

Messung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz mit COPSOQ, GEW Schulleitungen 2023, Ergebnisse

Dr. Matthias Nübling

M. Quernes, M. Vomstein, A. Haug, N. Häberle
A. Kleine-Albers, I. Nolle, Dr. H.-J. Lincke

FFAW: Freiburger Forschungsstelle
für Arbeitswissenschaften GmbH

Bertoldstr. 63

D-79098 Freiburg

Tel: (0761) 3196420

nuebling@ffaw.de

www.ffaw.de ♦ www.copsoq.de

FFAW



ami

arbejdsmiljøinstituttet



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

25. September 2023

b a u a :

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

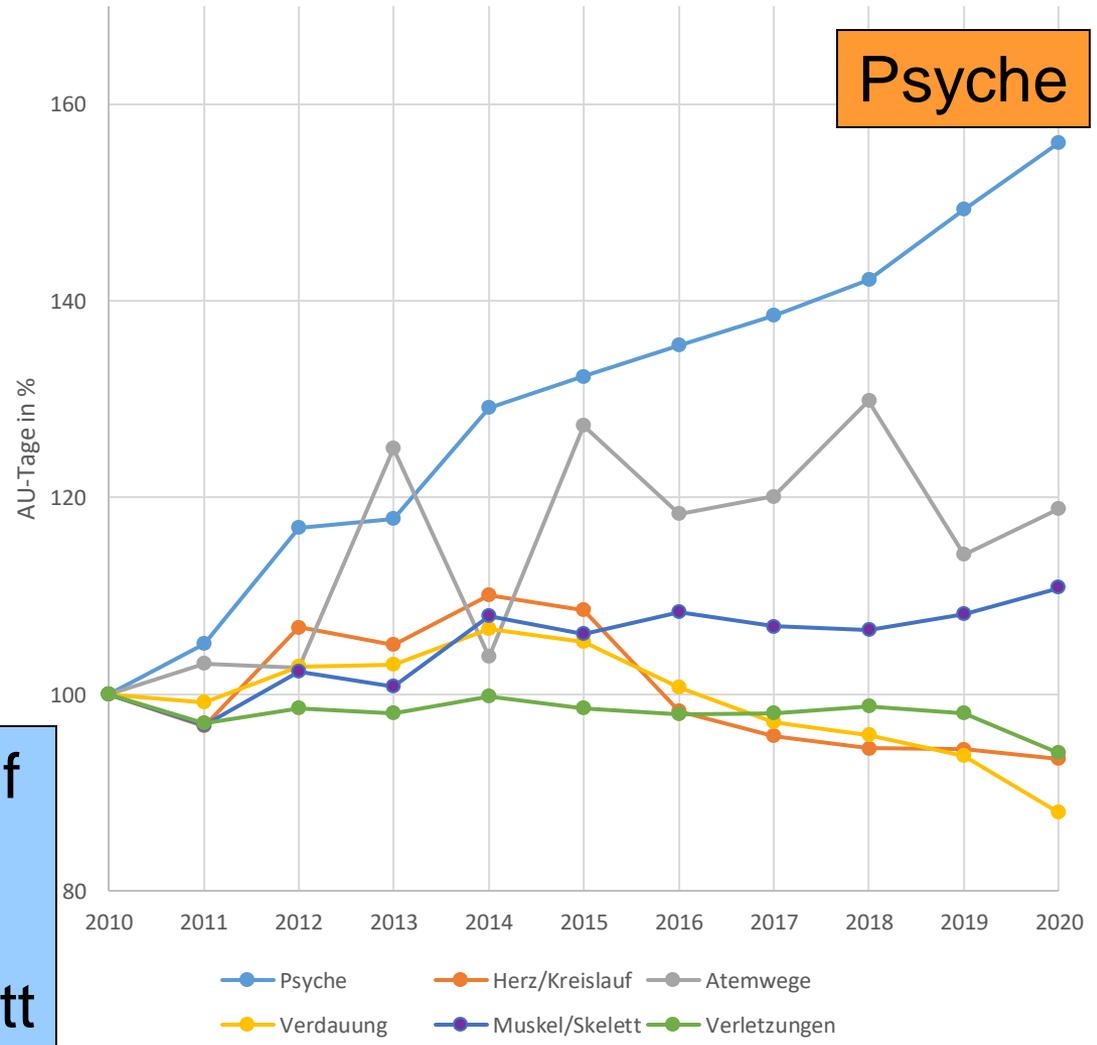
Pflicht nach ArbSchG/ und ökonomische- Herausforderung

AU-Tage nach Diagnose

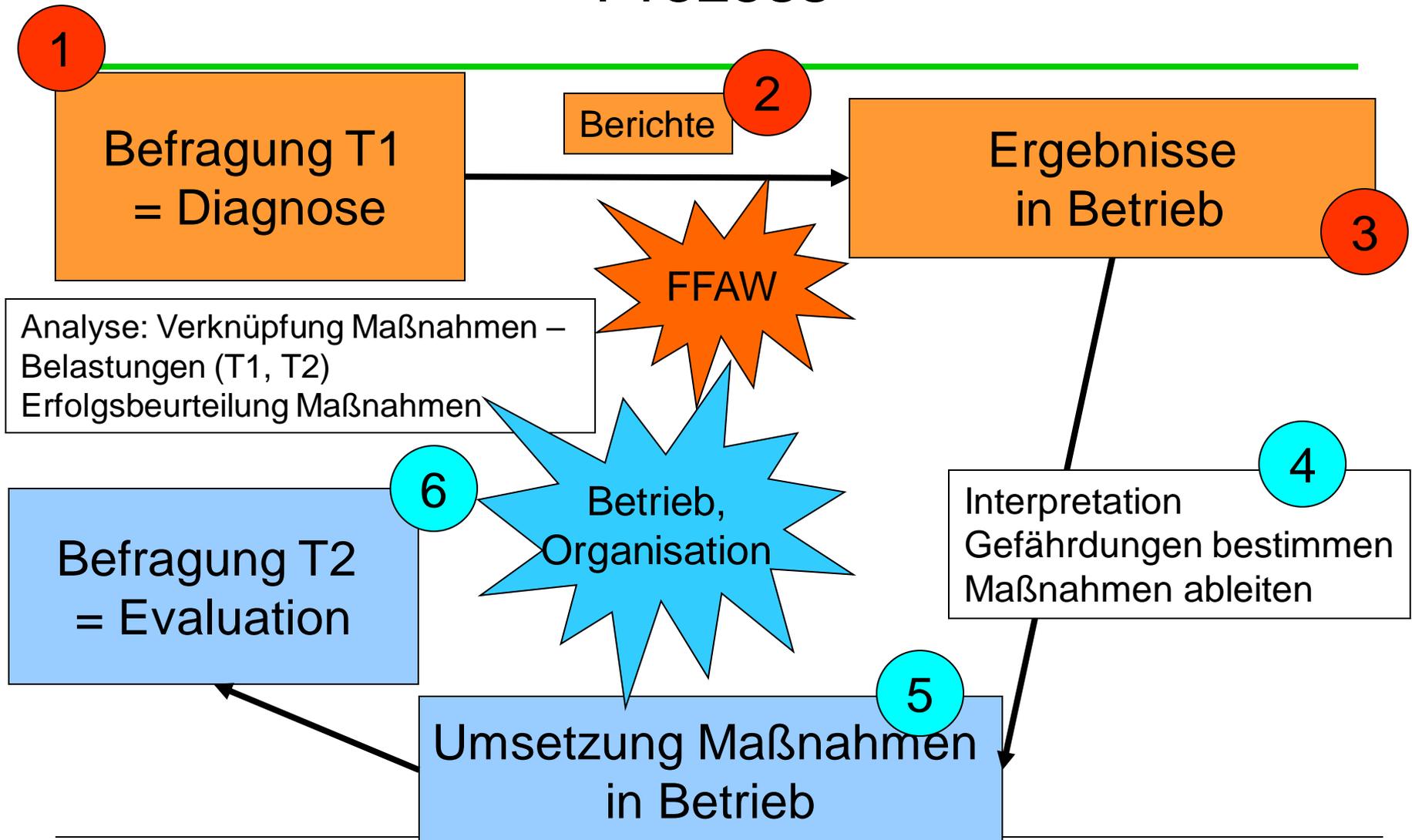
Deutschland 2010-2020
Quelle: „Fehlzeitenreport
2021“

Herz-Kreislauf
Atemwege
Verdauung
Muskel/Skelett
Verletzungen

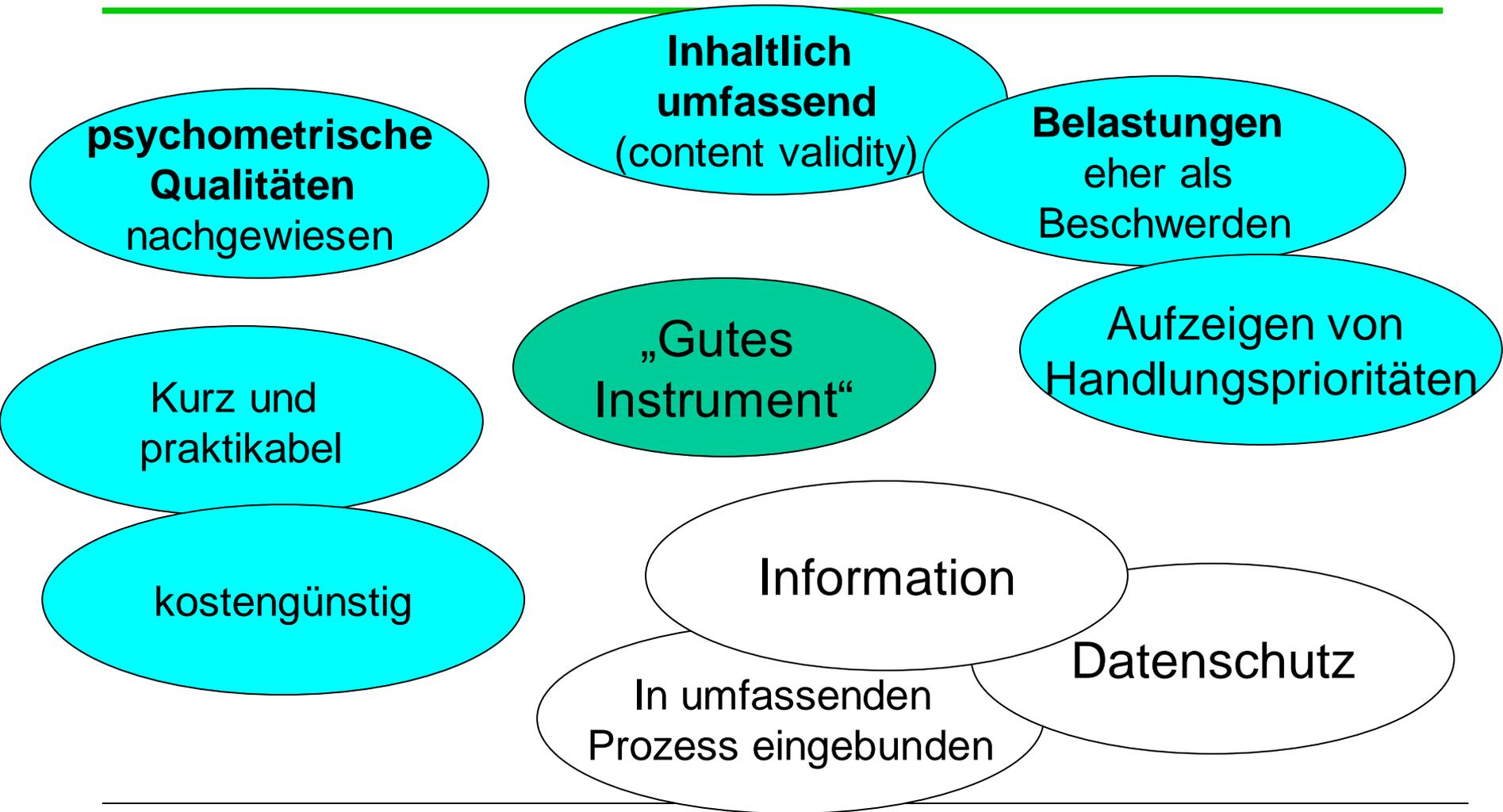
Tage der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten in
den Jahren 2010-2020, Indexdarstellung (2010 = 100%)



Basisdaten, 1. Messung als 1. Schritt im Prozess



Was muss ein Fragebogen können? Anforderungen an ein „gutes Instrument“

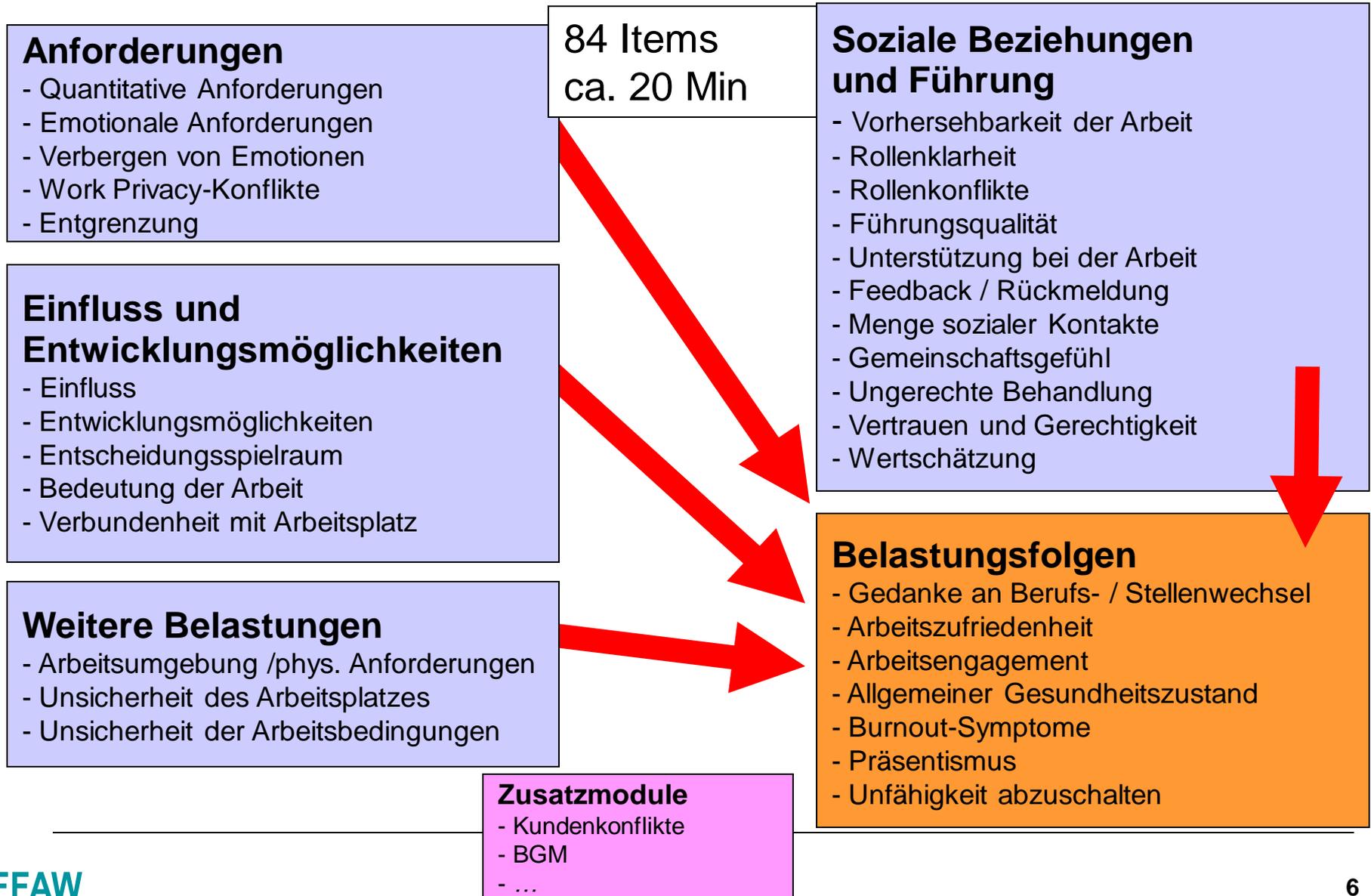


Der Fragebogen COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire

- Inhaltlich sehr breites Instrument
 - Belastungen + Beanspruchungen
- Umfangreich psychometrisch geprüft im Auftrag der BAuA 2003-2005, (ISO 10075-3)
 - Reliabilität, Validität, Objektivität
 - Akzeptanz, Praktikabilität
 - Verkürzter Bogen
- Breit erprobt
 - Deutschland COPSOQ Datenbank: N > 250.000 (600.000)
 - Vergleichswerte für Branchen / Berufe
 - FFAW: über 10.000 Schulen (BW/NRW)
 - International im Einsatz



COPSOQ 3 Standard-Fragebogen (alle Berufe)



COPSOQ-Fragebogen, Version Schulen – GEW Studie Schulleitungen

Anforderungen

- Quantitative Anforderungen (B1.1-5)
- Emotionale Anforderungen (B1.7,9)
- Emotionen verbergen (B1.10,11)
- Work Privacy-Konflikte (B2.1-4)
- Entgrenzung (B2.6-7)

Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

- Einfluss auf die Arbeit (B3.1-3)
- Spielraum Pausen/Urlaub (B3.4-5)
- Entwicklungsmöglichkeiten (B4.1, B5.1-2)
- Bedeutung der Arbeit (B5.3-4)
- Verbundenheit mit Arbeitsplatz (B5.5-6)

Weitere Aspekte

- Arbeitsumgebung /physische Anf. (B8b.1-6)
- Unsicherheit des Arbeitsplatzes (B9.1-3)
- Unsicherheit der Arbeitsbedingungen (B9.4-6)

Schulspezifika (SL: mit Anpassungen)

- Gemeinsame päd. Vorstellungen
- Störungen
- Lärm und Stimmbelastung
- Erholungsmöglichkeiten
- Konflikte mit Eltern / Betrieben
- Unterstützung durch Eltern/ Betrieben
- Ausstattung der Schule
- Konferenzen und Besprechungen
- Fachliche Unterstützung
- Anerkennung
- Verbale Aggression durch Schüler:innen
- Körperliche Gewalt durch Schüler:innen
- Cyber-Mobbing
- Verbale Aggression durch Eltern
- Körperliche Gewalt durch Eltern

Soziale Beziehungen und Führung

- Vorhersehbarkeit der Arbeit (B6.1-2)
- Rollenklarheit (B6.3-5)
- Rollenkonflikte (B6.6-8)
- Führungsqualität (B7.1-4)
- Unterstützung bei der Arbeit (B8.1-4)
- Feedback / Rückmeldung (B8.5-6)
- Menge sozialer Kontakte (B8.7)
- Gemeinschaftsgefühl (B8.8-9)
- Ungerechte Behandlung (B8.12)
- Vertrauen und Gerechtigkeit (B8a.1-4)
- Wertschätzung (B8a.5)

Beanspruchungen (Belastungsfolgen)

- Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel (D1.1-2)
- Arbeitszufriedenheit (D2.1-7)
- Arbeitsengagement (E3.1-3)
- Allgemeiner Gesundheitszustand (E1.1)
- Burnout-Symptome (E2.1-3)
- Präsentismus (E2.4)
- Unfähigkeit abzuschalten (E2.5)

Zusätze Schulleitungen (GEW-Studie)

- Arbeitszeiten / Pausenzeiten (B1.6,8, B2.7,8. 4 Fragen)
- Zusammenarbeit mit PR und Gremien (B8.10,11. 2 Fragen)
- Ergonomie (B8b.7,8. 2 Fragen)
- Arbeitsdruck (B9.7,8. 2 Fragen)
- Vereinbarkeit Leitungstätigkeit - Unterricht (C0.1-8. 8 Fragen)
- Gedanke an Aufgabe Leitungstätigkeit (D1.3. 1 Frage)

Gefährdungsbeurteilung Psych. Faktoren im Betrieb: Konkrete Durchführung: Vorbereitung

– Zusammenstellung Fragebogen

- COPSQ Standard-Module
- Zusatzmodule Schulen. Zusatzfragen Schulleitungen

– Definition Untereinheiten

- Untergruppen (2 Bundesländer+ Rest, 5 Arten Leitungsfunktion, 8 Schulformen, Größe Schule, Besoldungsstufe, Umfang Leitungstätigkeit)
- Mindestfallzahl ($N \geq 5$)

– Paper & pencil oder online

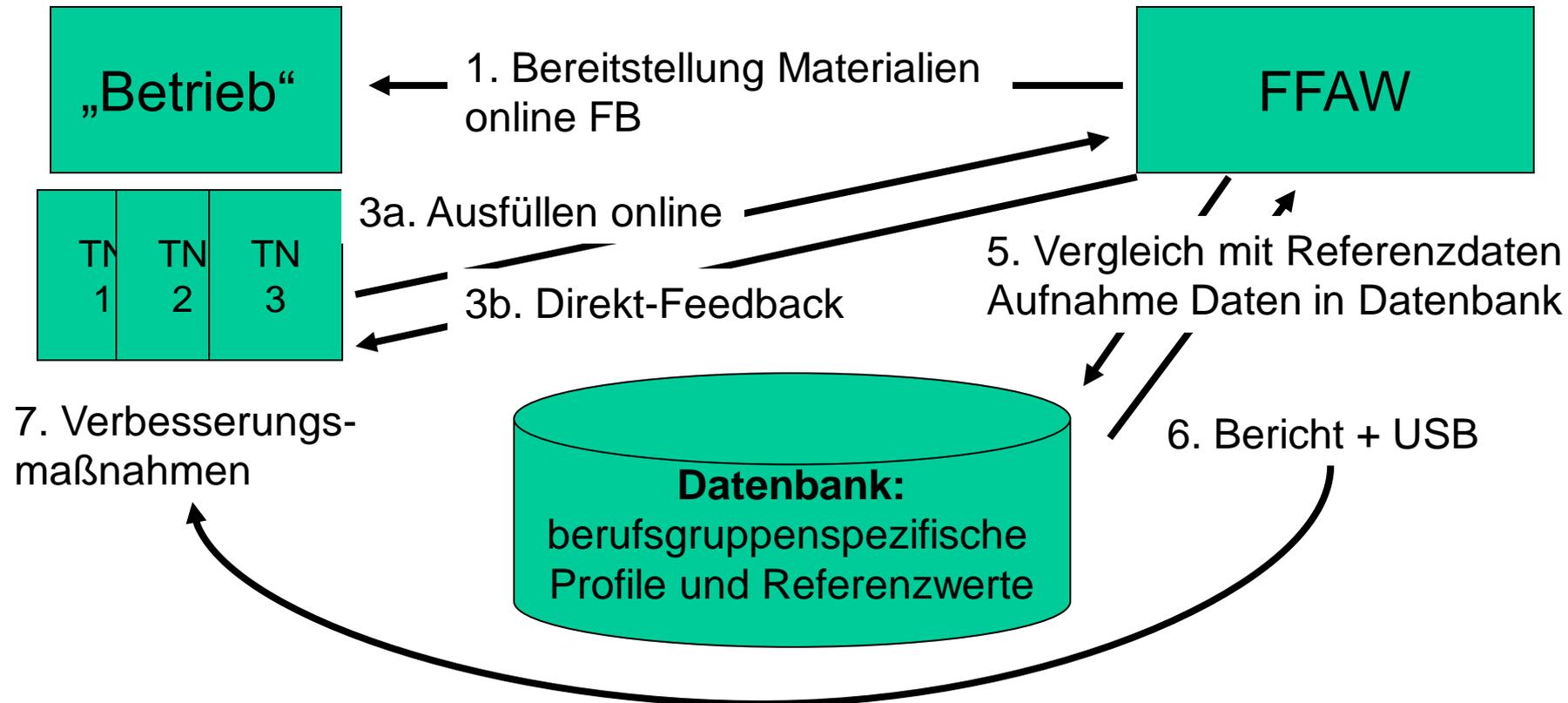
- Direktfeedback nur bei online

– Datenschutzvereinbarung nach DSGVO

Ablauf konkret: Messung: Kooperationsmodell Praxis (Betriebe) – Wissenschaft (FFAW)

2. Durchführung MAB

4. Datenanalyse



Online Fragebogen

<https://gewsl.copsoq.de>

COPSOQ

Mitarbeiterbefragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

Betrieb xxx

Start Datenschutz Impressum FAQ Kontakt

Login

Mitarbeiterbefragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

die Befragung zu psychischen Arbeitsbelastungen dient der Verbesserung des betrieblichen Arbeitsumfelds. Der vorliegende Fragebogen ist ein wissenschaftlich umfassend erprobtes Instrument zur Messung von Belastungen in unterschiedlichen Betrieben und Berufen.

Wenn Sie den Fragebogen ausgefüllt haben, erhalten Sie (und nur Sie!) einen **individuellen Vergleich** Ihrer Belastungswerte mit den Werten einer repräsentativ gewichteten Stichprobe aus über 250.000 Beschäftigten in Deutschland. Etwa vier Wochen nach der Befragung bekommt Ihr Betrieb einen Bericht mit den Durchschnittsergebnissen aller Befragten. Ergebnisse für **Gruppen mit weniger als 5 teilnehmenden Beschäftigten werden im Bericht nicht separat ausgewertet**. Das verhindert den Rückschluss auf die einzelne Person.

Bitte füllen Sie den Fragebogen aus bis spätestens **18.11.2019**. Das Ausfüllen dauert erfahrungsgemäß etwa 20 Minuten. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie an der Befragung teilnehmen. Vielen Dank!

Einverständniserklärung:

Mit der Teilnahme an der Befragung zu psychischen Arbeitsfaktoren mit dem [COPSOQ-Fragebogen](#) erkläre ich mich einverstanden, dass meine Angaben von der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften - FFAW GmbH zur Gefährdungsbeurteilung verwendet und unter Löschung betriebsbezogener Merkmale (Organisationseinheit, Tätigkeitsschwerpunkt) in die COPSOQ-Vergleichswertedatenbank aufgenommen werden dürfen. Zum Schutz vor Rückschlüssen dürfen meine Angaben immer nur zusammen mit denen anderer Personen ausgewertet werden (Mindestgruppengröße: 5 Personen). Die Weitergabe meiner Angaben an Dritte ist ausgeschlossen.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Mir ist bekannt, dass ich meine Einverständniserklärung während des Befragungszeitraumes widerrufen kann. Durch den Widerruf wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis dahin erfolgten Verarbeitung nicht berührt. Auf bereits verarbeitete Daten, die nicht mehr mit meiner Person in Verbindung gebracht werden können, hat ein eventueller Widerruf daher keine Auswirkung. [Ausführliche Informationen zur Befragung und zum Datenschutz](#) können [hier nachgelesen werden](#).

Ich möchte an der Befragung teilnehmen

Start

Zugangsdaten





Bsp: Individuelles Feedback (pers. Ergebnis)

COPSOQ Feedback

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Ihre individuellen Ergebnisse: 29.05.2020

Die COPSOQ-Referenzdatenbank umfasst die Angaben von mehr als 250.000 Befragten. In den folgenden Grafiken werden Ihre soeben gemachten Angaben mit den Durchschnittswerten einer repräsentativ gewichteten Stichprobe aus unterschiedlichen Berufen verglichen.

Bitte beachten Sie, dass einige Skalen positiv gepolt sind und einige negativ. So ist ein hoher Wert für z.B. die Skala "Einfluss" positiv zu bewerten, während ein hoher Wert für "Rollenkonflikt" ein negativer Befund ist.

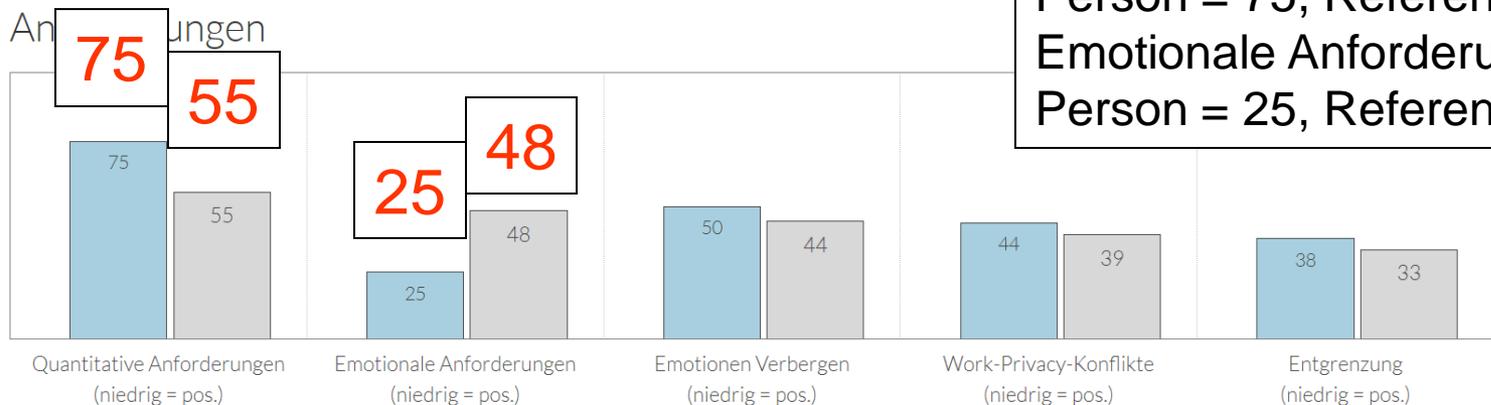
Wenn Sie Ihre individuellen Ergebnisse jetzt speichern oder ausdrucken, können Sie sie später mit den Ergebnissen Ihres Betriebes vergleichen.

Um Ihre Werte als PDF-Datei zu speichern, klicken Sie bitte hier:

[PDF von Feedback hier erzeugen](#)

Für jeden der 31 Aspekte.
Drucken oder Speichern.

Quantitative Anforderungen
Person = 75, Referenz = 55
Emotionale Anforderungen
Person = 25, Referenz = 48



Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

--	--	--	--

Bericht Betriebe: Ausdruck + USB

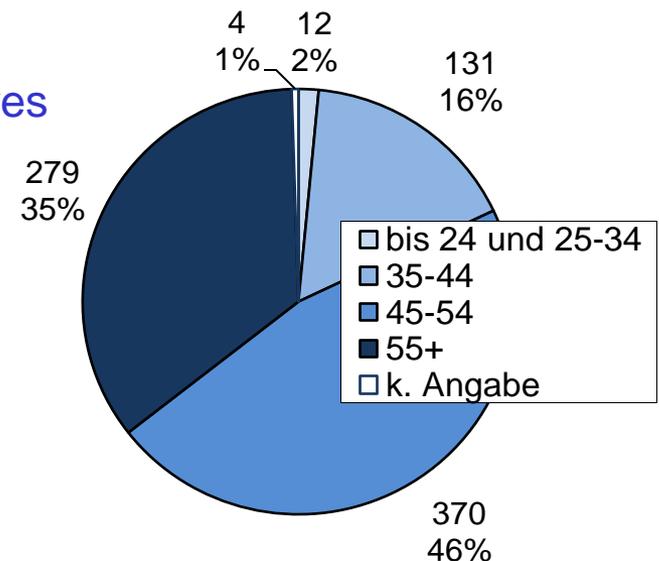
alle Ergebnisse: Gruppen ≥ 5 TN

- 1. Textteil:
 - Hintergrund, Ziele, Durchführung, Interpretation wichtigste Ergebnisse
 - 2. Doku Fragebogen COPSOQ
 - 3. Doku Ergebnisse (Tabellen) und Freitextanmerkungen
 - 4. Graphiken (je Skala, d.h. sets à 31 Graphiken + evtl. Zusatzskalen)
 - Vergleich mit anderen Berufsgruppen und berufsgruppenspezifischen Referenzdaten (externer Vergleich)
 - 5. Graphiken (je Skala, 31 Skalen + evtl. Zusatzskalen)
 - Vergleich nach Untereinheiten (alle Bereiche ≥ 5 TN)
 - Bundesländer, Schularten, Art Führungsposition
-

Ergebnisse GEW SL 2023 gesamt

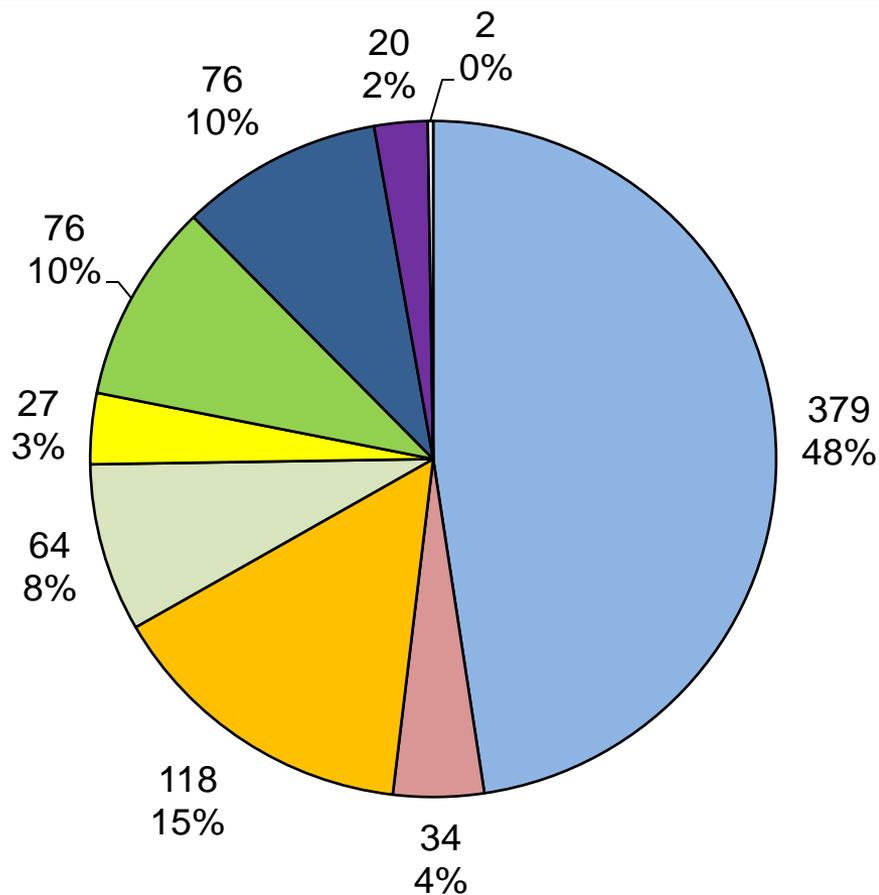
- Teilnahme: 796 Leitungskräfte. 364 RLP, 347 HH, 82 Rest, 3 k. Angabe
- 37% männlich, 62% weiblich, 1% Gruppen < 5 TN oder k. Angabe
- Alter ->
- 61% Schulleiter:in, 22% Stellvertreter:in, 12% Abteilungsleiter:in, 2% Did. Koordinator:in, 3%, Anderes
- 98% verbeamtet
- 1% befristet
- 93% Vollzeit
- 94% Wochenend- / Feiertagsarbeit
- 89% Abend-/Nachtarbeit
- 68% Arbeit von zu Hause
- 45% Arbeit unterwegs

A3. Altersgruppe



Ergebnisse GEW SL 2023 gesamt

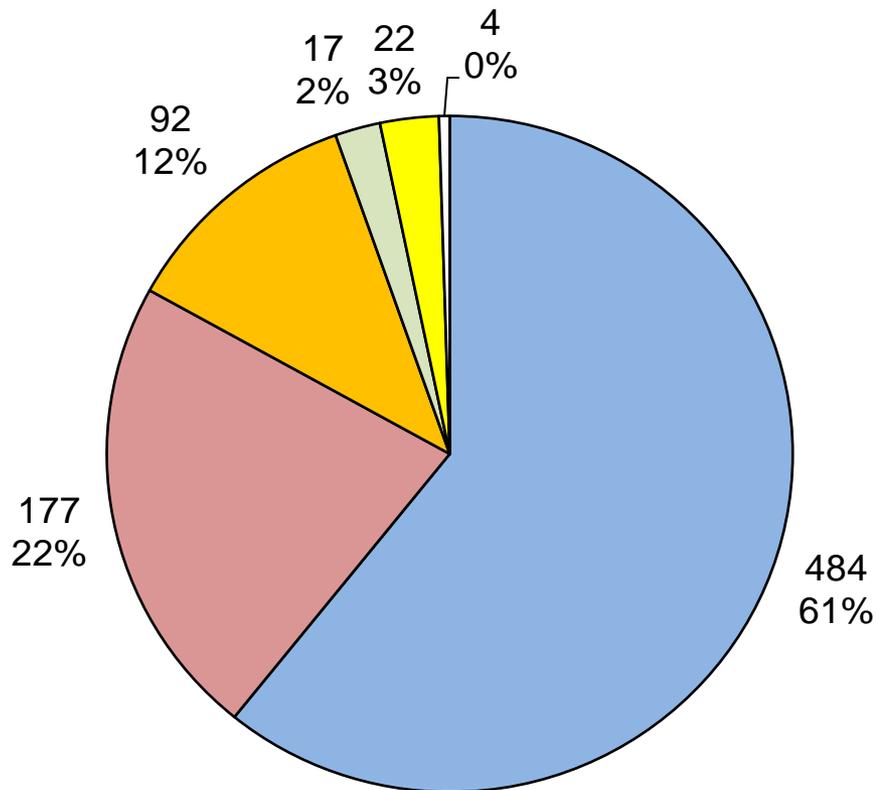
A1. Schulart



- Grundschule
- Realschule/ Realschule plus/ Realschule plus mit Fachoberschule
- Gymnasium
- Stadteilschule
- Integrierte Gesamtschule
- Förderschule
- Berufliche Schule
- Anderes
- k. Angabe oder Gruppen < 5 TN

Ergebnisse GEW SL 2023 gesamt

A1. Bereich



■ Schulleiterin/ Schulleiter

■ Stv. Schulleiterin/ Stv. Schulleiter

■ Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter

■ Did. Koordinatorin/ Did. Koordinator

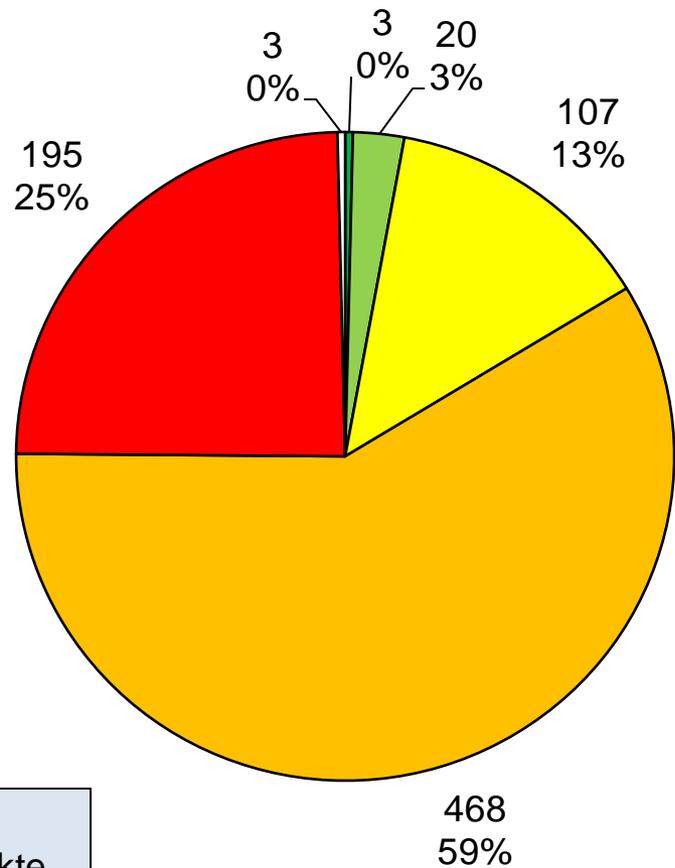
■ Anderes

□ Gruppen < 5 TN oder k. Angabe

+ viele weitere Untergruppen:
Schulgröße, etc.

Beispiel einzelne Frage

B1_2. Den ganzen Tag in hohem Tempo arbeiten.



■ nie / fast nie ■ selten

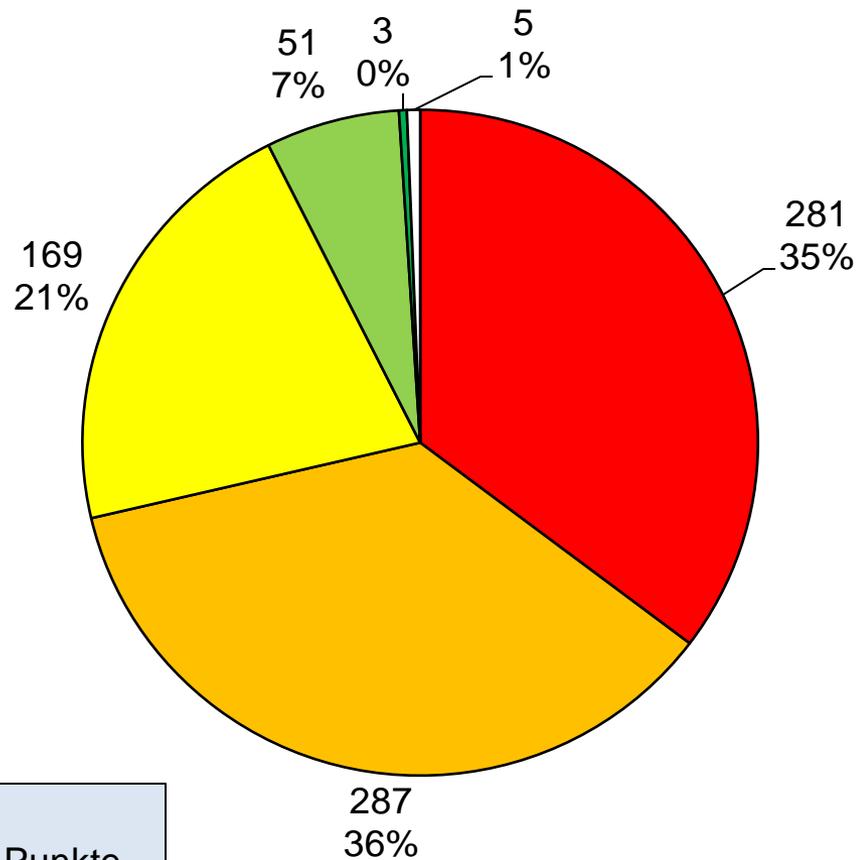
■ manchmal ■ oft

■ immer □ k. Angabe

84% oft oder immer
Mittelwert 0-100: 76 Punkte

Beispiel einzelne Frage

B1_6. Pausenzeiten einhalten.



■ nie / fast nie ■ selten

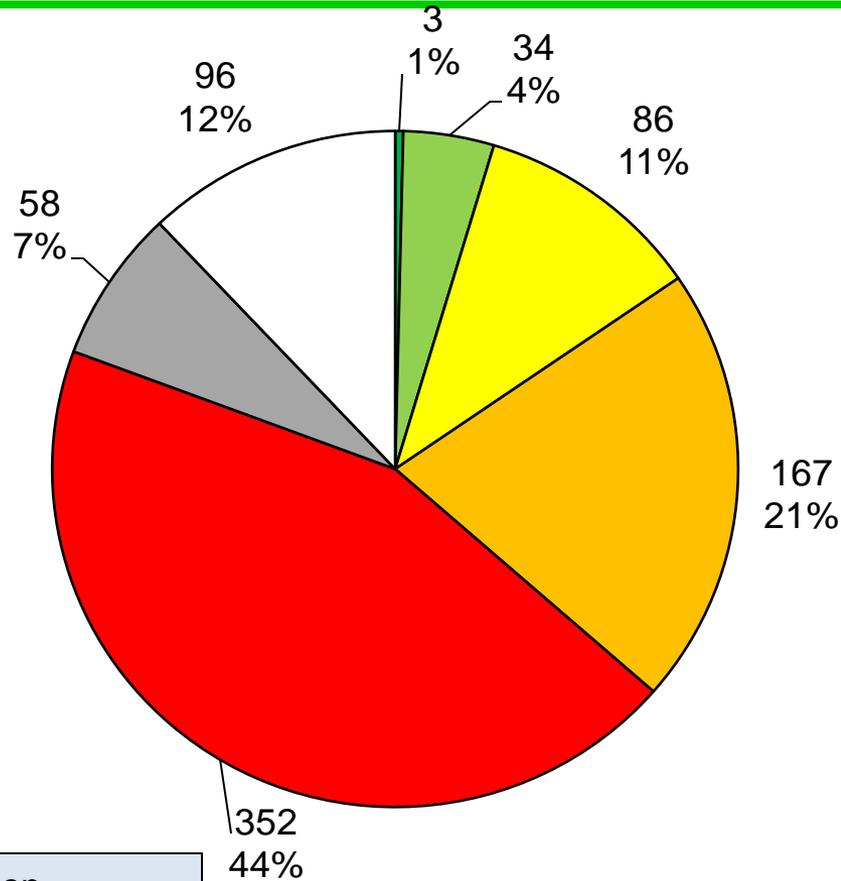
■ manchmal ■ oft

■ immer □ k. Angabe

71% selten oder nie
Mittelwert 0-100: 25 Punkte

Beispiel einzelne Frage

C0_3. Meine Leitungsaufgaben geben Freiraum für gründliche Vor- und Nachbereitung meines Unterrichts.



- trifft sehr zu
- trifft ziemlich zu
- trifft mittelmäßig zu
- trifft wenig zu
- trifft nicht zu
- tnz, unterrichte nicht
- k. Angabe

63% bzw. 81% der gültigen Angaben: trifft wenig oder nicht zu

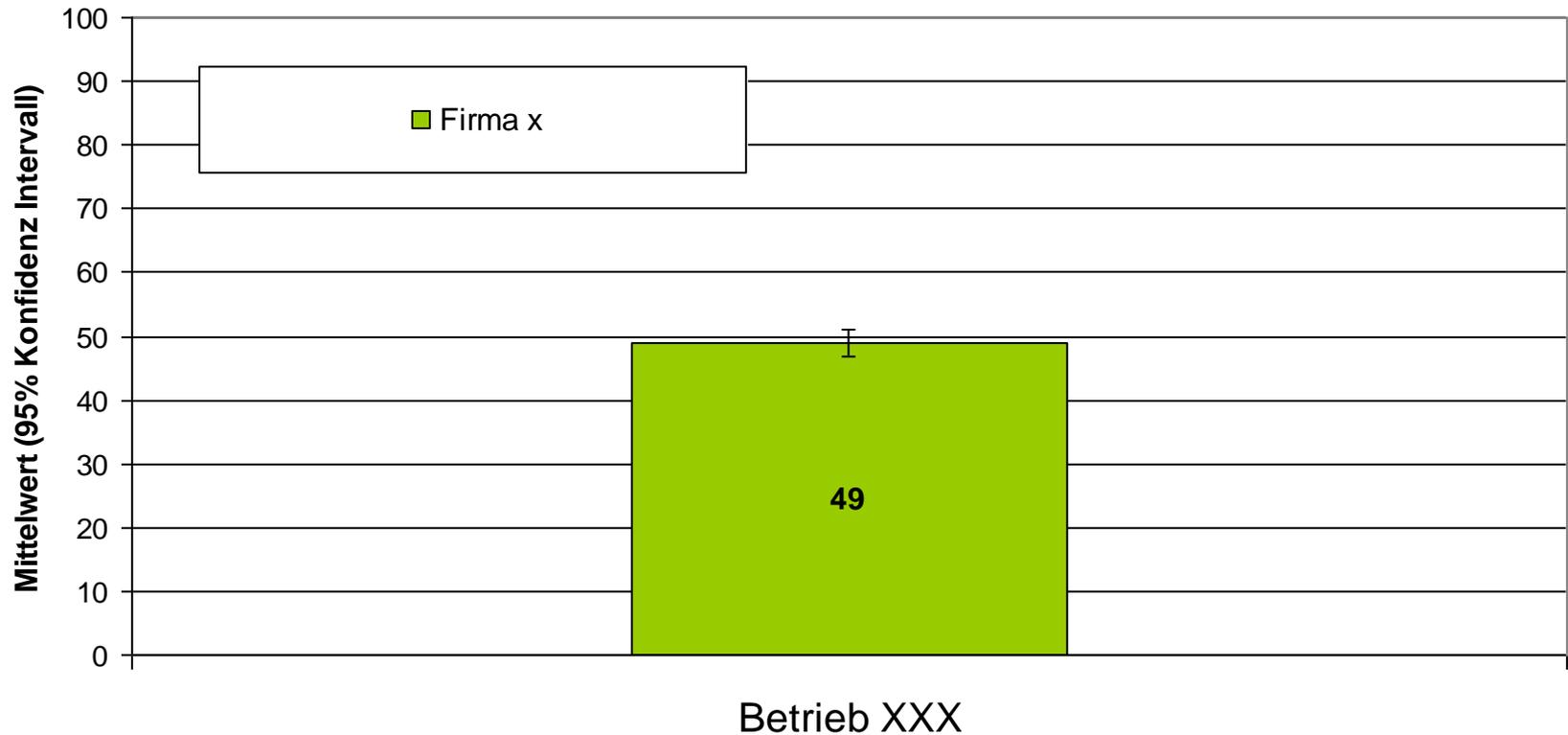
„Vergleiche anzustellen ist ein gutes Mittel, um sich sein Glück zu vermiesen.“
(F. Lelord: Hectors Reise oder die Suche nach dem Glück, Lektion Nr. 1)

Aber:

Vergleiche sind schlicht die beste Chance die wir haben.

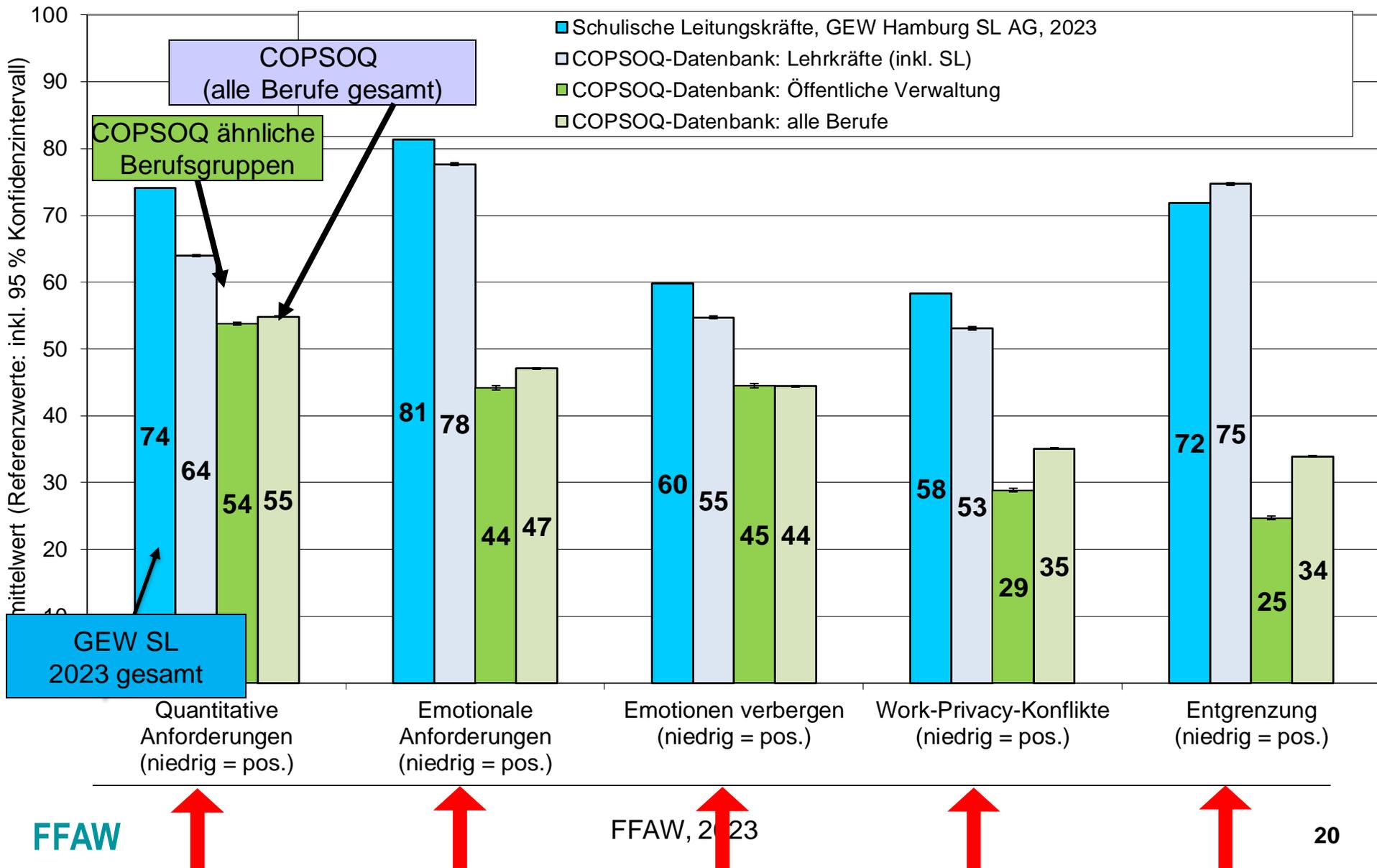
Sie sind um so verlässlicher, je besser die Referenzdaten sind.

Skala: Emotionale Anforderungen



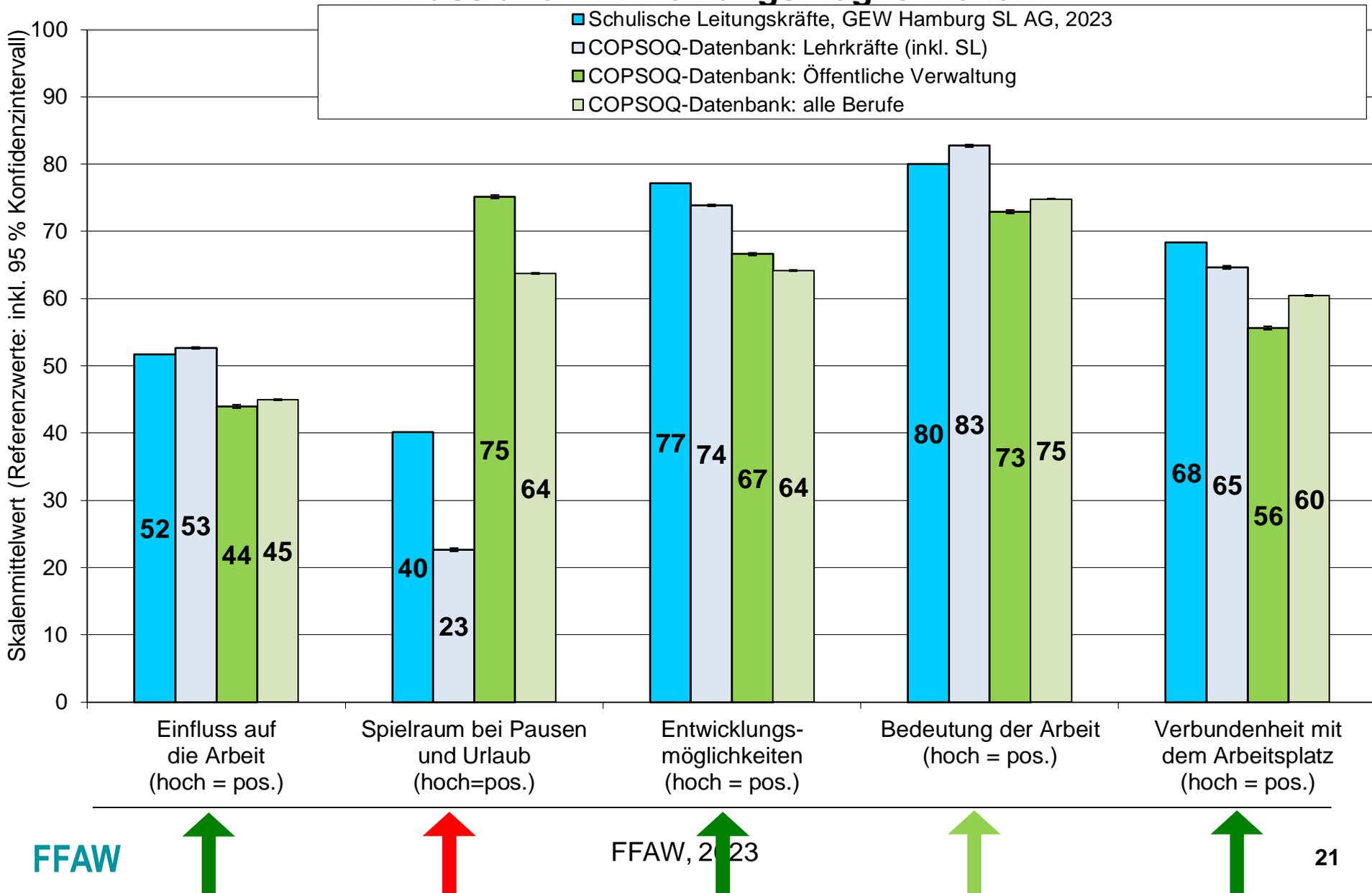
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Anforderungen der Arbeit



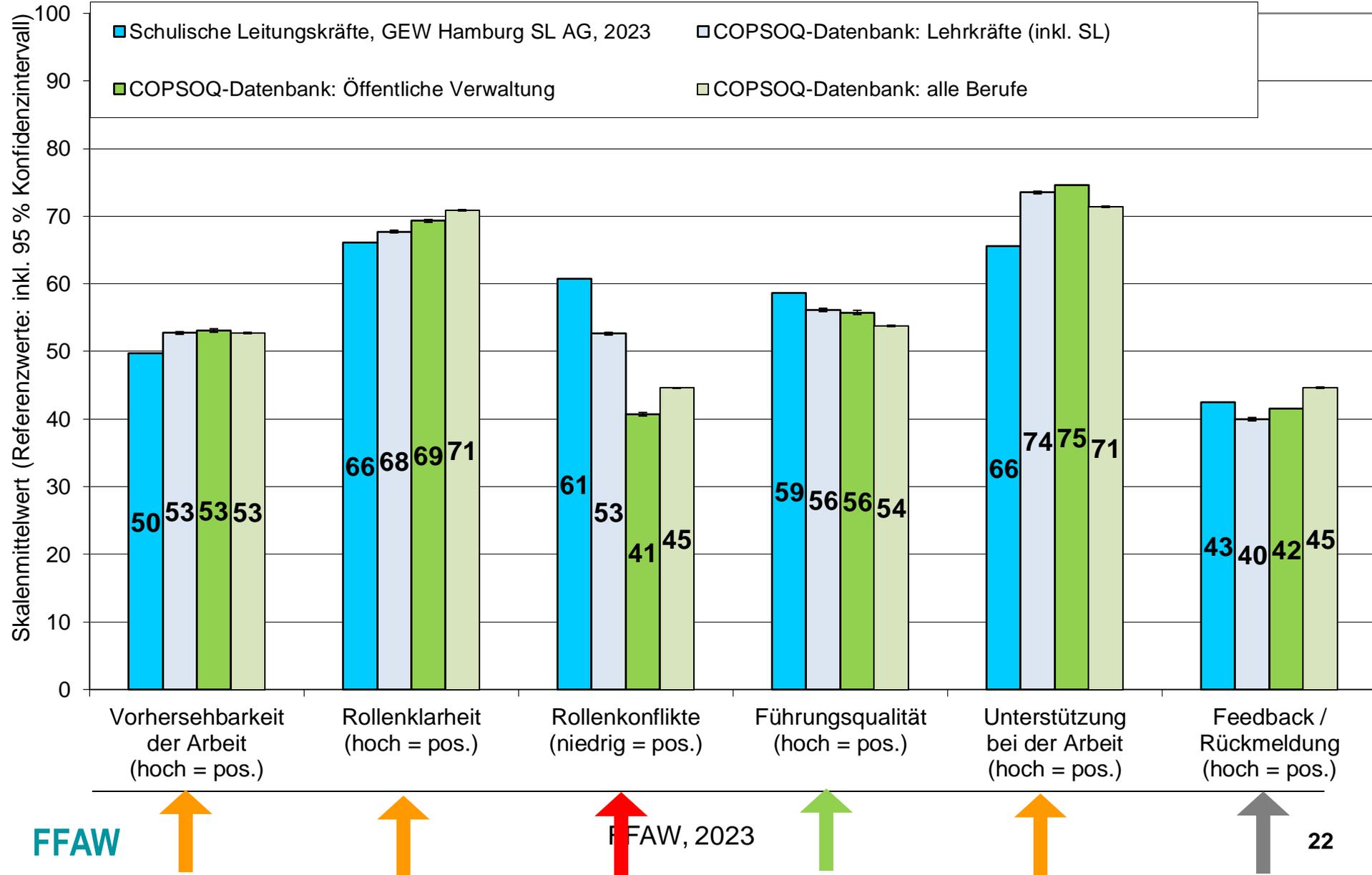
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten



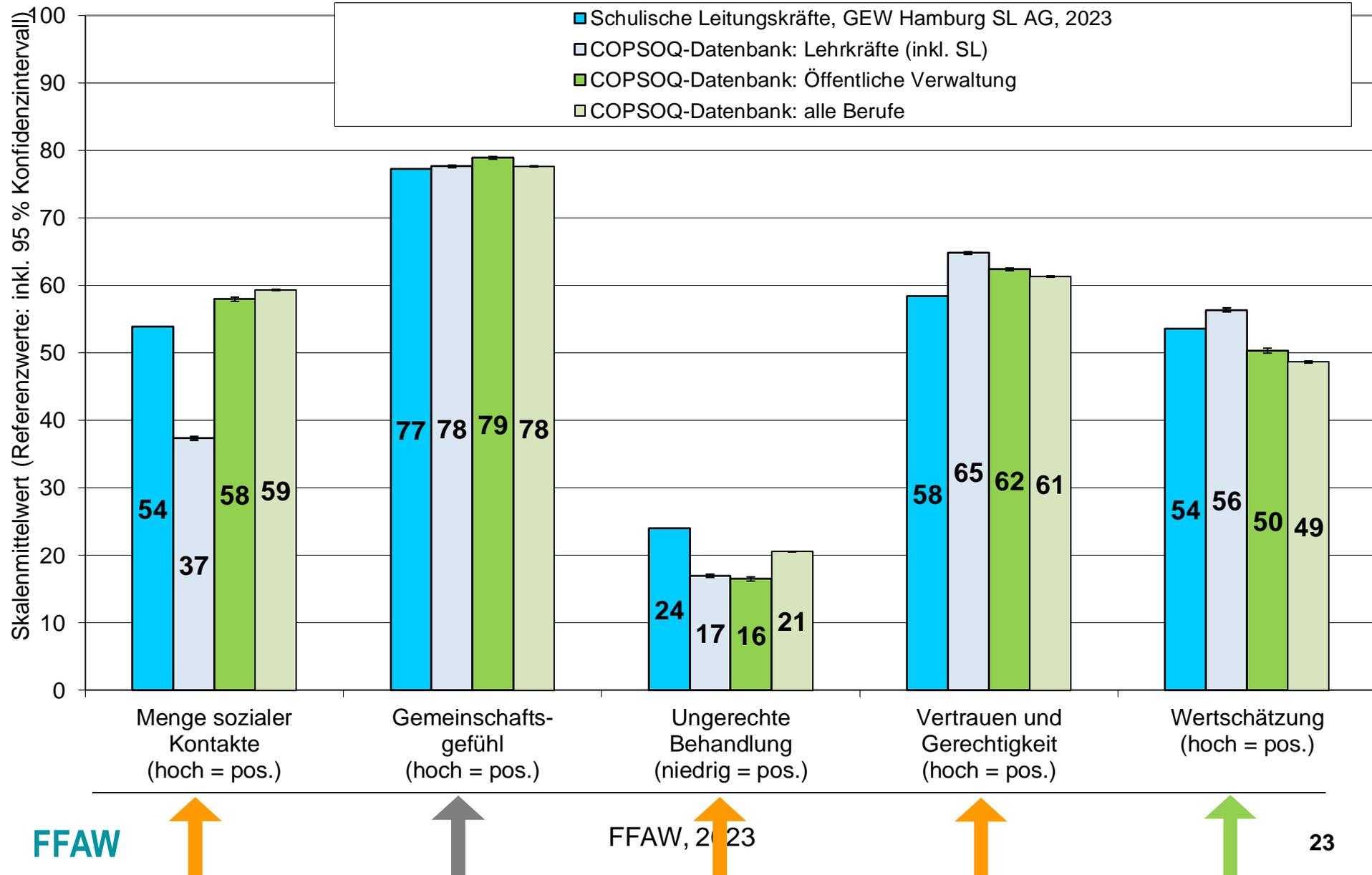
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Soziale Beziehungen bei der Arbeit (1)



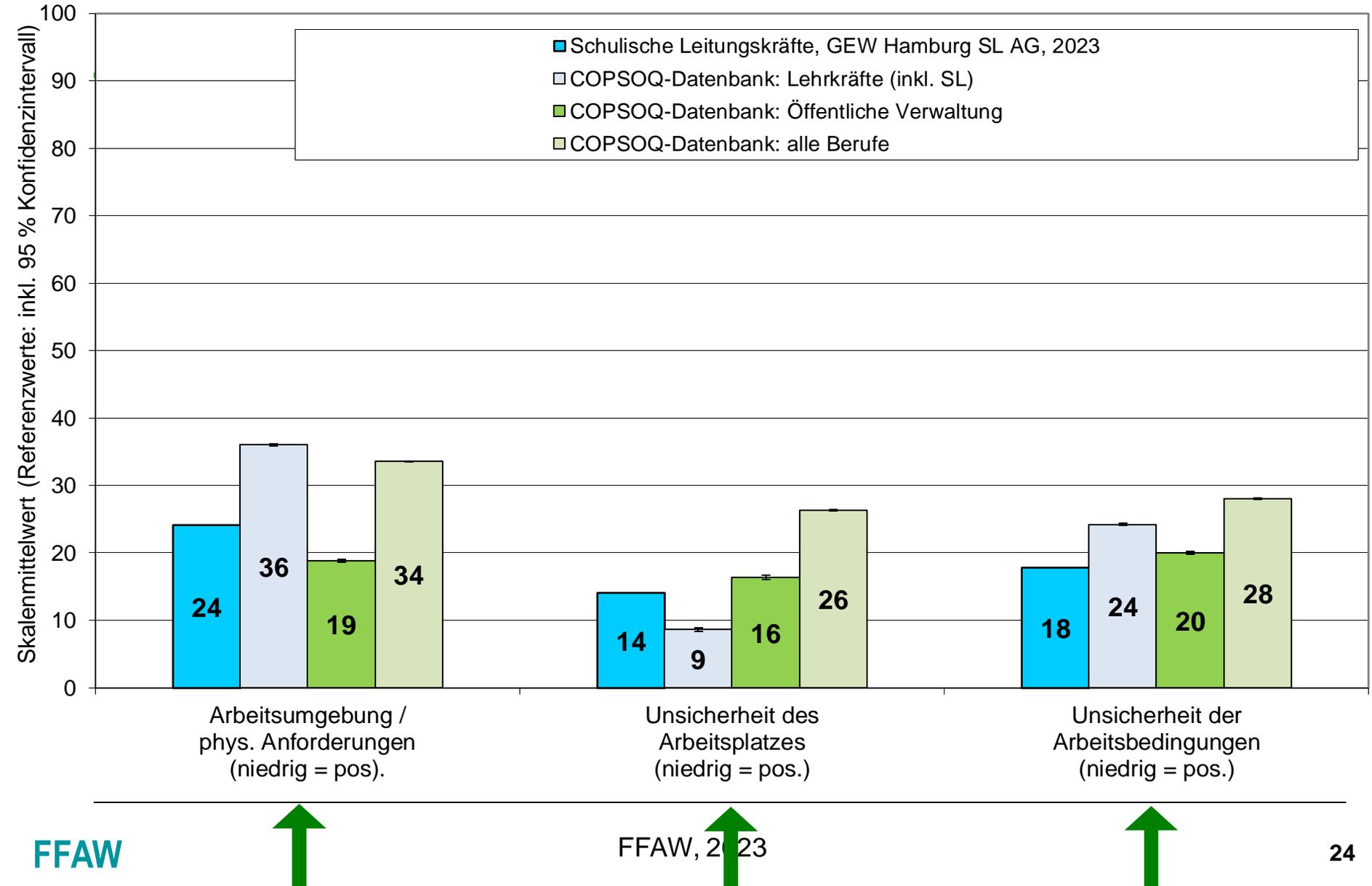
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Soziale Beziehungen bei der Arbeit (2)



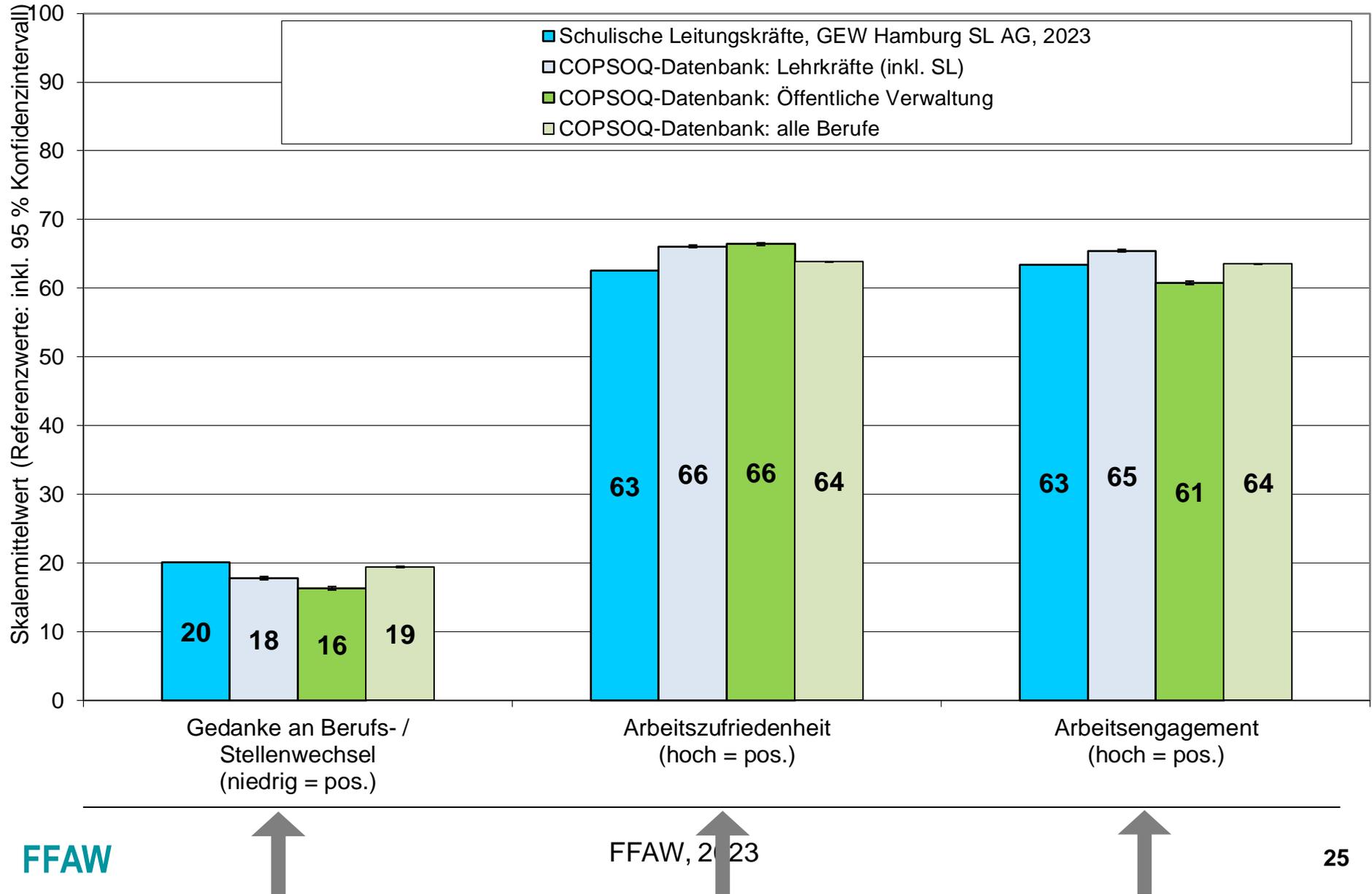
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Weitere Faktoren



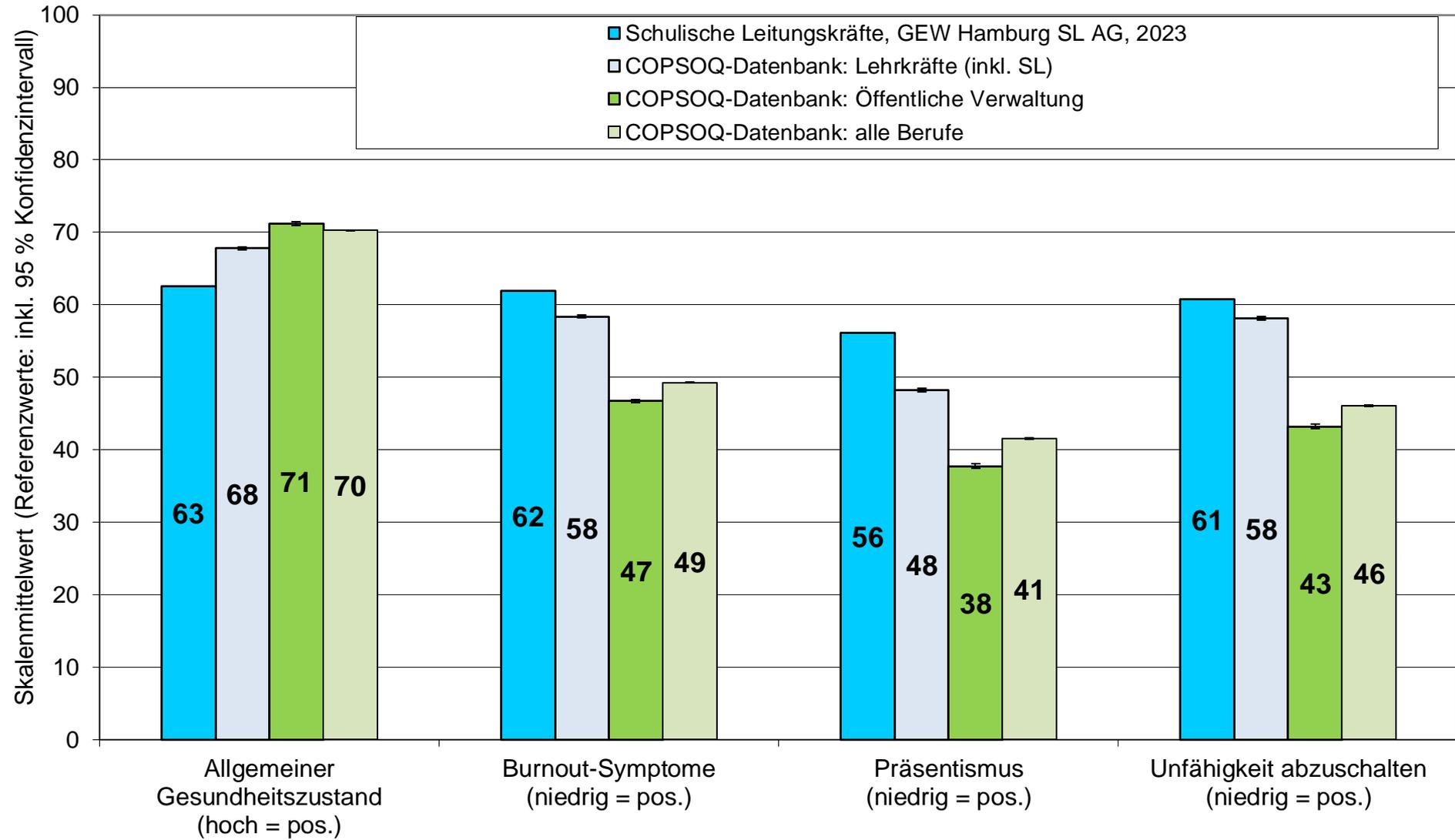
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Auswirkungen: Zufriedenheit



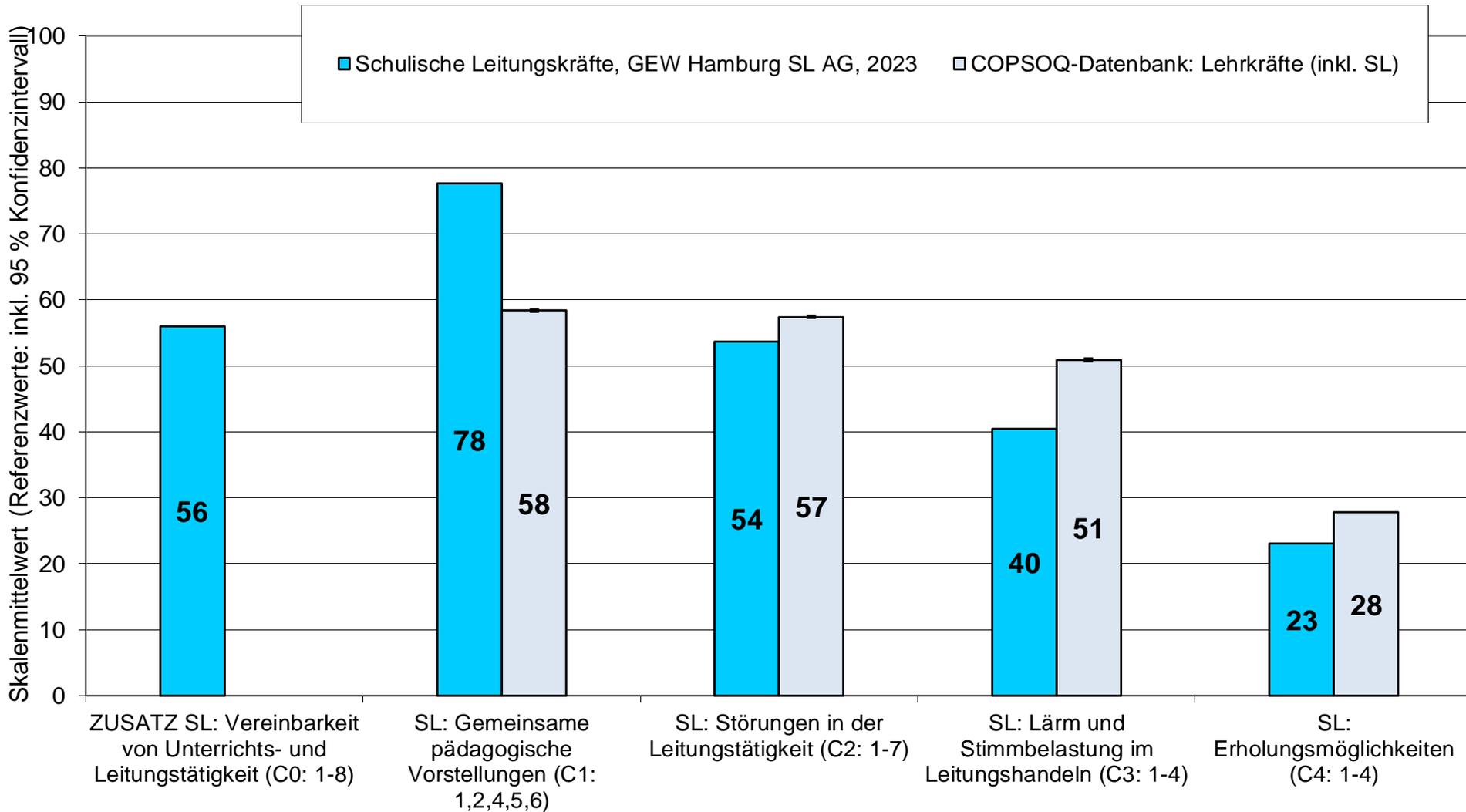
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Auswirkungen: Gesundheit

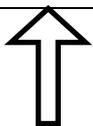


Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (1)



FFAW



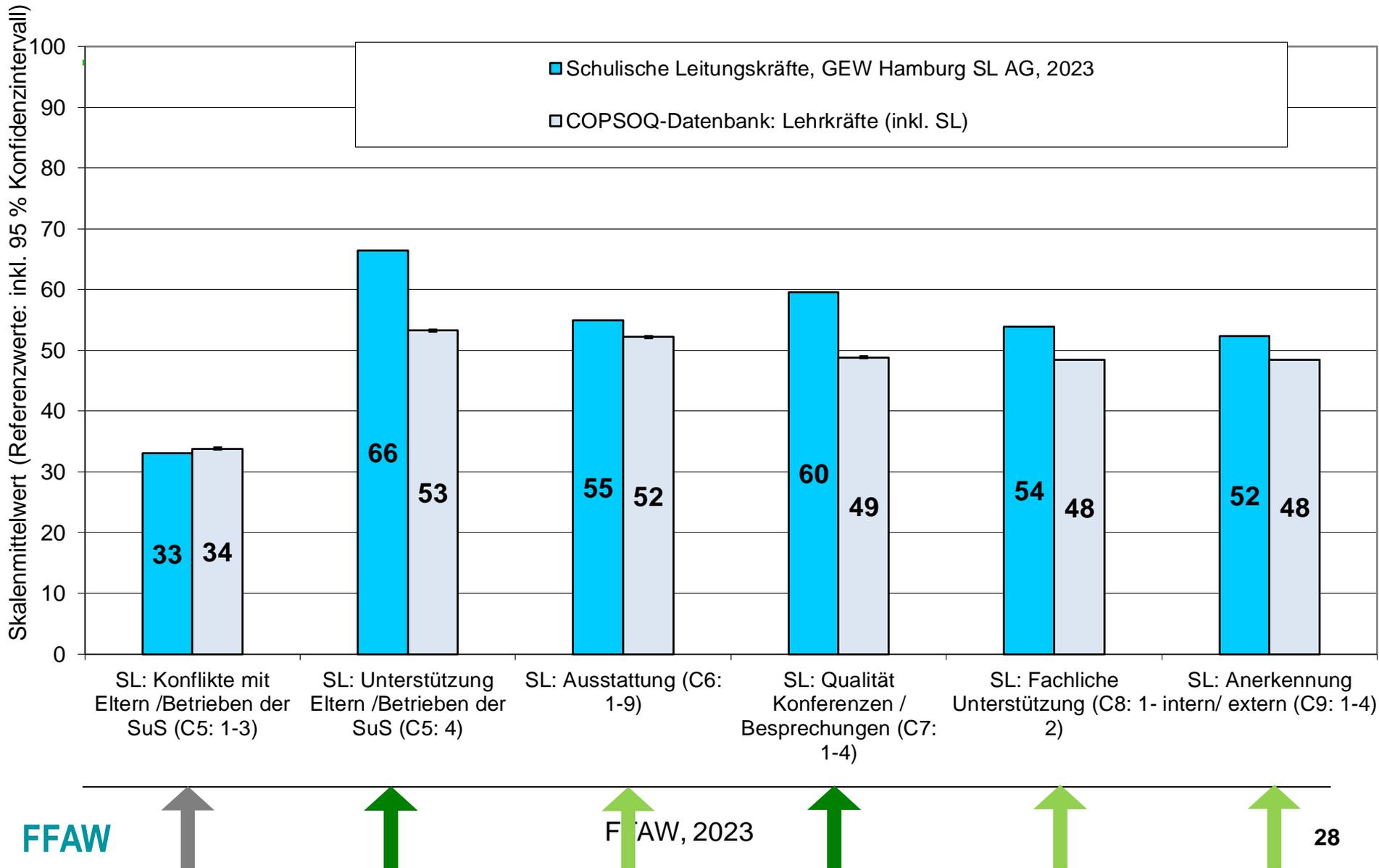
FFAW, 2023



27

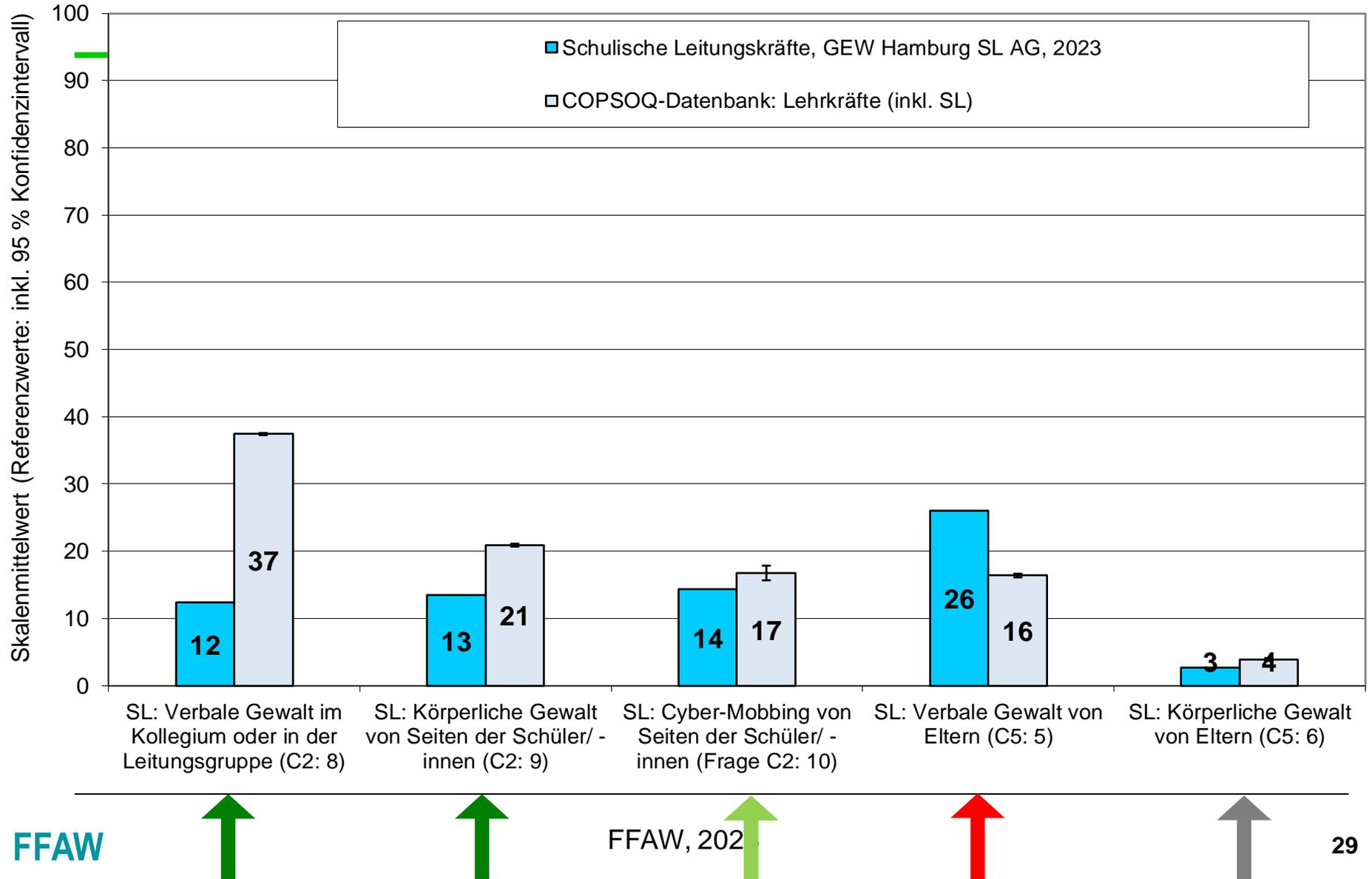
Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (2)



Ergebnisse Berufsgruppenvergleich

Spezifische Skalen Schulleitungen / Lehrkräfte (3)



Untereinheiten

Untereinheiten:
 * Art Leitungsfunktion
 * Schulart
 * Bundesland
 * Schulgröße
 * etc.

A.1: Welche Leitungsfunktion haben Sie?

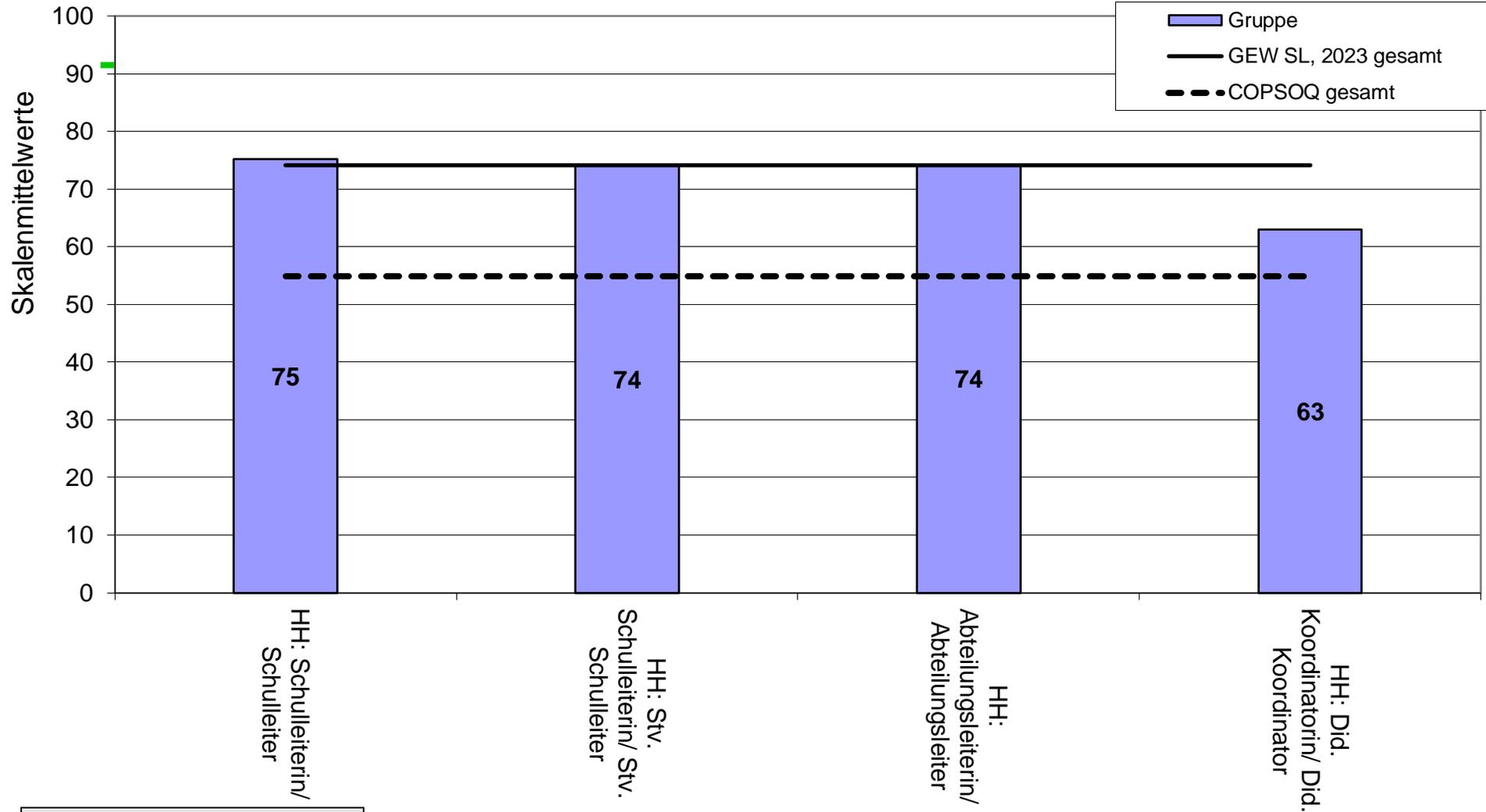
1	Schulleiterin/ Schulleiter	<input type="checkbox"/>
2	Stv. Schulleiterin/ Stv. Schulleiter	<input type="checkbox"/>
3	Abteilungsleiterin/ Abteilungsleiter	<input type="checkbox"/>
4	Did. Koordinatorin/ Did. Koordinator	<input type="checkbox"/>
5	Verwaltungsleitung	<input type="checkbox"/>
6	Anderes (bitte eintragen) _____	<input type="checkbox"/>

.1.2: An welcher Schulart sind Sie tätig?

1	Grundschule	<input type="checkbox"/>
2	Hauptschule	<input type="checkbox"/>
3	Realschule/ Realschule plus/ Realschule plus mit Fachoberschule	<input type="checkbox"/>
4	Gymnasium	<input type="checkbox"/>
5	Stadtteilschule	<input type="checkbox"/>
6	Integrierte Gesamtschule	<input type="checkbox"/>
7	Förderschule	<input type="checkbox"/>
8	Berufliche Schule	<input type="checkbox"/>
9	Anderes (bitte eintragen) _____	<input type="checkbox"/>

Beispiel interner Vergleich, Hamburg, nach Leitungsposition

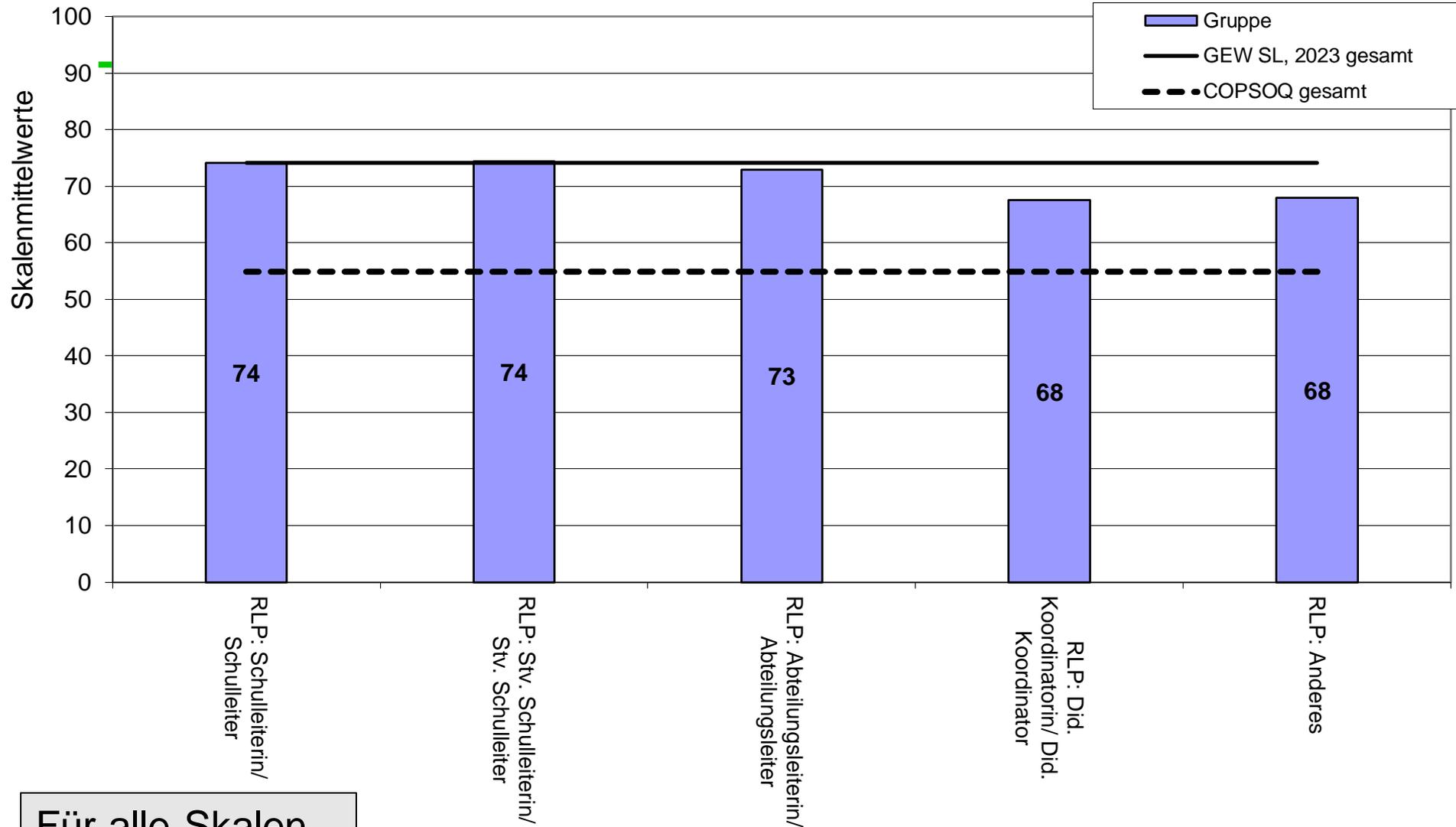
Quantitative Anforderungen (niedrig = pos.)



Für alle Skalen
des COPSOQ

Beispiel interner Vergleich, RLP, nach Leitungsposition

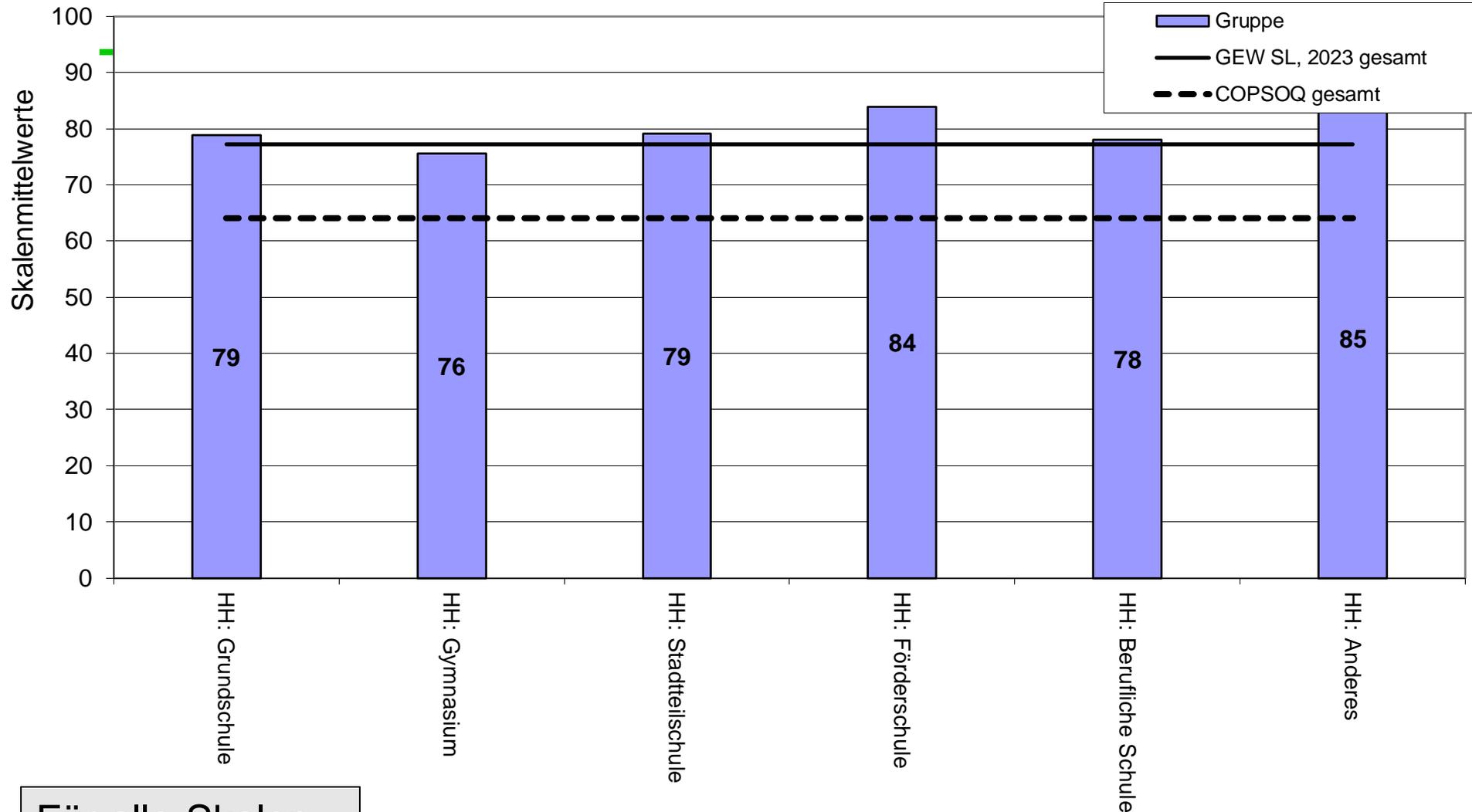
Quantitative Anforderungen (niedrig = pos.)



Für alle Skalen
des COPSOQ

Beispiel interner Vergleich, Hamburg, nach Schulart

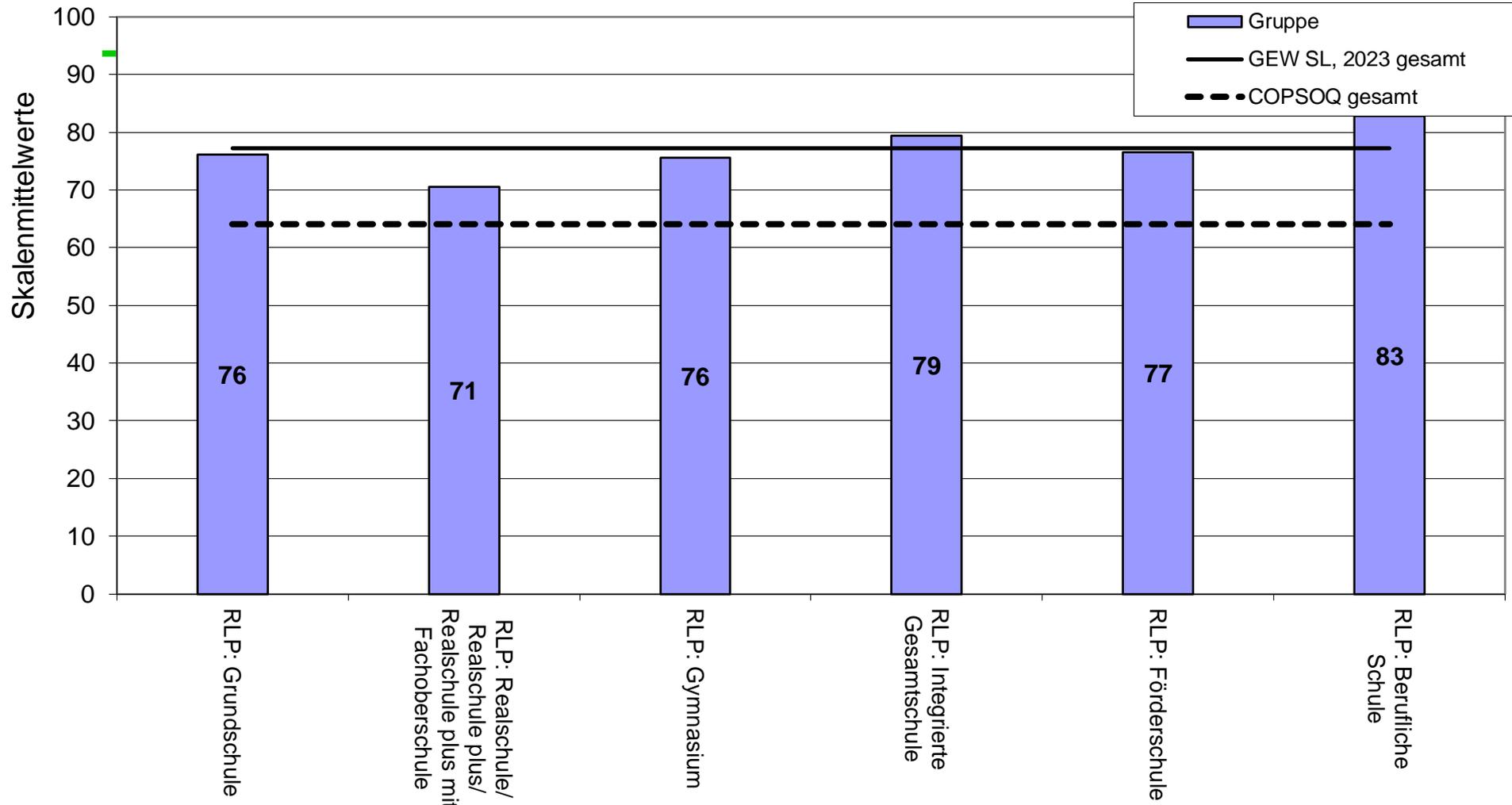
Entwicklungsmöglichkeiten (hoch = pos.)



Für alle Skalen
des COPSOQ

Beispiel interner Vergleich, RLP, nach Schulart

Entwicklungsmöglichkeiten (hoch = pos.)



Für alle Skalen
des COPSOQ

Zusammenhangsanalysen

Datenbasis: COPSOQ-DB gesamt

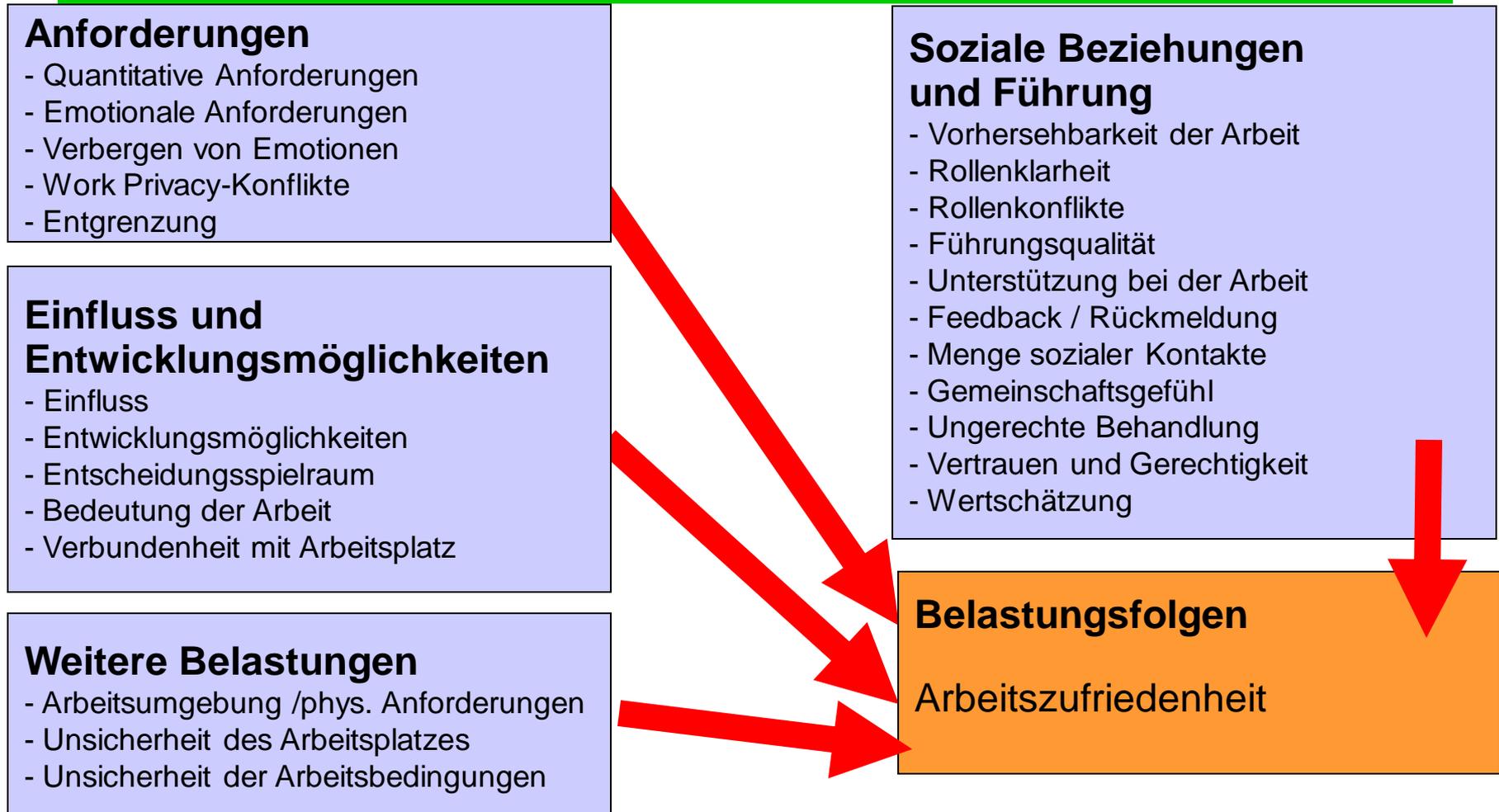
Zusammenhänge

- Belastungen – Beanspruchungen
- Was ist besonders belastend / lohnend?
- Wo kann Prävention sinnvoll ansetzen?

- Betrieb: Kritische und wichtige Aspekte.

COPSOQ Datenbank gesamt

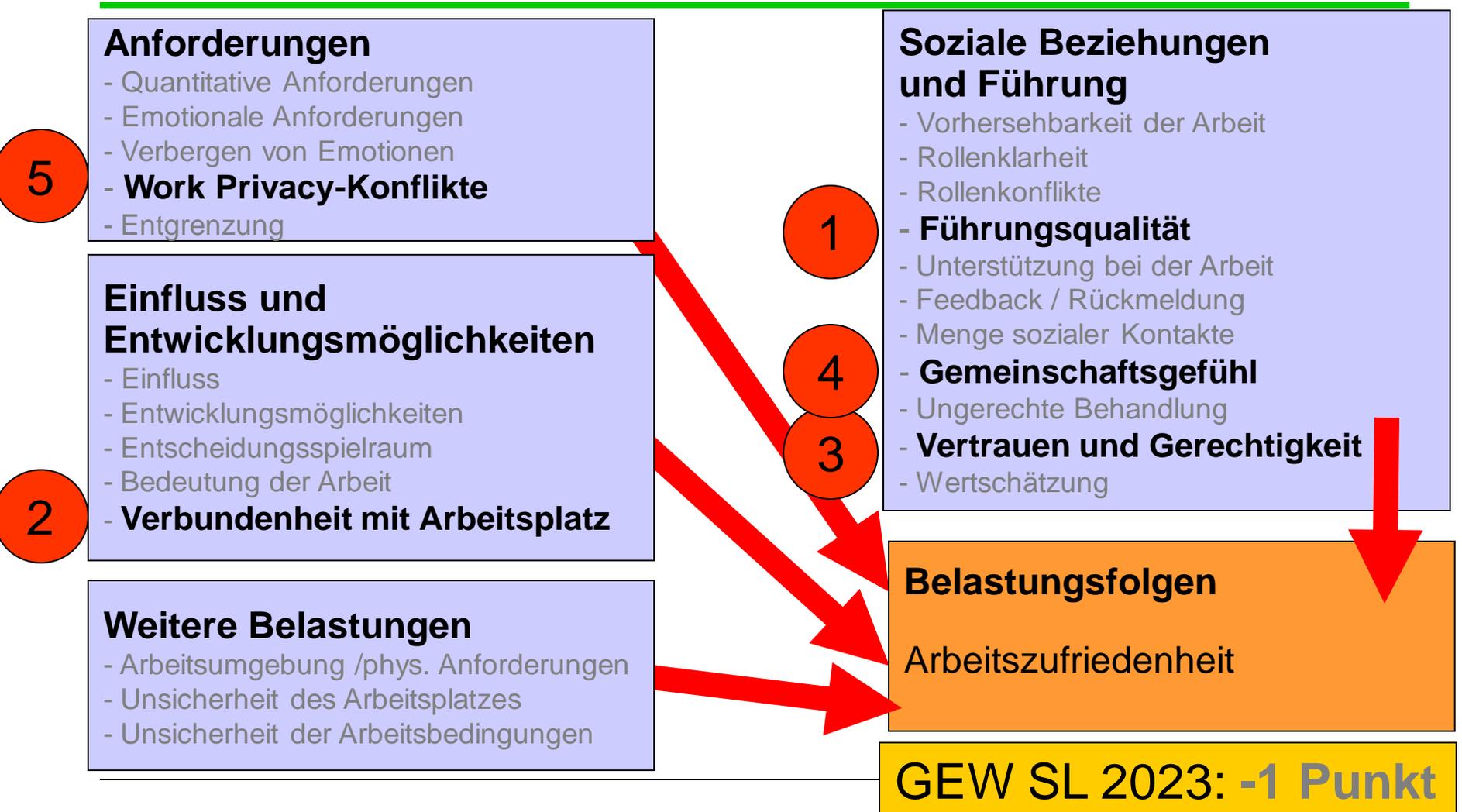
Modell: Arbeitszufriedenheit



COPSOQ Datenbank gesamt

Modell: Arbeitszufriedenheit

(erste 5 Faktoren: $R^2=0.60$, = „erklärte Varianz“)



Zusammenfassung

Zusammenfassung



Erledigt: 1. Messung mit Fragebogen

- 1. Schritt Gefährdungsbeurteilung / Einstieg BGM ist erledigt
- **Wiss. geprüfetes, valides** Instrument (Screening, Stufe 2, ISO 10075-3).
- **Inhaltlich breite** Abdeckung des Themas bei **Kürze** Instrument
- Anhaltspunkte für Verbesserungen

Ablauf, Datenschutz

- Alle werden beteiligt
- Komplet **anonymisiertes** Verfahren
- **Externe** Datenerhebung, Datenverwaltung und Auswertung
- **Wenig Aufwand** für Betrieb bei Messung
- Ergebnisse nur auf Ebene von Gruppen mit $N \geq 5$

Gesamtbild

– Baustellen

- Quantitative Anforderungen (+), Emotionale Anforderungen (+), Emotionen verbergen (+), Work-Privacy Konflikte (+), Entgrenzung (+)
- Spielraum Pausen und Urlaub (-), Rollenkonflikte (+)
- Verbale Gewalt Eltern (+, gg. Schulen insgesamt)
- Dazu (ohne Vergleichswerte) weitere spezifische Belastungen SL

– Vorteile

- Einfluss (+), Entwicklungsmöglichkeiten (+), Verbundenheit mit Arbeitsplatz (+)
- Physische Anforderungen (-), Unsicherheit Arbeitsplatz (-), Unsicherheit Arbeitsbedingungen (-)
- Gemeinsame päd. Vorstellungen (+), Lärm (-), Unterstützung Eltern (+), Qualität Konferenzen (+), verbale Gewalt SuS (-), körperliche Gewalt SuS (-)

Unterschiede Untergruppen -> einheitenspezifische Maßnahmen
Freitexte: N=333 Vorschläge / Wünsche Verbesserung Arbeitssituation und
Verbesserung Attraktivität Führungsposition an Schulen

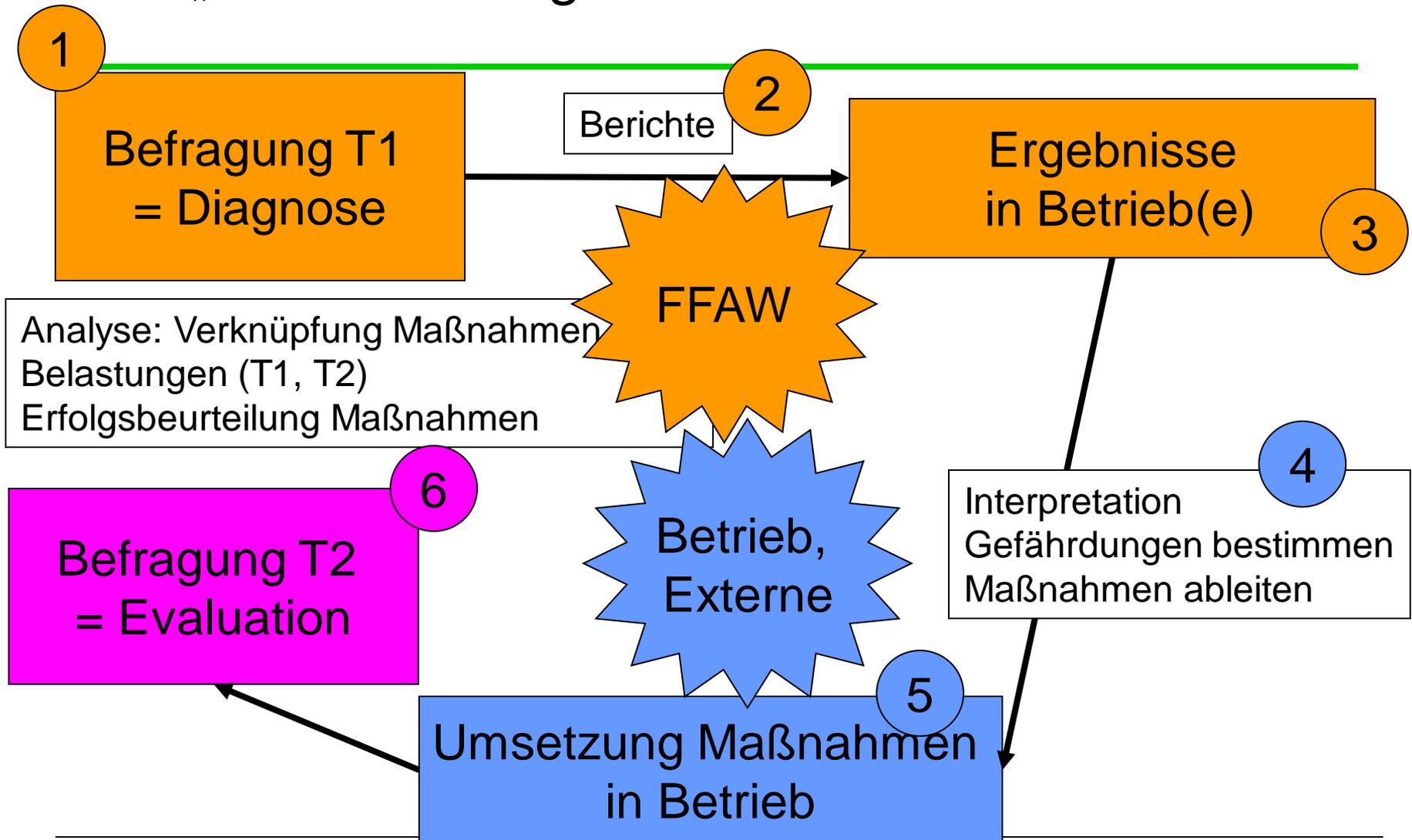
Was kommt jetzt?

Intervention + Evaluation

- **Bewertung Ergebnisse insgesamt und für Untereinheiten**
+ Freitexte sichten
- **Priorisierung Maßnahmen** (Gesundheitszirkel, ASA..., mit externer Unterstützung?!)
- **Umsetzung** Maßnahmen, Dokumentation
- **Evaluation** und Bewertung **Maßnahmen in 2. Messung.**
Was war erfolgreich? Was ist erfolgversprechend?

Gesamtprozess – Gefährdungsbeurteilung

„Nur vom Wiegen wird die Sau nicht fett“



Danke fürs Zuhören!

... und danke an alle Teilnehmer/innen!!

nuebling@ffaw.de

www.ffaw.de

www.copsoq.de

