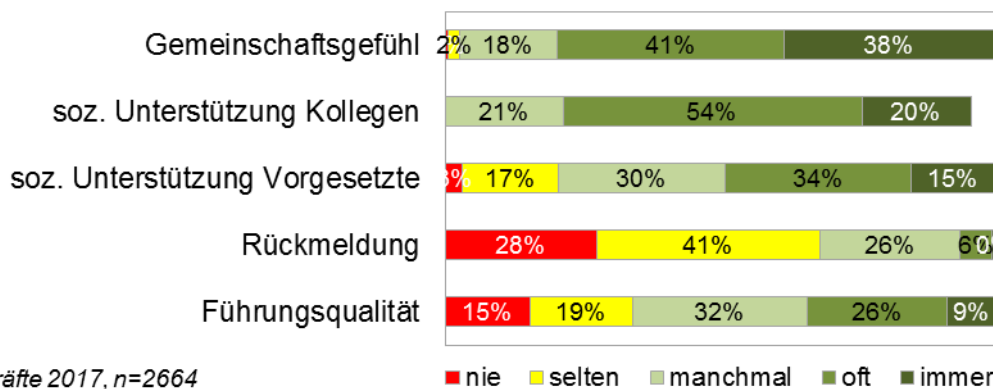
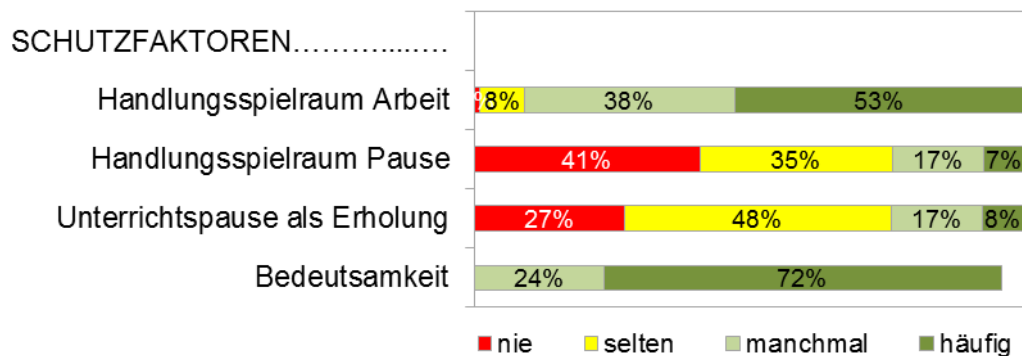
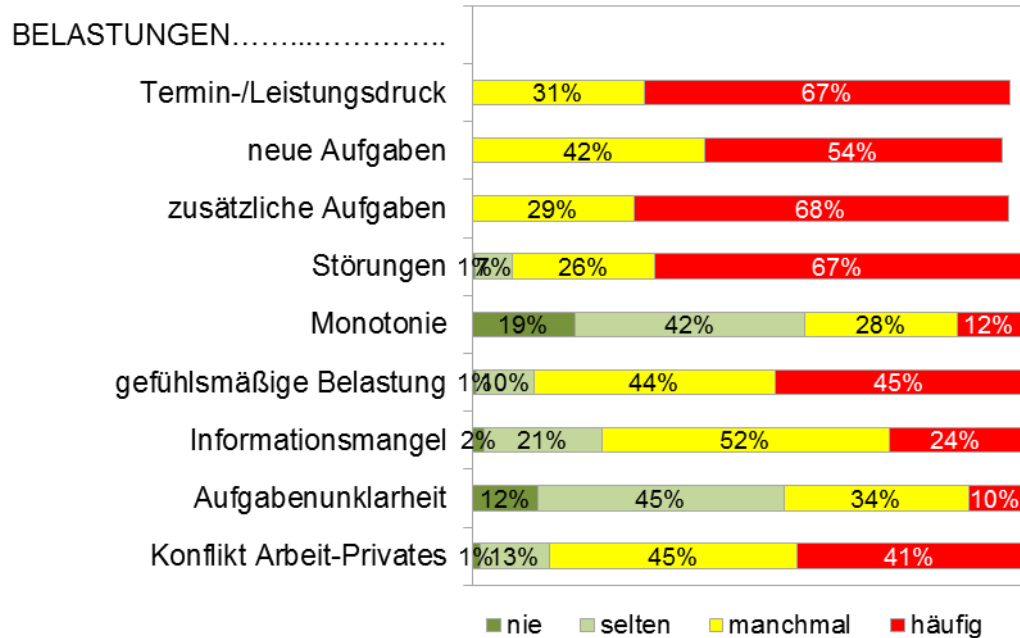


Abbildung 16: Belastungen und Schutzfaktoren für GemS

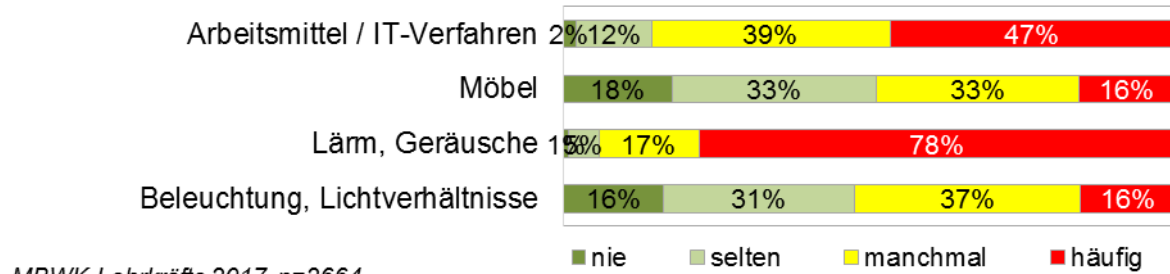
Arbeitsbedingungen für GemS



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=2664

Abbildung 17: Zusatzfragen Umgebungsbedingungen für GemS

Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für GemS



Wählt man als Handlungsschwelle, dass die aus gesundheitlicher Sicht ungünstigste Kategorie von mindestens 30% der Befragten gewählt werden muss, dann resultiert folgender Handlungsbedarf:

- Termin-/Leistungsdruck
- neue Aufgaben
- zusätzliche Aufgaben
- Störungen
- Gefühlsmäßige Belastung
- Konflikte Arbeit-Privates
- Handlungsspielraum Pause
- Arbeitsmittel / IT-Verfahren
- Lärm, Geräusche

Im Weiteren werden die Ergebnisse internen Vergleichswerten gegenübergestellt (zur methodischen Erläuterung siehe Kap. 4.2), um aus den Abweichungen weitere Hinweise auf Handlungsbedarf zu erhalten.

Abbildung 18: Profil für GemS

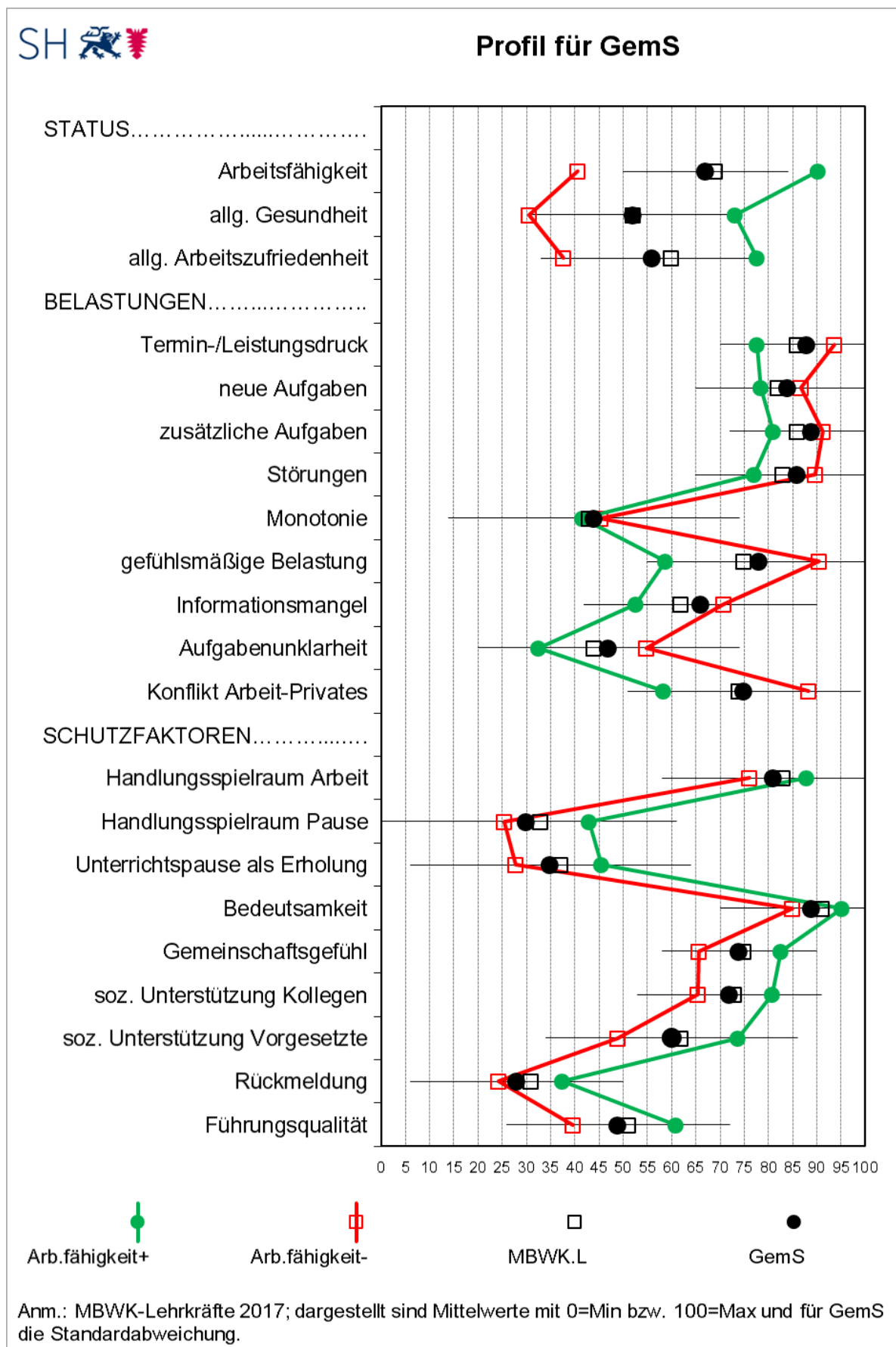


Abbildung 19: Profil der Zusatzfragen für GemS

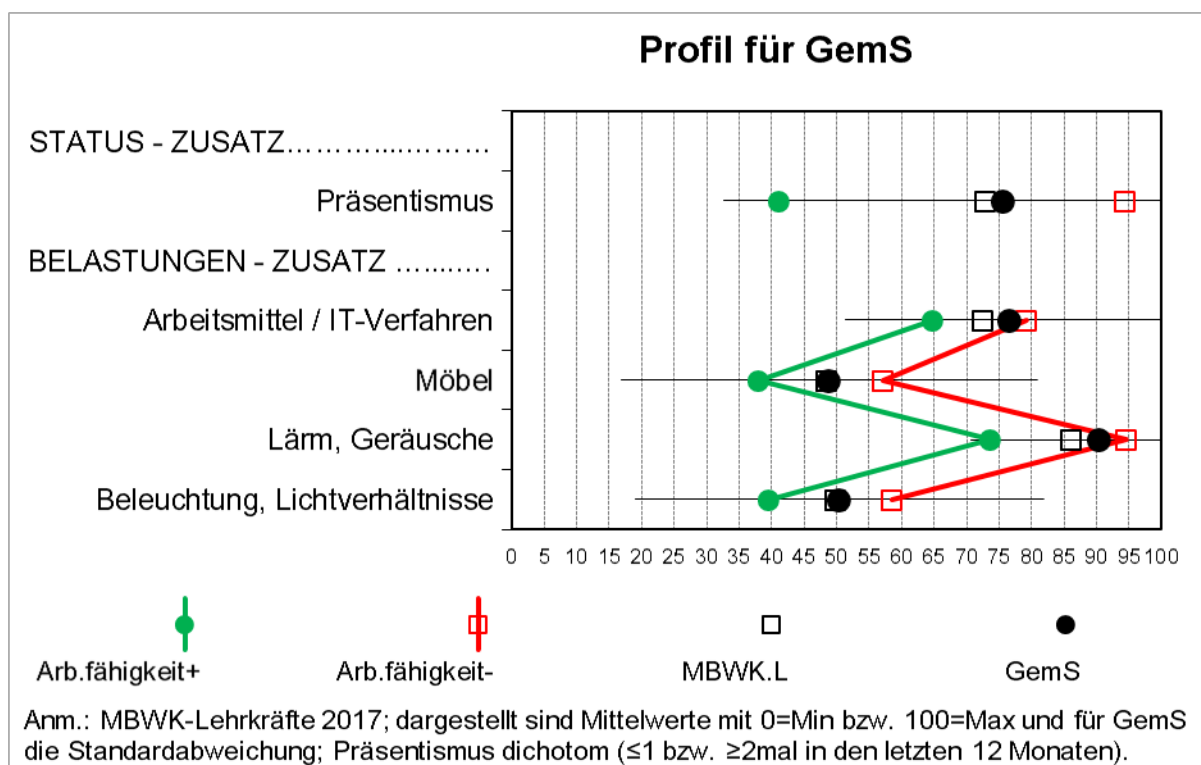


Tabelle 8: Handlungsbedarf auf Basis von internen Vergleichen für GemS

GemS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit		
allg. Gesundheit		
allg. Arbeitszufriedenheit		
Präsentismus (Zusatzfrage)		
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck		
neue Aufgaben		
zusätzliche Aufgaben		
Störungen		
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung		
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates		
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause		
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von GemS gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für GemS kein Handlungsbedarf besteht.

Zu oben aufgeführten Hinweisen auf Handlungsbedarf kommen aufgrund der Vergleiche als weiteres Merkmal der „Informationsmangel“ hinzu.

5.4 Gymnasien (Gym)

Zunächst sind die Befunde zum Status der Lehrkräfte dargestellt, im Anschluss daran für die Arbeitsbedingungen.

Abbildung 26: Status für Gym

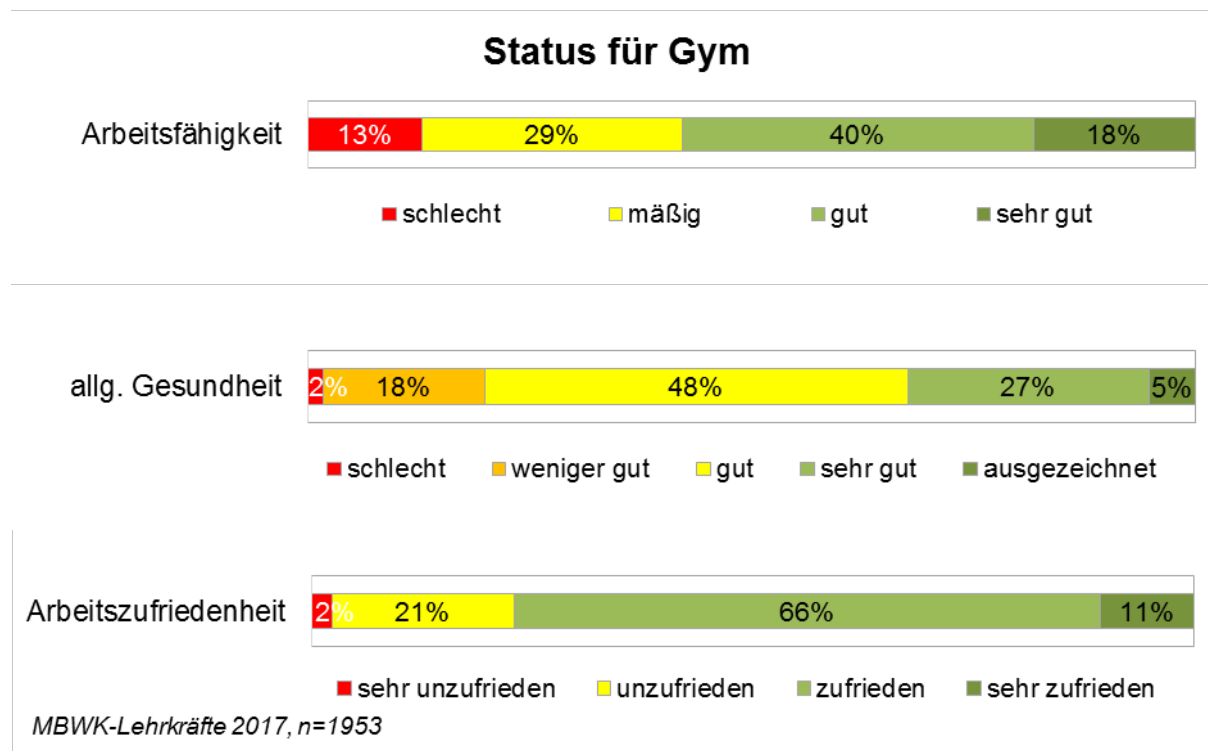


Abbildung 27: Zusatzfrage zum Präsentismus für Gym

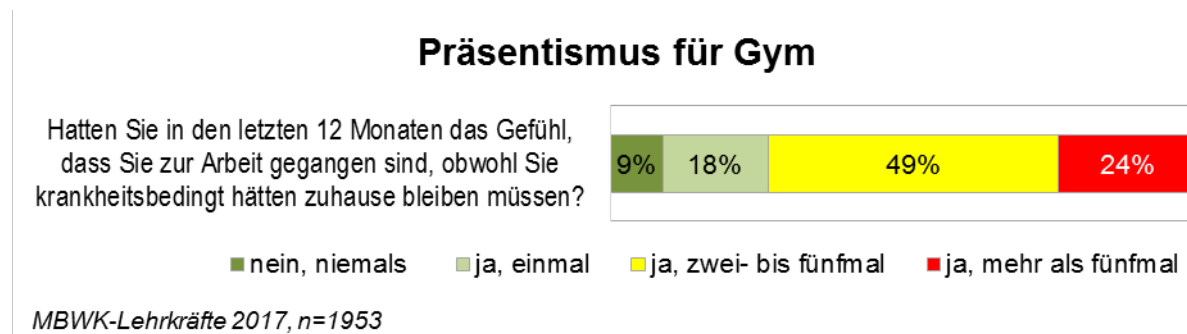
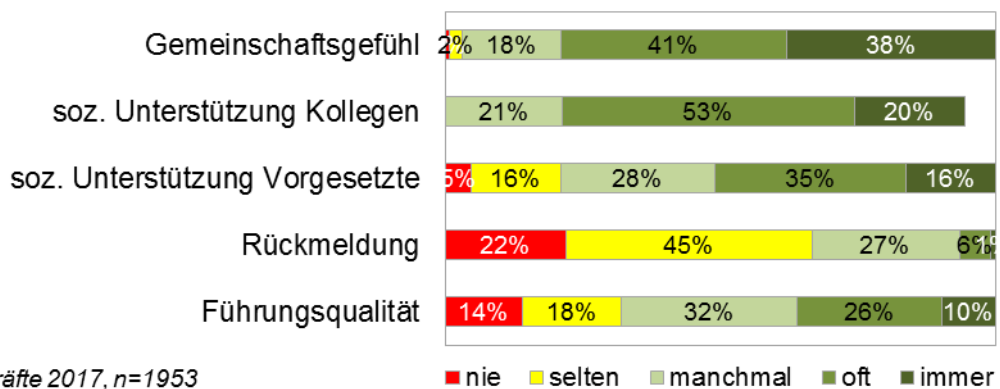
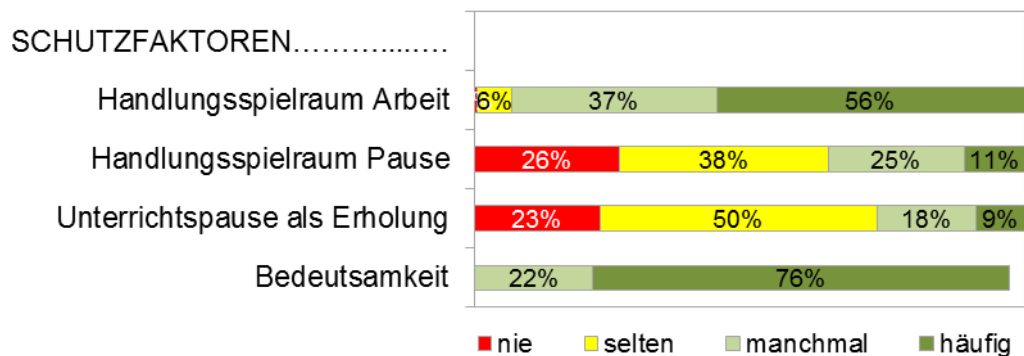
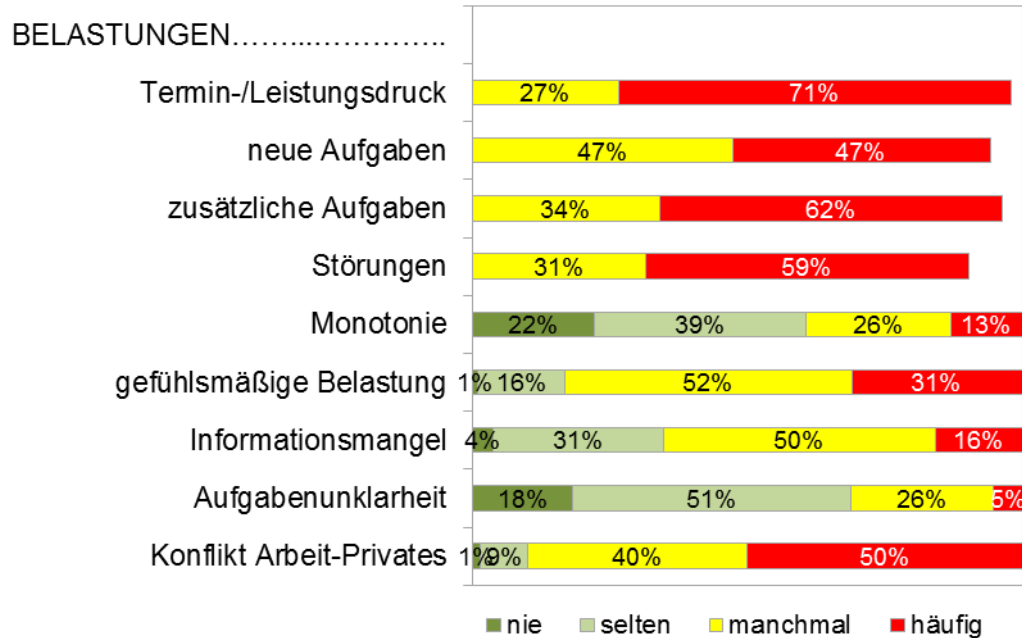


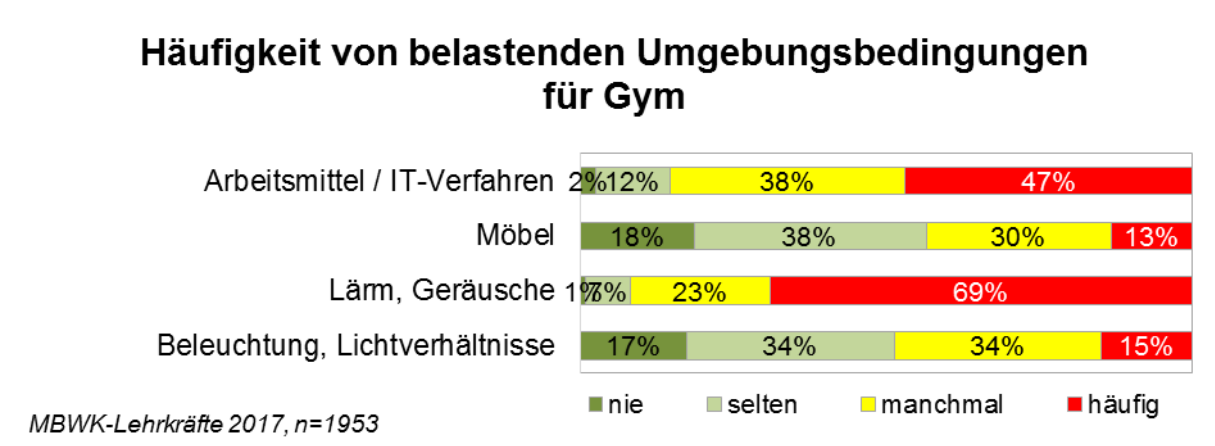
Abbildung 28: Belastungen und Schutzfaktoren für Gym

Arbeitsbedingungen für Gym



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1953

Abbildung 29: Zusatzfragen Umgebungsbedingungen für Gym



Wählt man als Handlungsschwelle, dass die aus gesundheitlicher Sicht ungünstigste Kategorie von mindestens 30% der Befragten gewählt werden muss, dann resultiert folgender Handlungsbedarf:

- Termin-/Leistungsdruck
- neue Aufgaben
- zusätzliche Aufgaben
- Störungen
- Gefühlsmäßige Belastung
- Konflikte Arbeit-Privates
- Arbeitsmittel / IT-Verfahren
- Lärm, Geräusche

Im Weiteren werden die Ergebnisse internen Vergleichswerten gegenübergestellt (zur methodischen Erläuterung Kap. 4.2), um aus den Abweichungen weitere Hinweise auf Handlungsbedarf zu erhalten.

Abbildung 30: Profil für Gym

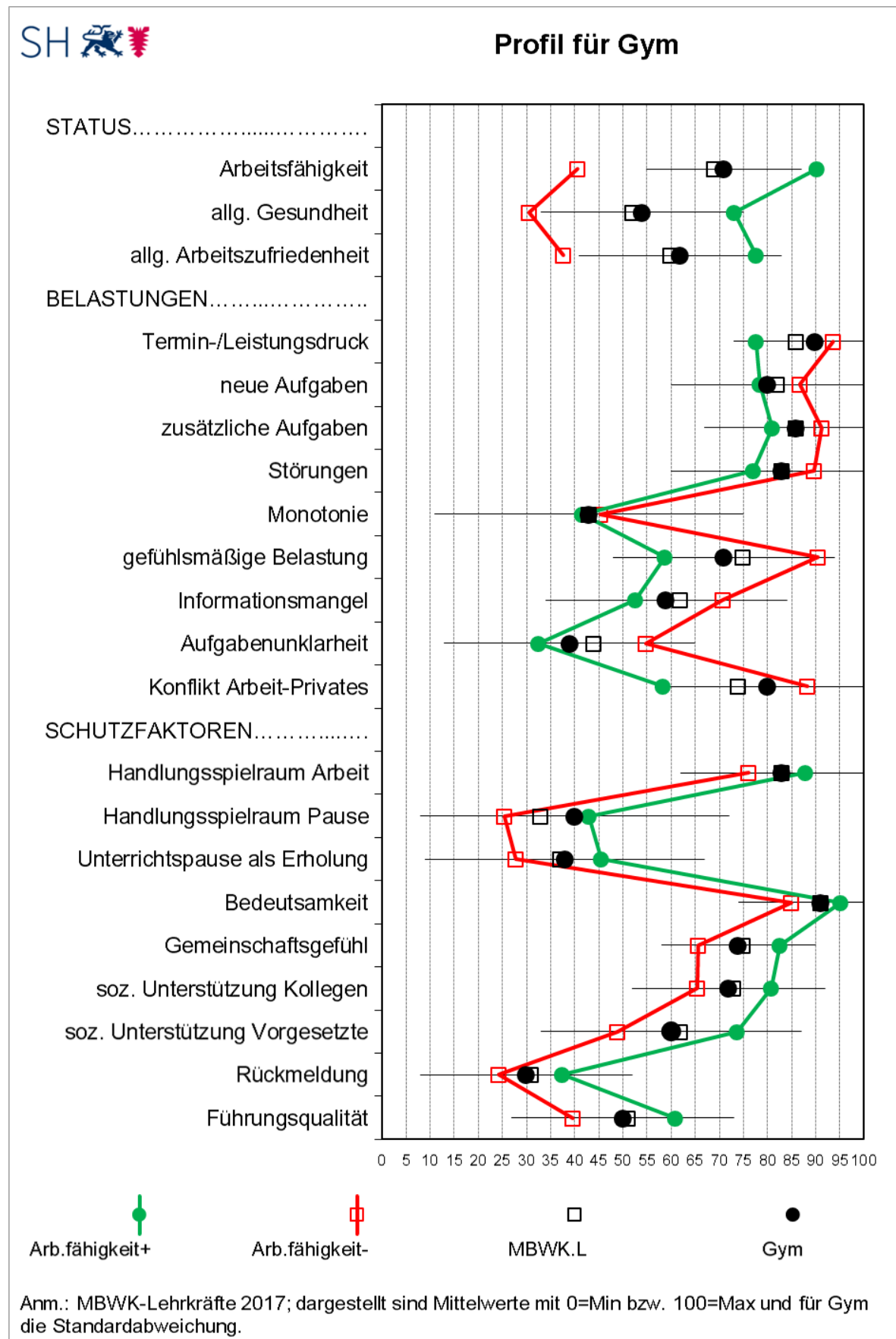


Abbildung 31: Profil der Zusatzfragen für Gym

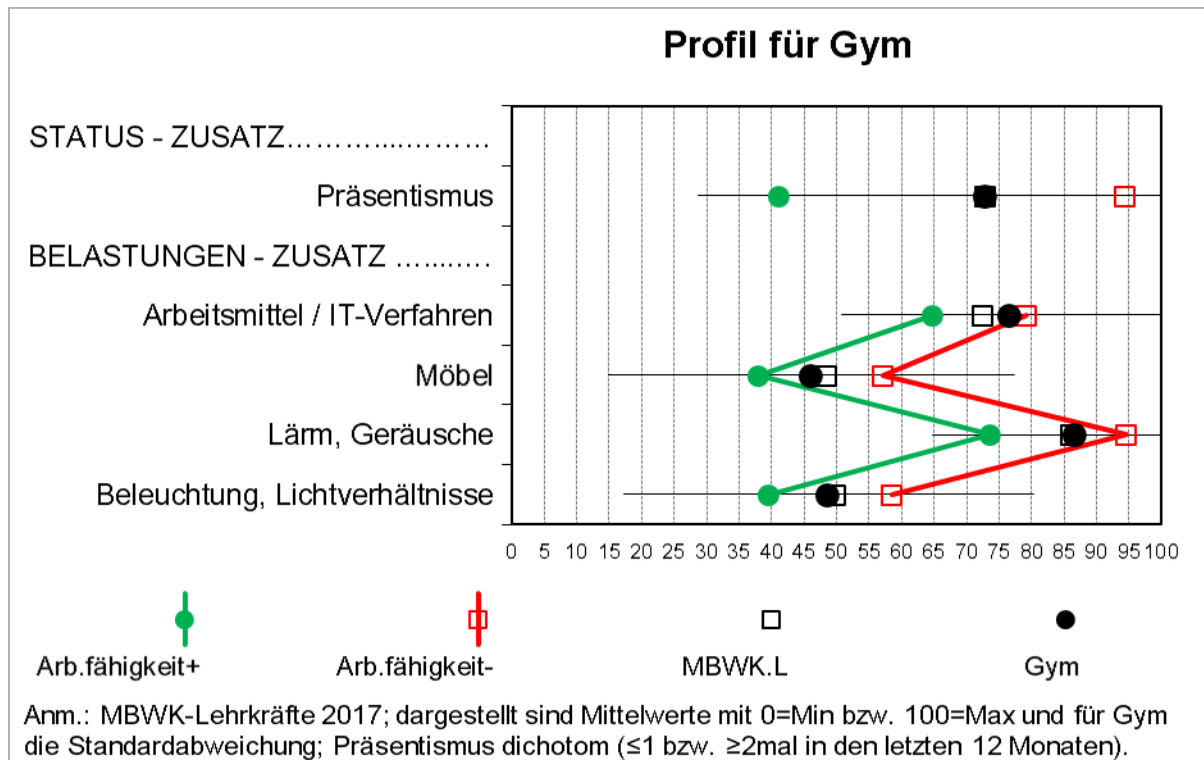


Tabelle 10: Handlungsbedarf auf Basis von internen Vergleichen für Gym

Gym weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit		
allg. Gesundheit		
allg. Arbeitszufriedenheit		
Präsentismus (Zusatzfrage)		
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck		
neue Aufgaben		
zusätzliche Aufgaben		
Störungen		
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung		
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates		
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause		
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von Gym gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für Gym kein Handlungsbedarf besteht.

Zu oben aufgeführten Hinweisen auf Handlungsbedarf kommen aufgrund der Vergleiche keine weiteren Merkmale hinzu.

5.5 Berufsbildende Schulen (BS)

Zunächst sind die Befunde zum Status der Lehrkräfte dargestellt, im Anschluss daran für die Arbeitsbedingungen.

Abbildung 32: Status für BS

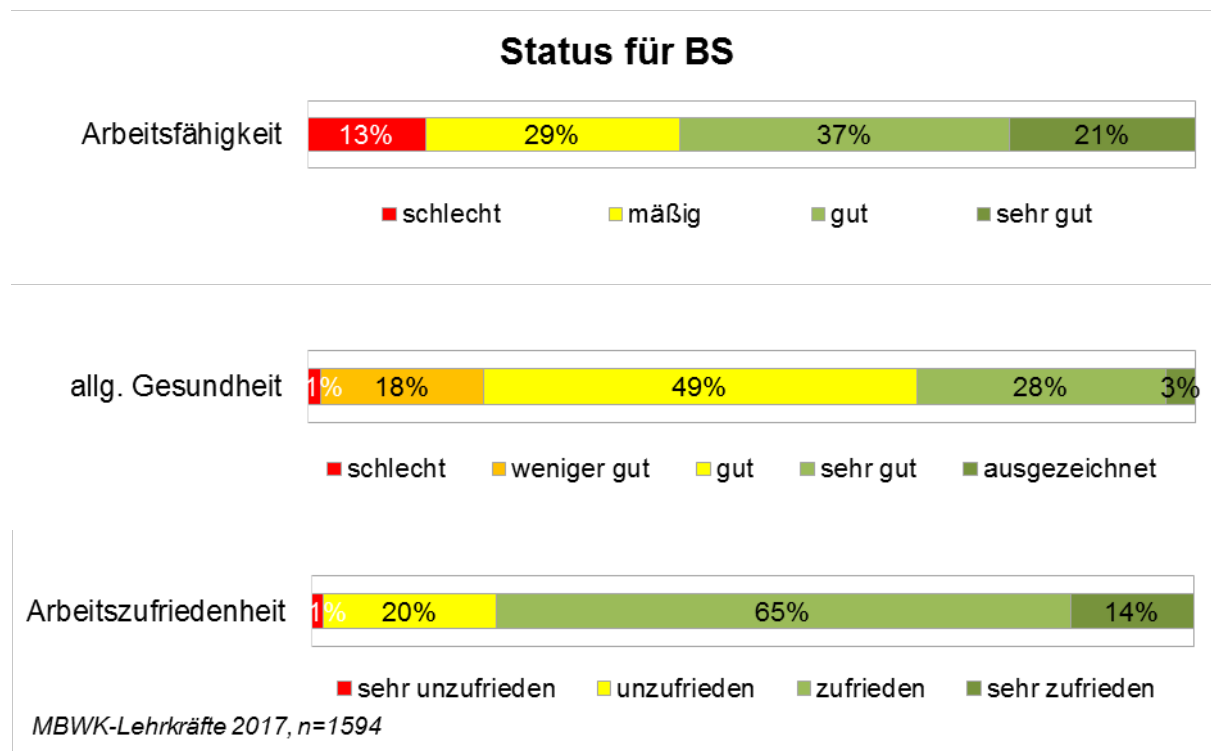


Abbildung 33: Zusatzfrage zum Präsentismus für BS

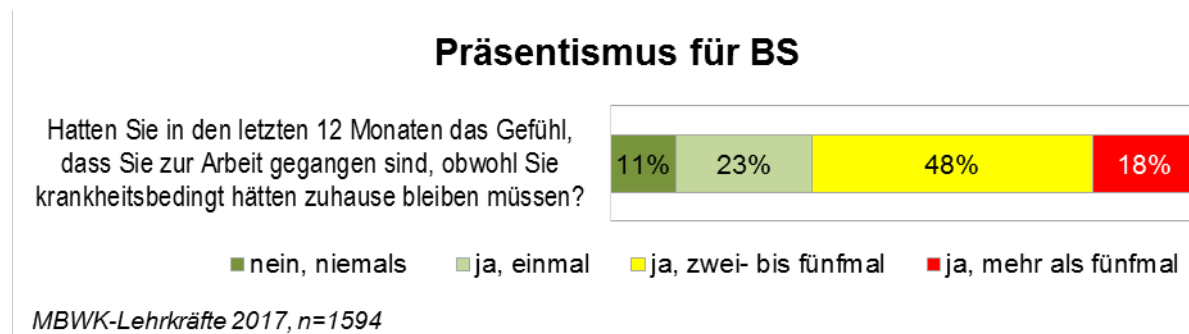
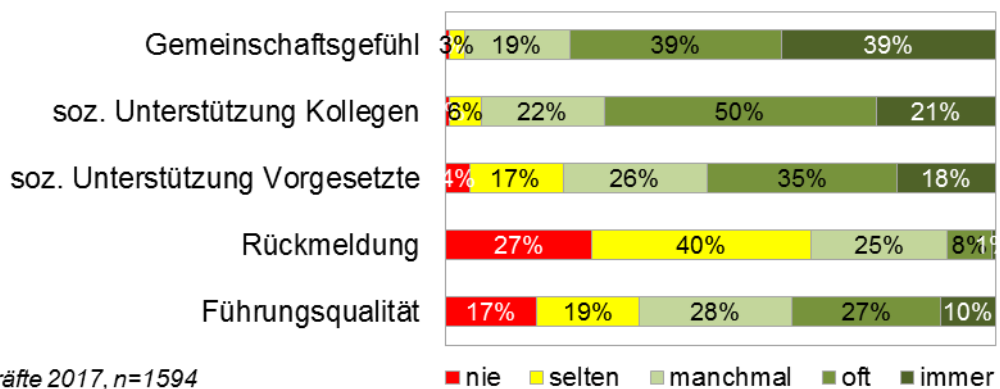
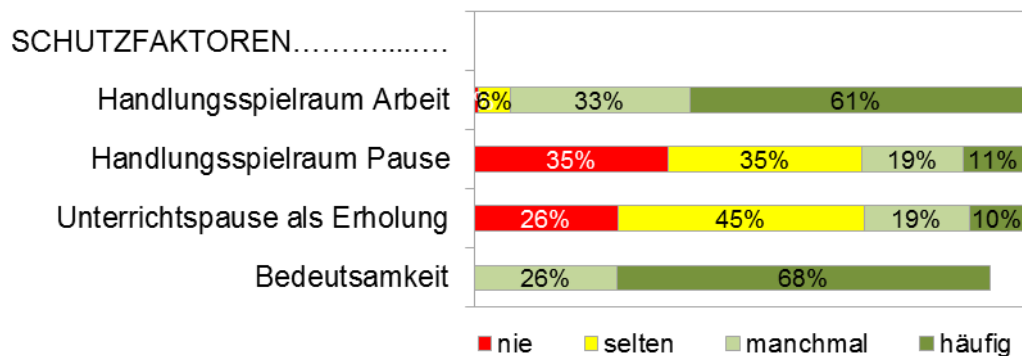
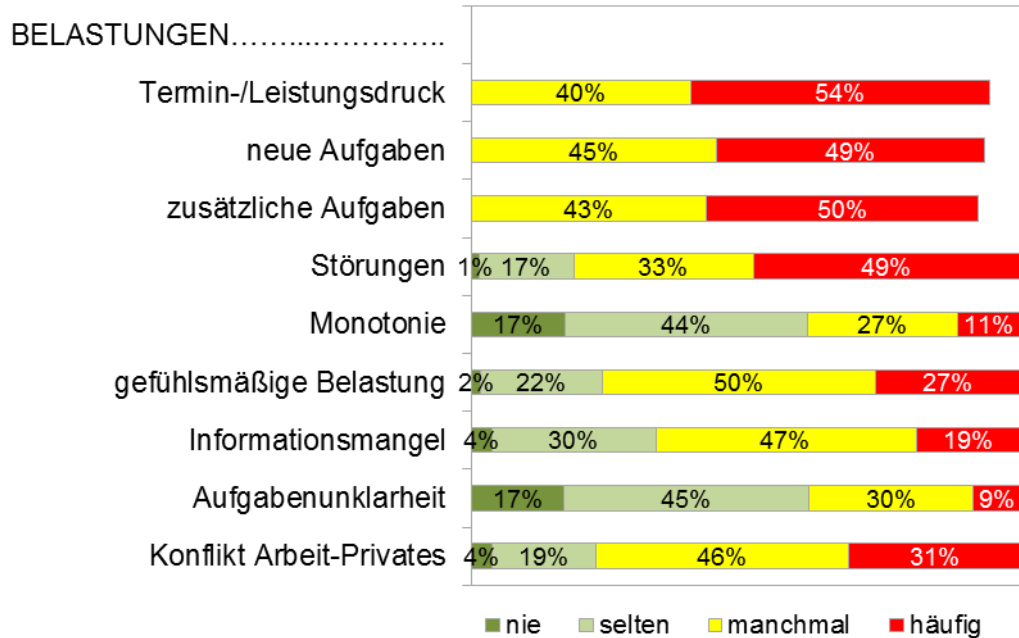


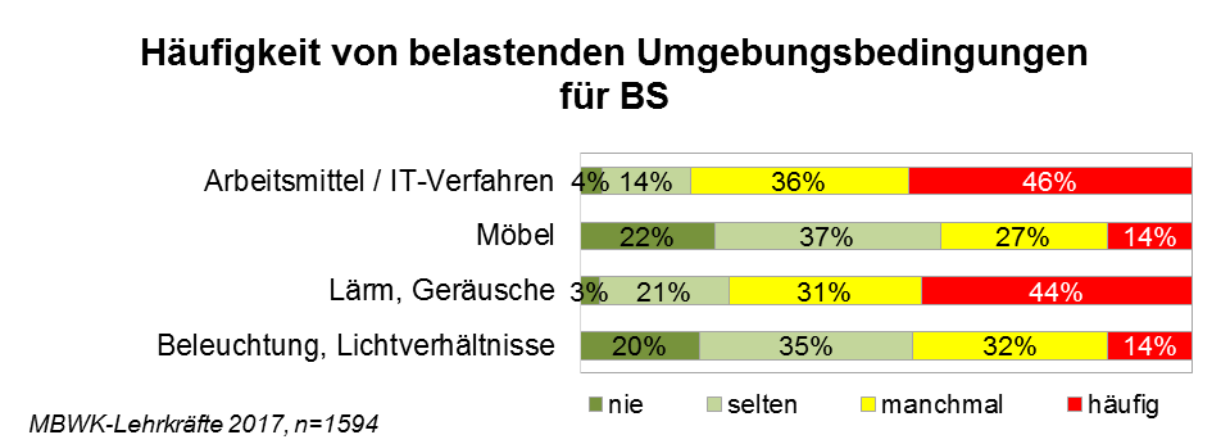
Abbildung 34: Belastungen und Schutzfaktoren für BS

Arbeitsbedingungen für BS



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1594

Abbildung 35: Zusatzfragen Umgebungsbedingungen für BS



Wählt man als Handlungsschwelle, dass die aus gesundheitlicher Sicht ungünstigste Kategorie von mindestens 30% der Befragten gewählt werden muss, dann resultiert folgender Handlungsbedarf:

- Termin-/Leistungsdruck
- neue Aufgaben
- zusätzliche Aufgaben
- Störungen
- Konflikt Arbeit-Privates
- Handlungsspielraum Pause
- Arbeitsmittel / IT-Verfahren
- Lärm, Geräusche

Im Weiteren werden die Ergebnisse internen Vergleichswerten gegenübergestellt (zur methodischen Erläuterung siehe Kap. 4.2), um aus den Abweichungen weitere Hinweise auf Handlungsbedarf zu erhalten.

Abbildung 36: Profil für BS

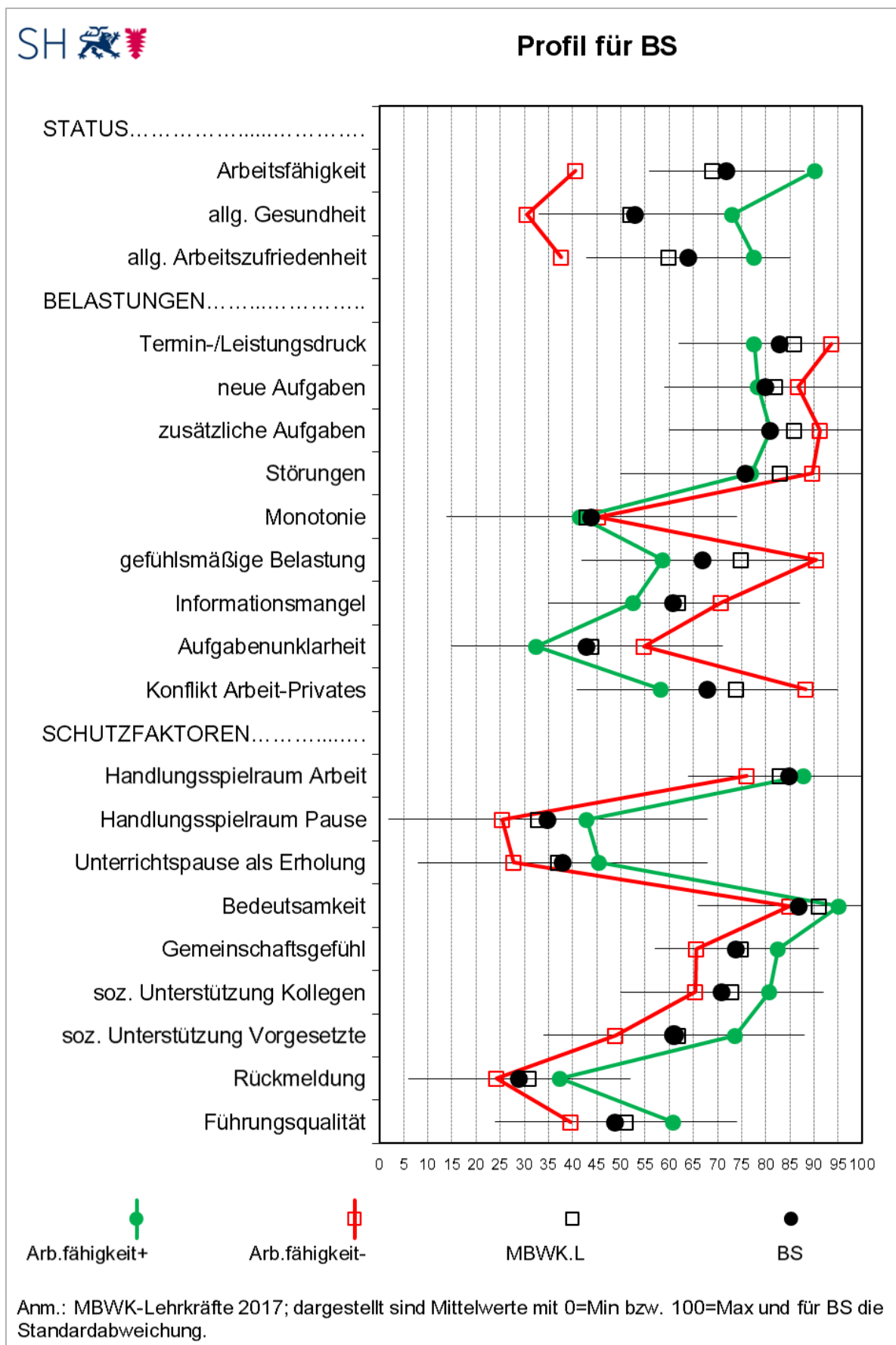


Abbildung 37: Profil der Zusatzfragen für BS

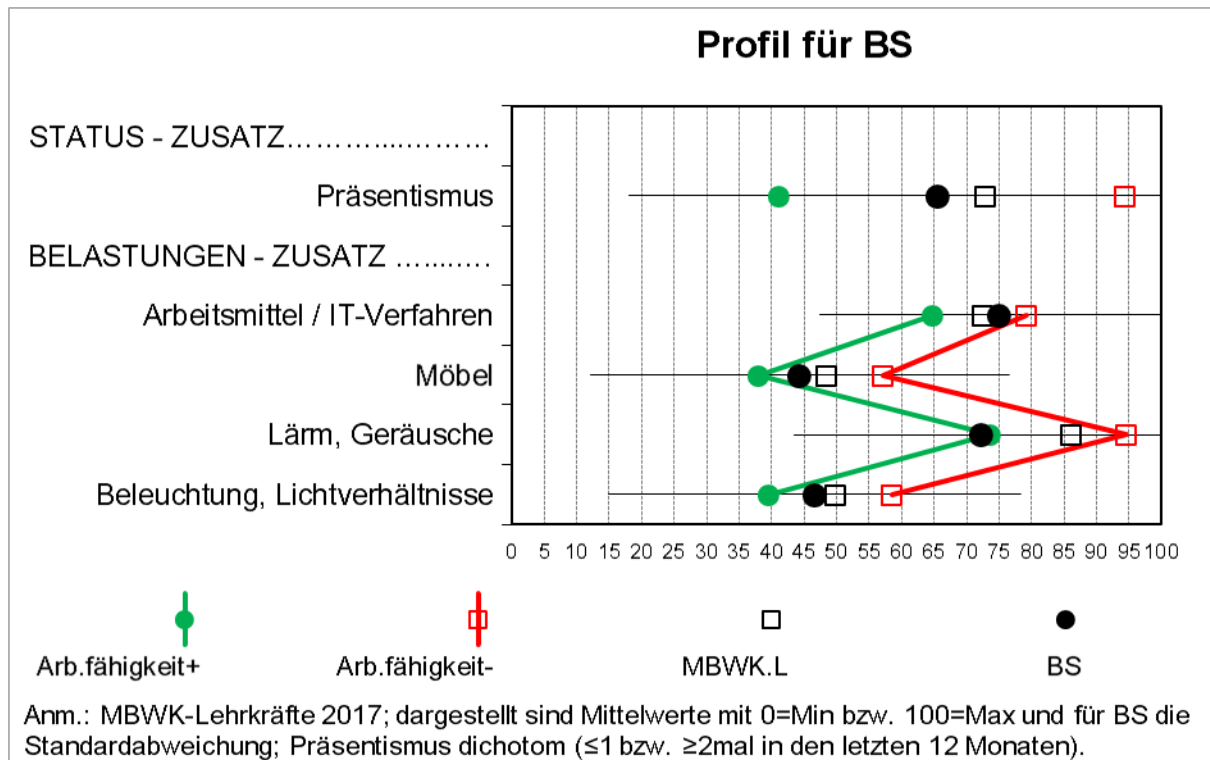


Tabelle 11: Handlungsbedarf auf Basis von internen Vergleichen für BS

BS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit		
allg. Gesundheit		
allg. Arbeitszufriedenheit		
Präsentismus (Zusatzfrage)		
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck		
neue Aufgaben		
zusätzliche Aufgaben		
Störungen		
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung		
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates		
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause		
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von BS gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für BS kein Handlungsbedarf besteht.

Zu oben aufgeführten Hinweisen auf Handlungsbedarf kommen aufgrund der Vergleiche keine weiteren Merkmale hinzu.

6 Beurteilung der Ergebnisse

6.1 Beurteilungskriterien

Die Beurteilungskriterien für den Handlungsbedarf wurden in den Kapiteln genannt und seien nachfolgend im Überblick aufgeführt:

Für jede Organisationseinheit (z.B. Schulart) aus internen Werten der Lehrkräfte:

- Intern absolut: es haben mehr als 30% der Befragten das Thema inhaltlich sehr ungünstig bewertet.
- Intern relativ: im Vergleich zu hierarchisch höheren Einheiten sowie mit „sehr arbeitsfähigen Personen aus dem MBWK“ besteht eine erhebliche, ungünstige Abweichung.

Zusätzlich für die Gesamtgruppe aller Lehrkräfte aus externen Vergleichswerten:

- Extern Ressorts: Im Vergleich mit dem Durchschnitt aller befragten Ressorts (MELUND, FM, MILI, MBWK.Min) besteht eine erhebliche, ungünstige Abweichung (Rohwerte).
- Extern Branchen: Im Vergleich mit mind. einer anderen Branche besteht eine erhebliche, ungünstige Abweichung (Rohwerte sowie geschlechts- und altersstandardisiert)

Die externen Vergleiche sind mit Vorsicht zu interpretieren, weil wie beschrieben die Lehrkräfte explizit den Arbeitsort „Schule“ bewerten (=Teiltätigkeit) sollten und die externen Vergleichsgruppen aber die Gesamttätigkeit.

6.2 Hinweise auf Handlungsbedarf und Stärken

Der anhand der Beurteilungskriterien ermittelte Handlungsbedarf ist nachfolgend synoptisch dargestellt:

Tabelle 9: Synopse der Hinweise auf Handlungsbedarf

	Gesamt intern	extern	BS	FöZ	GemS	GS	Gym
STATUS							
Arbeitsfähigkeit							
Allg. Gesundheit							
Allg. Arbeitszufriedenheit		O					
Präsentismus (Zusatzfrage)		NA				O	
BELASTUNGEN							
Termin-/Leistungsdruck	O		O	O	O	O	O
neue Aufgaben	O		O	O	O	O	O
zusätzliche Aufgaben	O	NA	O	O	O	O	O
Störungen	O		O	O	O	O	O
Monotonie							
gefühlsmäßige Belastung	O	O		O	O	O	O
Informationsmangel		O		O	O		
Aufgabenunklarheit		NA		O			
Konflikt Arbeit-Privates	O	O	O		O	O	O
SCHUTZFAKTOREN							
Handlungsspielraum Arbeit							
Handlungsspielraum Pause	O	O	O	O	O	O	
Unterrichtspause als Erholung		NA					
Bedeutsamkeit							
Gemeinschaftsgefühl							
soz. Unterstützung Kollegen							
soz. Unterstützung Vorgesetzte		O					
Rückmeldung		NA					
Führungsqualität		NA					
BELASTUNGEN - ZUSATZ							
Arbeitsmittel, IT-Verfahren	O		O		O		O
Möbel						O	
Lärm, Geräusche	O	O	O	O	O	O	O
Beleuchtung, Lichtverhältnisse						O	

O = Hinweis auf Handlungsbedarf, NA = nicht verfügbar, fett markiert sind Merkmale mit bedeutsamen Zusammenhängen zur Arbeitsfähigkeit.

Hinweise auf Handlungsbedarf bestehen demnach für folgende Themen¹⁵

- aufgabenbezogenen Belastungen (Termin/Leistungsdruck, neue/zusätzliche Aufgaben, Störungen)
- gefühlsmäßige Belastung
- Konflikte Arbeit-Privates
- Handlungsspielraum Pause
- Umgebung (Arbeitsmittel/IT, Lärm/Geräusche)
- Informationsmangel (nur im externen Vergleich, der methodisch verzerrt ist)
- soziale Unterstützung Vorgesetzte (nur im externen Vergleich, der methodisch verzerrt ist)

Die Besonderheiten nach Schularten sind auf Basis der Beurteilungskriterien marginal:

- Bei den Förderzentren kommt Informationsmangel und Aufgabenunklarheit dazu; Konflikte Arbeit-Privates und Arbeitsmittel/IT dagegen nicht.
- Bei den Gemeinschaftsschulen kommt der Informationsmangel dazu.
- Bei den Grundschulen fällt der ungünstigere Wert beim Präsentismus auf, zudem auch bei ergonomische Belastungen (Möbel).
- Bei den Gymnasien ist der Handlungsspielraum Pause weniger kritisch.

Deutlicher sind die Unterschiede zwischen den Schularten, wenn man die Spannweiten der jeweiligen Mittelwerte betrachtet. Die deutlichsten Unterschiede sind folgende:

- Der Status (Arbeitsfähigkeit, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Präsentismus) ist relativ am ungünstigsten in den Grundschulen und in den Gemeinschaftsschulen.
- Störungen sind ein Problem vor allem in Gemeinschaftsschulen und Grundschulen.
- Gefühlsmäßige Belastung fällt vor allem bei den Grundschulen auf.
- Konflikte Arbeit-Privates sind am deutlichsten bei den Gymnasien.
- Lärm ist ein Problem v.a. in den Grundschulen und Gemeinschaftsschulen.

¹⁵ Eine Priorisierung könnte auf Basis der zugrunde liegenden Werte und/oder durch Zusammenhangsanalysen mit der Arbeitsfähigkeit (siehe Anhang) gewonnen werden. Ergänzend wurden für die Zielgrößen Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit jeweils sog. Haupttreiber mittels Regressionsanalysen ermittelt (siehe Anhang) - Kernbefund dort: Haupttreiber sind vor allem die Belastungen und weniger die Kommunikation, die Führung, das Gemeinschaftsgefühl und die Handlungsspielräume.

Legt man den Fokus auf die Stärken, so lässt sich resümieren:

- Ausgeprägte Aufgabenvielfalt bei hohen Handlungsspielräumen und hoher Bedeutsamkeit der Arbeit sind ausgeprägte Schutzfaktoren.
- Dies trifft auch auf das Gemeinschaftsgefühl und die soziale Unterstützung zu.
- Die Führungsqualität ist insgesamt gut ausgeprägt¹⁶ (Potenziale gäbe es bei der Rückmeldekultur).
- Nicht zuletzt sind Lehrkräfte im Mittel nicht oder nur unwesentlich kränker als die verwendeten Vergleichspopulationen. Allerdings ist die Streuung insbesondere bei der Arbeitsfähigkeit relativ hoch.

¹⁶ Der Befund, dass Führung, Gemeinschaft, Kommunikation und Handlungsspielräume bei den befragten Lehrkräften ausgeprägte Schutzfaktoren sind, zeigen auch multivariate Analysen (siehe Profile für die Haupteinheiten im Anhang).

7 Zusammenfassung

An der Statuserhebung Ende 2017 beteiligten sich 9.061 Lehrkräfte (Rücklauf 30%). Die Ergebnisse des Rücklaufs sind repräsentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein, auch nach Schularten.

Zum Status der Lehrkräfte:

- 52% haben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit.
- 79% haben eine „gute“ bis „ausgezeichnete“ allgemeine Gesundheit.
- 72% sind mit ihrer Arbeit im Allgemeinen zufrieden.
- 73% sind mindestens zweimal zur Arbeit gegangen, obwohl sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen (Präsentismus).

Treten Belastungsfaktoren häufig auf, ist dies aus gesundheitlicher Sicht ungünstig zu werten. Am häufigsten wurden genannt: Lärm/ Geräusch (von 70% der Lehrkräfte), Termin-/ Leistungsdruck (von 63% der Lehrkräfte) und zusätzliche Aufgaben (von 62% der Lehrkräfte).

Schutzfaktoren haben einen günstigen Einfluss auf Arbeitsbelastungen und Status. Legt man zugrunde, dass solche Schutzfaktoren mindestens „manchmal“ auftreten müssen, dann nannten jeweils mindestens 90% der Lehrkräfte ein gutes Gemeinschaftsgefühl in den Kollegien, soziale Unterstützung in den Kollegien, Bedeutsamkeit der Arbeit und Handlungsspielräume. Die Führungsqualität wird von 69% der Lehrkräfte positiv bewertet.

Die absoluten Ergebnisse sowie der Vergleich zu anderen Werten deuten auf folgenden Handlungsbedarf hin (siehe Kap. 6.2): aufgabenbezogenen Belastungen (Termin-/Leistungsdruck, neue/zusätzliche Aufgaben, Störungen), gefühlsmäßige Belastung, Konflikte Arbeit-Privates, Handlungsspielraum Pause und Umgebung (Arbeitsmittel/IT, Lärm/Geräusche). Bei den Förderzentren und teils bei Gemeinschaftsschulen kommen Informationsmangel und Aufgabenunklarheit dazu. Bei den Grundschulen fallen ungünstigere Werte beim Präsentismus sowie bei ergonomischen Belastungen (Möbel) auf. Insbesondere diese Handlungsbedarfe und ihre Konsequenzen sollen im Weiteren intensiv diskutiert werden.

8 Limitationen

Nachfolgend werden die wesentlichen Limitationen dargestellt. Die Konstrukte wurden nur orientierend erfasst. Die meisten Merkmalsbereiche wurden mit einer einzelnen Frage abgedeckt, so dass teilweise tiefergehende Informationen fehlen. Beispielsweise könnte der Termin-/Leistungsdruck differenziert werden, um spezifischere Handlungsansätze ableiten zu können. Sind es temporäre Belastungsspitzen? Sind es quantitative oder qualitative Überforderungen? Welche Tätigkeiten sind Haupttreiber für Termin-/Leistungsdruck? Sind es neue oder zusätzliche Aufgaben und wenn ja welche? Gibt es Kompensationsmöglichkeiten? Aufgrund des orientierenden Charakters wurden potenziell relevante Merkmalsbereiche zudem nur implizit oder gar nicht erfasst. Hinweise darauf boten auch die qualitativen Rückmeldungen von Lehrkräften (siehe Kap. 2.2)

Das inhaltliche Konzept bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen und erlaubt Auswertungen auf Ebene der Schularten. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Arbeitssituation, wie sie an bestimmten Schularten besteht, das Belastungs- und Ressourcenniveau von Lehrkräften wesentlich bestimmt. Neben dieser Annahme gibt es in der Forschung weitere Annahmen, die aber in der vorliegenden Untersuchung unberücksichtigt bleiben mussten. Weitere Analysen könnten ansetzen an¹⁷

- gesellschaftlichen und bildungspolitischen Veränderungen,
- generellen Merkmalen des Lehrberufs,
- Arbeitssituation an der einzelnen Schule und
- Bedeutung der Persönlichkeit der Lehrkraft.

Die Befragung beruht ausschließlich auf Selbstangaben. Dies ist insbesondere stresstheoretisch ein wichtiger Zugang. Selbstangaben ersetzen aber keine Fremdbeurteilung und objektive oder objektivierbare Kriterien. Hier könnten z.B. arbeitsmedizinische Untersuchungen und weiterführende Gefährdungsbeurteilungen ansetzen. Zudem erfolgte die Befragung in einem engen Zeitfenster in der Vorweihnachtszeit, so dass zu prüfen wäre, ob dieses Zeitfenster repräsentativ für ein Schuljahr ist.

¹⁷ Siehe dazu: Krause, A., Dorsemagen, C. & Baeriswyl (2013). *Zur Arbeitssituation von Lehrerinnen und Lehrern: Ein Einstieg in die Lehrerbelastrungs- und -gesundheitsforschung*. In: Rothland, M. (Hrsg.). *Belastung und Beanspruchung im Lehrberuf* (61-80). Springer VS, Wiesbaden.

Die Lehrkräfte sollten explizit den Arbeitsort Schule bewerten, um Ansätze für ein Gesundheitsmanagement an Schulen ableiten zu können. Der zweite Arbeitsplatz zu Hause blieb unberücksichtigt. Hier sind einerseits Entlastungseffekte zu vermuten, andererseits weisen die ungünstigen Werte bei „Konflikte Arbeit-Privates“ auch auf Belastungen hin.

Methodisch gäbe es zudem weiterführende Auswertungsmöglichkeiten anhand von Merkmalskombinationen. Beispielsweise ist bekannt, dass Termin-/Leistungsdruck besonders ungünstig wirkt, wenn gleichzeitig nur geringe Handlungsspielräume und wenig Rückmeldung bestehen. Auch die hierarchische Datenstruktur ist bislang unberücksichtigt. Bei vergleichenden Analysen wurde nur teilweise adjustiert bzw. standardisiert.

9 Ausblick

Die Ergebnisse der Befragung liefern erste Hinweise und bilden darüber hinaus eine gute Grundlage für den weiteren Aufbau eines Gesundheitsmanagements an Schleswig-Holsteins Schulen. Im weiteren Verfahren sollen schulartenspezifisch die erkannten Handlungsbedarfe und ihre Konsequenzen intensiv diskutiert werden. Dabei wird auch die Frage zu erörtern sein, welche weiteren differenzierten Analysen und Vergleiche der Ergebnisse für die Bewertung der Belastung von Lehrkräften sinnvoll und erforderlich sind. Dies erfolgt zunächst im Arbeitskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, bei dem der Hauptpersonalrat für Lehrkräfte einbezogen ist. Zusätzlich werden die Schulaufsichten die Ergebnisse mit besonderem Fokus auf die jeweilige Schulart auswerten und mit den Schulleitungen und den Lehrkräften erörtern. Danach werden konkrete Maßnahmen aufgrund der erkannten Handlungsbedarfe, auch schulartspezifisch (z.B. beim Lärmschutz) geplant und Prioritäten festgestellt. Im IQSH werden die Ergebnisse darüber hinaus im Hinblick auf die bereits bestehenden Maßnahmen zur Prävention ausgewertet und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Fortbildungs- und Präventionsangebotes erarbeitet.

Die Ergebnisse der Befragung bilden schließlich die Grundlage für das Ziel, ein wissenschaftlich basiertes Konzept zur Verbesserung des Gesundheitsmanagements an Schulen zu entwickeln. So ist zu entscheiden, welche Belastungsfaktoren in einer vorbereitenden Studie noch der näheren wissenschaftlichen Beleuchtung bedürfen. Dabei sollten insbesondere die Faktoren Termin- und Leistungsdruck, neue/zusätzliche Aufgaben, emotionale Belastung, Präsentismus sowie Rückmeldung durch Führungskräfte Berücksichtigung finden. Für ein Gesamtkonzept „Gesunde Schule“ sind auch die Schülerinnen und Schüler mit in den Blick zu nehmen.

Flankiert werden soll der weitere Prozess durch einen Kongress zum Thema „Gesunde Schule“ im Jahr 2019.

10 Anhang

Anhang 1

Anschreiben

Sehr geehrte Mitglieder der Schulleitungen,
sehr geehrte Lehrkräfte,
sehr geehrte Schulassistenzen,
sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Thema Arbeitsfähigkeit und Gesundheit beschäftigt uns an unseren Arbeitsplätzen und im Blick auf ein gesundes und zufriedenes Leben. Auch wenn viel von den Anforderungen an unseren Arbeitsplätzen, von Krankenständen und Arbeitsbelastungen die Rede ist, so wissen wir doch insgesamt wenig darüber, wie die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein ihre Arbeits- und Belastungssituation einschätzen.

Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur begrüßt darum das Vorhaben in der Vereinbarung zwischen der Landesregierung und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (nach § 59 MBG), alle Bediensteten der Landesverwaltung Schleswig-Holstein mittels eines einheitlichen Fragebogens zum Thema Arbeitsfähigkeit und Gesundheit zu befragen. Die dabei im schulischen Bereich gewonnenen Erkenntnisse werden die Grundlage für die weitere Ausgestaltung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements an Schulen bilden, für das im Anschluss an die Befragung ein wissenschaftlich basiertes Konzept entwickelt werden soll.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

da sich der Fragebogen an die Beschäftigten aller Ressorts der Landesverwaltung richtet, sind die Fragen so formuliert, dass sie von allen gleichermaßen gut beantwortet werden können. Dies mag für Sie an der einen oder anderen Stelle den Eindruck erwecken, als sei gerade Ihre spezifische Arbeitssituation nicht berücksichtigt worden.

Wir möchten Ihnen versichern, dass wir uns über die Spezifik des Berufes als Lehrkraft oder Schulassistent an unseren Schulen sehr bewusst sind, und haben dem in enger Zusammenarbeit mit dem Hauptpersonalrat der Lehrkräfte mit der Aufnahme einiger Fragen oder Teilfragen auch Rechnung getragen. Bei der Beantwortung des Fragebogens behalten Sie bitte in erster Linie den Arbeitsplatz Schule im Blick - dann erhalten wir Ergebnisse, mit denen gut weiter gearbeitet werden kann.

Die Beantwortung der Fragen nimmt nicht mehr als etwa 10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch. Die Befragung beginnt am 17. November 2017 und endet nach drei Wochen. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig - bitte bedenken Sie, dass die Ergebnisse aussagekräftiger sind, je mehr sich an der Befragung beteiligen. Ihre Anonymität bleibt gewahrt; Rückschlüsse auf Einzelpersonen oder einzelne Schulen sind nicht möglich. Die technische Durchführung und wissenschaftliche Auswertung liegt beim Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation (iqpr) in Köln.

Sie erreichen den Fragebogen über folgenden Link: www.mab-gesundheit.online

Ich danke Ihnen schon jetzt herzlich für Ihre Bereitschaft, sich mit dem Thema Arbeitsfähigkeit und Gesundheit auch auf diese Weise auseinanderzusetzen. Seien Sie versichert, dass wir die Ergebnisse sorgfältig auswerten und Sie darüber informieren werden.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Dorit Stenke

Staatssekretärin

Anhang 2

Fragebogen

Angaben zur Tätigkeit

Wo sind Sie derzeit überwiegend tätig? Bitte nur ein Kreuz.	<input type="checkbox"/> Berufsschule (Teilzeit) <input type="checkbox"/> Berufsschule Berufsvorbereitung <input type="checkbox"/> Berufsschule BIK DaZ <input type="checkbox"/> Berufsfachschule <input type="checkbox"/> Berufliche Schule, Berufliches Gymnasium <input type="checkbox"/> Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule <input type="checkbox"/> Förderzentrum Prävention <input type="checkbox"/> Förderzentrum Integration <input type="checkbox"/> Förderzentrum Unterricht Stammschule <input type="checkbox"/> Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I <input type="checkbox"/> Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II <input type="checkbox"/> Grundschule Eingangsphase <input type="checkbox"/> Grundschule Klassenstufe 3-4 <input type="checkbox"/> Gymnasium Sekundarstufe I <input type="checkbox"/> Gymnasium Sekundarstufe II <input type="checkbox"/> IQSH <input type="checkbox"/> an einem anderen Ort
Zu welchem Lehramt gehören Sie?	<input type="checkbox"/> Lehramt an Grundschulen <input type="checkbox"/> Lehramt an Sekundarschulen mit dem Schwerpunkt Sekundarstufe 1 <input type="checkbox"/> Sekundarschullehramt <input type="checkbox"/> Lehramt an berufsbildenden Schulen <input type="checkbox"/> Lehramt für Fachpraxis an berufsbildenden Schulen <input type="checkbox"/> Lehramt für Sonderpädagogik <input type="checkbox"/> sonstige pädagogische Profession
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Haben Sie eine Funktionsstelle inne?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

Arbeitsanforderungen

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass ...	häufig	manch-mal	selten	nie	KÜRZEL
... Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Termin-/Leistungsdruck]
... Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[neue Aufgaben]
... Sie vor zusätzliche Aufgaben gestellt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[zusätzliche Aufgaben]
... Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Störungen]
... sich derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Monotonie]
... Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Handlungsspielraum Arbeit]
... Sie nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um Ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Informationsmangel]
... Sie nicht genau wissen, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Aufgabenunklarheit]
... Sie entscheiden können, wann Sie Pause machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Handlungsspielraum Pause]
... Sie die Unterrichtspause als Erholung empfinden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Unterrichtspause als Erholung]
... Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[gefühlsmäßige Belastung]
... Ihre Tätigkeit wichtig ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Bedeutsamkeit]
... durch die Arbeit Ihr Privat- und Familienleben gestört wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Konflikt Arbeit-Privates]

Arbeitsumgebung

Wie oft erleben Sie an Ihrem Arbeitsplatz eine Belastung durch folgende Dinge?	häufig	manch-mal	selten	nie	
Arbeitsmittel, IT-Verfahren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Arbeitsmittel / IT-Verfahren]
Möbel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Möbel]
Lärm, Geräusche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Lärm, Geräusche]
Beleuchtung, Lichtverhältnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Beleuchtung / Lichtverhältnisse]

Soziale Beziehungen und Führung

	immer	oft	manch- mal	selten	nie	habe keine/n Vorgesetzte/n bzw. keine Kollegen	KÜRZEL
Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihren Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie diese brauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[soz. Unterstützung Kollegen]
Wie oft erhalten Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrer oder Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, wenn Sie diese brauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[soz. Unterstützung Vorgesetzte]
Wie oft spricht Ihre Vorgesetzte oder Ihr Vorgesetzter mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Rückmeldung]
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Kolleginnen und Kollegen gut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Gemeinschaftsgefühl 1]
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Kolleginnen und Kollegen gut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Gemeinschaftsgefühl 2]
Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Gemeinschaftsgefühl 3]

Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maße Ihre unmittelbare Vorgesetzte oder Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ...	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	zum Teil	in geringem Maß	in sehr geringem Maß	habe keine/n Vorgesetzte/n	KÜRZEL
... für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Führungsqualität 1]
... der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Führungsqualität 2]
... die Arbeit gut plant?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Führungsqualität 3]
... Konflikte gut löst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[Führungsqualität 4]

Arbeitszufriedenheit

	sehr zufrieden	zufrieden	unzufrieden	sehr unzufrieden	KÜRZEL
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	[allg. Arbeitszufriedenheit]

Arbeitsfähigkeit und Gesundheit [Arbeitsfähigkeit]

Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?

völlig arbeitsunfähig ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 derzeit die beste Arbeitsfähigkeit

Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein in Bezug auf die ...

	sehr gut	eher gut	mittel-mäßig	eher schlecht	sehr schlecht
... körperlichen Arbeitsanforderungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... psychischen Arbeitsanforderungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie viele ganze Tage blieben Sie aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Gesundheitsvorsorge oder Untersuchung) in den letzten 12 Monaten der Arbeit fern?

0 Tage ☐ 1-3 Tage ☐ 4-9 Tage ☐ 10-24 Tage ☐ 25-30 Tage ☐ 31-99 Tage ☐ 100 Tage und mehr ☐

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?

☐ unwahrscheinlich ☐ nicht sicher ☐ ziemlich sicher

Hatten Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen?

☐ nein, niemals ☐ ja, einmal ☐ ja, zwei- bis fünfmal ☐ ja, mehr als fünfmal

Psychische Leistungsreserven

	immer	häufig	manch-mal	selten	(fast) nie
Wie häufig haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie häufig waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie häufig waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?

☐ ausgezeichnet ☐ sehr gut ☐ gut ☐ weniger gut ☐ schlecht

Angaben zur Person

Die Angaben zur Person sind freiwillig. Wir bitten Sie trotzdem um möglichst vollständige Angaben - Anonymität ist in jedem Fall gewährt.

Geschlecht	<input type="checkbox"/> Mann <input type="checkbox"/> Frau
Alter	<input type="checkbox"/> bis 34 Jahre <input type="checkbox"/> 35 bis 54 Jahre <input type="checkbox"/> 55 Jahre und älter
Stundendeputat	<input type="checkbox"/> bis 3/4 der regelmäßigen Pflichtstundenzahl <input type="checkbox"/> 3/4 und mehr der regelmäßigen Pflichtstundenzahl
Anstellungsstatus	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter <input type="checkbox"/> Beschäftigte/Beschäftigter

Herzlichen Dank fürs Ausfüllen!

Anhang 3

Strukturvergleiche für die Schularten

		Grundgesamtheit	Rücklauf	Abweichung
BS		%	%	Δ
Geschlecht	männlich	49%	49%	0
	weiblich	51%	51%	0
Alter	bis 34 Jahre	9%	11%	2
	35 bis 54 Jahre	60%	62%	2
	55 Jahre und älter	31%	28%	-3
Stundedeputat	bis unter 3/4	21%	19%	-2
	3/4 und mehr	79%	81%	2
Anstellungs- status	Beamten/Beamter	84%	91%	7
	Beschäftigte/Beschäftigter	16%	9%	-7
FöZ				
Geschlecht	männlich	18%	20%	2
	weiblich	82%	80%	-2
Alter	bis 34 Jahre	10%	15%	5
	35 bis 54 Jahre	55%	53%	-2
	55 Jahre und älter	35%	32%	-3
Stundedeputat	bis unter 3/4	26%	25%	-1
	3/4 und mehr	74%	75%	1
Anstellungs- status	Beamten/Beamter	80%	87%	7
	Beschäftigte/Beschäftigter	20%	13%	-7
GemS				
Geschlecht	männlich	30%	33%	3
	weiblich	70%	67%	-3
Alter	bis 34 Jahre	19%	23%	4
	35 bis 54 Jahre	56%	53%	-3
	55 Jahre und älter	25%	24%	-1
Stundedeputat	bis unter 3/4	25%	23%	-2
	3/4 und mehr	75%	77%	2
Anstellungs- status	Beamten/Beamter	87%	91%	4
	Beschäftigte/Beschäftigter	13%	9%	-4
GS				
Geschlecht	männlich	9%	9%	0
	weiblich	91%	91%	0
Alter	bis 34 Jahre	12%	17%	5
	35 bis 54 Jahre	60%	55%	-5
	55 Jahre und älter	28%	27%	-1
Stundedeputat	bis unter 3/4	32%	37%	5
	3/4 und mehr	68%	63%	-5
Anstellungs- status	Beamten/Beamter	86%	88%	2
	Beschäftigte/Beschäftigter	14%	12%	-2
Gym				
Geschlecht	männlich	39%	40%	1
	weiblich	61%	60%	-1
Alter	bis 34 Jahre	14%	19%	5
	35 bis 54 Jahre	60%	58%	-2
	55 Jahre und älter	26%	23%	-3
Stundedeputat	bis unter 3/4	29%	26%	-3
	3/4 und mehr	71%	74%	3
Anstellungs- status	Beamten/Beamter	91%	94%	3
	Beschäftigte/Beschäftigter	9%	6%	-3

Anmerkung: Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Text; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig.

Anhang 4

Ergebnisse für Teilgruppen

	alle	Geschlecht	Alter	Std.deputat	Anstell.status	Funktionsstelle	>1 Ort	>1 Ort am Tag
	alle	männlich	bis 34 Jahre	bis 3/4	Beamte	nein	nein	nein
		M	M	M	M	M	M	M
STATUS.....	69	71	73	68	69	68	69	69
Arbeitsfähigkeit	52	53	60	51	52	52	52	52
allg. Gesundheit	60	60	62	59	59	58	60	59
allg. Arbeitszufriedenheit								
BELASTUNGEN.....								
Termin-/Leistungsdruck	86	86	85	83	87	85	86	89
neue Aufgaben	82	80	84	81	82	81	81	85
zusätzliche Aufgaben	86	85	86	83	87	85	86	87
Störungen	83	83	79	80	84	81	83	85
Monotonie	43	48	40	39	43	41	43	42
gefühlsmäßige Belastung	75	70	70	77	74	75	75	76
Informationsmangel	62	62	61	61	62	62	61	67
Aufgabenunklarheit	44	44	45	44	44	45	43	48
Konflikt Arbeit-Privates	74	71	72	74	75	74	74	73
SCHUTZFAKTOREN.....								
Handlungsspielraum Arbeit	83	82	84	84	83	83	83	81
Handlungsspielraum Pause	33	39	33	30	33	30	32	36
Unterrichtspause als Erholung	37	41	35	37	36	36	37	36
Bedeutsamkeit	91	89	92	91	91	90	91	91
Gemeinschaftsgefühl	75	74	76	74	75	74	75	73
soz. Unterstützung Kollegen	73	71	76	74	73	73	73	72
soz. Unterstützung Vorgesetzte	62	62	65	62	62	60	62	63
Rückmeldung	31	31	33	30	31	29	31	32
Führungsqualität	51	51	54	52	51	49	51	51

Anm.: dargestellt sind **Mittelwerte (M)**; #NV = wegen Datenschutz gelöscht; Ampelmarkierung bei Abweichung von ≥5 bzw. ≥10 von "alle".

Bei der Interpretation der Unterschiede ist Vorsicht geboten, weil Wechselwirkungen der Strukturmerkmale statistisch hier nicht berücksichtigt sind.

Anhang 5

Profile**Haupteinheiten - in folgender Reihung**

MBWK.L	MBWK - Lehrkräfte
GS	Grundschulen
FöZ	Förderzentren
GemS	Gemeinschaftsschulen
Gym	Gymnasien
BS	Berufsbildende Schulen

Erweitertes Profil für MBWK.L

MBWK-Lehrkräfte

Kernergebnisse

In die Auswertung fließen 9061 Personen bzw. 30% aller befragten Personen ein.

Status der Befragten:

- 52% haben eine (sehr) gute Arbeitsfähigkeit.
- 79% haben eine „gute“ bis „ausgezeichnete“ allgemeine Gesundheit.
- 72% sind mit ihrer Arbeit im Allgemeinen zufrieden.
- 73% sind mindestens zweimal zur Arbeit gegangen, obwohl sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen (Präsentismus).

Handlungsbedarf bei Arbeitsbedingungen:

	Kriterium absolut*	relativ**
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	O	
neue Aufgaben	O	
zusätzliche Aufgaben	O	
Störungen	O	
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung	O	
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates	O	
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause	O	
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren	O	
Möbel		
Lärm, Geräusche	O	
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

* absolut, d.h. mind. 30% der Befragten bewerten das Thema inhaltlich sehr ungünstig;

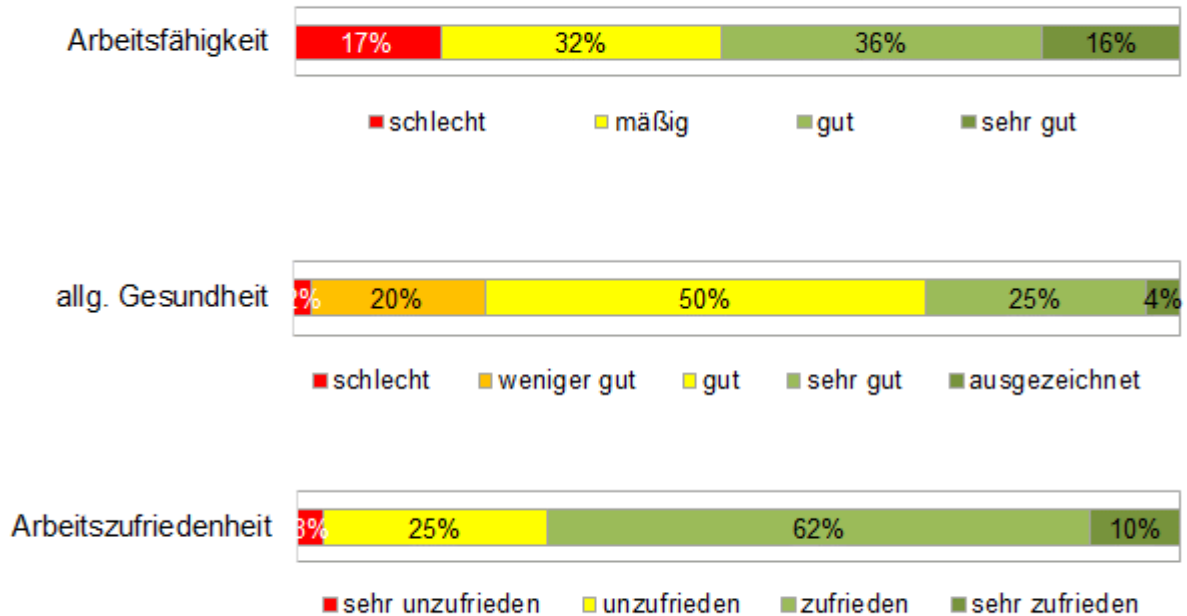
** relativ, d.h. die Abweichung zu mindestens einem internen Vergleichswert ist groß;

fett markierte Merkmale hängen sehr deutlich mit der Arbeitsfähigkeit zusammen.

Status absolut

Die Abbildungen zeigen den Status der Befragten zu Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Status für MBWK.L

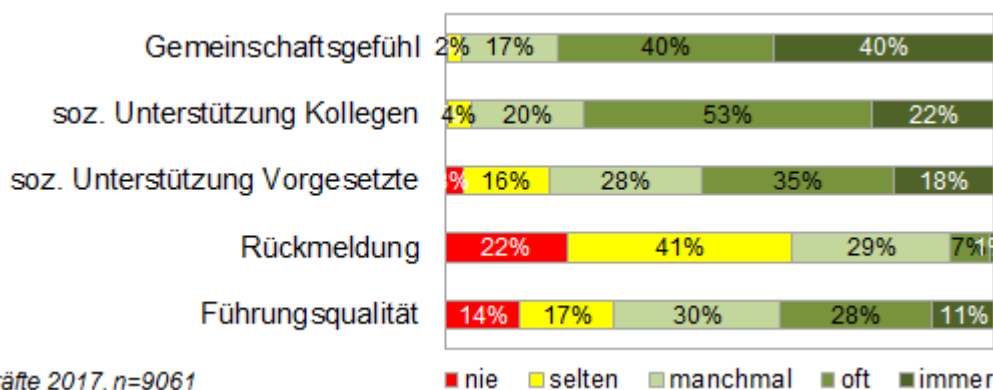
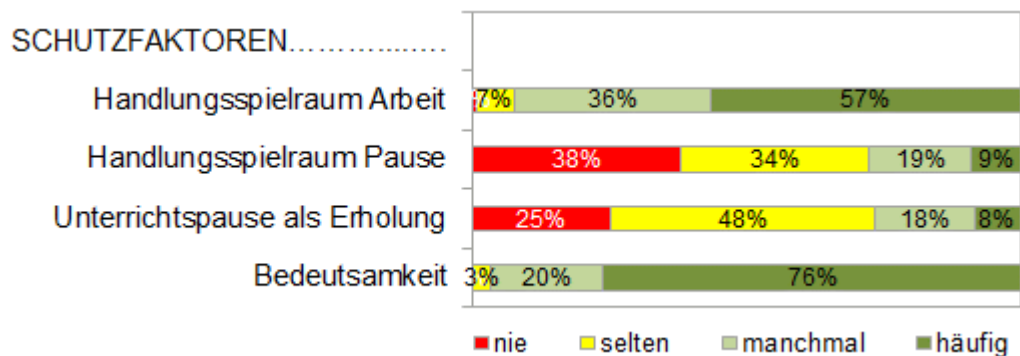
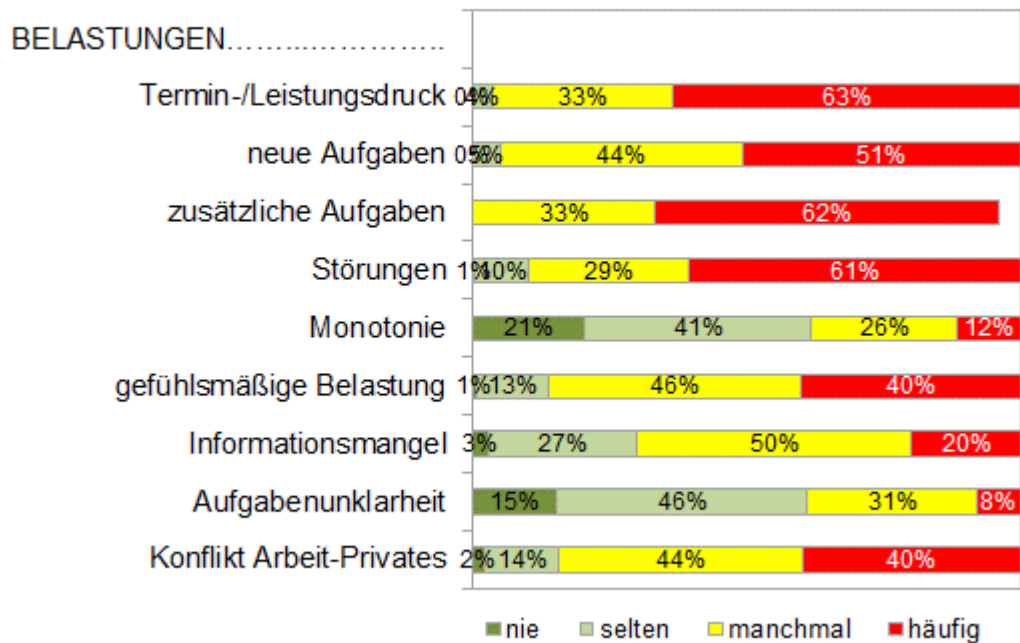


MBWK-Lehrkräfte 2017, n=9061

Arbeitsbedingungen absolut

Die Abbildungen zeigen, wie die Befragten ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Hinweis: die Antwortkategorie „häufig“ ist bei den BELASTUNGEN negativ zu werten (daher rot gefärbt) und bei den SCHUTZFAKTOREN positiv zu werten (daher grün gefärbt).

Arbeitsbedingungen für MBWK.L

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=9061

Abweichungen von Vergleichswerten (relativ)

Nun werden die Ergebnisse vergleichend dargestellt. Je deutlicher die Abweichungen von Vergleichswerten, desto deutlicher der Hinweis auf Handlungsbedarf. Dies ist schematisch als Ampel dargestellt (Schwellen siehe Methodenbericht):

rot bzw. **gelb** bzw. **grün** als großer bzw. geringer bzw. kein Handlungsbedarf.

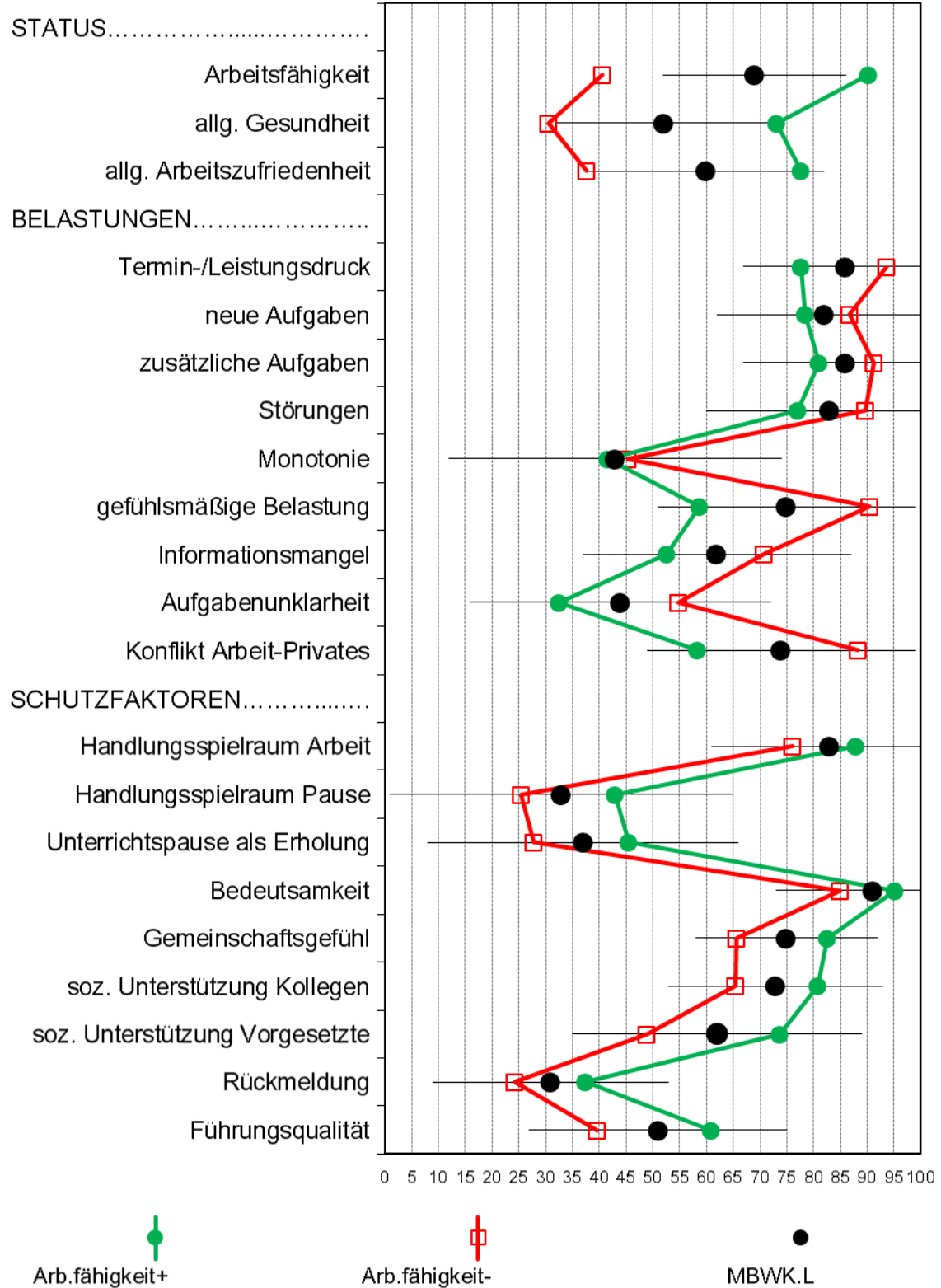
MBWK.L weicht ab von ...	Arb.fähigkeit+
STATUS.....	
Arbeitsfähigkeit	gelb
allg. Gesundheit	gelb
allg. Arbeitszufriedenheit	gelb
BELASTUNGEN.....	
Termin-/Leistungsdruck	gelb
neue Aufgaben	grün
zusätzliche Aufgaben	gelb
Störungen	gelb
Monotonie	grün
gefühlsmäßige Belastung	gelb
Informationsmangel	gelb
Aufgabenunklarheit	gelb
Konflikt Arbeit-Privates	gelb
SCHUTZFAKTOREN.....	
Handlungsspielraum Arbeit	grün
Handlungsspielraum Pause	gelb
Unterrichtspause als Erholung	gelb
Bedeutsamkeit	grün
Gemeinschaftsgefühl	gelb
soz. Unterstützung Kollegen	gelb
soz. Unterstützung Vorgesetzte	gelb
Rückmeldung	gelb
Führungsqualität	gelb

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von MBWK.L gegenüber Arb.fähigkeit+ weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für MBWK.L geringer Handlungsbedarf besteht.

Sofern die zugrunde liegenden Daten interessieren: die Abweichungen beruhen jeweils auf Mittelwerten, wie sie in folgender Abbildung „Profil“ ersichtlich sind¹.

¹ • Für jedes Merkmal sind die Mittelwerte dargestellt (= durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals, möglich sind Werte von 0 bis 100). Bei Status und Schutzfaktoren sind hohe Werte als günstig zu werten, bei Belastungen geringe Werte.
 • Für die betrachtete Organisationseinheit ist zusätzlich ein Maß für die Streuung dargestellt (Querlinie). Das ist die sog. Standardabweichung, die die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Mittelwert angibt: je länger die Linie, umso größer die Streuung.
 • Alle Vergleichswerte sind intern aus den Befragungsergebnissen entwickelt. Zum einen die hierarchisch höheren Organisationseinheiten; zum anderen die Antwortwerte von Personen aus dem Ressort, die eine sehr gute bzw. schlechte Arbeitsfähigkeit haben: Arb.fähigkeit+ („grün“) bzw. Arb.fähigkeit- („rot“). Optimal ist, wenn die betrachtete Organisationseinheit nahe an „grün“ ist.
 • Je weiter der Abstand von „grün“ und „rot“, umso deutlicher ist der Zusammenhang des Merkmals zur Arbeitsfähigkeit (umso größer ist das Potenzial von Maßnahmen bezüglich Arbeitsfähigkeit).

Profil für MBWK.L

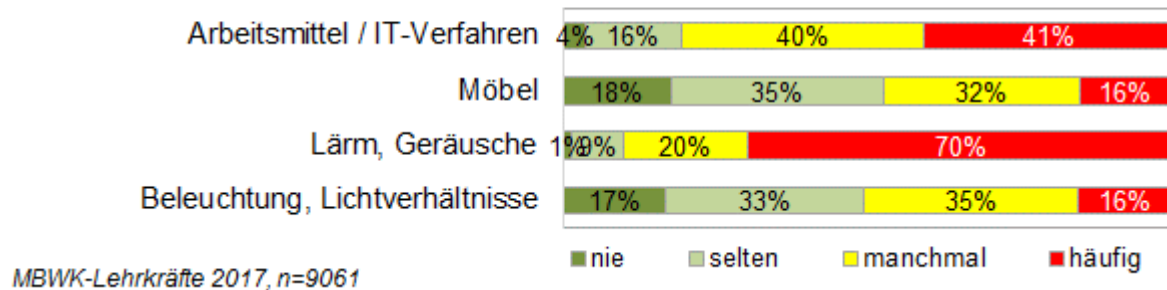


Anm.: MBWK-Lehrkräfte 2017; dargestellt sind Mittelwerte mit 0=Min bzw. 100=Max und für MBWK.L die Standardabweichung.

Zusatzfragen

Folgende weiteren Merkmale wurden erfragt².

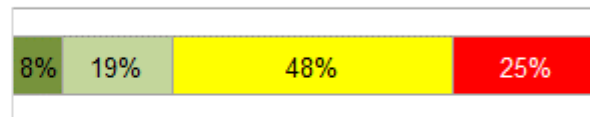
Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für MBWK.L



Präsentismus für MBWK.L

Hatten Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen?

■ nein, niemals ■ ja, einmal ■ ja, zwei- bis fünfmal ■ ja, mehr als fünfmal



		MBWK.L
		%
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?	nein	84%
	ja	16%
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?	nein	81%
	ja	19%
Funktionsstelle	nein	73%
	ja	27%

Anmerkung: #NV = nicht verfügbar.

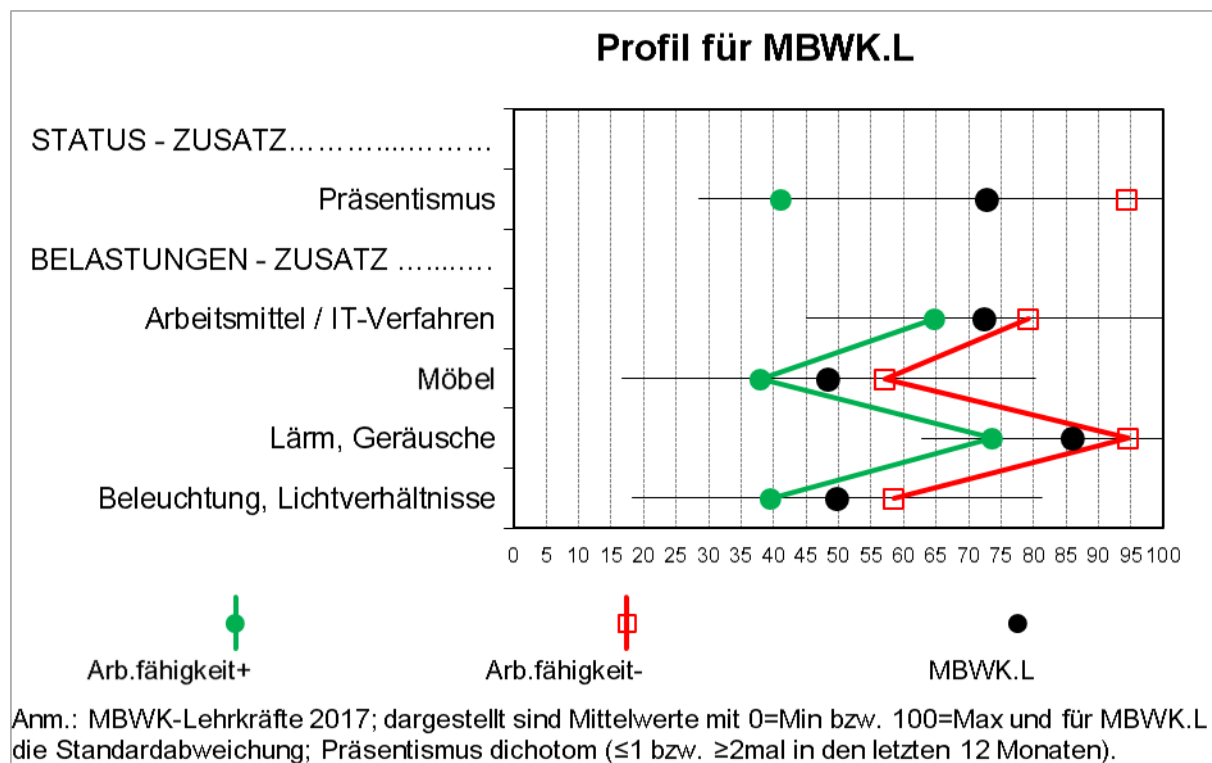
² als Zusatz zum Befragungsstandard aller Ressorts.

Beurteilung der Zusatzfragen (nach der Methode wie oben)

Zunächst im internen Vergleich:

MBWK.L	
weicht ab von ...	Arb.fähigkeit+
STATUS - ZUSATZ.....	
Präsentismus	
BELASTUNGEN - ZUSATZ	
Arbeitsmittel / IT-Verfahren	
Möbel	
Lärm, Geräusche	
Beleuchtung, Lichtverhältnisse	

Sofern von Interesse die zugehörigen Werte:



Was sind Haupttreiber für den Status?

In einer erweiterten Analyse soll nachfolgend beantwortet werden, was die Haupttreiber für den Status sind. Haupttreiber für den Status meint: was sind die wesentlichen verursachenden Bedingungen für Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und allgemeine Gesundheit?

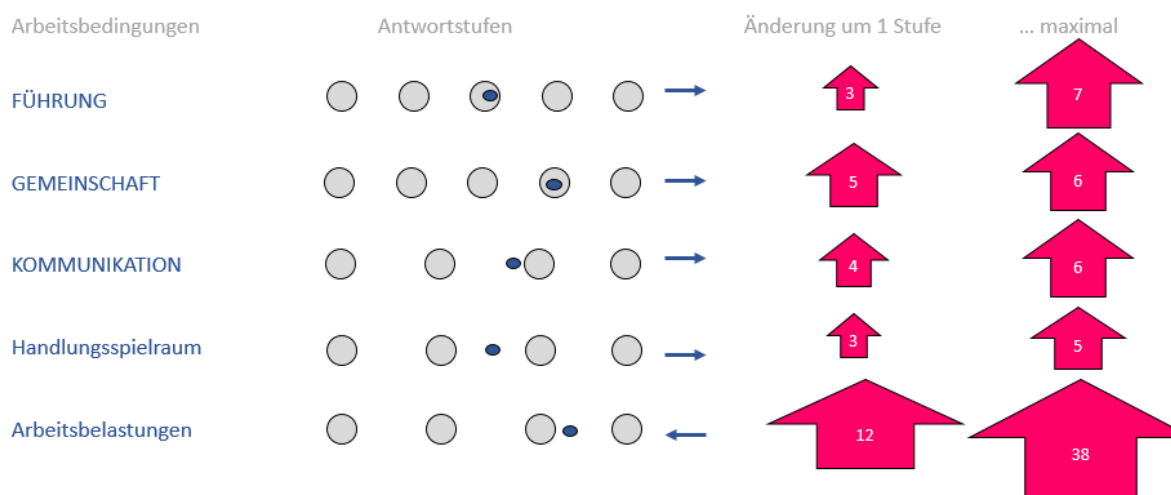
Im ersten Schritt wurden sämtliche Arbeitsbedingungen auf fünf Faktoren verdichtet: Führung, Gemeinschaftsgefühl, Kommunikation, Handlungsspielraum und Arbeitsbelastungen (die ersten drei hängen eng zusammen).

Im zweiten Schritt wurde das Potenzial ermitteln, wie sehr sich der Status verbessert, wenn durch Interventionen diese „fünf Faktoren“ verbessert werden.

Lesebeispiele für die folgenden Grafiken³:

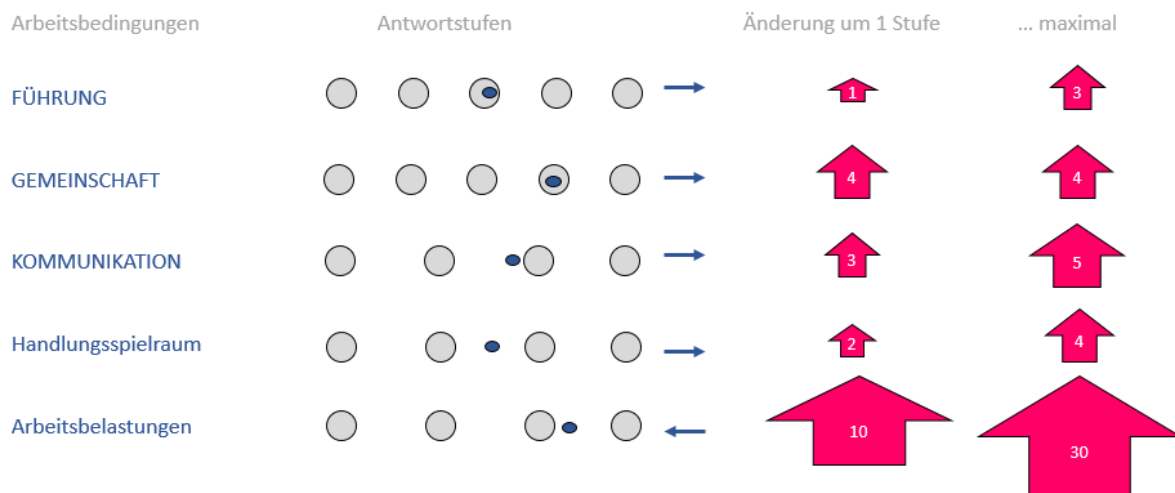
- Sämtliche Antworten können von 0 bis 100 variieren. Abgebildet sind die jeweiligen Mittelwerte der Faktoren („blauer Punkt“) bezüglich der vier bzw. fünf Antwortstufen („grauer Kreis“) sowie das Verbesserungspotenzial („rosa Pfeil“).
- Kann die Führung um eine Antwortstufe verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 3 Punkte. Kann die Führung maximal verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 7 Punkte.
- Da Führung, Gemeinschaftsgefühl und Kommunikation eng zusammenhängen, haben Interventionen durch die Kombination noch mehr Potenzial in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit: bei einer Steigerung jeweils um eine Antwortstufe etwa um 12 Punkte (3+5+4).

Haupttreiber für Arbeitszufriedenheit?

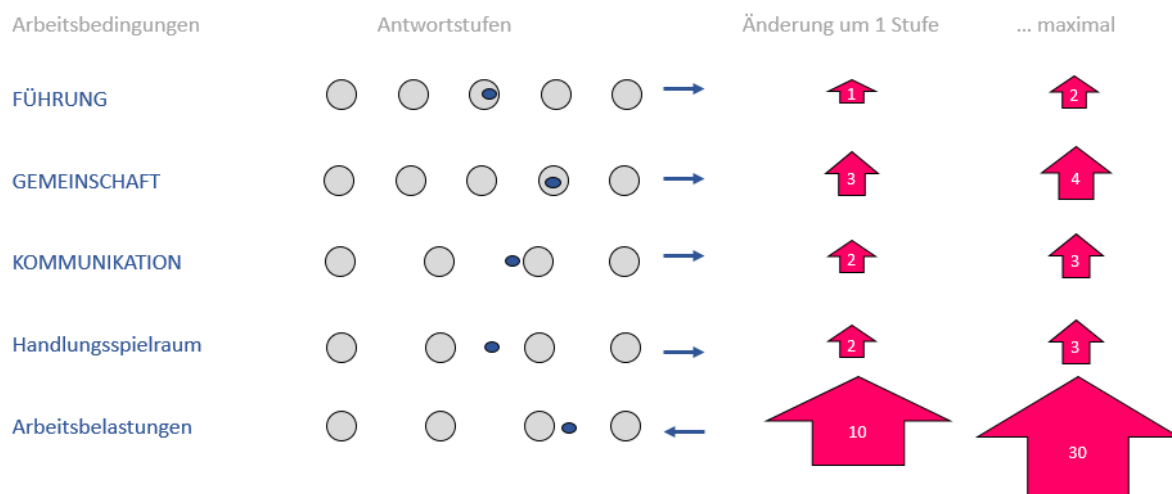


³ Für das Vorgehen und die statistischen Modelle im Einzelnen sei auf den Methodenbericht verwiesen.

Haupttreiber für **Arbeitsfähigkeit**?



Haupttreiber für **Gesundheit**?



Struktur des Rücklaufs

In die Auswertung fließen 9061 Personen bzw. 30% aller befragten Personen ein. Nach Schularten ist der relative Rücklauf ähnlich hoch.

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto Anzahl	%	Rücklauf netto Anzahl	%
Berufsbildende Schulen	4970	1603	32%	1594	32%
Berufsschule (Teilzeit)		505		503	
Berufsschule Berufsvorbereitung		147		145	
Berufsschule BIK, DaZ		45		44	
Berufsfachschule		254		253	
Berufliche Schule, Berufl. Gymnasium		538		535	
Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule		114		114	
Förderzentren	2742	852	31%	847	31%
Förderzentrum Prävention		107		106	
Förderzentrum Integration		433		429	
Förderzentrum Unterricht Stammschule		312		312	
Gemeinschaftsschulen	9520	2671	28%	2664	28%
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I		2088		2085	
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II		583		579	
Grundschulen	6490	1942	30%	1935	30%
Grundschule Eingangsphase		1069		1067	
Grundschule Klassenstufe 3-4		873		868	
Gymnasien	6619	1965	30%	1953	30%
Gymnasium Sekundarstufe I		260		258	
Gymnasium Sekundarstufe II		1705		1695	
IQSH		29		28	
an einem anderen Ort		44		40	
Summe	30341	9106	30%	9061	30%

Anmerkungen: brutto = ohne Validitätsprüfung, netto = nach Prüfung auf Varianz, Ausfülldauer und Ernsthaftigkeit.

Die Ergebnisse sind sowohl insgesamt als auch nach Schulart als repräsentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein anzunehmen⁴:

- Das zentrale Argument dafür liefert der Strukturvergleich. Repräsentativität ist gegeben, wenn die Struktur des Rücklaufs ähnlich ist wie die der befragten Grundgesamtheit. Die größte beobachtbare Abweichung liegt bei 4%-Punkten (nach Schularten bei maximal 7%-Punkten). Die Abweichungen sind als gering zu werten, so dass die Ergebnisse auch ohne Gewichtung repräsentativ sind.
- Vergleichbare Rücklaufquoten bei den Schularten.
- Wenige Abbrüche der Befragung.
- Wenige nicht verwertbare Fragebögen.
- Nahezu vollständig ausgefüllte Angaben zur Person.
- Wenig inhaltliche Kritik gegenüber den Ansprechpersonen.
- Wenige Ausfälle wegen technischer Zugangsbarrieren.

⁴ Im Einzelnen siehe dazu die Ausführungen im Methodenbericht.

MBWK.L		Grundgesamtheit %	Rücklauf %	Abweichung Δ
Geschlecht	männlich	29%	31%	2
	weiblich	71%	69%	-2
Alter	bis 34 Jahre	14%	18%	4
	35 bis 54 Jahre	58%	56%	-2
	55 Jahre und älter	28%	26%	-2
Stundedeputat	bis unter 3/4	27%	26%	-1
	3/4 und mehr	73%	74%	1
Anstellungs- status	Beamten/Beamter	86%	90%	4
	Beschäftigte/Beschäftigter	14%	10%	-4
Schulart*	BS	17%	18%	1
	FöZ	9%	9%	0
	GemS	31%	30%	-1
	GS	21%	22%	1
	Gym	22%	22%	0

Anmerkungen: *Rücklauf ohne IQSH und ohne sonstiger Ort; Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Text; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig.

Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind folgende wesentlichen Limitationen zu beachten:

- Die Lehrkräfte sollten in der Befragung vor allem den Arbeitsort Schule bewerten, so dass sich die Interpretation auch auf diesen Teil der Tätigkeit beziehen muss.
- Die Ergebnisse können nach Schularten differenziert werden, so dass die entsprechenden Profile berücksichtigt werden sollten.
- Die Befragung hat orientierenden Charakter. Zwangsläufig bleiben dabei einige Themen unberücksichtigt oder werden nur skizziert.
- Die Befragung war so angelegt, dass die einzelne Schule nicht identifizierbar ist. Der Schluss von Schulart auf die einzelne Schule ist daher nicht ohne weiteres möglich.

Erweitertes Profil für GS

Grundschulen

Kernergebnisse

Beteiligung an der Befragung (Anzahl):

	GS Anzahl	MBWK.L Anzahl
Grundgesamtheit	6490	30341
Rücklauf	1935	9061
Rücklaufquote	30%	30%

Status im Vergleich zu allen Befragten im Ressort:

- Die Arbeitsfähigkeit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Gesundheit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist durchschnittlich.
- Der Präsentismus ist überdurchschnittlich (also ungünstiger).

Handlungsbedarf bei Arbeitsbedingungen:

	Kriterium absolut*	relativ**
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	O	
neue Aufgaben	O	
zusätzliche Aufgaben	O	
Störungen	O	
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung	O	O
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates	O	
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause	O	O
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		O
Lärm, Geräusche	O	O
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		O

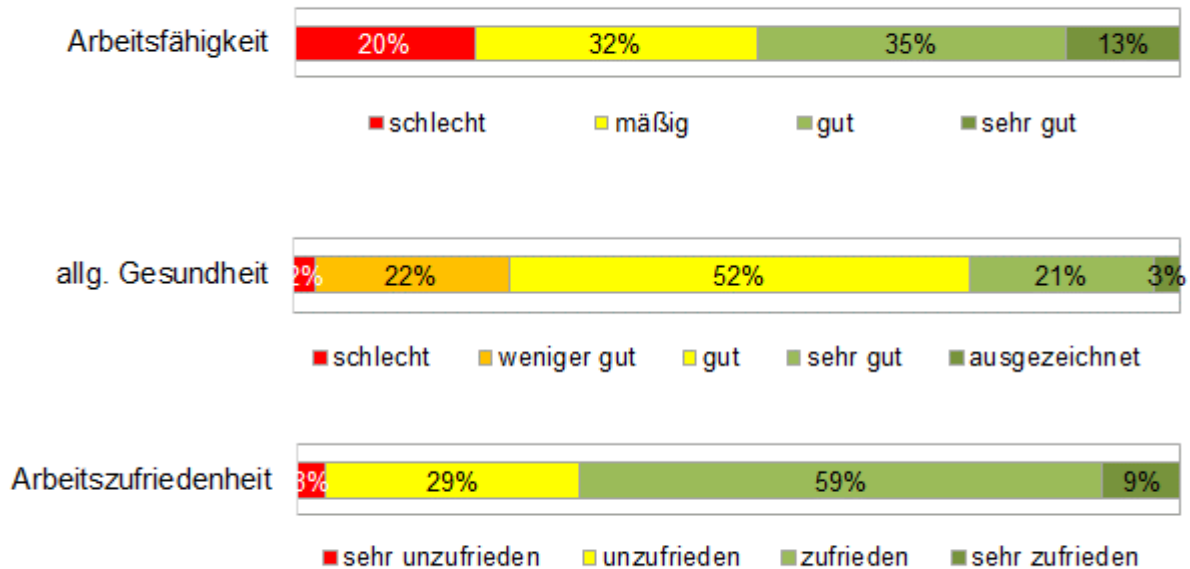
* absolut, d.h. mind. 30% der Befragten bewerten das Thema inhaltlich sehr ungünstig;

** relativ, d.h. die Abweichung zu mindestens einem internen Vergleichswert ist groß;

fett markierte Merkmale hängen sehr deutlich mit der Arbeitsfähigkeit zusammen.

Status absolut

Die Abbildungen zeigen den Status der Befragten zu Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Status für GS

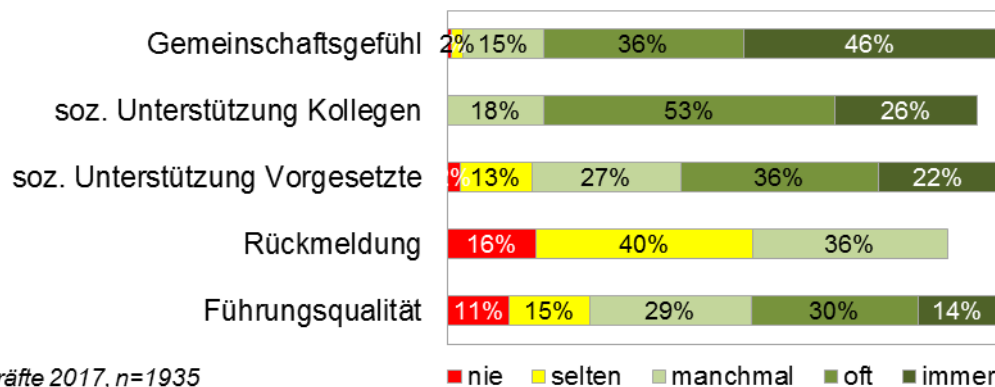
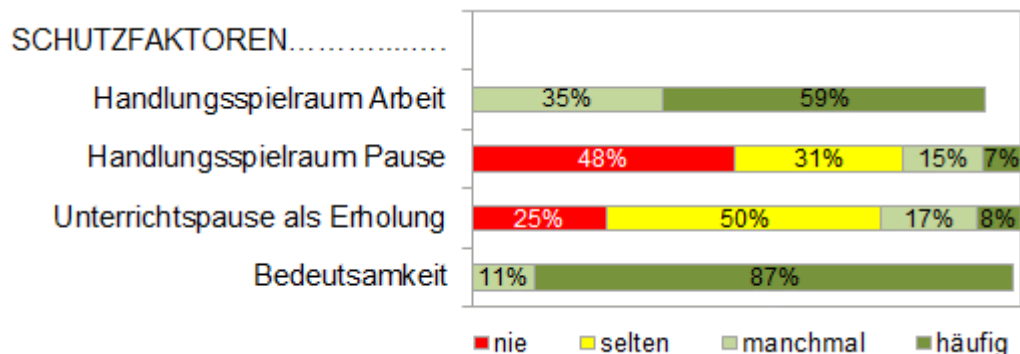
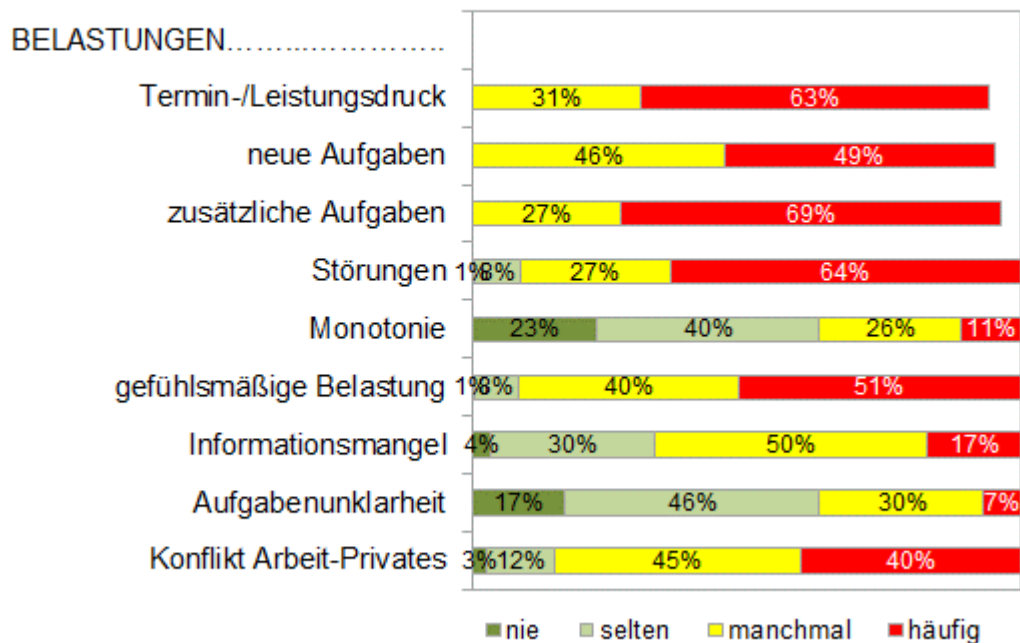
MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1935

Hinweis: aus Gründen der Anonymität sind einzelne Antwortkategorien ausgeblendet, wenn weniger als 10 Personen diese Antwortkategorie gewählt haben (betrifft dies nur eine Antwortkategorie, wird zusätzlich die mit der zweitgeringsten Häufigkeit ausgeblendet). Dies gilt auch für alle weiteren Abbildungen auf Basis von Häufigkeitsangaben. In den Darstellungen, die auf Mittelwerten beruhen (siehe unten das „Profil“), fließen diese Angaben aber mit ein.

Arbeitsbedingungen absolut

Die Abbildungen zeigen, wie die Befragten ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Hinweis: die Antwortkategorie „häufig“ ist bei den BELASTUNGEN negativ zu werten (daher rot gefärbt) und bei den SCHUTZFAKTOREN positiv zu werten (daher grün gefärbt).

Arbeitsbedingungen für GS

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1935

Abweichungen von Vergleichswerten (relativ)

Nun werden die Ergebnisse vergleichend dargestellt. Je deutlicher die Abweichungen von Vergleichswerten, desto deutlicher der Hinweis auf Handlungsbedarf. Dies ist schematisch als Ampel dargestellt (Schwellen siehe Methodenbericht):

rot bzw. **gelb** bzw. **grün** als großer bzw. geringer bzw. kein Handlungsbedarf.

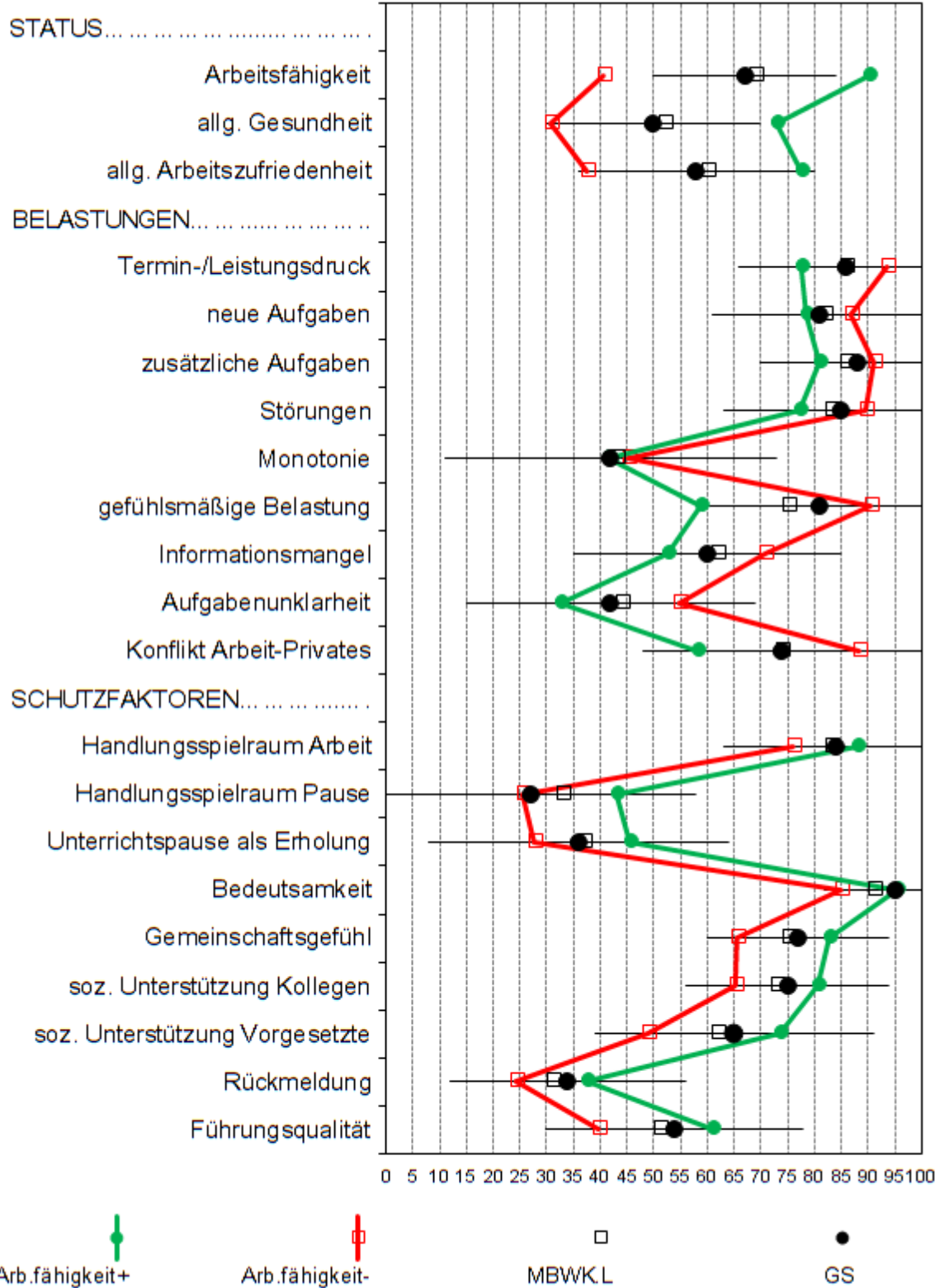
GS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit	grün	gelb
allg. Gesundheit	grün	gelb
allg. Arbeitszufriedenheit	grün	gelb
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck	grün	gelb
neue Aufgaben	grün	grün
zusätzliche Aufgaben	grün	gelb
Störungen	grün	gelb
Monotonie	grün	grün
gefühlsmäßige Belastung	gelb	rot
Informationsmangel	grün	gelb
Aufgabenunklarheit	grün	gelb
Konflikt Arbeit-Privates	grün	gelb
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit	grün	grün
Handlungsspielraum Pause	gelb	rot
Unterrichtspause als Erholung	grün	gelb
Bedeutsamkeit	grün	grün
Gemeinschaftsgefühl	grün	grün
soz. Unterstützung Kollegen	grün	gelb
soz. Unterstützung Vorgesetzte	grün	gelb
Rückmeldung	grün	grün
Führungsqualität	grün	grün

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von GS gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für GS kein Handlungsbedarf besteht.

Sofern die zugrunde liegenden Daten interessieren: die Abweichungen beruhen jeweils auf Mittelwerten, wie sie in folgender Abbildung „Profil“ ersichtlich sind¹.

¹ • Für jedes Merkmal sind die Mittelwerte dargestellt (= durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals, möglich sind Werte von 0 bis 100). Bei Status und Schutzfaktoren sind hohe Werte als günstig zu werten, bei Belastungen geringe Werte.
 • Für die betrachtete Organisationseinheit ist zusätzlich ein Maß für die Streuung dargestellt (Querlinie). Das ist die sog. Standardabweichung, die die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Mittelwert angibt: je länger die Linie, umso größer die Streuung.
 • Alle Vergleichswerte sind intern aus den Befragungsergebnissen entwickelt. Zum einen die hierarchisch höheren Organisationseinheiten; zum anderen die Antwortwerte von Personen aus dem Ressort, die eine sehr gute bzw. schlechte Arbeitsfähigkeit haben: Arb.fähigkeit+ („grün“) bzw. Arb.fähigkeit- („rot“). Optimal ist, wenn die betrachtete Organisationseinheit nahe an „grün“ ist.
 • Je weiter der Abstand von „grün“ und „rot“, umso deutlicher ist der Zusammenhang des Merkmals zur Arbeitsfähigkeit (umso größer ist das Potenzial von Maßnahmen bezüglich Arbeitsfähigkeit).

Profil für GS

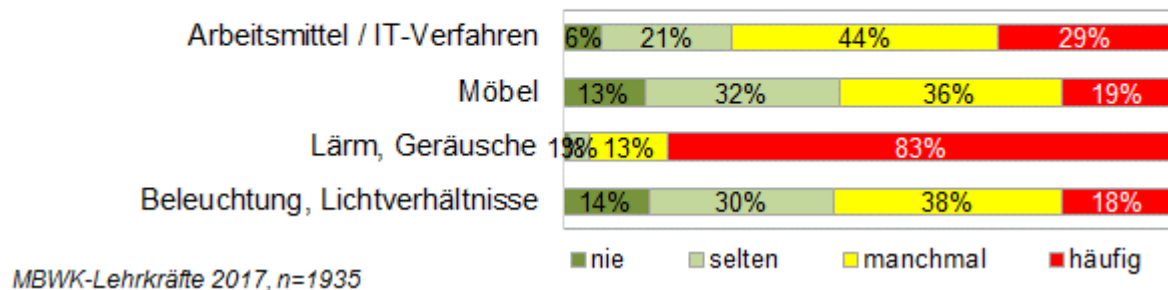


Anm.: MBWK-Lehrkräfte 2017; dargestellt sind Mittelwerte mit 0=Min bzw. 100=Max und für GS die Standardabweichung.

Zusatzfragen

Folgende weiteren Merkmale wurden erfragt².

Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für GS



Präsentismus für GS

Hatten Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen?

■ nein, niemals ■ ja, einmal ■ ja, zwei- bis fünfmal ■ ja, mehr als fünfmal

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1935

		Rücklauf GS
		%
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?	nein	91%
	ja	9%
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?	nein	88%
	ja	12%
Funktionsstelle	nein	61%
	ja	39%

Anmerkung: #NV = nicht verfügbar.

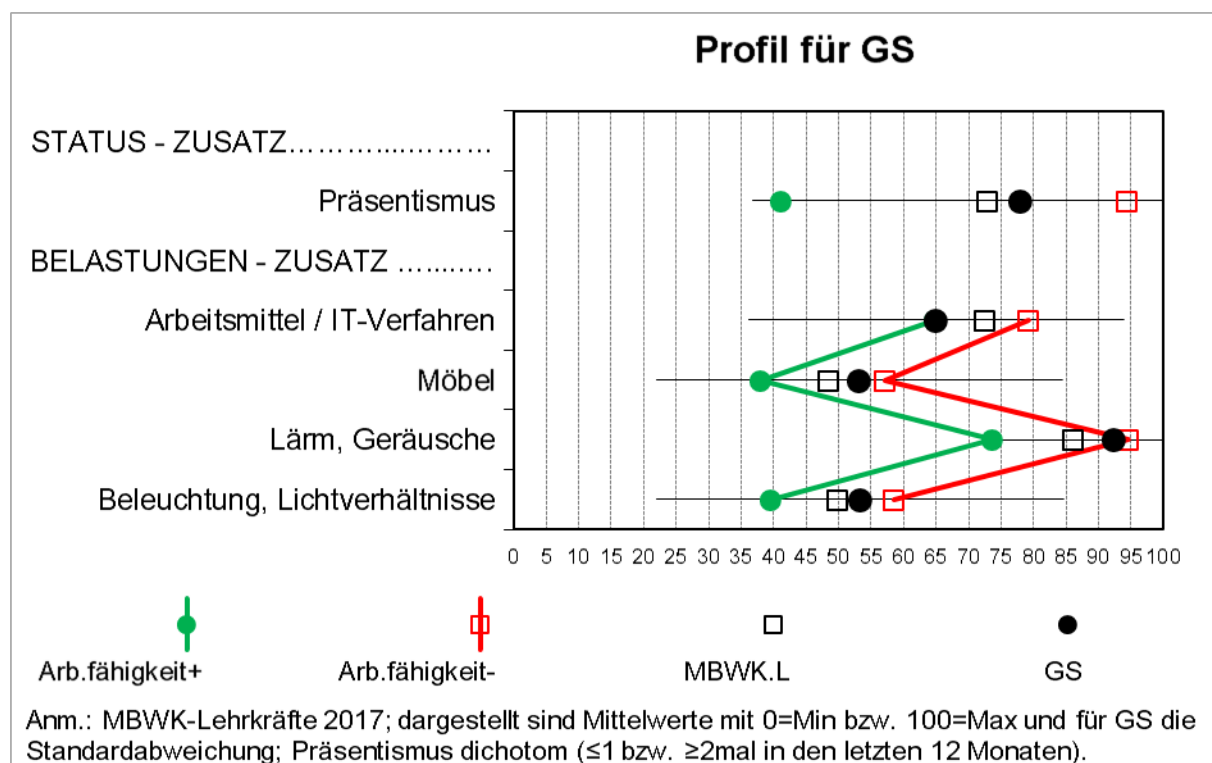
² als Zusatz zum Befragungsstandard aller Ressorts.

Beurteilung der Zusatzfragen (nach der Methode wie oben)

Zunächst im internen Vergleich:

GS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS - ZUSATZ.....		
Präsentismus		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Sofern von Interesse die zugehörigen Werte:



Was sind Haupttreiber für den Status?

In einer erweiterten Analyse soll nachfolgend beantwortet werden, was die Haupttreiber für den Status sind. Haupttreiber für den Status meint: was sind die wesentlichen verursachenden Bedingungen für Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und allgemeine Gesundheit?

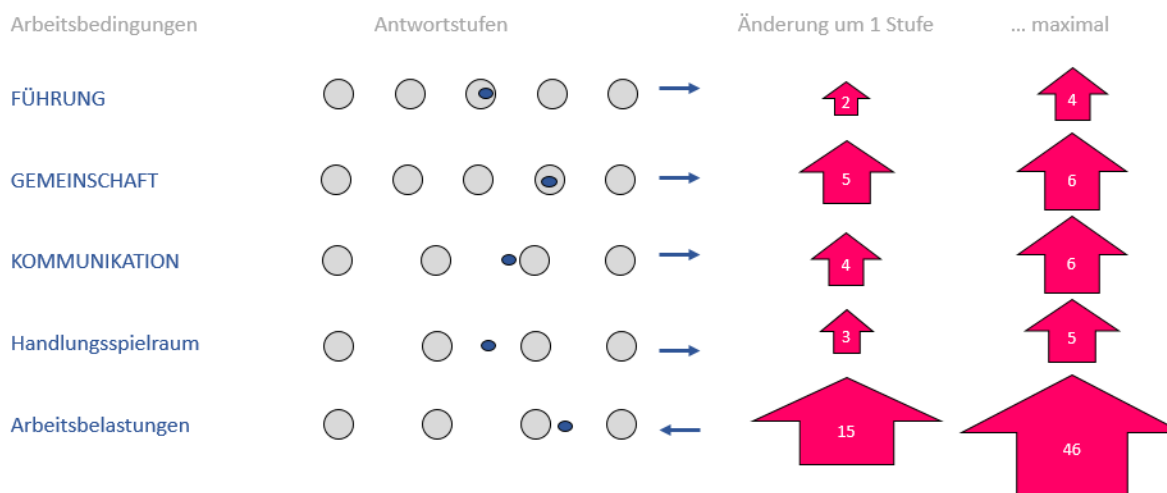
Im ersten Schritt wurden sämtliche Arbeitsbedingungen auf fünf Faktoren verdichtet: Führung, Gemeinschaftsgefühl, Kommunikation, Handlungsspielraum und Arbeitsbelastungen (die ersten drei hängen eng zusammen).

Im zweiten Schritt wurde das Potenzial ermitteln, wie sehr sich der Status verbessert, wenn durch Interventionen diese „fünf Faktoren“ verbessert werden.

Lesebeispiele für die folgenden Grafiken³:

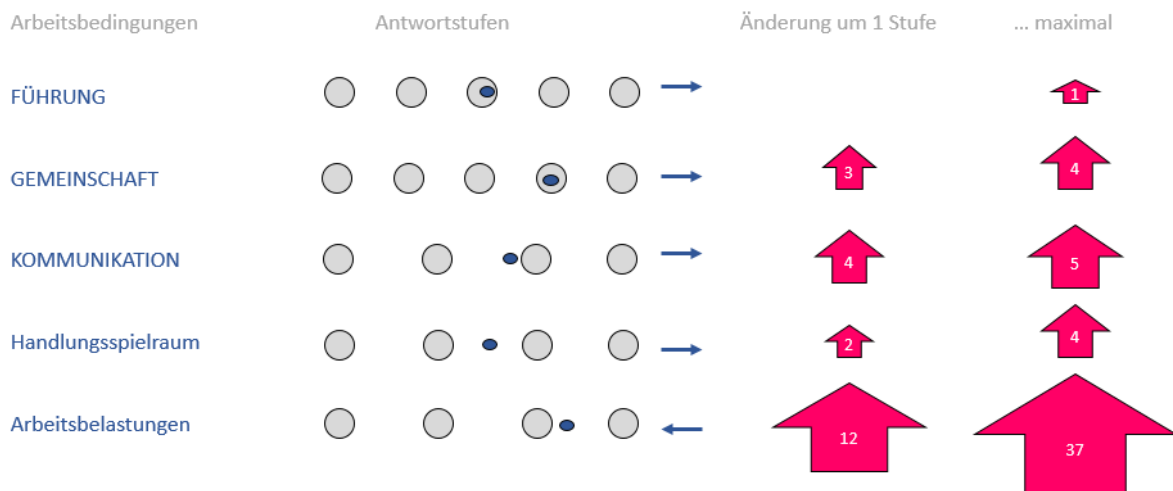
- Sämtliche Antworten können von 0 bis 100 variieren. Abgebildet sind die jeweiligen Mittelwerte der Faktoren („blauer Punkt“) bezüglich der vier bzw. fünf Antwortstufen („grauer Kreis“) sowie das Verbesserungspotenzial („rosa Pfeil“).
- Kann die Führung um eine Antwortstufe verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 2 Punkte. Kann die Führung maximal verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 4 Punkte.
- Da Führung, Gemeinschaftsgefühl und Kommunikation eng zusammenhängen, haben Interventionen durch die Kombination noch mehr Potenzial in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit: bei einer Steigerung jeweils um eine Antwortstufe etwa um 11 Punkte (2+5+4).

Haupttreiber für Arbeitszufriedenheit (für GS)?

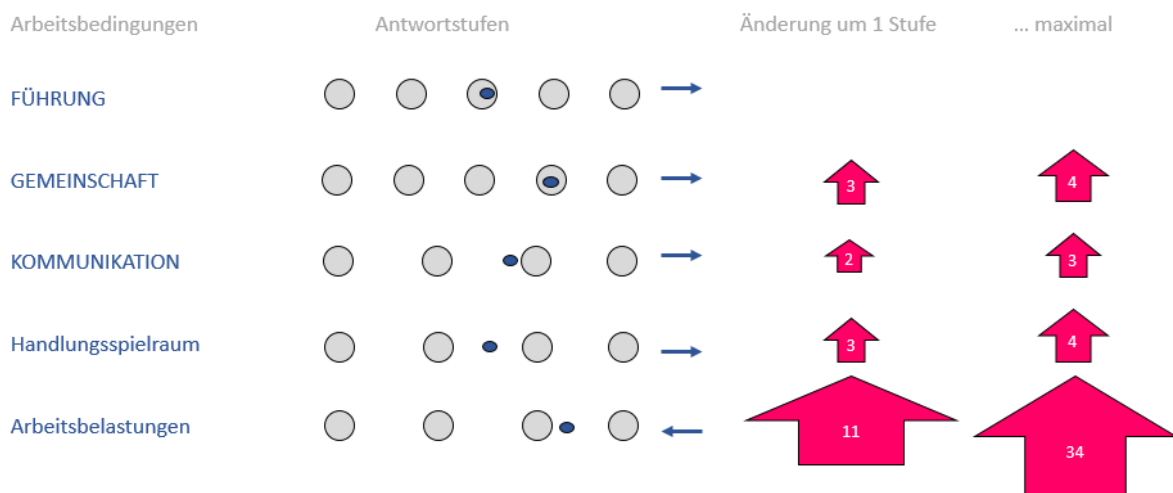


³ Für das Vorgehen und die statistischen Modelle im Einzelnen sei auf den Methodenbericht verwiesen.

Haupttreiber für **Arbeitsfähigkeit** (für GS)?



Haupttreiber für **Gesundheit** (für GS)?



Struktur des Rücklaufs

In die Auswertung fließen 1935 Personen bzw. 30% aller befragten Personen ein.

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto Anzahl	%	Rücklauf netto Anzahl	%
Berufsbildende Schulen	4970	1603	32%	1594	32%
Berufsschule (Teilzeit)		505		503	
Berufsschule Berufsvorbereitung		147		145	
Berufsschule BIK, DaZ		45		44	
Berufsfachschule		254		253	
Berufliche Schule, Berufl. Gymnasium		538		535	
Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule		114		114	
Förderzentren	2742	852	31%	847	31%
Förderzentrum Prävention		107		106	
Förderzentrum Integration		433		429	
Förderzentrum Unterricht Stammschule		312		312	
Gemeinschaftsschulen	9520	2671	28%	2664	28%
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I		2088		2085	
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II		583		579	
Grundschulen	6490	1942	30%	1935	30%
Grundschule Eingangsphase		1069		1067	
Grundschule Klassenstufe 3-4		873		868	
Gymnasien	6619	1965	30%	1953	30%
Gymnasium Sekundarstufe I		260		258	
Gymnasium Sekundarstufe II		1705		1695	
IQSH		29		28	
an einem anderen Ort		44		40	
Summe	30341	9106	30%	9061	30%

Anmerkungen: brutto = ohne Validitätsprüfung, netto = nach Prüfung auf Varianz, Ausfülldauer und Ernsthaftigkeit.

Die Ergebnisse sind sowohl insgesamt als auch nach Schulart als repräsentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein anzunehmen⁴:

- Das zentrale Argument dafür liefert der Strukturvergleich (siehe nachfolgende Tabelle). Repräsentativität ist gegeben, wenn die Struktur des Rücklaufs ähnlich ist wie die der befragten Grundgesamtheit. Die beobachtbaren Abweichungen sind als gering zu werten, so dass die Ergebnisse auch ohne Gewichtung repräsentativ sind.
- Vergleichbare Rücklaufquoten bei den Schularten.
- Wenige Abbrüche der Befragung.
- Wenige nicht verwertbare Fragebögen.
- Nahezu vollständig ausgefüllte Angaben zur Person.
- Wenig inhaltliche Kritik gegenüber den Ansprechpersonen.
- Wenige Ausfälle wegen technischer Zugangsbarrieren.

⁴ Im Einzelnen siehe dazu die Ausführungen im Methodenbericht.

		Grundgesamtheit	Rücklauf	Abweichung
GS		%	%	Δ
Geschlecht	männlich	9%	9%	0
	weiblich	91%	91%	0
Alter	bis 34 Jahre	12%	17%	5
	35 bis 54 Jahre	60%	55%	-5
	55 Jahre und älter	28%	27%	-1
Stundedeputat	bis unter 3/4	32%	37%	5
	3/4 und mehr	68%	63%	-5
Anstellungs- status	Beamtin/Beamter	86%	88%	2
	Beschäftigte/Beschäftigter	14%	12%	-2

Anmerkung: Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Methodenbericht; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig.

Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind folgende wesentlichen Limitationen zu beachten:

- Die Lehrkräfte sollten in der Befragung vor allem den Arbeitsort Schule bewerten, so dass sich die Interpretation auch auf diesen Teil der Tätigkeit beziehen muss.
- Die Ergebnisse können nach Schularten differenziert werden, so dass die entsprechenden Profile berücksichtigt werden sollten.
- Die Befragung hat orientierenden Charakter. Zwangsläufig bleiben dabei einige Themen unberücksichtigt oder werden nur skizziert.
- Die Befragung war so angelegt, dass die einzelne Schule nicht identifizierbar ist. Der Schluss von Schulart auf die einzelne Schule ist daher nicht ohne weiteres möglich.

Erweitertes Profil für FöZ

Förderzentren

Kernergebnisse

Beteiligung an der Befragung (Anzahl):

	FöZ Anzahl	MBWK.L Anzahl
Grundgesamtheit	2742	30341
Rücklauf	847	9061
Rücklaufquote	31%	30%

Status im Vergleich zu allen Befragten im Ressort:

- Die Arbeitsfähigkeit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Gesundheit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist durchschnittlich.
- Der Präsentismus ist unterdurchschnittlich (also günstiger).

Handlungsbedarf bei Arbeitsbedingungen:

	Kriterium absolut*	relativ**
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	<input type="radio"/>	
neue Aufgaben	<input type="radio"/>	
zusätzliche Aufgaben	<input type="radio"/>	
Störungen	<input type="radio"/>	
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung	<input type="radio"/>	
Informationsmangel		<input type="radio"/>
Aufgabenunklarheit		<input type="radio"/>
Konflikt Arbeit-Privates		
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause	<input type="radio"/>	
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

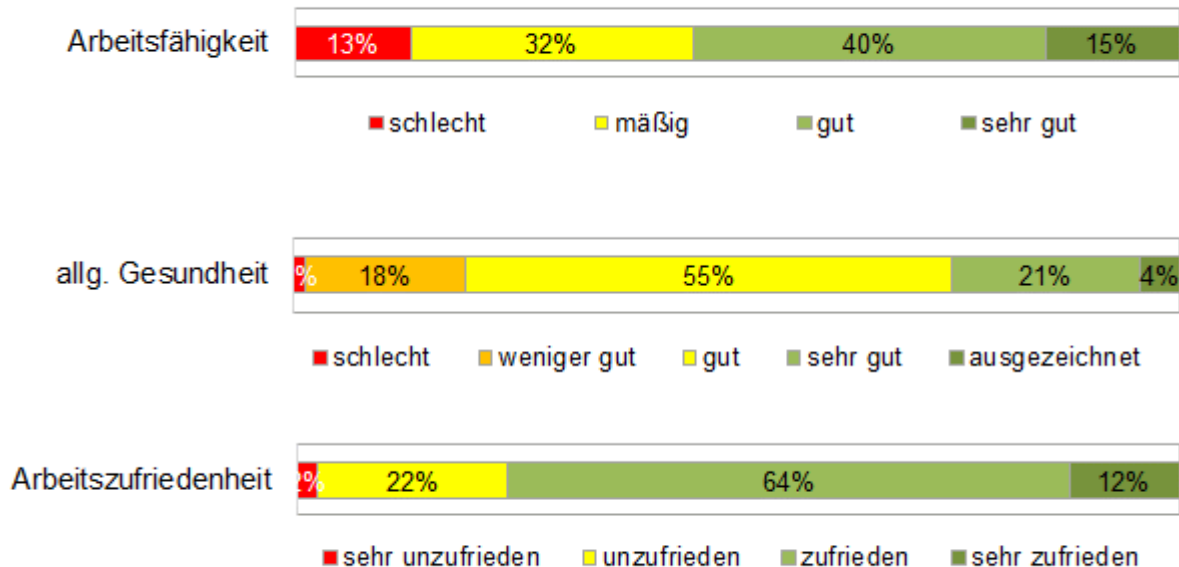
* absolut, d.h. mind. 30% der Befragten bewerten das Thema inhaltlich sehr ungünstig;

** relativ, d.h. die Abweichung zu mindestens einem internen Vergleichswert ist groß;

fett markierte Merkmale hängen sehr deutlich mit der Arbeitsfähigkeit zusammen.

Status absolut

Die Abbildungen zeigen den Status der Befragten zu Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Status für FöZ

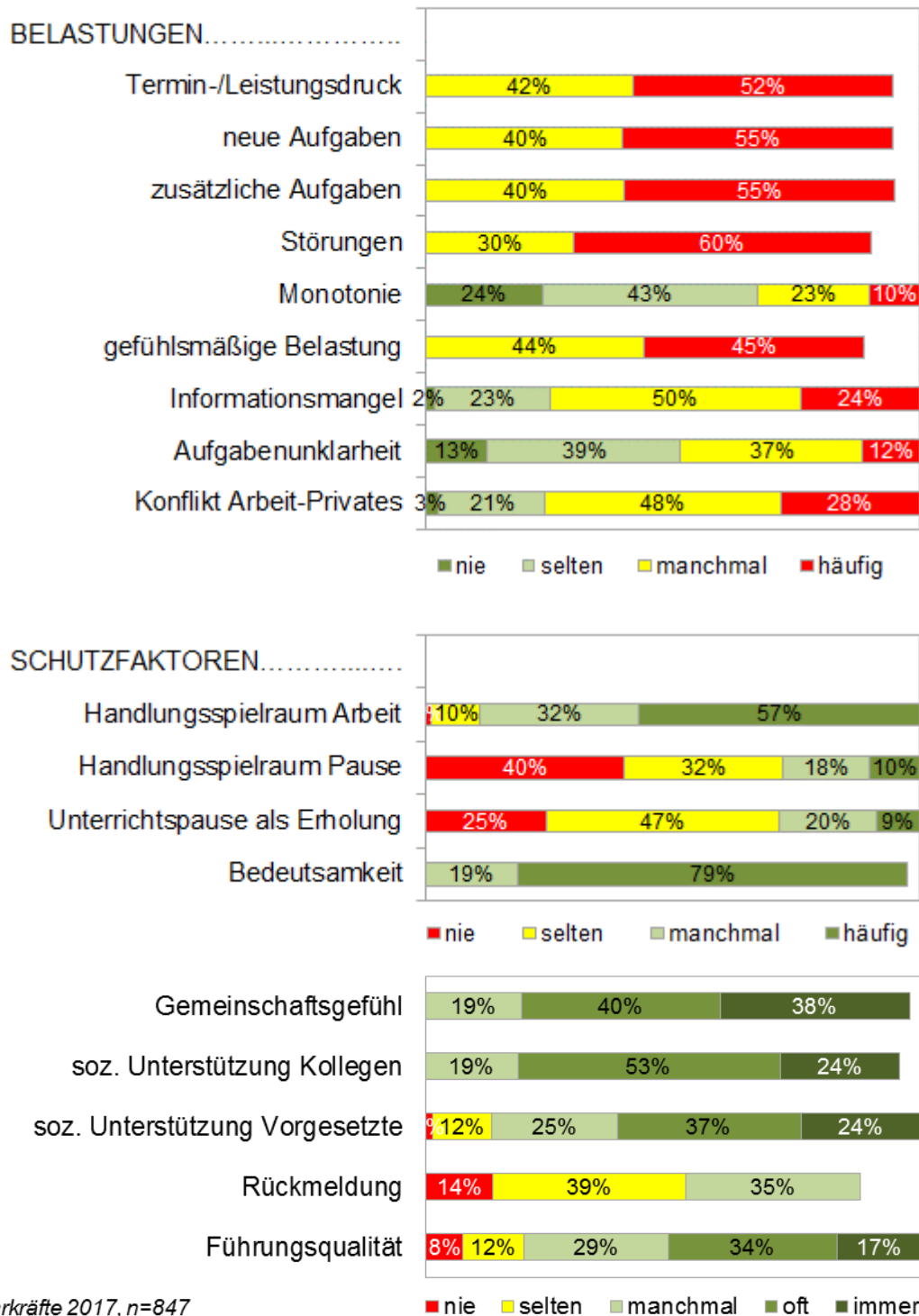
MBWK-Lehrkräfte 2017, n=847

Hinweis: aus Gründen der Anonymität sind einzelne Antwortkategorien ausgeblendet, wenn weniger als 10 Personen diese Antwortkategorie gewählt haben (betrifft dies nur eine Antwortkategorie, wird zusätzlich die mit der zweitgeringsten Häufigkeit ausgeblendet). Dies gilt auch für alle weiteren Abbildungen auf Basis von Häufigkeitsangaben. In den Darstellungen, die auf Mittelwerten beruhen (siehe unten das „Profil“), fließen diese Angaben aber mit ein.

Arbeitsbedingungen absolut

Die Abbildungen zeigen, wie die Befragten ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Hinweis: die Antwortkategorie „häufig“ ist bei den BELASTUNGEN negativ zu werten (daher rot gefärbt) und bei den SCHUTZFAKTOREN positiv zu werten (daher grün gefärbt).

Arbeitsbedingungen für FöZ

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=847

Abweichungen von Vergleichswerten (relativ)

Nun werden die Ergebnisse vergleichend dargestellt. Je deutlicher die Abweichungen von Vergleichswerten, desto deutlicher der Hinweis auf Handlungsbedarf. Dies ist schematisch als Ampel dargestellt (Schwellen siehe Methodenbericht):

rot bzw. **gelb** bzw. **grün** als großer bzw. geringer bzw. kein Handlungsbedarf.

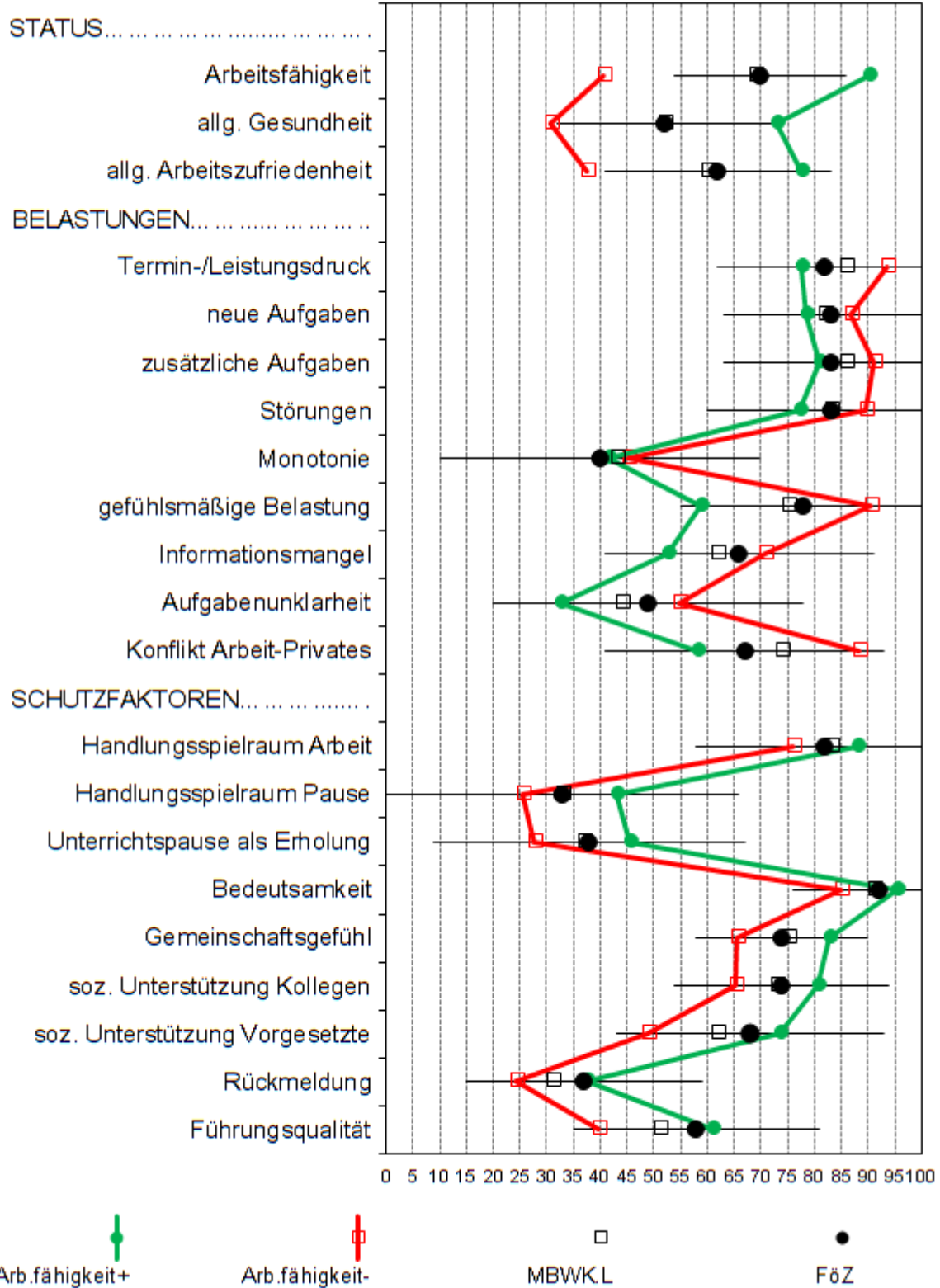
FöZ weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit	grün	gelb
allg. Gesundheit	grün	gelb
allg. Arbeitszufriedenheit	grün	gelb
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck	grün	grün
neue Aufgaben	grün	grün
zusätzliche Aufgaben	grün	grün
Störungen	grün	gelb
Monotonie	grün	grün
gefühlsmäßige Belastung	grün	gelb
Informationsmangel	grün	rot
Aufgabenunklarheit	gelb	rot
Konflikt Arbeit-Privates	grün	grün
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit	grün	gelb
Handlungsspielraum Pause	grün	gelb
Unterrichtspause als Erholung	grün	gelb
Bedeutsamkeit	grün	grün
Gemeinschaftsgefühl	grün	gelb
soz. Unterstützung Kollegen	grün	gelb
soz. Unterstützung Vorgesetzte	grün	grün
Rückmeldung	grün	grün
Führungsqualität	grün	grün

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von FöZ gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für FöZ kein Handlungsbedarf besteht.

Sofern die zugrunde liegenden Daten interessieren: die Abweichungen beruhen jeweils auf Mittelwerten, wie sie in folgender Abbildung „Profil“ ersichtlich sind¹.

¹ • Für jedes Merkmal sind die Mittelwerte dargestellt (= durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals, möglich sind Werte von 0 bis 100). Bei Status und Schutzfaktoren sind hohe Werte als günstig zu werten, bei Belastungen geringe Werte.
 • Für die betrachtete Organisationseinheit ist zusätzlich ein Maß für die Streuung dargestellt (Querlinie). Das ist die sog. Standardabweichung, die die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Mittelwert angibt: je länger die Linie, umso größer die Streuung.
 • Alle Vergleichswerte sind intern aus den Befragungsergebnissen entwickelt. Zum einen die hierarchisch höheren Organisationseinheiten; zum anderen die Antwortwerte von Personen aus dem Ressort, die eine sehr gute bzw. schlechte Arbeitsfähigkeit haben: Arb.fähigkeit+ („grün“) bzw. Arb.fähigkeit- („rot“). Optimal ist, wenn die betrachtete Organisationseinheit nahe an „grün“ ist.
 • Je weiter der Abstand von „grün“ und „rot“, umso deutlicher ist der Zusammenhang des Merkmals zur Arbeitsfähigkeit (umso größer ist das Potenzial von Maßnahmen bezüglich Arbeitsfähigkeit).

Profil für FöZ

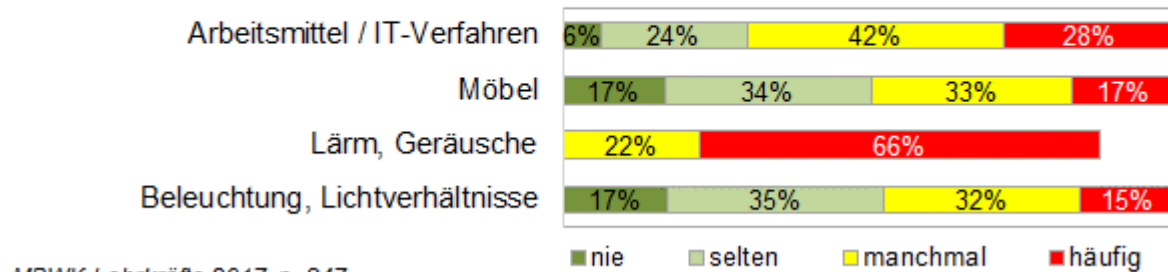


Anm.: MBWK-Lehrkräfte 2017; dargestellt sind Mittelwerte mit 0=Min bzw. 100=Max und für FöZ die Standardabweichung.

Zusatzfragen

Folgende weiteren Merkmale wurden erfragt².

Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für FöZ

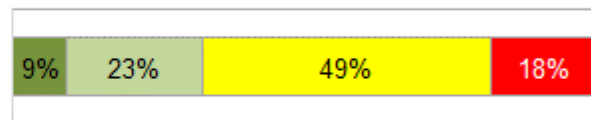


MBWK-Lehrkräfte 2017, n=847

Präsentismus für FöZ

Hatten Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen?

■ nein, niemals ■ ja, einmal ■ ja, zwei- bis fünfmal ■ ja, mehr als fünfmal



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=847

		Rücklauf FöZ %
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?	nein	46%
	ja	54%
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?	nein	43%
	ja	57%
Funktionsstelle	nein	73%
	ja	27%

Anmerkung: #NV = nicht verfügbar.

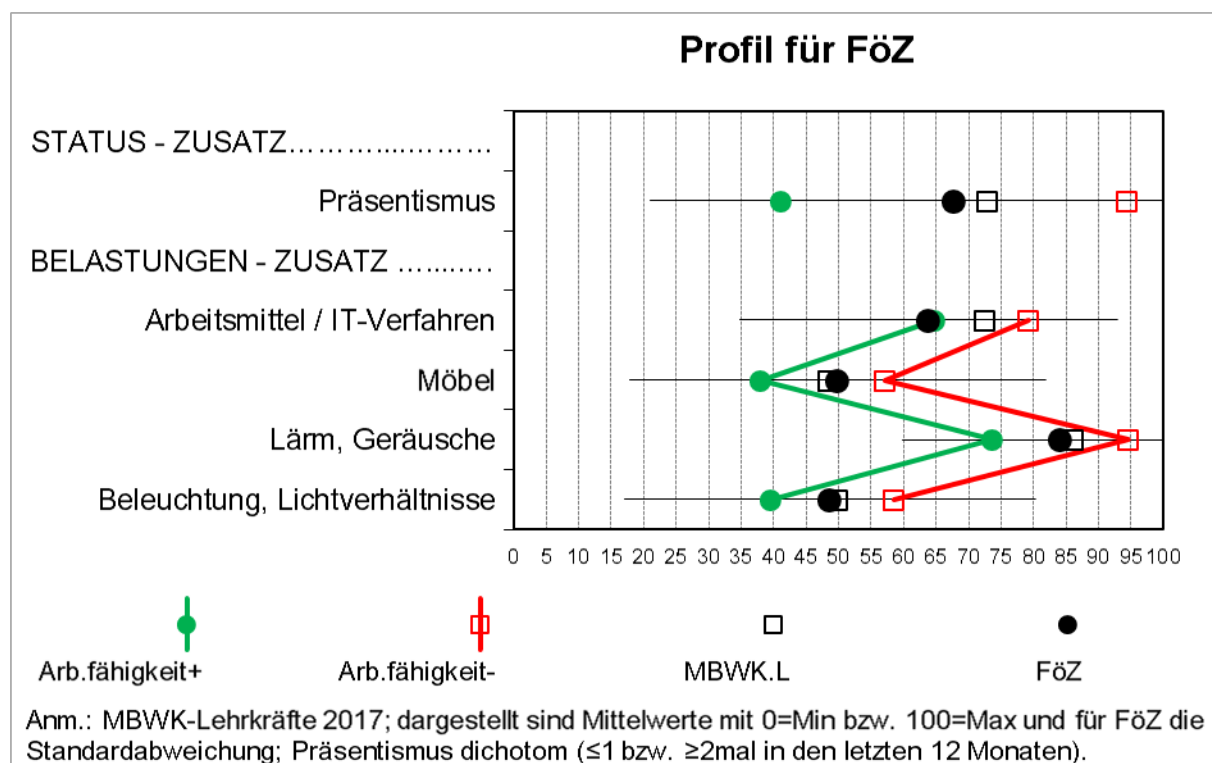
² als Zusatz zum Befragungsstandard aller Ressorts.

Beurteilung der Zusatzfragen (nach der Methode wie oben)

Zunächst im internen Vergleich:

FöZ weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS - ZUSATZ.....		
Präsentismus		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Sofern von Interesse die zugehörigen Werte:



Was sind Haupttreiber für den Status?

In einer erweiterten Analyse soll nachfolgend beantwortet werden, was die Haupttreiber für den Status sind. Haupttreiber für den Status meint: was sind die wesentlichen verursachenden Bedingungen für Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und allgemeine Gesundheit?

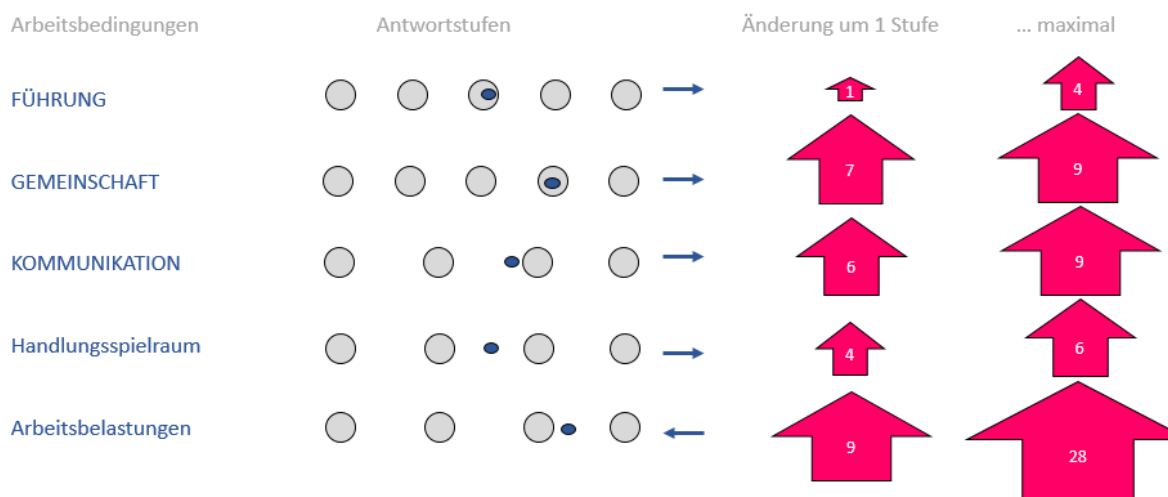
Im ersten Schritt wurden sämtliche Arbeitsbedingungen auf fünf Faktoren verdichtet: Führung, Gemeinschaftsgefühl, Kommunikation, Handlungsspielraum und Arbeitsbelastungen (die ersten drei hängen eng zusammen).

Im zweiten Schritt wurde das Potenzial ermitteln, wie sehr sich der Status verbessert, wenn durch Interventionen diese „fünf Faktoren“ verbessert werden.

Lesebeispiele für die folgenden Grafiken³:

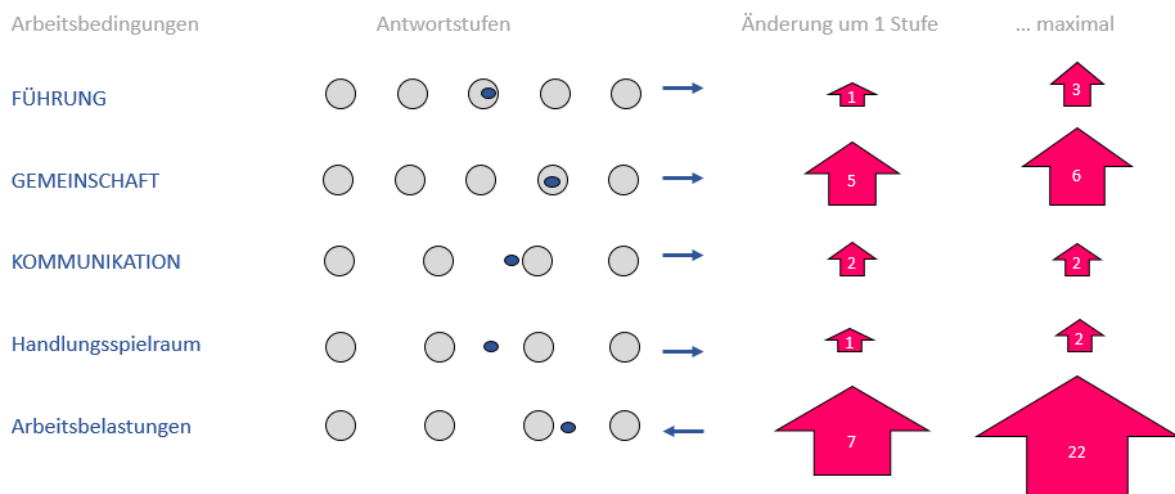
- Sämtliche Antworten können von 0 bis 100 variieren. Abgebildet sind die jeweiligen Mittelwerte der Faktoren („blauer Punkt“) bezüglich der vier bzw. fünf Antwortstufen („grauer Kreis“) sowie das Verbesserungspotenzial („rosa Pfeil“).
- Kann die Führung um eine Antwortstufe verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 1 Punkt. Kann die Führung maximal verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 4 Punkte.
- Da Führung, Gemeinschaftsgefühl und Kommunikation eng zusammenhängen, haben Interventionen durch die Kombination noch mehr Potenzial in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit: bei einer Steigerung jeweils um eine Antwortstufe etwa um 14 Punkte (1+7+6).

Haupttreiber für **Arbeitszufriedenheit** (für FöZ)?

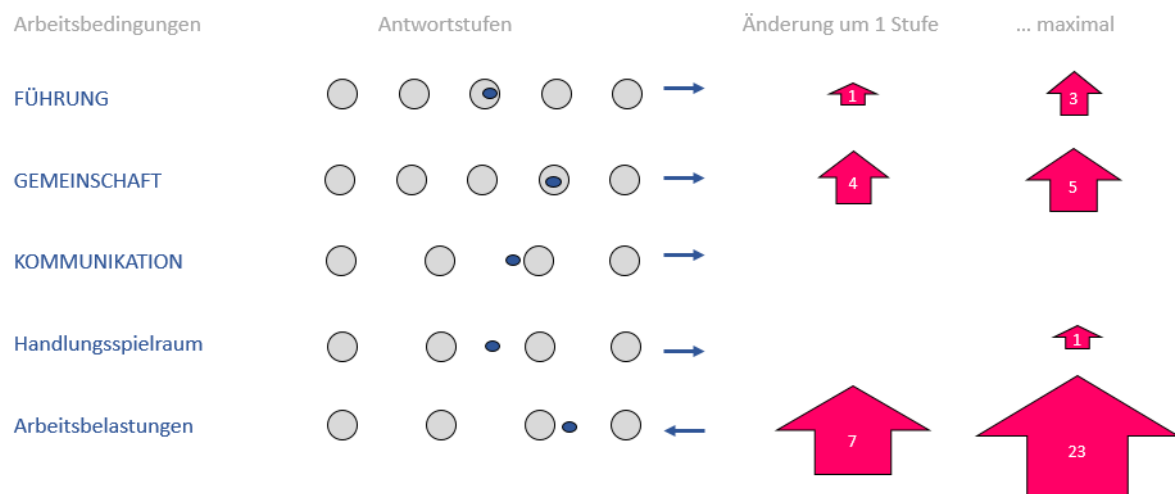


³ Für das Vorgehen und die statistischen Modelle im Einzelnen sei auf den Methodenbericht verwiesen.

Haupttreiber für **Arbeitsfähigkeit** (für FöZ)?



Haupttreiber für **Gesundheit** (für FöZ)?



Struktur des Rücklaufs

In die Auswertung fließen 847 Personen bzw. 31% aller befragten Personen ein.

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto Anzahl	%	Rücklauf netto Anzahl	%
Berufsbildende Schulen	4970	1603	32%	1594	32%
Berufsschule (Teilzeit)		505		503	
Berufsschule Berufsvorbereitung		147		145	
Berufsschule BIK, DaZ		45		44	
Berufsfachschule		254		253	
Berufliche Schule, Berufl. Gymnasium		538		535	
Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule		114		114	
Förderzentren	2742	852	31%	847	31%
Förderzentrum Prävention		107		106	
Förderzentrum Integration		433		429	
Förderzentrum Unterricht Stammschule		312		312	
Gemeinschaftsschulen	9520	2671	28%	2664	28%
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I		2088		2085	
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II		583		579	
Grundschulen	6490	1942	30%	1935	30%
Grundschule Eingangsphase		1069		1067	
Grundschule Klassenstufe 3-4		873		868	
Gymnasien	6619	1965	30%	1953	30%
Gymnasium Sekundarstufe I		260		258	
Gymnasium Sekundarstufe II		1705		1695	
IQSH		29		28	
an einem anderen Ort		44		40	
Summe	30341	9106	30%	9061	30%

Anmerkungen: brutto = ohne Validitätsprüfung, netto = nach Prüfung auf Varianz, Ausfülldauer und Ernsthaftigkeit.

Die Ergebnisse sind sowohl insgesamt als auch nach Schulart als repräsentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein anzunehmen⁴:

- Das zentrale Argument dafür liefert der Strukturvergleich (siehe nachfolgende Tabelle). Repräsentativität ist gegeben, wenn die Struktur des Rücklaufs ähnlich ist wie die der befragten Grundgesamtheit. Die beobachtbaren Abweichungen sind als gering zu werten, so dass die Ergebnisse auch ohne Gewichtung repräsentativ sind.
- Vergleichbare Rücklaufquoten bei den Schularten.
- Wenige Abbrüche der Befragung.
- Wenige nicht verwertbare Fragebögen.
- Nahezu vollständig ausgefüllte Angaben zur Person.
- Wenig inhaltliche Kritik gegenüber den Ansprechpersonen.
- Wenige Ausfälle wegen technischer Zugangsbarrieren.

⁴ Im Einzelnen siehe dazu die Ausführungen im Methodenbericht.

		Grundgesamtheit	Rücklauf	Abweichung
FöZ		%	%	Δ
Geschlecht	männlich	18%	20%	2
	weiblich	82%	80%	-2
Alter	bis 34 Jahre	10%	15%	5
	35 bis 54 Jahre	55%	53%	-2
	55 Jahre und älter	35%	32%	-3
Stundedeputat	bis unter 3/4	26%	25%	-1
	3/4 und mehr	74%	75%	1
Anstellungs- status	Beamtin/Beamter	80%	87%	7
	Beschäftigte/Beschäftigter	20%	13%	-7

Anmerkung: Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Methodenbericht; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig.

Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind folgende wesentlichen Limitationen zu beachten:

- Die Lehrkräfte sollten in der Befragung vor allem den Arbeitsort Schule bewerten, so dass sich die Interpretation auch auf diesen Teil der Tätigkeit beziehen muss.
- Die Ergebnisse können nach Schularten differenziert werden, so dass die entsprechenden Profile berücksichtigt werden sollten.
- Die Befragung hat orientierenden Charakter. Zwangsläufig bleiben dabei einige Themen unberücksichtigt oder werden nur skizziert.
- Die Befragung war so angelegt, dass die einzelne Schule nicht identifizierbar ist. Der Schluss von Schulart auf die einzelne Schule ist daher nicht ohne weiteres möglich.

Erweitertes Profil für Gym

Gymnasien

Kernergebnisse

Beteiligung an der Befragung (Anzahl):

	Gym Anzahl	MBWK.L Anzahl
Grundgesamtheit	6619	30341
Rücklauf	1953	9061
Rücklaufquote	30%	30%

Status im Vergleich zu allen Befragten im Ressort:

- Die Arbeitsfähigkeit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Gesundheit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist durchschnittlich.
- Der Präsentismus ist durchschnittlich.

Handlungsbedarf bei Arbeitsbedingungen:

	Kriterium absolut*	relativ**
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neue Aufgaben	<input type="radio"/>	
zusätzliche Aufgaben	<input type="radio"/>	
Störungen	<input type="radio"/>	
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung	<input type="radio"/>	
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause		
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möbel		
Lärm, Geräusche	<input type="radio"/>	
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

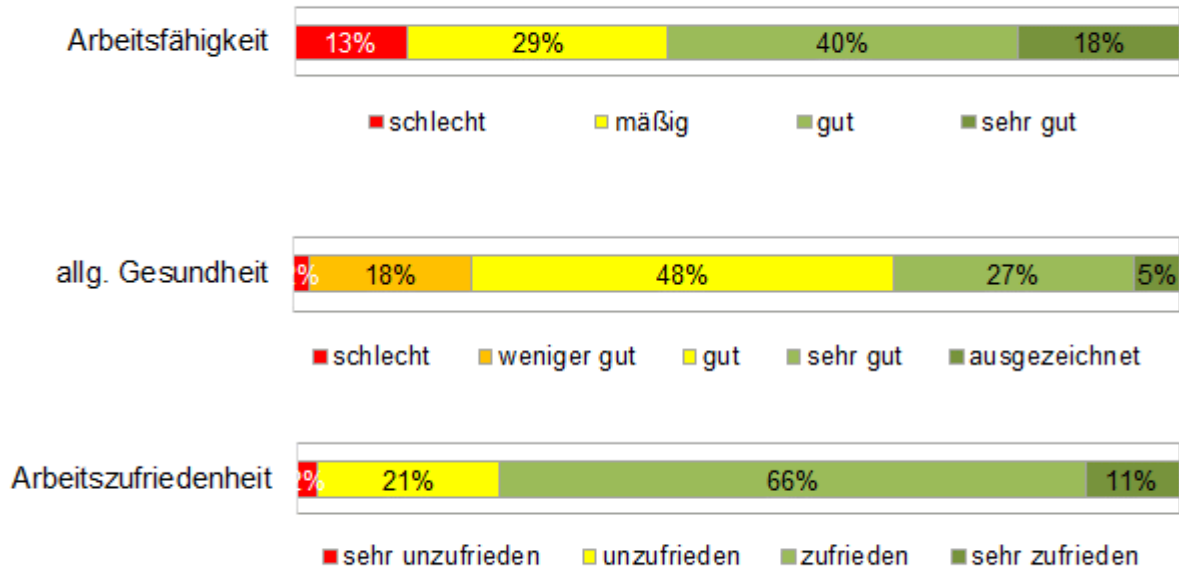
* absolut, d.h. mind. 30% der Befragten bewerten das Thema inhaltlich sehr ungünstig;

** relativ, d.h. die Abweichung zu mindestens einem internen Vergleichswert ist groß;

fett markierte Merkmale hängen sehr deutlich mit der Arbeitsfähigkeit zusammen.

Status absolut

Die Abbildungen zeigen den Status der Befragten zu Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Status für Gym

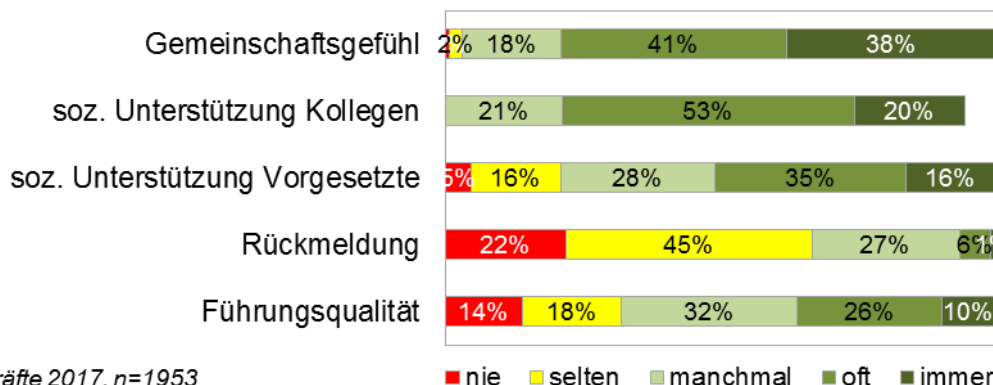
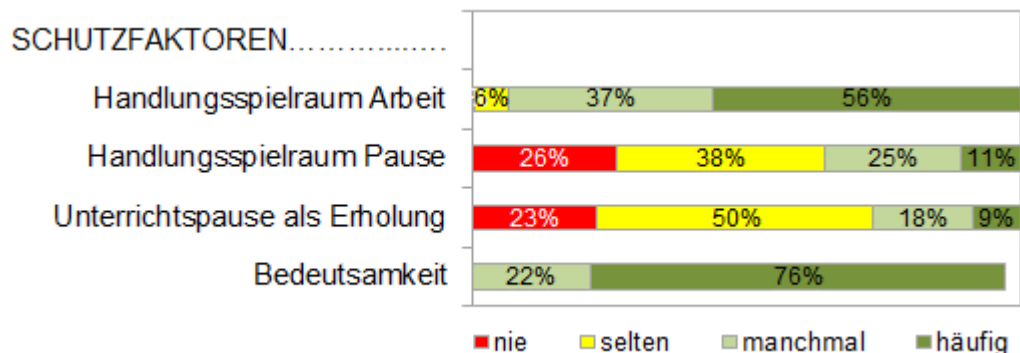
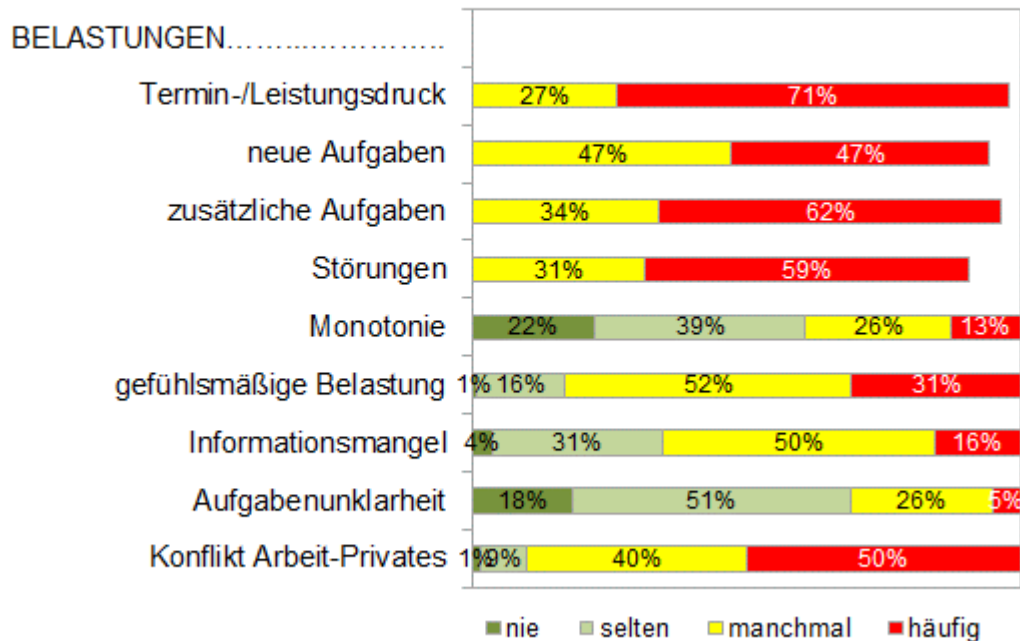
MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1953

Hinweis: aus Gründen der Anonymität sind einzelne Antwortkategorien ausgeblendet, wenn weniger als 10 Personen diese Antwortkategorie gewählt haben (betrifft dies nur eine Antwortkategorie, wird zusätzlich die mit der zweitgeringsten Häufigkeit ausgeblendet). Dies gilt auch für alle weiteren Abbildungen auf Basis von Häufigkeitsangaben. In den Darstellungen, die auf Mittelwerten beruhen (siehe unten das „Profil“), fließen diese Angaben aber mit ein.

Arbeitsbedingungen absolut

Die Abbildungen zeigen, wie die Befragten ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Hinweis: die Antwortkategorie „häufig“ ist bei den BELASTUNGEN negativ zu werten (daher rot gefärbt) und bei den SCHUTZFAKTOREN positiv zu werten (daher grün gefärbt).

Arbeitsbedingungen für Gym

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1953

Abweichungen von Vergleichswerten (relativ)

Nun werden die Ergebnisse vergleichend dargestellt. Je deutlicher die Abweichungen von Vergleichswerten, desto deutlicher der Hinweis auf Handlungsbedarf. Dies ist schematisch als Ampel dargestellt (Schwellen siehe Methodenbericht):

rot bzw. **gelb** bzw. **grün** als großer bzw. geringer bzw. kein Handlungsbedarf.

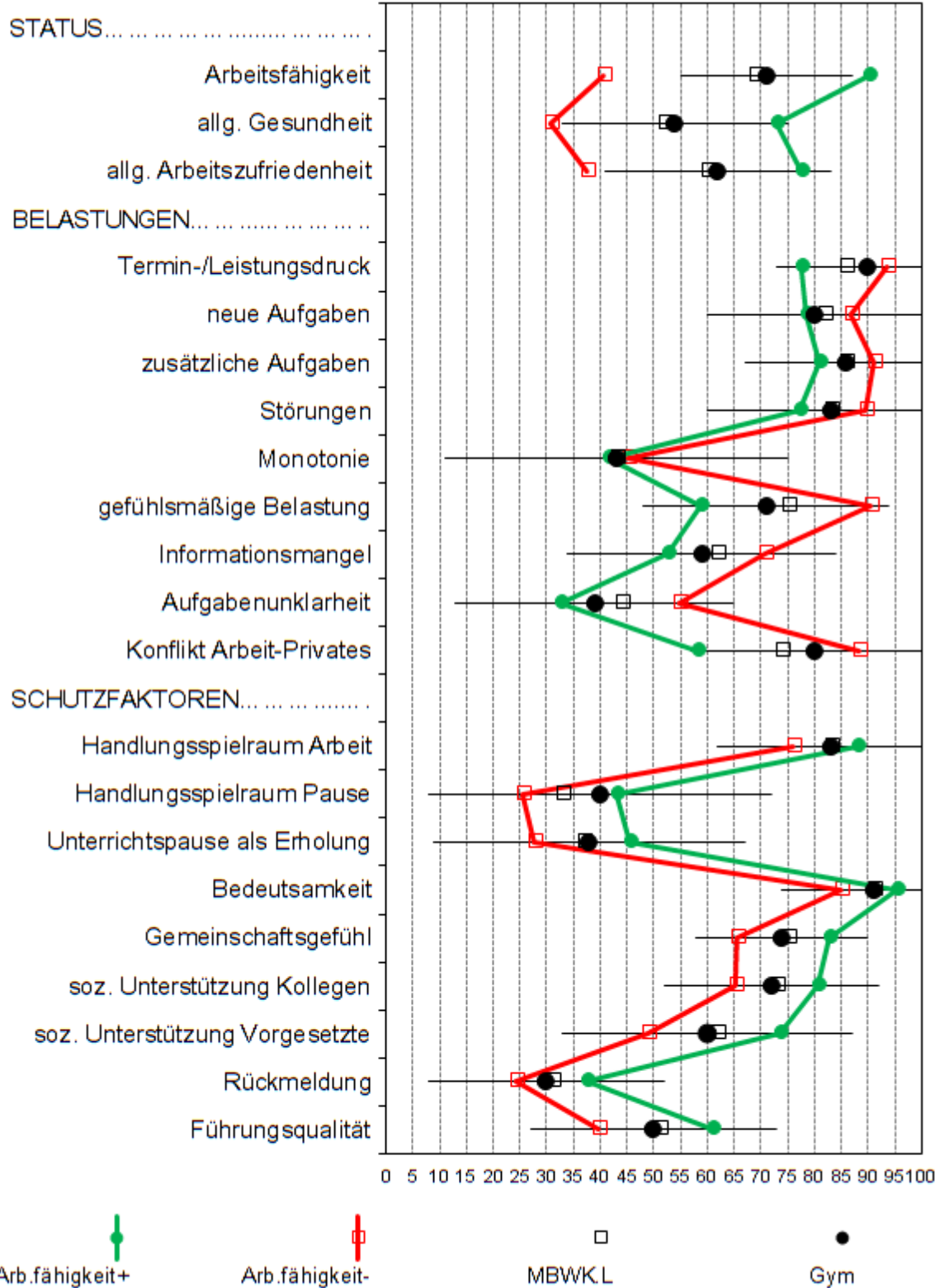
Gym weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS.....		
Arbeitsfähigkeit	grün	gelb
allg. Gesundheit	grün	gelb
allg. Arbeitszufriedenheit	grün	gelb
BELASTUNGEN.....		
Termin-/Leistungsdruck	grün	rot
neue Aufgaben	grün	grün
zusätzliche Aufgaben	grün	gelb
Störungen	grün	gelb
Monotonie	grün	grün
gefühlsmäßige Belastung	grün	gelb
Informationsmangel	grün	gelb
Aufgabenunklarheit	grün	grün
Konflikt Arbeit-Privates	gelb	rot
SCHUTZFAKTOREN.....		
Handlungsspielraum Arbeit	grün	grün
Handlungsspielraum Pause	grün	grün
Unterrichtspause als Erholung	grün	gelb
Bedeutsamkeit	grün	grün
Gemeinschaftsgefühl	grün	gelb
soz. Unterstützung Kollegen	grün	gelb
soz. Unterstützung Vorgesetzte	grün	gelb
Rückmeldung	grün	gelb
Führungsqualität	grün	gelb

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von Gym gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für Gym kein Handlungsbedarf besteht.

Sofern die zugrunde liegenden Daten interessieren: die Abweichungen beruhen jeweils auf Mittelwerten, wie sie in folgender Abbildung „Profil“ ersichtlich sind¹.

¹ • Für jedes Merkmal sind die Mittelwerte dargestellt (= durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals, möglich sind Werte von 0 bis 100). Bei Status und Schutzfaktoren sind hohe Werte als günstig zu werten, bei Belastungen geringe Werte.
 • Für die betrachtete Organisationseinheit ist zusätzlich ein Maß für die Streuung dargestellt (Querlinie). Das ist die sog. Standardabweichung, die die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Mittelwert angibt: je länger die Linie, umso größer die Streuung.
 • Alle Vergleichswerte sind intern aus den Befragungsergebnissen entwickelt. Zum einen die hierarchisch höheren Organisationseinheiten; zum anderen die Antwortwerte von Personen aus dem Ressort, die eine sehr gute bzw. schlechte Arbeitsfähigkeit haben: Arb.fähigkeit+ („grün“) bzw. Arb.fähigkeit- („rot“). Optimal ist, wenn die betrachtete Organisationseinheit nahe an „grün“ ist.
 • Je weiter der Abstand von „grün“ und „rot“, umso deutlicher ist der Zusammenhang des Merkmals zur Arbeitsfähigkeit (umso größer ist das Potenzial von Maßnahmen bezüglich Arbeitsfähigkeit).

Profil für Gym

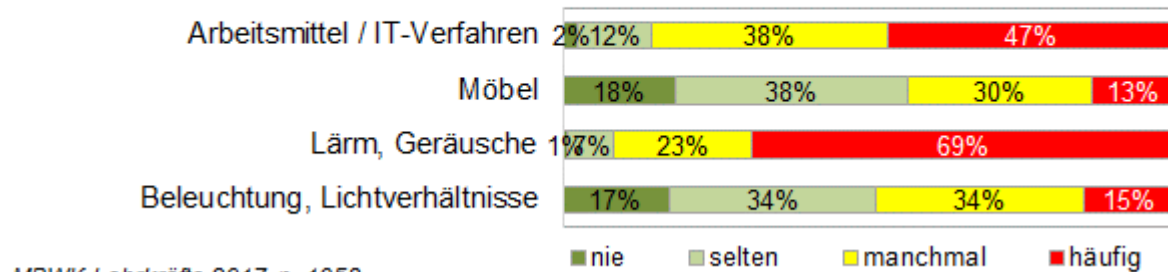


Anm.: MBWK-Lehrkräfte 2017; dargestellt sind Mittelwerte mit 0=Min bzw. 100=Max und für Gym die Standardabweichung.

Zusatzfragen

Folgende weiteren Merkmale wurden erfragt².

Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für Gym



Präsentismus für Gym

Hatten Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen?

■ nein, niemals ■ ja, einmal ■ ja, zwei- bis fünfmal ■ ja, mehr als fünfmal

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1953

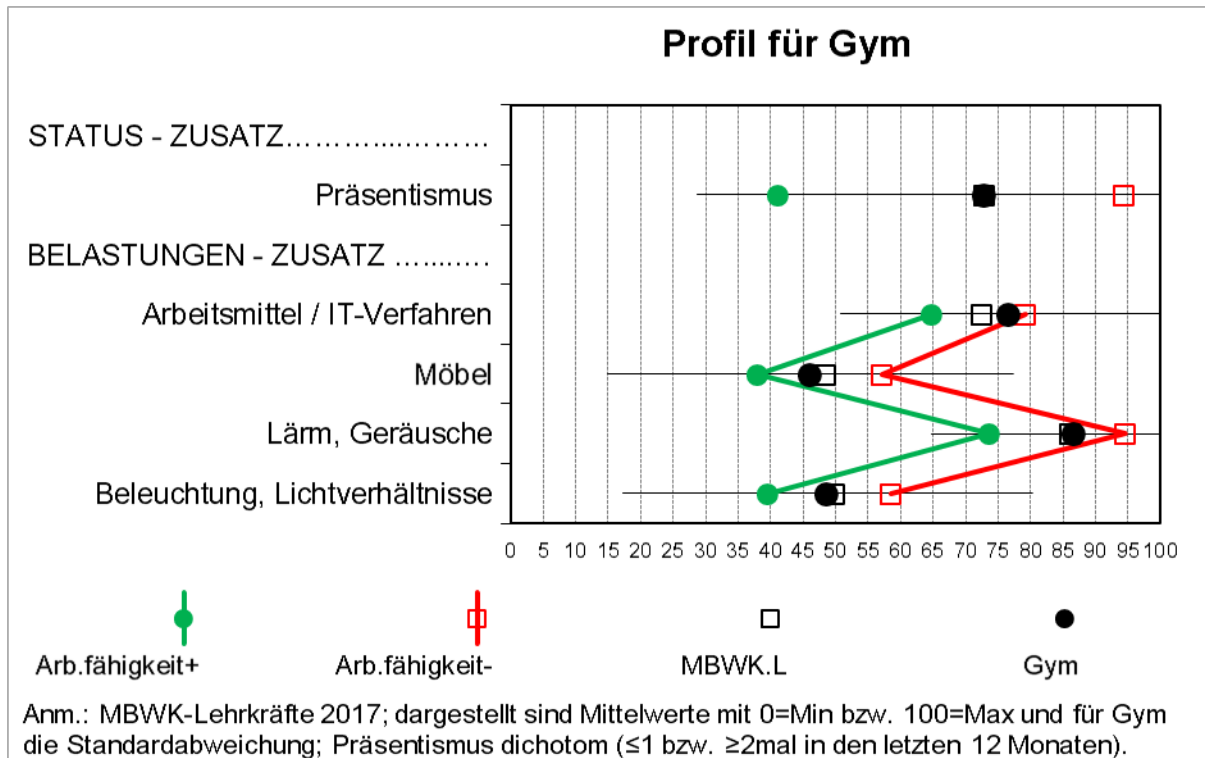
		Rücklauf Gym %
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?	nein	95%
	ja	5%
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?	nein	91%
	ja	9%
Funktionsstelle	nein	78%
	ja	22%

Anmerkung: #NV = nicht verfügbar.

² als Zusatz zum Befragungsstandard aller Ressorts.

Beurteilung der Zusatzfragen (nach der Methode wie oben)

Zunächst im internen Vergleich:



Sofern von Interesse die zugehörigen Werte:

Gym		
weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS - ZUSATZ.....		
Präsentismus		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Was sind Haupttreiber für den Status?

In einer erweiterten Analyse soll nachfolgend beantwortet werden, was die Haupttreiber für den Status sind. Haupttreiber für den Status meint: was sind die wesentlichen verursachenden Bedingungen für Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und allgemeine Gesundheit?

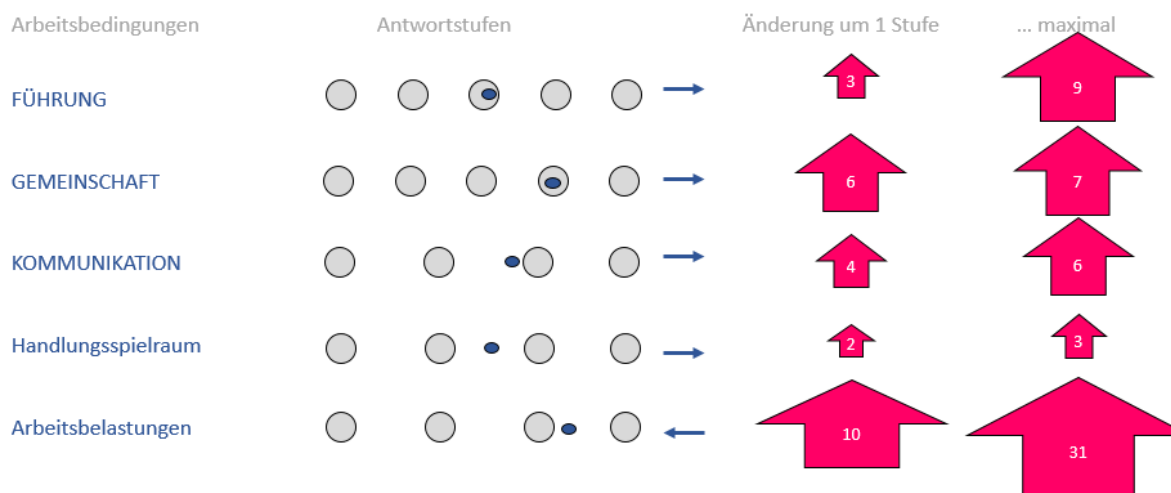
Im ersten Schritt wurden sämtliche Arbeitsbedingungen auf fünf Faktoren verdichtet: Führung, Gemeinschaftsgefühl, Kommunikation, Handlungsspielraum und Arbeitsbelastungen (die ersten drei hängen eng zusammen).

Im zweiten Schritt wurde das Potenzial ermitteln, wie sehr sich der Status verbessert, wenn durch Interventionen diese „fünf Faktoren“ verbessert werden.

Lesebeispiele für die folgenden Grafiken³:

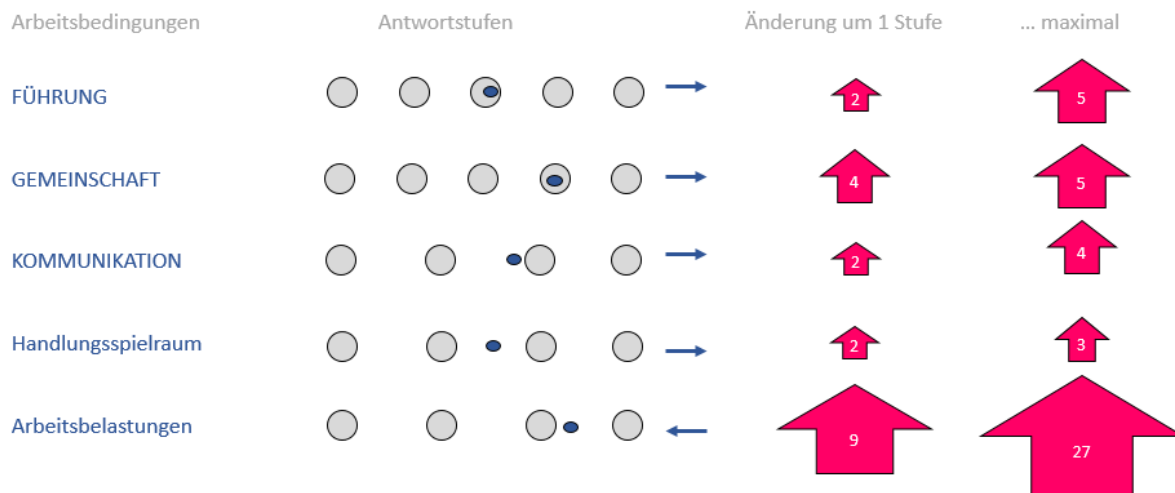
- Sämtliche Antworten können von 0 bis 100 variieren. Abgebildet sind die jeweiligen Mittelwerte der Faktoren („blauer Punkt“) bezüglich der vier bzw. fünf Antwortstufen („grauer Kreis“) sowie das Verbesserungspotenzial („rosa Pfeil“).
- Kann die Führung um eine Antwortstufe verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 3 Punkte. Kann die Führung maximal verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 9 Punkte.
- Da Führung, Gemeinschaftsgefühl und Kommunikation eng zusammenhängen, haben Interventionen durch die Kombination noch mehr Potenzial in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit: bei einer Steigerung jeweils um eine Antwortstufe etwa um 13 Punkte (3+6+4).

Haupttreiber für **Arbeitszufriedenheit** (für Gym)?

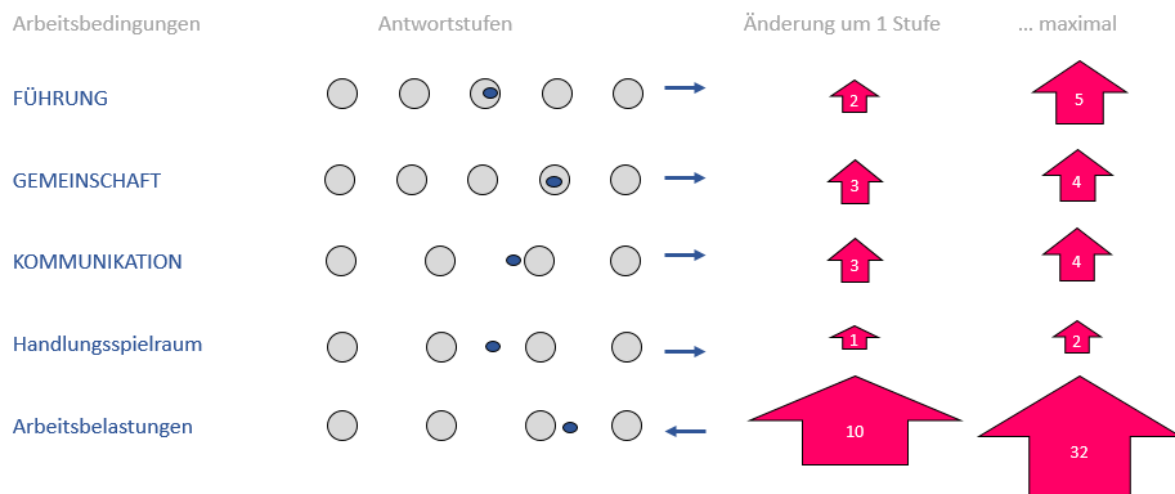


³ Für das Vorgehen und die statistischen Modelle im Einzelnen sei auf den Methodenbericht verwiesen.

Haupttreiber für **Arbeitsfähigkeit** (für Gym)?



Haupttreiber für **Gesundheit** (für Gym)?



Struktur des Rücklaufs

In die Auswertung fließen 1953 Personen bzw. 30% aller befragten Personen ein.

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto Anzahl	%	Rücklauf netto Anzahl	%
Berufsbildende Schulen	4970	1603	32%	1594	32%
Berufsschule (Teilzeit)		505		503	
Berufsschule Berufsvorbereitung		147		145	
Berufsschule BIK, DaZ		45		44	
Berufsfachschule		254		253	
Berufliche Schule, Berufl. Gymnasium		538		535	
Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule		114		114	
Förderzentren	2742	852	31%	847	31%
Förderzentrum Prävention		107		106	
Förderzentrum Integration		433		429	
Förderzentrum Unterricht Stammschule		312		312	
Gemeinschaftsschulen	9520	2671	28%	2664	28%
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I		2088		2085	
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II		583		579	
Grundschulen	6490	1942	30%	1935	30%
Grundschule Eingangsphase		1069		1067	
Grundschule Klassenstufe 3-4		873		868	
Gymnasien	6619	1965	30%	1953	30%
Gymnasium Sekundarstufe I		260		258	
Gymnasium Sekundarstufe II		1705		1695	
IQSH		29		28	
an einem anderen Ort		44		40	
Summe	30341	9106	30%	9061	30%

Anmerkungen: brutto = ohne Validitätsprüfung, netto = nach Prüfung auf Varianz, Ausfülldauer und Ernsthaftigkeit.

Die Ergebnisse sind sowohl insgesamt als auch nach Schulart als repräsentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein anzunehmen⁴:

- Das zentrale Argument dafür liefert der Strukturvergleich (siehe nachfolgende Tabelle). Repräsentativität ist gegeben, wenn die Struktur des Rücklaufs ähnlich ist wie die der befragten Grundgesamtheit. Die beobachtbaren Abweichungen sind als gering zu werten, so dass die Ergebnisse auch ohne Gewichtung repräsentativ sind.
- Vergleichbare Rücklaufquoten bei den Schularten.
- Wenige Abbrüche der Befragung.
- Wenige nicht verwertbare Fragebögen.
- Nahezu vollständig ausgefüllte Angaben zur Person.
- Wenig inhaltliche Kritik gegenüber den Ansprechpersonen.
- Wenige Ausfälle wegen technischer Zugangsbarrieren.

⁴ Im Einzelnen siehe dazu die Ausführungen im Methodenbericht.

		Grundgesamtheit	Rücklauf	Abweichung
Gym		%	%	Δ
Geschlecht	männlich	39%	40%	1
	weiblich	61%	60%	-1
Alter	bis 34 Jahre	14%	19%	5
	35 bis 54 Jahre	60%	58%	-2
	55 Jahre und älter	26%	23%	-3
Stundedeputat	bis unter 3/4	29%	26%	-3
	3/4 und mehr	71%	74%	3
Anstellungs- status	Beamtin/Beamter	91%	94%	3
	Beschäftigte/Beschäftigter	9%	6%	-3

Anmerkung: Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Methodenbericht; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig.

Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind folgende wesentlichen Limitationen zu beachten:

- Die Lehrkräfte sollten in der Befragung vor allem den Arbeitsort Schule bewerten, so dass sich die Interpretation auch auf diesen Teil der Tätigkeit beziehen muss.
- Die Ergebnisse können nach Schularten differenziert werden, so dass die entsprechenden Profile berücksichtigt werden sollten.
- Die Befragung hat orientierenden Charakter. Zwangsläufig bleiben dabei einige Themen unberücksichtigt oder werden nur skizziert.
- Die Befragung war so angelegt, dass die einzelne Schule nicht identifizierbar ist. Der Schluss von Schulart auf die einzelne Schule ist daher nicht ohne weiteres möglich.

Erweitertes Profil für GemS

Gemeinschaftsschulen

Kernergebnisse

Beteiligung an der Befragung (Anzahl):

	GemS Anzahl	MBWK.L Anzahl
Grundgesamtheit	9520	30341
Rücklauf	2664	9061
Rücklaufquote	28%	30%

Status im Vergleich zu allen Befragten im Ressort:

- Die Arbeitsfähigkeit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Gesundheit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist durchschnittlich.
- Der Präsentismus ist durchschnittlich.

Handlungsbedarf bei Arbeitsbedingungen:

	Kriterium absolut*	relativ**
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	<input type="radio"/>	
neue Aufgaben	<input type="radio"/>	
zusätzliche Aufgaben	<input type="radio"/>	
Störungen	<input type="radio"/>	
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung	<input type="radio"/>	
Informationsmangel		<input type="radio"/>
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates	<input type="radio"/>	
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möbel		
Lärm, Geräusche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

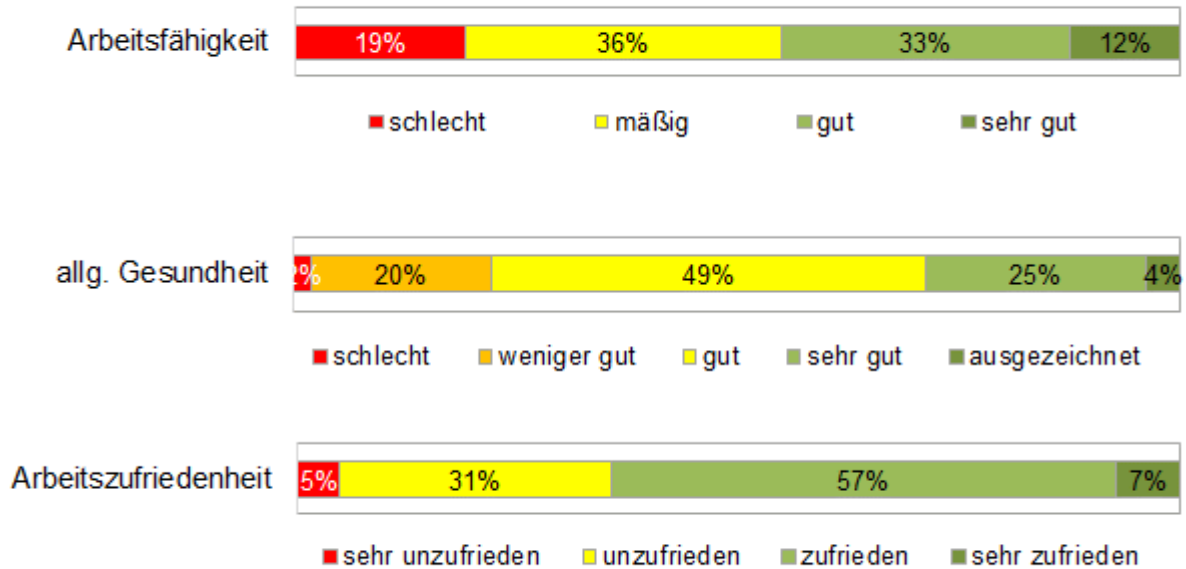
* absolut, d.h. mind. 30% der Befragten bewerten das Thema inhaltlich sehr ungünstig;

** relativ, d.h. die Abweichung zu mindestens einem internen Vergleichswert ist groß;

fett markierte Merkmale hängen sehr deutlich mit der Arbeitsfähigkeit zusammen.

Status absolut

Die Abbildungen zeigen den Status der Befragten zu Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Status für GemS

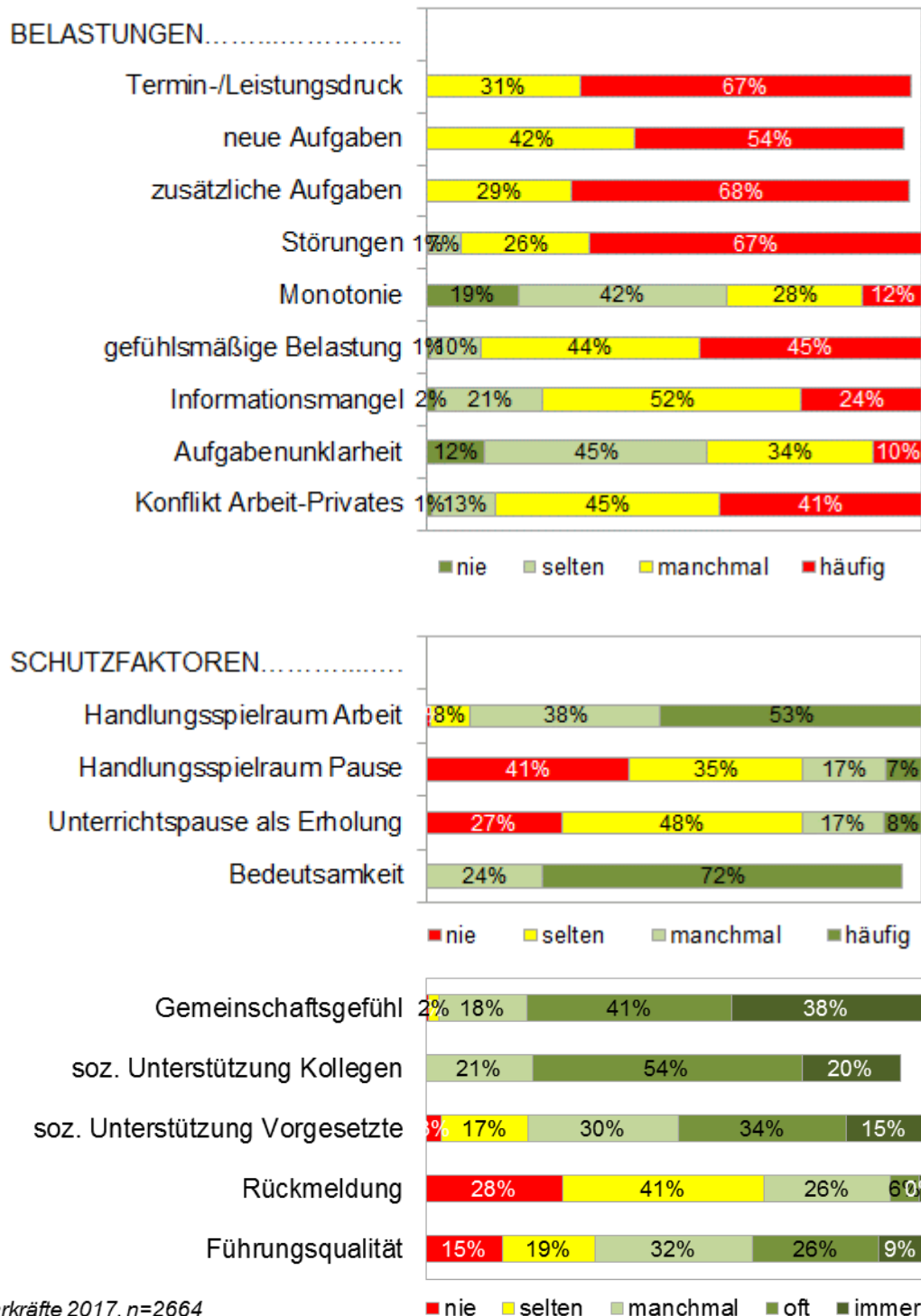
MBWK-Lehrkräfte 2017, n=2664

Hinweis: aus Gründen der Anonymität sind einzelne Antwortkategorien ausgeblendet, wenn weniger als 10 Personen diese Antwortkategorie gewählt haben (betrifft dies nur eine Antwortkategorie, wird zusätzlich die mit der zweitgeringsten Häufigkeit ausgeblendet). Dies gilt auch für alle weiteren Abbildungen auf Basis von Häufigkeitsangaben. In den Darstellungen, die auf Mittelwerten beruhen (siehe unten das „Profil“), fließen diese Angaben aber mit ein.

Arbeitsbedingungen absolut

Die Abbildungen zeigen, wie die Befragten ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Hinweis: die Antwortkategorie „häufig“ ist bei den BELASTUNGEN negativ zu werten (daher rot gefärbt) und bei den SCHUTZFAKTOREN positiv zu werten (daher grün gefärbt).

Arbeitsbedingungen für GemS

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=2664

Abweichungen von Vergleichswerten (relativ)

Nun werden die Ergebnisse vergleichend dargestellt. Je deutlicher die Abweichungen von Vergleichswerten, desto deutlicher der Hinweis auf Handlungsbedarf. Dies ist schematisch als Ampel dargestellt (Schwellen siehe Methodenbericht):

rot bzw. **gelb** bzw. **grün** als großer bzw. geringer bzw. kein Handlungsbedarf.

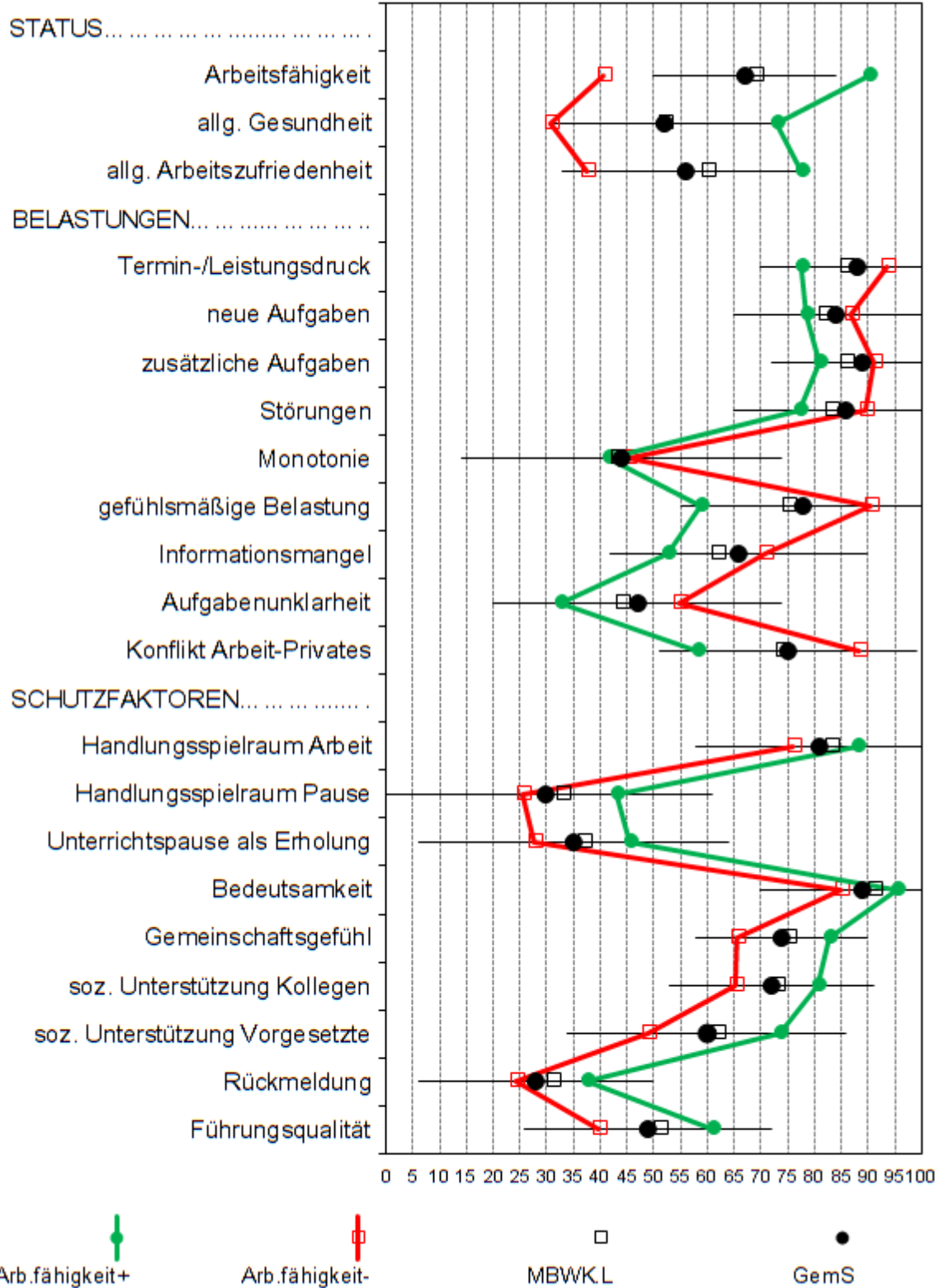
GemS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS		
Arbeitsfähigkeit	grün	gelb
allg. Gesundheit	grün	gelb
allg. Arbeitszufriedenheit	grün	gelb
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	grün	gelb
neue Aufgaben	grün	gelb
zusätzliche Aufgaben	grün	gelb
Störungen	grün	gelb
Monotonie	grün	grün
gefühlsmäßige Belastung	grün	gelb
Informationsmangel	grün	rot
Aufgabenunklarheit	grün	gelb
Konflikt Arbeit-Privates	grün	gelb
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit	grün	gelb
Handlungsspielraum Pause	grün	rot
Unterrichtspause als Erholung	grün	gelb
Bedeutsamkeit	grün	gelb
Gemeinschaftsgefühl	grün	gelb
soz. Unterstützung Kollegen	grün	gelb
soz. Unterstützung Vorgesetzte	grün	gelb
Rückmeldung	grün	gelb
Führungsqualität	grün	gelb

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von GemS gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für GemS kein Handlungsbedarf besteht.

Sofern die zugrunde liegenden Daten interessieren: die Abweichungen beruhen jeweils auf Mittelwerten, wie sie in folgender Abbildung „Profil“ ersichtlich sind¹.

¹ • Für jedes Merkmal sind die Mittelwerte dargestellt (= durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals, möglich sind Werte von 0 bis 100). Bei Status und Schutzfaktoren sind hohe Werte als günstig zu werten, bei Belastungen geringe Werte.
 • Für die betrachtete Organisationseinheit ist zusätzlich ein Maß für die Streuung dargestellt (Querlinie). Das ist die sog. Standardabweichung, die die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Mittelwert angibt: je länger die Linie, umso größer die Streuung.
 • Alle Vergleichswerte sind intern aus den Befragungsergebnissen entwickelt. Zum einen die hierarchisch höheren Organisationseinheiten; zum anderen die Antwortwerte von Personen aus dem Ressort, die eine sehr gute bzw. schlechte Arbeitsfähigkeit haben: Arb.fähigkeit+ („grün“) bzw. Arb.fähigkeit- („rot“). Optimal ist, wenn die betrachtete Organisationseinheit nahe an „grün“ ist.
 • Je weiter der Abstand von „grün“ und „rot“, umso deutlicher ist der Zusammenhang des Merkmals zur Arbeitsfähigkeit (umso größer ist das Potenzial von Maßnahmen bezüglich Arbeitsfähigkeit).

Profil für GemS

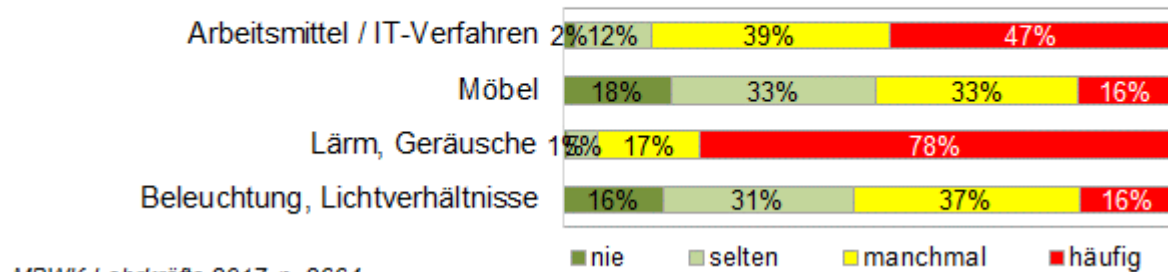


Anm.: MBWK-Lehrkräfte 2017; dargestellt sind Mittelwerte mit 0=Min bzw. 100=Max und für GemS die Standardabweichung.

Zusatzfragen

Folgende weiteren Merkmale wurden erfragt².

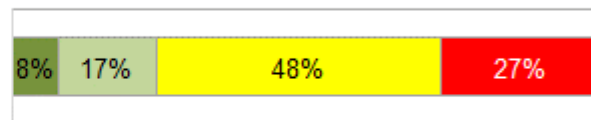
Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für GemS



Präsentismus für GemS

Hatten Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen?

■ nein, niemals ■ ja, einmal ■ ja, zwei- bis fünfmal ■ ja, mehr als fünfmal



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=2664

		Rücklauf GemS
		%
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?	nein	89%
	ja	11%
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?	nein	86%
	ja	14%
Funktionsstelle	nein	75%
	ja	25%

Anmerkung: #NV = nicht verfügbar.

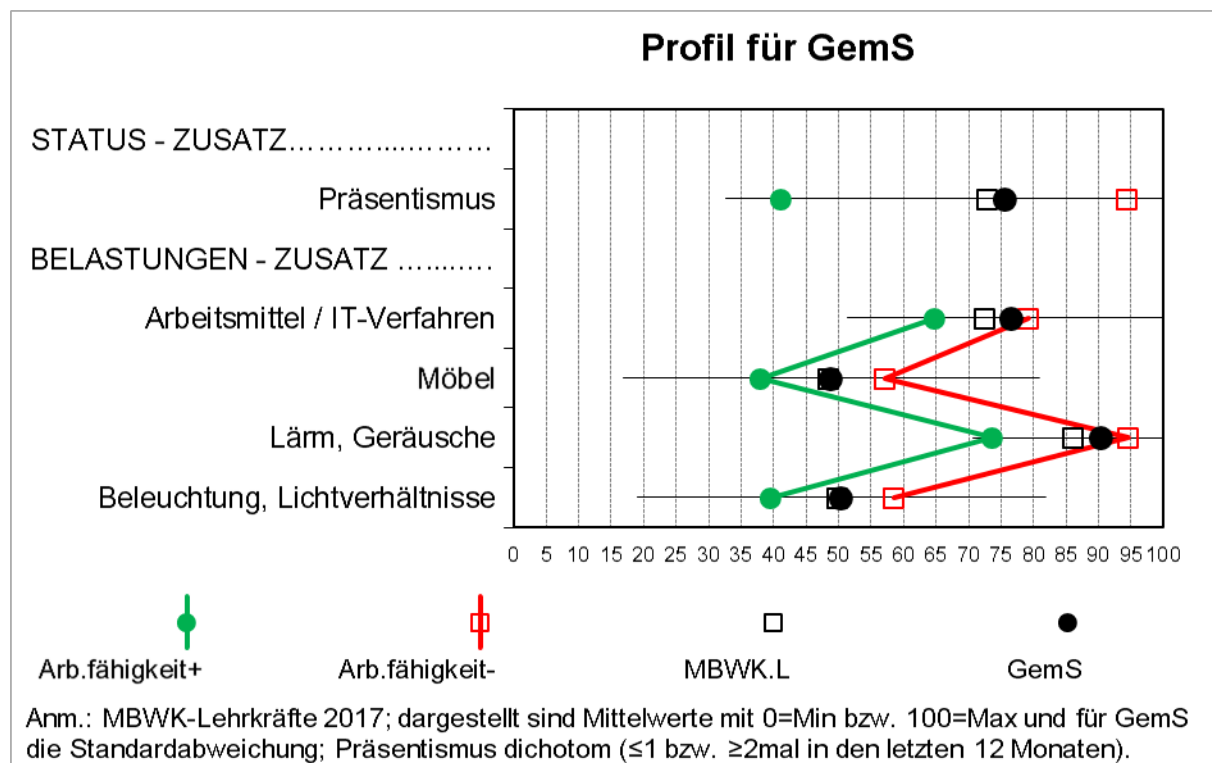
² als Zusatz zum Befragungsstandard aller Ressorts.

Beurteilung der Zusatzfragen (nach der Methode wie oben)

Zunächst im internen Vergleich:

GemS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS - ZUSATZ.....		
Präsentismus		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Sofern von Interesse die zugehörigen Werte:



Was sind Haupttreiber für den Status?

In einer erweiterten Analyse soll nachfolgend beantwortet werden, was die Haupttreiber für den Status sind. Haupttreiber für den Status meint: was sind die wesentlichen verursachenden Bedingungen für Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und allgemeine Gesundheit?

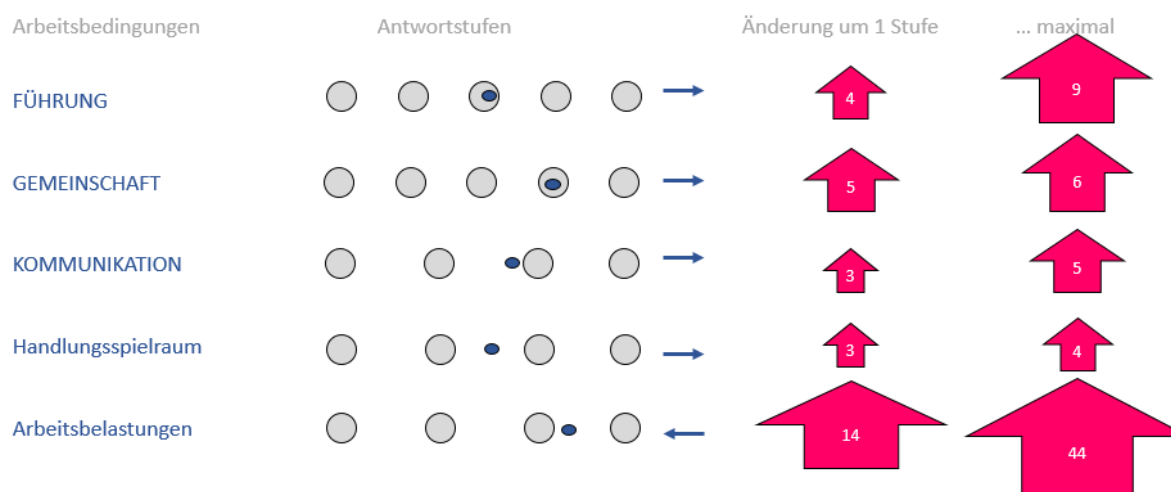
Im ersten Schritt wurden sämtliche Arbeitsbedingungen auf fünf Faktoren verdichtet: Führung, Gemeinschaftsgefühl, Kommunikation, Handlungsspielraum und Arbeitsbelastungen (die ersten drei hängen eng zusammen).

Im zweiten Schritt wurde das Potenzial ermitteln, wie sehr sich der Status verbessert, wenn durch Interventionen diese „fünf Faktoren“ verbessert werden.

Lesebeispiele für die folgenden Grafiken³:

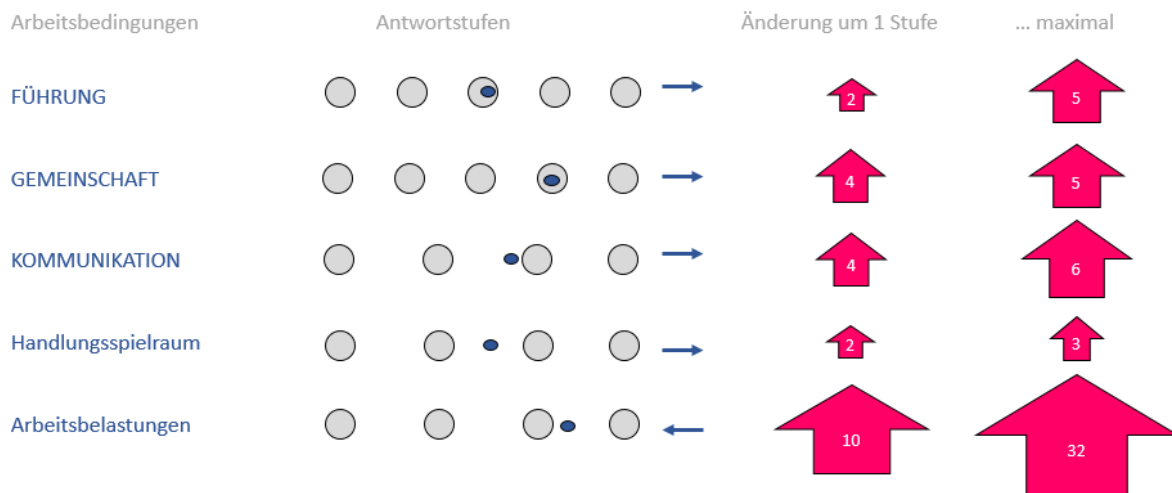
- Sämtliche Antworten können von 0 bis 100 variieren. Abgebildet sind die jeweiligen Mittelwerte der Faktoren („blauer Punkt“) bezüglich der vier bzw. fünf Antwortstufen („grauer Kreis“) sowie das Verbesserungspotenzial („rosa Pfeil“).
- Kann die Führung um eine Antwortstufe verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 3 Punkte. Kann die Führung maximal verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 7 Punkte.
- Da Führung, Gemeinschaftsgefühl und Kommunikation eng zusammenhängen, haben Interventionen durch die Kombination noch mehr Potenzial in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit: bei einer Steigerung jeweils um eine Antwortstufe etwa um 13 Punkte (3+5+5).

Haupttreiber für Arbeitszufriedenheit (für GemS)?

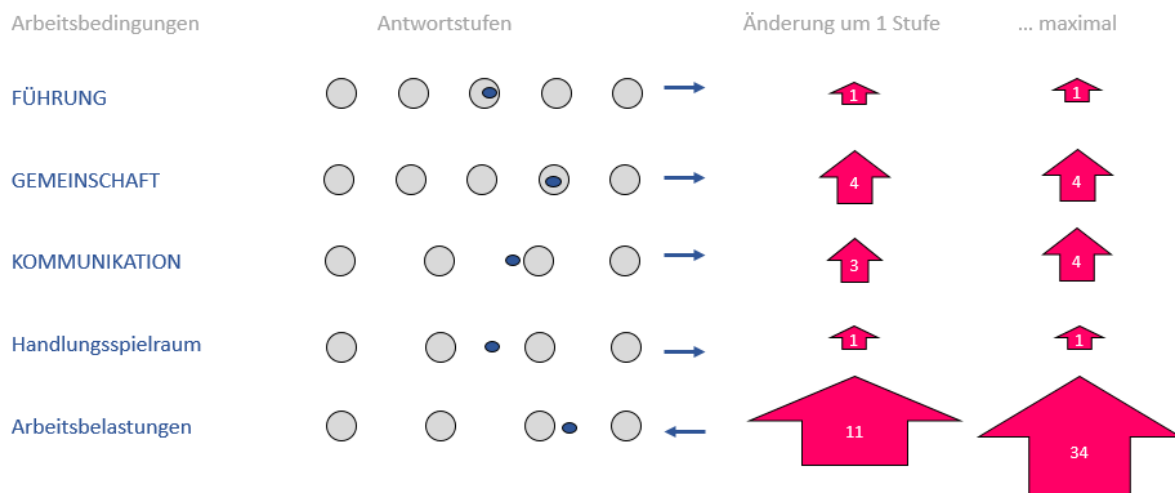


³ Für das Vorgehen und die statistischen Modelle im Einzelnen sei auf den Methodenbericht verwiesen.

Haupttreiber für **Arbeitsfähigkeit** (für GemS)?



Haupttreiber für **Gesundheit** (für GemS)?



Struktur des Rücklaufs

In die Auswertung fließen 2664 Personen bzw. 28% aller befragten Personen ein.

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto Anzahl	%	Rücklauf netto Anzahl	%
Berufsbildende Schulen	4970	1603	32%	1594	32%
Berufsschule (Teilzeit)		505		503	
Berufsschule Berufsvorbereitung		147		145	
Berufsschule BIK, DaZ		45		44	
Berufsfachschule		254		253	
Berufliche Schule, Berufl. Gymnasium		538		535	
Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule		114		114	
Förderzentren	2742	852	31%	847	31%
Förderzentrum Prävention		107		106	
Förderzentrum Integration		433		429	
Förderzentrum Unterricht Stammschule		312		312	
Gemeinschaftsschulen	9520	2671	28%	2664	28%
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I		2088		2085	
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II		583		579	
Grundschulen	6490	1942	30%	1935	30%
Grundschule Eingangsphase		1069		1067	
Grundschule Klassenstufe 3-4		873		868	
Gymnasien	6619	1965	30%	1953	30%
Gymnasium Sekundarstufe I		260		258	
Gymnasium Sekundarstufe II		1705		1695	
IQSH		29		28	
an einem anderen Ort		44		40	
Summe	30341	9106	30%	9061	30%

Anmerkungen: brutto = ohne Validitätsprüfung, netto = nach Prüfung auf Varianz, Ausfülldauer und Ernsthaftigkeit.

Die Ergebnisse sind sowohl insgesamt als auch nach Schulart als repräsentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein anzunehmen⁴:

- Das zentrale Argument dafür liefert der Strukturvergleich (siehe nachfolgende Tabelle). Repräsentativität ist gegeben, wenn die Struktur des Rücklaufs ähnlich ist wie die der befragten Grundgesamtheit. Die beobachtbaren Abweichungen sind als gering zu werten, so dass die Ergebnisse auch ohne Gewichtung repräsentativ sind.
- Vergleichbare Rücklaufquoten bei den Schularten.
- Wenige Abbrüche der Befragung.
- Wenige nicht verwertbare Fragebögen.
- Nahezu vollständig ausgefüllte Angaben zur Person.
- Wenig inhaltliche Kritik gegenüber den Ansprechpersonen.
- Wenige Ausfälle wegen technischer Zugangsbarrieren.

⁴ Im Einzelnen siehe dazu die Ausführungen im Methodenbericht.

		Grundgesamtheit	Rücklauf	Abweichung
GemS		%	%	Δ
Geschlecht	männlich	30%	33%	3
	weiblich	70%	67%	-3
Alter	bis 34 Jahre	19%	23%	4
	35 bis 54 Jahre	56%	53%	-3
	55 Jahre und älter	25%	24%	-1
Stundedeputat	bis unter 3/4	25%	23%	-2
	3/4 und mehr	75%	77%	2
Anstellungs- status	Beamtin/Beamter	87%	91%	4
	Beschäftigte/Beschäftigter	13%	9%	-4

Anmerkung: Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Methodenbericht; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig.

Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind folgende wesentlichen Limitationen zu beachten:

- Die Lehrkräfte sollten in der Befragung vor allem den Arbeitsort Schule bewerten, so dass sich die Interpretation auch auf diesen Teil der Tätigkeit beziehen muss.
- Die Ergebnisse können nach Schularten differenziert werden, so dass die entsprechenden Profile berücksichtigt werden sollten.
- Die Befragung hat orientierenden Charakter. Zwangsläufig bleiben dabei einige Themen unberücksichtigt oder werden nur skizziert.
- Die Befragung war so angelegt, dass die einzelne Schule nicht identifizierbar ist. Der Schluss von Schulart auf die einzelne Schule ist daher nicht ohne weiteres möglich.

Erweitertes Profil für BS

Berufsbildende Schulen

Kernergebnisse

Beteiligung an der Befragung (Anzahl):

	BS Anzahl	MBWK.L Anzahl
Grundgesamtheit	4970	30341
Rücklauf	1594	9061
Rücklaufquote	32%	30%

Status im Vergleich zu allen Befragten im Ressort:

- Die Arbeitsfähigkeit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Gesundheit ist durchschnittlich.
- Die allgemeine Arbeitszufriedenheit ist durchschnittlich.
- Der Präsentismus ist unterdurchschnittlich (also günstiger).

Handlungsbedarf bei Arbeitsbedingungen:

	Kriterium absolut*	relativ**
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	<input type="radio"/>	
neue Aufgaben	<input type="radio"/>	
zusätzliche Aufgaben	<input type="radio"/>	
Störungen	<input type="radio"/>	
Monotonie		
gefühlsmäßige Belastung		
Informationsmangel		
Aufgabenunklarheit		
Konflikt Arbeit-Privates	<input type="radio"/>	
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit		
Handlungsspielraum Pause	<input type="radio"/>	
Unterrichtspause als Erholung		
Bedeutsamkeit		
Gemeinschaftsgefühl		
soz. Unterstützung Kollegen		
soz. Unterstützung Vorgesetzte		
Rückmeldung		
Führungsqualität		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möbel		
Lärm, Geräusche	<input type="radio"/>	
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

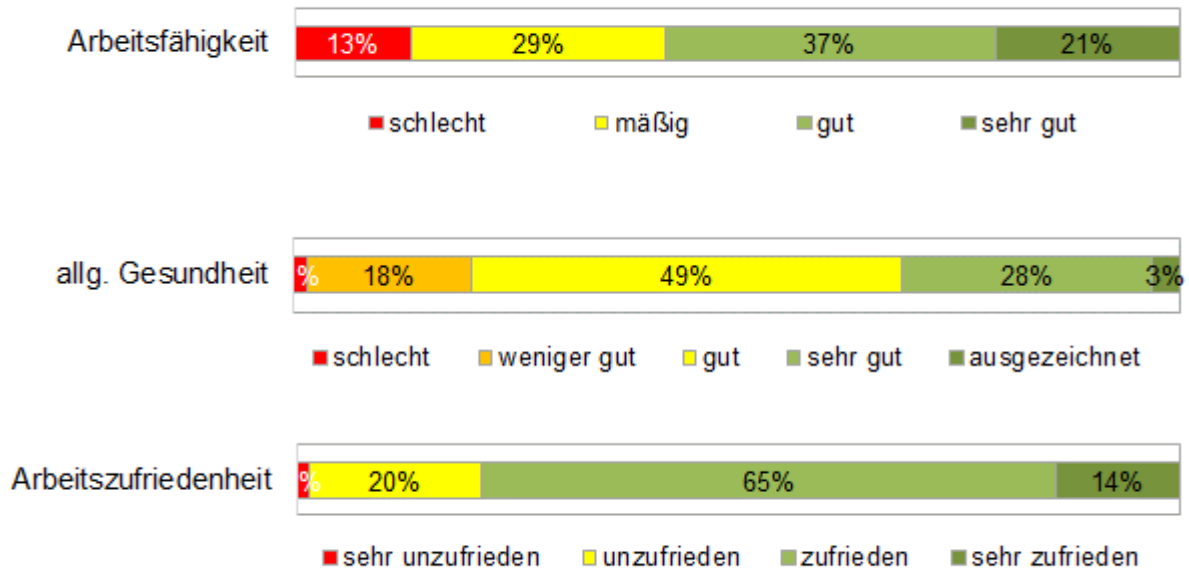
* absolut, d.h. mind. 30% der Befragten bewerten das Thema inhaltlich sehr ungünstig;

** relativ, d.h. die Abweichung zu mindestens einem internen Vergleichswert ist groß;

fett markierte Merkmale hängen sehr deutlich mit der Arbeitsfähigkeit zusammen.

Status absolut

Die Abbildungen zeigen den Status der Befragten zu Arbeitsfähigkeit, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.

Status für BS

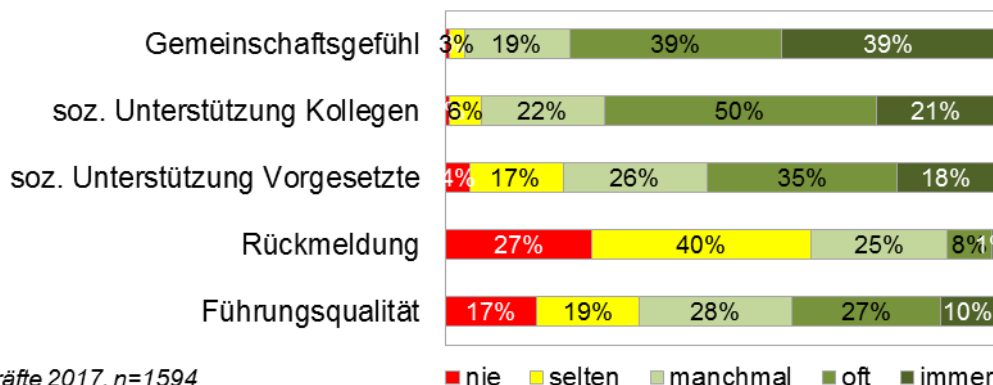
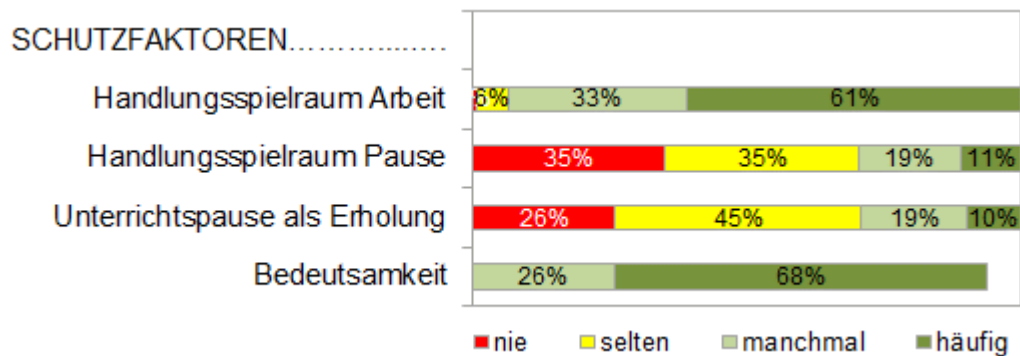
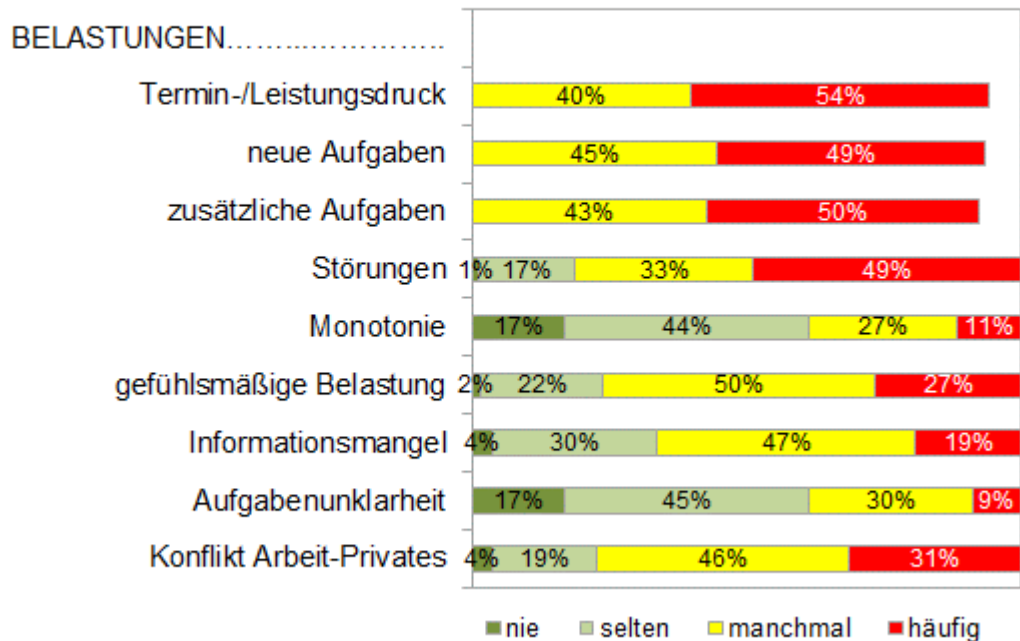
MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1594

Hinweis: aus Gründen der Anonymität sind einzelne Antwortkategorien ausgeblendet, wenn weniger als 10 Personen diese Antwortkategorie gewählt haben (betrifft dies nur eine Antwortkategorie, wird zusätzlich die mit der zweitgeringsten Häufigkeit ausgeblendet). Dies gilt auch für alle weiteren Abbildungen auf Basis von Häufigkeitsangaben. In den Darstellungen, die auf Mittelwerten beruhen (siehe unten das „Profil“), fließen diese Angaben aber mit ein.

Arbeitsbedingungen absolut

Die Abbildungen zeigen, wie die Befragten ihre Arbeitsbedingungen bewerten.

Hinweis: die Antwortkategorie „häufig“ ist bei den BELASTUNGEN negativ zu werten (daher rot gefärbt) und bei den SCHUTZFAKTOREN positiv zu werten (daher grün gefärbt).

Arbeitsbedingungen für BS

MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1594

Abweichungen von Vergleichswerten (relativ)

Nun werden die Ergebnisse vergleichend dargestellt. Je deutlicher die Abweichungen von Vergleichswerten, desto deutlicher der Hinweis auf Handlungsbedarf. Dies ist schematisch als Ampel dargestellt (Schwellen siehe Methodenbericht):

rot bzw. **gelb** bzw. **grün** als großer bzw. geringer bzw. kein Handlungsbedarf.

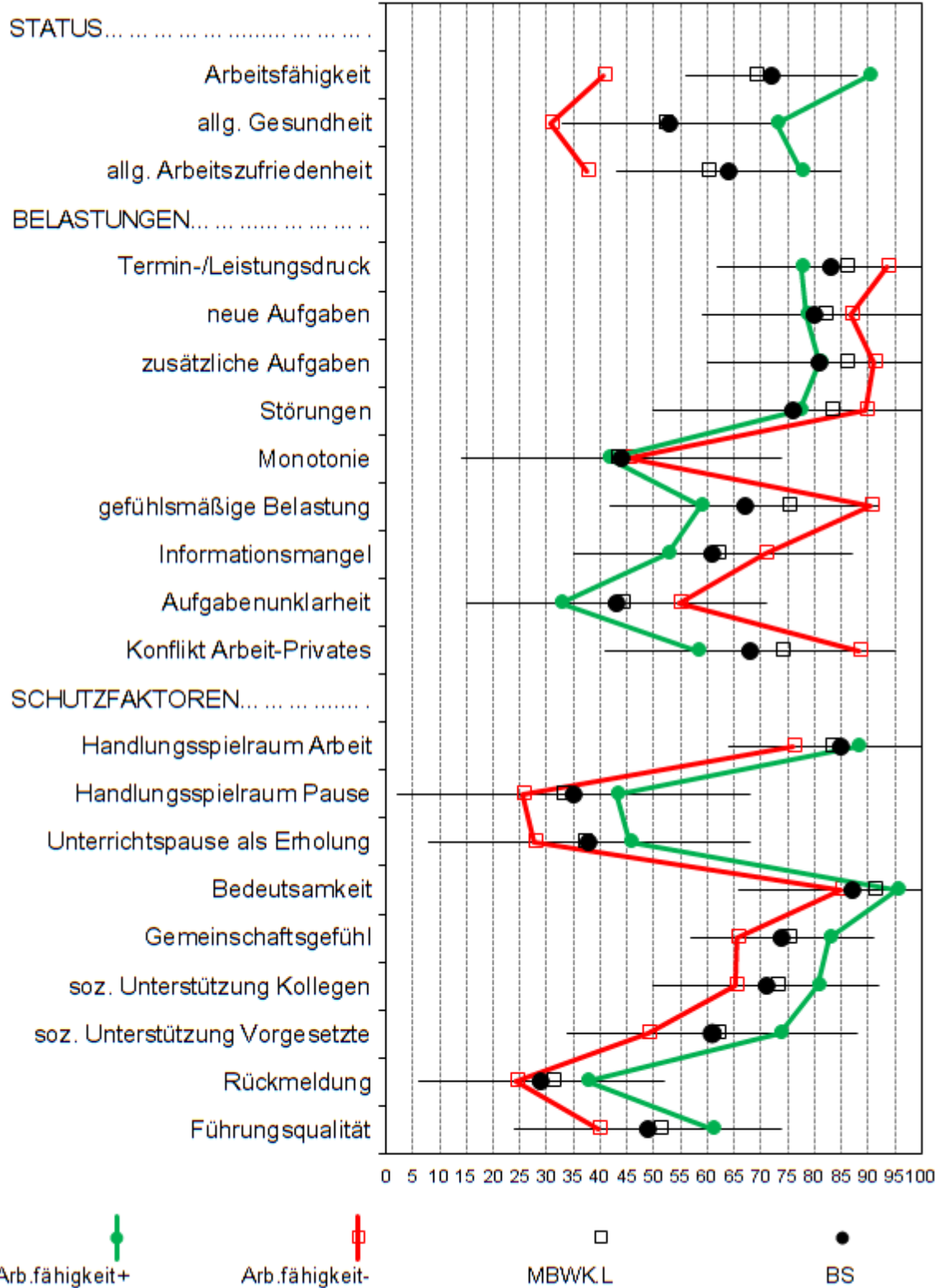
BS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS		
Arbeitsfähigkeit	grün	gelb
allg. Gesundheit	grün	gelb
allg. Arbeitszufriedenheit	grün	gelb
BELASTUNGEN		
Termin-/Leistungsdruck	grün	grün
neue Aufgaben	grün	grün
zusätzliche Aufgaben	grün	grün
Störungen	grün	grün
Monotonie	grün	grün
gefühlsmäßige Belastung	grün	grün
Informationsmangel	grün	gelb
Aufgabenunklarheit	grün	gelb
Konflikt Arbeit-Privates	grün	grün
SCHUTZFAKTOREN		
Handlungsspielraum Arbeit	grün	grün
Handlungsspielraum Pause	grün	gelb
Unterrichtspause als Erholung	grün	gelb
Bedeutsamkeit	grün	gelb
Gemeinschaftsgefühl	grün	gelb
soz. Unterstützung Kollegen	grün	gelb
soz. Unterstützung Vorgesetzte	grün	gelb
Rückmeldung	grün	gelb
Führungsqualität	grün	gelb

Lesebeispiel für Termin-/Leistungsdruck: das Ergebnis von BS gegenüber MBWK.L weicht in einer solchen Größenordnung ab, dass für BS kein Handlungsbedarf besteht.

Sofern die zugrunde liegenden Daten interessieren: die Abweichungen beruhen jeweils auf Mittelwerten, wie sie in folgender Abbildung „Profil“ ersichtlich sind¹.

¹ • Für jedes Merkmal sind die Mittelwerte dargestellt (= durchschnittliche Ausprägungen eines Merkmals, möglich sind Werte von 0 bis 100). Bei Status und Schutzfaktoren sind hohe Werte als günstig zu werten, bei Belastungen geringe Werte.
 • Für die betrachtete Organisationseinheit ist zusätzlich ein Maß für die Streuung dargestellt (Querlinie). Das ist die sog. Standardabweichung, die die durchschnittliche Entfernung aller Werte vom Mittelwert angibt: je länger die Linie, umso größer die Streuung.
 • Alle Vergleichswerte sind intern aus den Befragungsergebnissen entwickelt. Zum einen die hierarchisch höheren Organisationseinheiten; zum anderen die Antwortwerte von Personen aus dem Ressort, die eine sehr gute bzw. schlechte Arbeitsfähigkeit haben: Arb.fähigkeit+ („grün“) bzw. Arb.fähigkeit- („rot“). Optimal ist, wenn die betrachtete Organisationseinheit nahe an „grün“ ist.
 • Je weiter der Abstand von „grün“ und „rot“, umso deutlicher ist der Zusammenhang des Merkmals zur Arbeitsfähigkeit (umso größer ist das Potenzial von Maßnahmen bezüglich Arbeitsfähigkeit).

Profil für BS

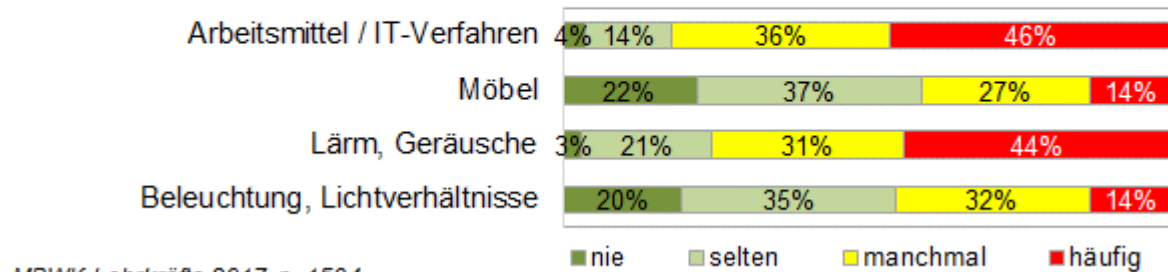


Anm.: MBWK-Lehrkräfte 2017; dargestellt sind Mittelwerte mit 0=Min bzw. 100=Max und für BS die Standardabweichung.

Zusatzfragen

Folgende weiteren Merkmale wurden erfragt².

Häufigkeit von belastenden Umgebungsbedingungen für BS

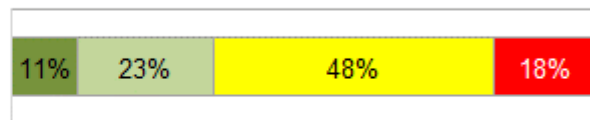


MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1594

Präsentismus für BS

Hatten Sie in den letzten 12 Monaten das Gefühl, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie krankheitsbedingt hätten zuhause bleiben müssen?

■ nein, niemals ■ ja, einmal ■ ja, zwei- bis fünfmal ■ ja, mehr als fünfmal



MBWK-Lehrkräfte 2017, n=1594

		BS %
Sind Sie an mehreren Dienstorten eingesetzt?	nein	73%
	ja	27%
Kommt es vor, dass Sie an einem Tag den Dienstort wechseln?	nein	72%
	ja	28%
Funktionsstelle	nein	77%
	ja	23%

Anmerkung: #NV = nicht verfügbar.

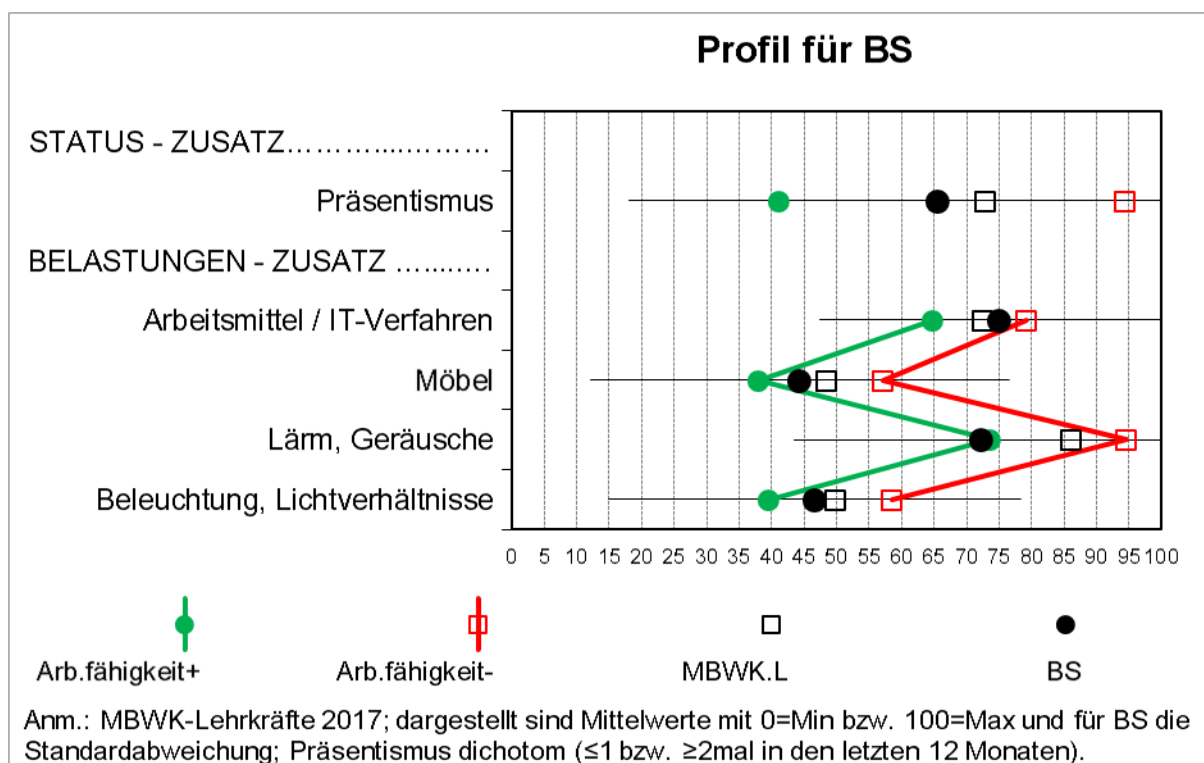
² als Zusatz zum Befragungsstandard aller Ressorts.

Beurteilung der Zusatzfragen (nach der Methode wie oben)

Zunächst im internen Vergleich:

BS weicht ab von ...	MBWK.L	Arb.fähigkeit+
STATUS - ZUSATZ.....		
Präsentismus		
BELASTUNGEN - ZUSATZ		
Arbeitsmittel / IT-Verfahren		
Möbel		
Lärm, Geräusche		
Beleuchtung, Lichtverhältnisse		

Sofern von Interesse die zugehörigen Werte:



Was sind Haupttreiber für den Status?

In einer erweiterten Analyse soll nachfolgend beantwortet werden, was die Haupttreiber für den Status sind. Haupttreiber für den Status meint: was sind die wesentlichen verursachenden Bedingungen für Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und allgemeine Gesundheit?

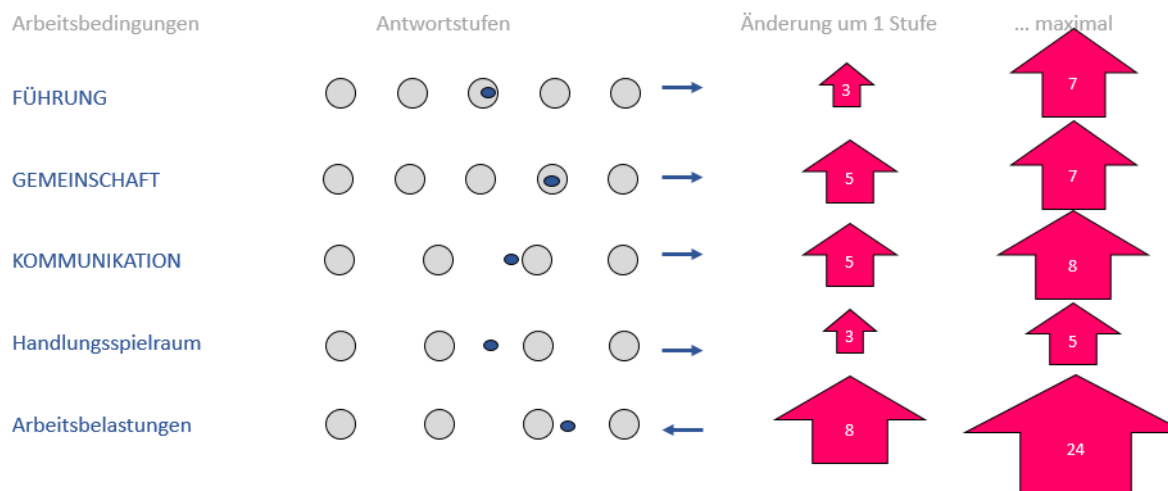
Im ersten Schritt wurden sämtliche Arbeitsbedingungen auf fünf Faktoren verdichtet: Führung, Gemeinschaftsgefühl, Kommunikation, Handlungsspielraum und Arbeitsbelastungen (die ersten drei hängen eng zusammen).

Im zweiten Schritt wurde das Potenzial ermitteln, wie sehr sich der Status verbessert, wenn durch Interventionen diese „fünf Faktoren“ verbessert werden.

Lesebeispiele für die folgenden Grafiken³:

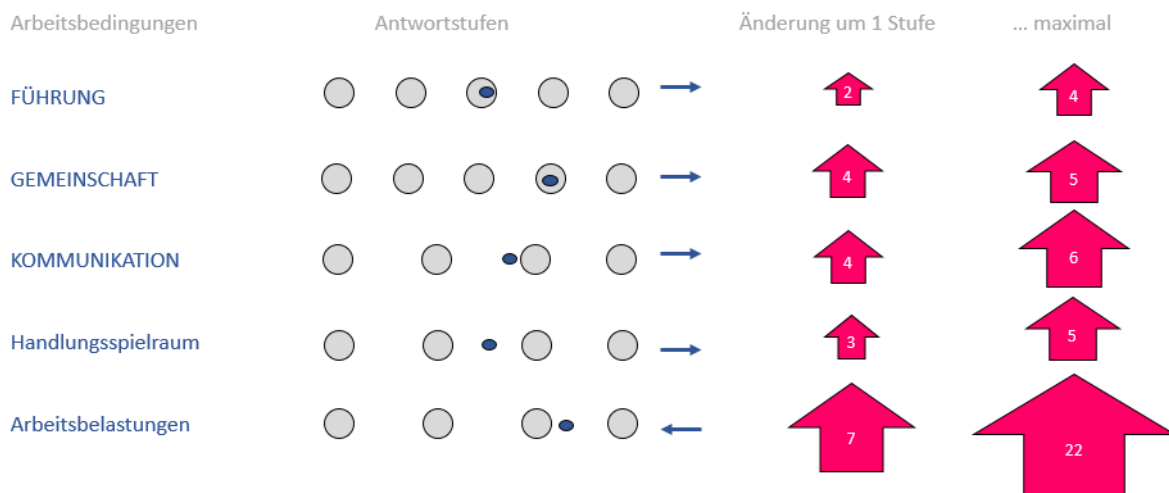
- Sämtliche Antworten können von 0 bis 100 variieren. Abgebildet sind die jeweiligen Mittelwerte der Faktoren („blauer Punkt“) bezüglich der vier bzw. fünf Antwortstufen („grauer Kreis“) sowie das Verbesserungspotenzial („rosa Pfeil“).
- Kann die Führung um eine Antwortstufe verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 3 Punkte. Kann die Führung maximal verbessert werden, steigt die Arbeitszufriedenheit um 7 Punkte.
- Da Führung, Gemeinschaftsgefühl und Kommunikation eng zusammenhängen, haben Interventionen durch die Kombination noch mehr Potenzial in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit: bei einer Steigerung jeweils um eine Antwortstufe etwa um 13 Punkte (3+5+5).

Haupttreiber für Arbeitszufriedenheit (für BS)?

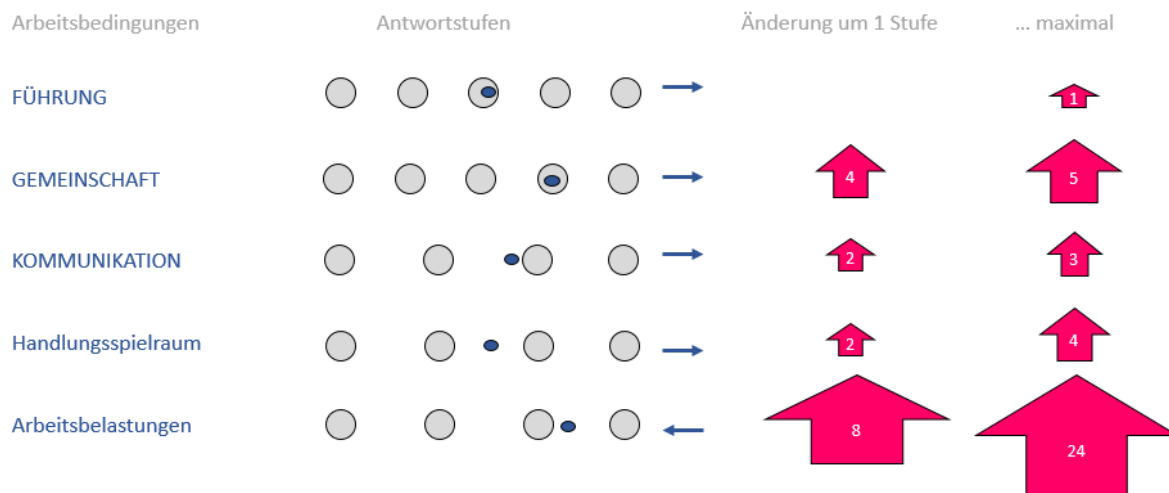


³ Für das Vorgehen und die statistischen Modelle im Einzelnen sei auf den Methodenbericht verwiesen.

Haupttreiber für **Arbeitsfähigkeit** (für BS)?



Haupttreiber für **Gesundheit** (für BS)?



Struktur des Rücklaufs

In die Auswertung fließen 1594 Personen bzw. 32% aller befragten Personen ein.

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto Anzahl	%	Rücklauf netto Anzahl	%
Berufsbildende Schulen	4970	1603	32%	1594	32%
Berufsschule (Teilzeit)		505		503	
Berufsschule Berufsvorbereitung		147		145	
Berufsschule BIK, DaZ		45		44	
Berufsfachschule		254		253	
Berufliche Schule, Berufl. Gymnasium		538		535	
Berufsoberschule, Fachoberschule, Fachschule		114		114	
Förderzentren	2742	852	31%	847	31%
Förderzentrum Prävention		107		106	
Förderzentrum Integration		433		429	
Förderzentrum Unterricht Stammschule		312		312	
Gemeinschaftsschulen	9520	2671	28%	2664	28%
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe I		2088		2085	
Gemeinschaftsschule Sekundarstufe II		583		579	
Grundschulen	6490	1942	30%	1935	30%
Grundschule Eingangsphase		1069		1067	
Grundschule Klassenstufe 3-4		873		868	
Gymnasien	6619	1965	30%	1953	30%
Gymnasium Sekundarstufe I		260		258	
Gymnasium Sekundarstufe II		1705		1695	
IQSH		29		28	
an einem anderen Ort		44		40	
Summe	30341	9106	30%	9061	30%

Anmerkungen: brutto = ohne Validitätsprüfung, netto = nach Prüfung auf Varianz, Ausfülldauer und Ernsthaftigkeit.

Die Ergebnisse sind sowohl insgesamt als auch nach Schulart als repräsentativ für die Lehrkräfte in Schleswig-Holstein anzunehmen⁴:

- Das zentrale Argument dafür liefert der Strukturvergleich (siehe nachfolgende Tabelle). Repräsentativität ist gegeben, wenn die Struktur des Rücklaufs ähnlich ist wie die der befragten Grundgesamtheit. Die beobachtbaren Abweichungen sind als gering zu werten, so dass die Ergebnisse auch ohne Gewichtung repräsentativ sind.
- Vergleichbare Rücklaufquoten bei den Schularten.
- Wenige Abbrüche der Befragung.
- Wenige nicht verwertbare Fragebögen.
- Nahezu vollständig ausgefüllte Angaben zur Person.
- Wenig inhaltliche Kritik gegenüber den Ansprechpersonen.
- Wenige Ausfälle wegen technischer Zugangsbarrieren.

⁴ Im Einzelnen siehe dazu die Ausführungen im Methodenbericht.

		Grundgesamtheit	Rücklauf	Abweichung
BS		%	%	Δ
Geschlecht	männlich	49%	49%	0
	weiblich	51%	51%	0
Alter	bis 34 Jahre	9%	11%	2
	35 bis 54 Jahre	60%	62%	2
	55 Jahre und älter	31%	28%	-3
Stundedeputat	bis unter 3/4	21%	19%	-2
	3/4 und mehr	79%	81%	2
Anstellungs- status	Beamtin/Beamter	84%	91%	7
	Beschäftigte/Beschäftigter	16%	9%	-7

Anmerkung: Datenquellen für die Grundgesamtheit und damit verbundene Unschärfen siehe Methodenbericht; Rücklauf: Angaben zur Person waren freiwillig.

Limitationen

Bei der Interpretation der Ergebnisse sind folgende wesentlichen Limitationen zu beachten:

- Die Lehrkräfte sollten in der Befragung vor allem den Arbeitsort Schule bewerten, so dass sich die Interpretation auch auf diesen Teil der Tätigkeit beziehen muss.
- Die Ergebnisse können nach Schularten differenziert werden, so dass die entsprechenden Profile berücksichtigt werden sollten.
- Die Befragung hat orientierenden Charakter. Zwangsläufig bleiben dabei einige Themen unberücksichtigt oder werden nur skizziert.
- Die Befragung war so angelegt, dass die einzelne Schule nicht identifizierbar ist. Der Schluss von Schulart auf die einzelne Schule ist daher nicht ohne weiteres möglich.

