COPSOQ

Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz bei pädagogischen Landesbeschäftigten in Schulen in NRW, Runde 3

BK Nr. 178214, 2025

Ergebnisbericht

(Schule mit mind. 5 Teilnehmer:innen)

Lfd. Nr. 1562

Befragung pädagogische Landesbeschäftigte in Schulen in NRW psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz
FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH
Dr. Matthias Nübling, Marius Quernes, Nicola Häberle, Alexandra Kleine-Albers, Inga Nolle, Martin Vomstein, Ariane Haug, Dr. H.-J. Lincke
Bertoldstr. 63
D – 79098 Freiburg
Tel: 0761 – 319 642 0
email: nuebling@ffaw.de * www.ffaw.de * www.copsoq.de

FFAW

Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz bei pädagogischen Landesbeschäftigten in Schulen in NRW, Runde 3

Inhalt

Teil 1: Befragung Textteil

I. Die Messung psychischer Belastungen 2

II. COPSOQ – dänisches Original und deutsche Standardversion 3

III. Inhalt des Fragebogens und Auswertungsmethode 4

III. Ergebnisse Befragung an Ihrer Schule 7

III.1 Vergleich Ihre Schule – schulformspezifische Referenzwerte: Teil 2 7

IV. Ergebnisse nach Schulformen, Lehrkräfte insgesamt, COPSOQ gesamt: Teil 4 9

V. Maßnahmen 10

V.1 Ableitung von Maßnahmen 10

V.2 Auswertung des Schulberichts und Planung möglicher Maßnahmen 14

Teil 2: Graphiken: Vergleich Ergebnisse Ihrer Schule mit schulformspezifischen Referenzwerten gesamt auf Skalenebene (Vergleich Ergebnisse auf Ebene Einzelfragen auf USB)

Teil 3: Heatmap zum Vergleich Ergebnis Ihrer Schule zum Gesamtwert Schulform

Teil 4: Graphiken: Berufsgruppenvergleiche

Anhang: Dokumentation – Fragebogen inkl. Skalenzuordnung des Fragebogens

Befragung pädagogische Landesbeschäftigte in Schulen in NRW psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz

FFAW: Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH

Dr. Matthias Nübling, Marius Quernes, Nicola Häberle, Alexandra Kleine-Albers, Inga Nolle, Martin Vomstein, Ariane Haug, Dr. H.-J. Lincke

Bertoldstr. 63

D – 79098 Freiburg

Tel: 0761 – 319 642 0

email: nuebling@ffaw.de * www.ffaw.de * www.copsoq.de

I. Die Messung psychischer Belastungen

Veränderte Arbeitsbedingungen: Die Entwicklung der Arbeitswelt in den westlichen Industrienationen ist in den letzten Jahrzehnten von vielfältigen, zum Teil grundlegenden Veränderungen geprägt worden. Die Anforderungen an die Beschäftigten in Industrie, Verwaltung und Dienstleistung haben sich geändert, und zeitliche wie örtliche Flexibilität, hohe Belastbarkeit und soziale Kompetenzen gelten inzwischen als berufliche Schlüsselqualifikationen. Im Zuge dessen haben sich auch die psychischen Arbeitsbedingungen stark verändert und das Interesse an ihnen hat zugenommen.[1]

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

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

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

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

II. COPSOQ – dänisches Original und deutsche Standardversion

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

Validierung in Deutschland, COPSOQ-Referenzdatenbank: Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wurde der COPSOQ im Jahr 2005 für den Einsatz in Deutschland geprüft. Die umfassende Untersuchung seiner Messqualitäten (Validität, Reliabilität, Objektivität usw.) ergab eine sehr gute Tauglichkeit als Screening-Instrument.[2] Der COPSOQ wird von der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) in Befragungsprojekten eingesetzt. Zur Anpassung an die sich verändernden Realitäten der Arbeitswelt wurde der Fragebogen in Abstimmung mit dem internationalen COPSOQ Netzwerk aktualisiert. Anschließend wurde er in vielen Ländern erprobt und wird heute in der Version III erfolgreich angewendet.[3] Eine umfangreiche Validierung der deutschen Fassung im Jahr 2021 hat die hohe Qualität des COPSOQ III bestätigt.[4] Die COPSOQ-Datenbank der FFAW mit ihren Referenzwerten zur vergleichenden Interpretation von Ergebnissen beinhaltet inzwischen die anonymisierten Angaben von mehr als 630.000 Personen aus rd. 1.800 COPSOQ-Befragungen (Stand 2024). Die Erprobungs- und die Validierungsstudien sowie weitere wissenschaftliche Publikationen und Informationen zur Durchführung einer Befragung mit dem COPSOQ finden Sie auf unserer Website www.copsoq.de.

---

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

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

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

III. Inhalt des Fragebogens und Auswertungsmethode

Für die erste flächendeckende Befragung von Lehrkräften in Baden- Württemberg 2008-2010 wurde auf der Basis des COPSOQ, des FASS (Fragebogen zur Arbeitssituation an Schulen) und der Checkliste Gefährdungsbeurteilung für Lehrkräfte (GA-LBW) ein Fragebogen entwickelt, der die Skalen des COPSOQ (Teil B, D, E des Fragebogens) enthält und zusätzlich Skalen zu spezifischen Belastungen bei Lehrkräften (Abschnitt C des Fragebogens).
Dieser Fragebogen wurde für die Befragungen von Lehrkräften in Baden-Württemberg (2 Runden mit je ca. 4.200 Schulen), Bremen (150 Schulen), Europa (500 Schulen, 30 Länder, 21 Sprachen) und in Nordrhein-Westfalen (zwei Runden mit je ca. 5.000 Schulen) jeweils nach Diskussion mit den Ministerien und Personalvertretungen angepasst und eingesetzt.
Für die aktuelle 3. Runde in NRW ab 2024 wurde der Bogen nochmals angepasst, z.B. durch Aufnahme zusätzlicher Fragen zur Digitalisierung und spezieller Fragen für Schulleitungen.

Im Fragebogen werden die psychosozialen Arbeitsbelastungen und ihre Auswirkungen erfragt. Für die meisten Fragen wurde eine 5-stufige Antwortskala vorgegeben (so genannte Likert-Skala), wobei die erste Kategorie immer den Maximalwert („immer“, „in sehr hohem Maß“, „stimme voll zu“, etc.) die letzte den Minimalwert (nie, in sehr geringem Maß, stimme nicht zu, etc.) darstellte. Diesen Kategorien wurden Punktwerte zugeordnet (max=100, min=0). Da in der Regel mehrere Einzelfragen zusammengehören und eine Skala bilden, kann aus dem Durchschnitt dieser Einzelfragen dann der Skalenmittelwert berechnet werden. Wenn bei einer Skala unterschiedlich gepolte Fragen zusammengefasst werden, dann werden bei der Skalenberechnung alle Fragen in eine Richtung gepolt. Z.B. werden für die Berechnung des Skalenwertes für die Skala: „Digitalisierung: Auswirkungen“ (Fragen B.6b_1-8) die Angaben der Fragen B8b_7 und B6b_8 invertiert, damit hohe Werte immer eine positive Einschätzung bedeuten).

Die folgenden Tabellen geben eine Übersicht, welche Themen im Fragebogen NRW Runde 3 enthalten sind und welche Fragen jeweils zu einem Thema gehören.
Die Fragen B1: 1-5 repräsentieren z. B. die „Quantitativen Anforderungen“; der Skalenmittelwert vermittelt in diesem Fall also einen Eindruck vom Arbeitsumfang.

I. Allgemeine Skalen des COPSOQ, Version COPSOQ 3 (Teile B, D, E des Fragebogens)

Skala	Fragen	Anzahl
Anforderungen der Arbeit		
Quantitative Anforderungen	B1: 1-5	5
Emotionale Anforderungen	B1: 6-7	2
Verbergen von Emotionen	B1: 8-9	2
Work Privacy-Konflikte	B2: 1-4	4
Entgrenzung	B2: 5-6	2
Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten		
Einfluss auf die Arbeit	B3: 1-3	3
Spielraum bei Pausen und Urlaub	B3: 4-5	2
Entwicklungsmöglichkeiten	B4: 1, B5: 1-2	3
Bedeutung der Arbeit	B5: 3-4	2
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	B5: 5-6	2
Soziale Beziehungen und Führung		
Vorhersehbarkeit der Arbeit	B6: 1-2	2
Rollenklarheit	B6: 3-5	3
Rollenkonflikte	B6: 6-8	3
Führungsqualität	B7: 1-4	4
Unterstützung bei der Arbeit	B8: 1-4	4
Feedback / Rückmeldung	B8: 5-6	2
Menge sozialer Kontakte	B8: 7	1
Gemeinschaftsgefühl	B8: 8-9	2
Ungerechte Behandlung	B8: 10	1
Vertrauen und Gerechtigkeit	B8a: 1-4	4
Wertschätzung	B8a: 5	1
Weitere Aspekte		
Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen	B8b: 1-6	6
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	B9: 1-3	3
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	B9: 4-6	3
Zusatzmodul Digitalisierung: Umfang	B6a: 1-2	2
Zusatzmodul Digitalisierung: Auswirkungen	B6b: 1-8	8
Zusatzmodul Digitalisierung: Bewertung	B6c: 1	1
Beanspruchungen (Belastungsfolgen)		
Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel	D1: 1-2	2
Arbeitszufriedenheit	D2: 1-7	7
Arbeitsengagement	E3: 1-3	3
Allgemeiner Gesundheitszustand	E1: 1	1
Burnout-Symptome	E2: 1-3	3
Präsentismus	E2: 4	1
Unfähigkeit abzuschalten	E2: 5	1
Zusatzfragen Lehrkräfte NRW	B5_7, B6_9, B6_10, B6_11, B6_12, B8a_6	6

II. Spezifische Skalen für Lehrkräfte (Teil C des Fragebogens)

Skala	Fragen	Anzahl
Gemeinsame pädagogische Vorstellungen	C1: 1-3	3
Störungen im Unterricht	C2: 1-3	3
Lärm und Stimmbelastung	C3: 1-4	4
Erholungsmöglichkeiten	C4: 1-3	3
Konflikte mit Erziehungsberechtigten / Betrieben	C5: 1	1
Unterstützung durch Erziehungsberechtigte / Betriebe	C5: 2	1
Ausstattung	C6: 1-4	4
Konferenzen und Besprechungen	C7: 1-3	3
Fachliche Unterstützung	C8: 1-2	2
Schulorganisation	C9: 1-3	3
Verbale Aggression durch Schüler:innen	C2: 4	1
Körperliche Gewalt durch Schüler:innen	C2: 5	1
Cyber-Mobbing durch Schüler:innen	C2: 6	1
Unterstützung bei Gewalt durch Schüler:innen	C2: 7	1
Verbale Aggression durch Erziehungsberechtigte	C5: 3	1
Körperliche Gewalt durch Erziehungsberechtigte	C5: 4	1
Cyber-Mobbing durch Erziehungsberechtigte	C5: 5	1
Unterstützung bei Gewalt durch Erziehungsberechtigte	C5: 6	1

III. Zusatzfragen Leitungspersonal / Schulleitung

Skala	Fragen	Anzahl
Verhältnis zur Schulaufsicht	B7a: 1-8	8
Arbeitssituation von Leitungspersonal	C0: 1-5	5
Gedanke an Aufgabe Leitungsposition	D1: 3	1

Skalenwerte eignen sich also besonders für einen Überblick und Vergleich von Belastungen und Beanspruchungen.
Die konkreten Formulierungen aller Fragen und die zugehörigen Antwortoptionen sind im Fragebogen bzw. in den Fragebogenvarianten im Anhang dokumentiert.

Anmerkung FFAW: wenn hier oder im Folgenden zum Teil verkürzend der Begriff „Lehrkräfte“ verwendet wird, sind immer alle Befragten der 3. Runde an Schulen in NRW gemeint, also alle „pädagogischen Landesbeschäftigten in Schulen NRW“.

III. Ergebnisse Befragung an Ihrer Schule

An Ihrer Schule nahmen 36% der Lehrkräfte (s. Anmerkung oben: gemeint sind alle pädagogischen Landesbeschäftigten an Schulen in NRW) an der Befragung teil.
Wünschenswert sind natürlich immer möglichst hohe Beteiligungsraten.
Bei Beteiligungen unter 50% müssen die Ergebnisse vorsichtig beurteilt werden, da dann deutliche Verzerrungseffekte vorliegen könnten (das heißt aber nicht, dass Ergebnisse auf der Basis geringer Beteiligungsquoten per se nicht verlässlich oder repräsentativ wären).

III.1 Vergleich Ihre Schule – schulformspezifische Referenzwerte: Teil 2

Die graphische Darstellung der Ergebnisse Ihrer Schule gegenüber den Referenzwerten für Ihre Schulform (Daten für Ihren RB in Runde 3 insgesamt) und dem Ergebnis Ihrer Schule bei der ersten Befragungsrunde 2011ff und der zweiten Runde 2018ff erfolgt in **Teil 2** dieses Berichts.
Diesen Aufstellungen können Sie entnehmen, bei welchen Skalen sich die Werte Ihrer Schule gegenüber der 1. und der 2. Runde verändert haben und bei welchen Skalen die Beschäftigten an Ihrer Schule aktuell im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen derselben Schulform besonders gute bzw. besonders schlechte Einschätzungen und Bewertungen abgeben.
Die Belastungsprofile können nach Schulform zum Teil beträchtlich variieren, da die berufsgruppenspezifischen Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsspektren sehr unterschiedlich nach Schulform sein können.
Daher wird in Teil 2 in erster Linie der schulformspezifische Referenzwert als Vergleichswert für die an Ihrer Schule erzielten Ergebnisse herangezogen; d.h. Grundschulen werden mit Grundschulen, Gymnasien mit Gymnasien etc. verglichen.
Der Vergleich mit ähnlichen Schulen hilft bei der Einordnung der an Ihrer Schule erzielten rohen Zahlen: „Ist der erreichte absolut hohe oder niedrige Wert „normal“?“ und sollte im weiteren Prozess bei der Auswahl von Handlungsfeldern besonders berücksichtigt werden.

Bitte beachten Sie, dass bei COPSOQ hohe Werte immer „viel“ bedeuten. Ob das positiv oder negativ zu bewerten ist, hängt vom Inhalt der Skala bzw. der Frage ab (z. B. ist viel Burnout oder viel Störungen im Unterricht schlecht, aber viel Rollenklarheit oder viel Erholungsmöglichkeiten gut). Zur besseren Orientierung ist in Teil 2 bei jeder Skala vermerkt, ob ein hoher oder ein niedriger Werte jeweils positiv zu interpretieren ist.

Bei COPSOQ gelten Differenzen unter 3 Punkten als unbedeutend, ab 3 Punkten lieget ein kleiner Unterschied vor und ab 7 Punkten sind Unterschiede deutlich (Hintergrund: ab 3 Punkten ist bei im Fragebogen verwendeten Skalen statistisch in der Regel eine so genannte „kleine Effektstärke“ von 0.2 Punkten erreicht).

Bei den Ergebnissen in Teil 2 können aus Gründen des Datenschutzes keine personenbezogenen Daten dargestellt werden. Um derartige Daten handelt es sich bei den Ergebnissen zur Skala "Führungsqualität" (zumindest bei kleinen Schulen mit nur einer Führungskraft). Die Ergebnisse dieser Skala, die aus den Antworten aller Befragten mit Ausnahme der Schulleitung selbst ermittelt wird, finden Sie in dem für den Schulleiter/ die Schulleiterin vorgesehenen und diesem Bericht beigefügten Briefumschlag. Die Entscheidung, ob die Ergebnisse zu dieser Skala dem Kollegium bekannt gegeben werden, liegt beim Schulleiter/ bei der Schulleiterin. Das Ergebnis kann direkt in die auf dem USB-Stick beiliegende Excel-Datei eingetragen werden.

In dieser Excel-Datei finden Sie im Datenblatt auch die Ergebnisse für alle Einzelfragen des COPSOQ (Mittelwert jeder Frage für Runde 3).
Bei auffälligen Abweichungen Ihrer Schulwerte zu den Referenzwerten auf Ebene der Skalen (zusammengesetzter Wert aus mehreren Fragen) können Sie die Ergebnisse der einzelnen Fragen für eine genauere Analyse zu Rate ziehen (z.B. bei auffälligen „Quantitativen Anforderungen“ die Ergebnisse zu den Fragen B1_1 bis B1_5. Alle diese Ergebnisse finden Sie in der Excel-Datei auf dem USB-Stick.

Im **Teil 3** wird das aktuelle Ergebnis Ihrer Schule im Vergleich zu Ihrer Schulform noch zusätzlich komprimiert in Form einer „heatmap“ dargestellt. Hier können Sie an den farbigen Markierungen auf einen Blick erkennen, bei welchen Aspekten Ihre Schule hier positiv oder negativ abweicht.

Abweichungen unter 3 Punkten sind farblos markiert (keine relevante Differenz), inhaltlich positive Abweichungen ab 3 bzw. 7 Punkten hellgrün oder dunkelgrün, inhaltlich negative Abweichungen hellrot bzw. rot. Hier ist die Polung der Skalen schon berücksichtigt, d.h. die grüne Farbe steht immer für günstig und die rote für ungünstig. (Anmerkung: Farbgebungen in den Grenzbereichen von 3 bzw. 7 Punkten können wegen Rundung der Werte abweichen. Fehlt einer der beiden Werte für den Vergleich, dann bitte die Farbgebung in der rechten Spalte ignorieren.)

Die Werte für andere Schulformen für Runde 3, den Gesamtwert Lehrkräfte Runde 3 für Ihren RB und den Gesamtwert COPSOQ Deutschland für alle Berufsgruppen aus der COPSOQ- Datenbank finden Sie in den Graphiken in **Teil 4**.

Die Gesamtanalyse von schulübergreifenden Ergebnissen der 3. Runde erfolgt in den späteren Gesamtberichten pro Regierungsbezirk und im Abschlussbericht für das Bundesland insgesamt.

IV. Ergebnisse nach Schulformen, Lehrkräfte insgesamt, COPSOQ gesamt: Teil 4

Neben der Analyse der schulbezogenen Ergebnisse bieten die flächendeckende Befragung an Schulen in NRW und die umfangreiche COPSOQ-Datenbank die Möglichkeit, Vergleiche von psychosozialen Faktoren für verschiedene Berufsgruppen anzustellen.
Für jede der 31 allgemeinen COPSOQ - Skalen (Abschnitt B, D und E des Fragebogens und für jede der 18 lehrkräftespezifischen Skalen (Teil C) und für die 3 Aspekte zur Digitalisierung finden Sie in Teil 4 einen externen Berufsgruppenvergleich mit Gruppen von Lehrkräften nach Schulformen und mit COPSOQ gesamt.
Der Balken in den Graphiken stellt jeweils den für die Skala gemessenen Mittelwert für die verschiedenen Schulformen dar (theoretischer Wertebereich ist bei COPSOQ immer 0-100).
Die beiden waagerechten Linien geben den aktuellen Gesamtwert für Lehrkräfte Runde 3 in Ihrem RB und den Wert für COPSOQ Deutschland gesamt an. (Letzterer

ist ein an der realen Berufeverteilung in Deutschland gewichteter Mittelwert aus 250.000 in der COPSOQ-Datenbank erfassten Befragten aus den letzten fünf Jahren.)
Auf der X-Achse ist jeweils ein Kurztext für die Skala angegeben.
Die Zusatzfragen für das Leitungspersonal / die Schulleitung werden nur schulübergreifend ausgewertet.

V. Maßnahmen

Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verstehen sich als Bestandteil einer umfassenden Personal- und Organisationsentwicklung, die auf den Erhalt und die Förderung der Gesundheit zielt und eine Gefährdung für Leben und Gesundheit zu vermeiden hilft.

V.1 Ableitung von Maßnahmen

Aus den absoluten Zahlen und noch stärker aus den schulformspezifischen Referenzwerten und den Vergleichen mit anderen Berufsgruppen (Teil 2, Teil 4) können Interventionen abgeleitet werden. Wichtig ist es, die Ergebnisse in Ihrer Schule zu diskutieren und in einem transparenten Verfahren geeignete Interventionen nach den Grundsätzen: erwarteter Nutzen, Aufwand, Machbarkeit und Akzeptanz auszuwählen, die dem Anspruch (Schulprogramm etc.) der Schule entsprechen.
Diese Bewertung wird von Schule zu Schule unterschiedlich ausfallen – die Maßnahmen können nicht statisch, sozusagen „nach Kochbuch“ mit den Befunden der Befragung verknüpft werden. Vielmehr liefern die vorliegenden Befragungsergebnisse die Anhaltspunkte, in welchen Bereichen Interventionen am sinnvollsten sein könnten. Viele der Skalen des Fragebogens beinhalten bereits Hinweise wie eine optimal gestaltete Arbeit aussehen sollte. In diesem Fall ist es möglich, in Zusammenarbeit mit dem Kollegium Fehlbelastungen abzubauen. Suchen Sie nicht nur nach Möglichkeiten, Fehlbelastungen zu reduzieren. Überlegen Sie auch, ob Sie Faktoren stärken können, die helfen, mit ungünstigen Belastungen besser umzugehen.

Beispiele:

● Handlungsspielraum

Die Möglichkeit, selber die Arbeit planen, einteilen und gestalten zu können, ist ein wichtiger "Stoßdämpfer" gegenüber ungünstigen Belastungen.

● Sozialer Rückhalt

Ein gutes Betriebsklima wirkt sich positiv aus. Wenn man sich gegenseitig hilft und wenn man ohne weiteres über Schwierigkeiten reden kann, ohne das Gesicht zu verlieren oder ausgelacht zu werden, lassen sich Probleme leichter bewältigen.

● Information und Mitsprache

Je besser die Kollegen/ Kolleginnen über das Wie und Warum einer Arbeit informiert sind und je mehr sie ihre Erfahrungen und Vorschläge schon bei der Planung der Arbeit einbringen können, desto motivierter sind die Kollegen/ Kolleginnen.

● Organisation, Planung

Klare Aufträge und Kompetenzen, konkrete Ziele und eine sorgfältige Planung, die auch Raum für Unvorhergesehenes einkalkuliert, erleichtern den Umgang mit schwierigen Situationen.

● Sinnvolle Arbeit

Je mehr man den Sinn seiner Arbeit erkennen kann, desto besser kann man auch mit ungünstigen Belastungen umgehen.

● Schulung

Eine systematische (Fortbildungs-)Planung der Schule durch gemeinsame, entwicklungsorientierte Bedarfsdefinition, durch Absprachen über arbeitsteiligen Besuch von Veranstaltungen und eine konsequente Weiterbefassung im Kollegium mit bestimmten Themenbereichen können einen Beitrag zum Abbau von Belastungen leisten.

Zwischen psychischen Belastungen und deren Auswirkungen (Beanspruchungsfolgen, Beschwerden) gibt es im Einzelfall keine eindeutigen und gleichbleibenden Kausalbeziehungen. Die Auswirkungen von psychischen Belastungen werden durch verschiedene Faktoren beeinflusst und modifiziert. Zum einen durch die vorhandenen persönlichen und umweltbezogenen Ressourcen – beispielsweise die Qualifikation, Bewältigungsstrategien, Handlungsspielräume oder soziale Unterstützung. Zum anderen durch das jeweilige innere Arrangement, das die Menschen mit ihren jeweiligen Arbeitsbedingungen getroffen haben.

Wenngleich also Beziehungen der Art „immer wenn – dann“ auf individueller Ebene nicht herstellbar sind, gibt es doch statistisch nachweisbare Beziehungen der Art

„wenn Belastung X hoch ist, dann ist Beanspruchung / Beschwerde Y im Durchschnitt häufiger“. Um solche Zusammenhänge prüfen zu können, beinhaltet der Fragebogen sechs so genannte Outcome-Parameter, nämlich: Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement, allgemeiner Gesundheitszustand, Burnout-Symptome, Präsentismus und Unfähigkeit abzuschalten. Die statistischen Analysen, welche Belastungsfaktoren den stärksten Einfluss auf diese Belastungsfolgen haben, ergaben bei den bisher befragten Lehrkräften folgendes Bild (Datenbasis ist hier: alle etwa 40.000 Befragten der aktuellen 3. Befragungsrunde in NRW, 25.263 aus dem RB Düsseldorf und 14.611 aus dem RB Münster).
Anmerkung: Bei den folgenden Ausführungen sind auch die lehrkraftspezifischen Skalen aus Teil C des Fragebogens mit einbezogen.

Bei hohen Work Privacy-Konflikten oder hohen Werten für ungerechte Behandlung ist der **Gedanke an eine Berufs- /Stellenwechsel** überdurchschnittlich stark ausgeprägt. Positiv wirken sich dagegen eine hohe Rollenklarheit und eine starke Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz aus. Diese Aspekte sind also am stärksten für Gedanken an Berufs- oder Stellenwechsel verantwortlich – Verbesserungen in diesen Bereichen würden diese Gedanken reduzieren.
Von den lehrkraftspezifischen Skalen hat die Skala „Störungen im Unterricht“ einen zusätzlichen Einfluss auf die Ausprägung des Gedankens an eine Berufsaufgabe: hierdurch hoch belastete Lehrkräfte denken öfter an einen Berufs- oder Stellenwechsel.

Eine hohe **Arbeitszufriedenheit** ist in erster Linie assoziiert mit einer positiven Bewertung der Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz, der Führungsqualität und des Gemeinschaftsgefühls. Negativ wirken sich hohe Work Privacy-Konflikte aus. Verbesserungen in diesen Bereichen würden also zu besonders starken Effekten auf die Arbeitszufriedenheit führen, weshalb diese Bereiche bei unterdurchschnittlicher Arbeitszufriedenheit prioritär sein sollten.
Von den lehrkräftespezifischen Zusatzskalen hat die Skala „Lärm und Stimmbelastung“ einen zusätzlichen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Die wichtigsten positiven Faktoren zum **Arbeitsengagement** sind: hohe Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz, gute Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine hohe Bedeutung

der Arbeit und niedrige Work Privacy-Konflikte. Verbesserungen in den genannten Feldern hätten also die größten Effekte auf das Arbeitsengagement.
Von den lehrkräftespezifischen Zusatzskalen hat die Skala „Störungen im Unterricht“ einen zusätzlichen negativen Einfluss.

Die wichtigsten positiven Faktoren zum **allgemeinen Gesundheitszustand** sind: niedrige Work Privacy-Konflikte und eine geringe Unsicherheit des Arbeitsplatzes. Eine hohe Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz steht in positivem Zusammenhang mit der Gesundheit. Zudem gibt es einen Zusammenhang von hohem Umfang an Digitalisierung mit gutem Gesundheitszustand. Insgesamt ist der allgemeine Gesundheitszustand aber weniger abhängig von Arbeitsplatzfaktoren als es z.B. die Arbeitszufriedenheit ist. Trotzdem sollten Verbesserungen in den genannten Feldern zu messbaren Verbesserungen im selbst berichteten Gesundheitszustand führen.
Von den lehrkräftespezifischen Zusatzskalen hat wieder die Skala „Lärm und Stimmbelastung“ einen zusätzlichen negativen Einfluss.

Bei den bisher Befragten ist das Auftreten oder Nichtauftreten von **Burnout-Symptomen** stärker mit arbeitsplatzbezogenen Faktoren verbunden als in anderen Berufen. Wichtigste Einflussfaktoren sind hohe Work Privacy-Konflikte, emotionale Überforderung und hohe Werte für die Unsicherheit der Arbeitsbedingungen. Dies sind also die primären Felder der Burnoutprävention.
Als lehrkraftspezifische Faktoren sind zusätzlich die Skalen „Lärm- und Stimmbelastung“ und „Störungen im Unterricht“ mit einer hohen Ausprägung der Nennung von Burnout-Symptomen assoziiert.

Hohe Werte für **Präsentismus** (Arbeit trotz Krankheit) sind in erster Linie assoziiert mit hohen Work Privacy-Konflikten, hoher Unsicherheit der Arbeitsbedingungen, hoher Bewertung der Entgrenzung und einer starken Belastung durch quantitative Anforderungen.
Von den lehrkräftespezifischen Zusatzskalen hat der Faktor „Lärm- und Stimmbelastung“ einen zusätzlichen negativen (steigernden) Einfluss auf den Präsentismus.

Die **Unfähigkeit abzuschalten** tritt verstärkt auf, wenn Work Privacy-Konflikte erhöht sind, Entgrenzung erhöht ist und die Unsicherheit der Arbeitsbedingungen verstärkt angegeben wird.
Als lehrkraftspezifische ist zusätzlich die Skala „Erholungsmöglichkeiten“ als Entlastung relevant.

V.2 Auswertung des Schulberichts und Planung möglicher Maßnahmen

Anmerkung FFAW: der folgende Text wurde von MSB / BR verfasst.

Die erste Phase im Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz ist mit der Auswertung und Erstellung des Schulberichtes abgeschlossen.

Die nun folgenden Schritte können Sie dem „Leitfaden zur Weiterarbeit mit dem COPSOQ Bericht“ (siehe Kommunikationspaket II) entnehmen.

Für die Umsetzung der weiteren Schritte werden folgende Unterstützungshilfen angeboten:
• Nutzen Sie zur Auswertung des Schulberichts das Webinar **„COPSOQ – und jetzt“**. Dort wird Ihnen gezeigt, wie Sie die Ergebnisse des Schulberichts bewerten und Handlungsfelder Ihrer Schule identifizieren können. Weiterhin lernen Sie Methoden zur konkreten Maßnahmenableitung kennen. Dazu erhalten Sie praktische Handlungsempfehlungen, die Sie bei der Erstellung eines Ziel- und Maßnahmenplans für Ihre Schule unterstützen. Außerdem ist ein zentraler Punkt des Webinars, wie die Ergebnisse der COPSOQ-Befragung an das Kollegium kommuniziert werden können und wie dieses aktiv eingebunden werden kann. Um dem Wissensstand von erfahrenen als auch unerfahrenen Teilnehmenden im Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen gerecht zu werden, werden zwei Formate angeboten.
Anmeldelink: https://www.terminland.de/bad-brmuenster-angebote-arbeitsschutz

• Zudem besteht die Möglichkeit das Angebot individueller Unterstützungsangebote im Rahmen der **COPSOQ Nachbetreuung** zu nutzen und gemeinsam mit Beraterinnen und Beratern der B·A·D GmbH Ihre schulspezifischen COPSOQ-Ergebnisse zu

analysieren, interpretieren und individuelle Gesundheitsmaßnahmen abzuleiten. Wenn Sie Interesse an dem individuellen Unterstützungsangebot haben, wenden Sie sich bitte an Frau Sümmermann.
E-Mail: schulbetreuung-muenster@bad-gmbh.de
Tel.: +49 234/79 28 00-135
Mobil: +49 179/13 06 011

• Zur Auseinandersetzung mit den Ergebnissen von COPSOQ steht Ihrer Schule ein **unterrichtsfreier Tag** zur Verfügung. Dieser kann zur Auswertung des Schulberichts, der Ableitung von Maßnahmen oder der Umsetzung von Maßnahmen genutzt werden. Dieser muss bis spätestens Februar 2026 geplant sein.

• Weitere Anregungen, Hilfestellungen, Workshops und Ansprechpartner*innen finden Sie im **Kommunikationspaket II**, welches Sie auf dem beigefügten Stick finden.

• **Maßnahmen/ Fortbildungen**

Beachten Sie gerne Angebote und Arbeitsmedizinische Module der B·A·D GmbH, die Sie im Rahmen der Maßnahmenableitung unterstützen können.
Broschüre: Rundum GESUND + SICHER

Wenn Sie planen, einen externen Anbieter einzubinden, dessen Maßnahmen nicht in den Unterstützungsangeboten von B·A·D GmbH zu finden ist und dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zugeordnet werden kann, setzen Sie sich bitte mit Frau Rögels in Verbindung.
E-Mail: caroline.roegels@bad-gmbh.de
B·A·D GmbH prüft und bewertet aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die fachliche Eignung der Maßnahme und ob sie die gewünschte Maßnahme selbst anbieten kann.

Sie sollten zeitnah mit der Auswertung und Maßnahmenplanung beginnen, damit die Aktualität des Schulberichtes und der darin aufgeführten Belastungsschwerpunkte nicht verloren geht.

Bitte berücksichtigen Sie, dass die Auswertung des Schulberichtes, die Maßnahmenplanung sowie die Durchführung der geplanten Maßnahmen im April 2026 evaluiert werden. Hierzu erhalten Sie rechtzeitig die notwendigen Informationen.
Hinweis: Sie erhalten neben dem Schulbericht in Papierform auch einen USB Stick.

Auf dem USB Stick befindet sich:

- der Schulbericht,
- eine Excel-Datei mit den Grafiken,
- Kommunikationspaket II

Für Rückfragen stehen Ihnen Herr Bürger und Herr Steiert gerne zur Verfügung.

E-Mail: copsoq@bezreg-muenster.nrw.de
Tel.: Johannes Bürger: 0251 411 4621
Tel.: Jürgen Steiert: 0251 411 4924

Anmerkung FFAW: Ende Text MSB / BR / BAD
FFAW, Schulberichte NRW, Runde 3, RB Münster, Mai 2025

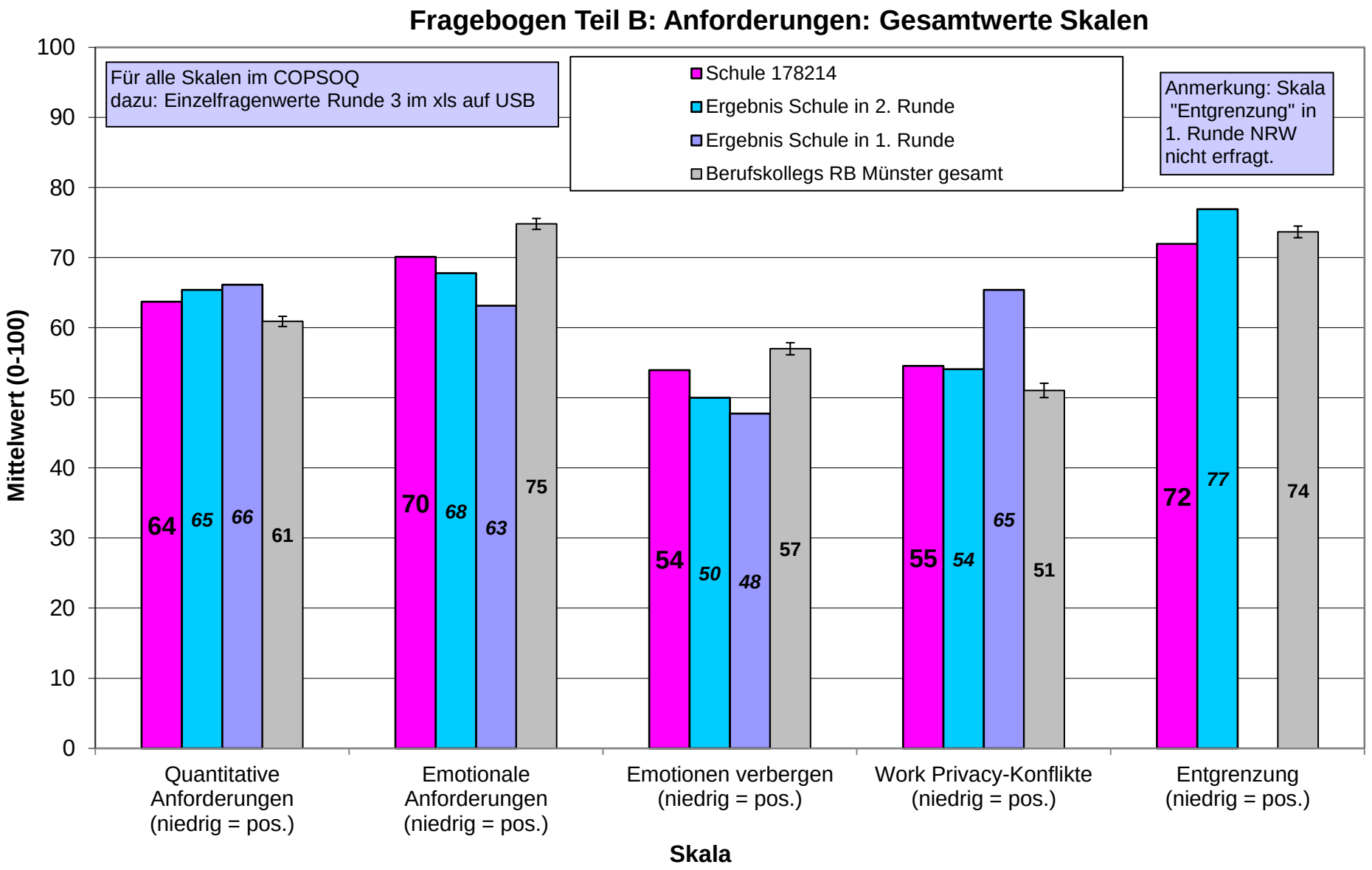
Teil 2

Graphiken:

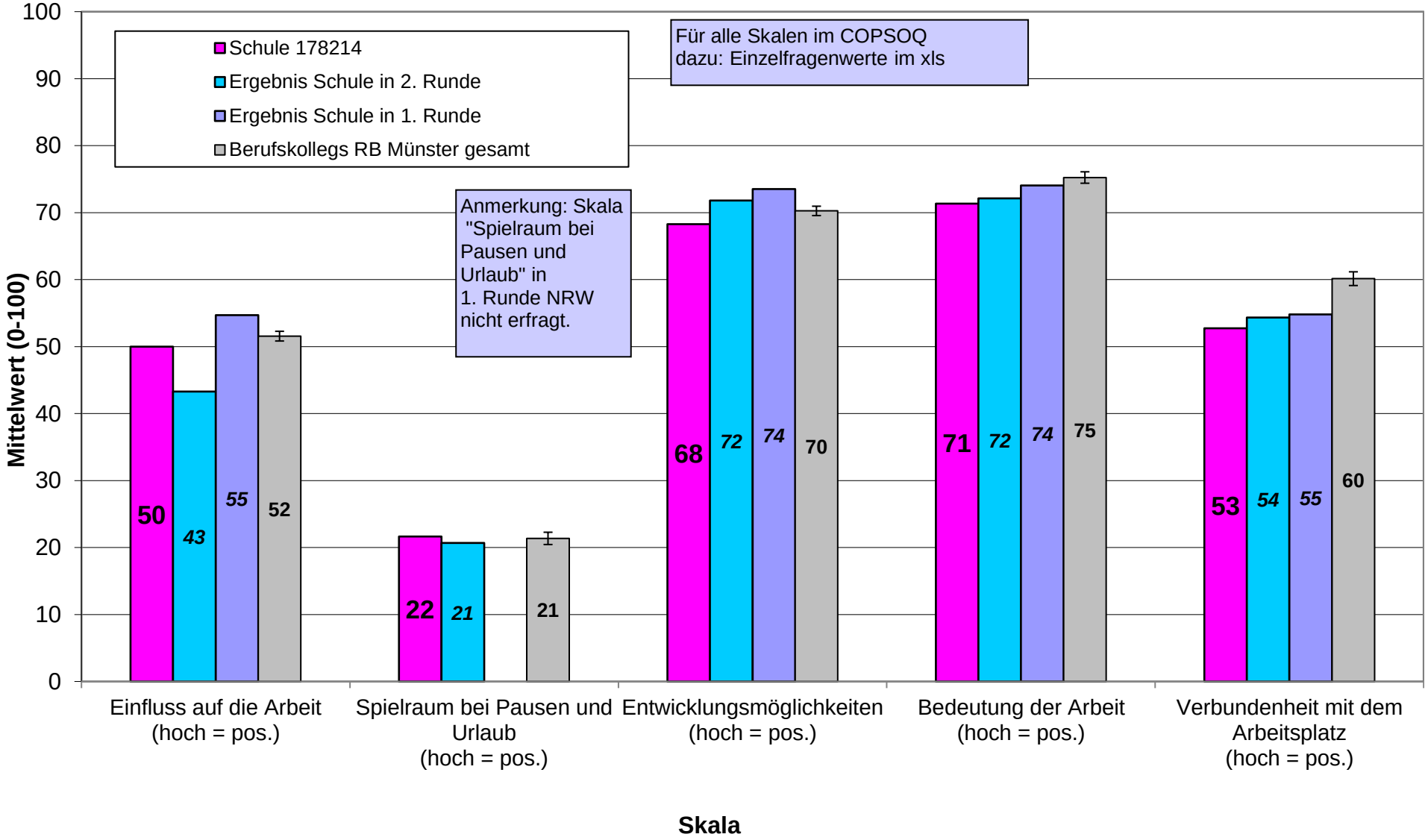
Ergebnis Schule aktuelle Befragung (2024ff) mit Vorgängerbefragungen (2011ff und 2018ff) und mit schulformspezifischen Referenzwerten

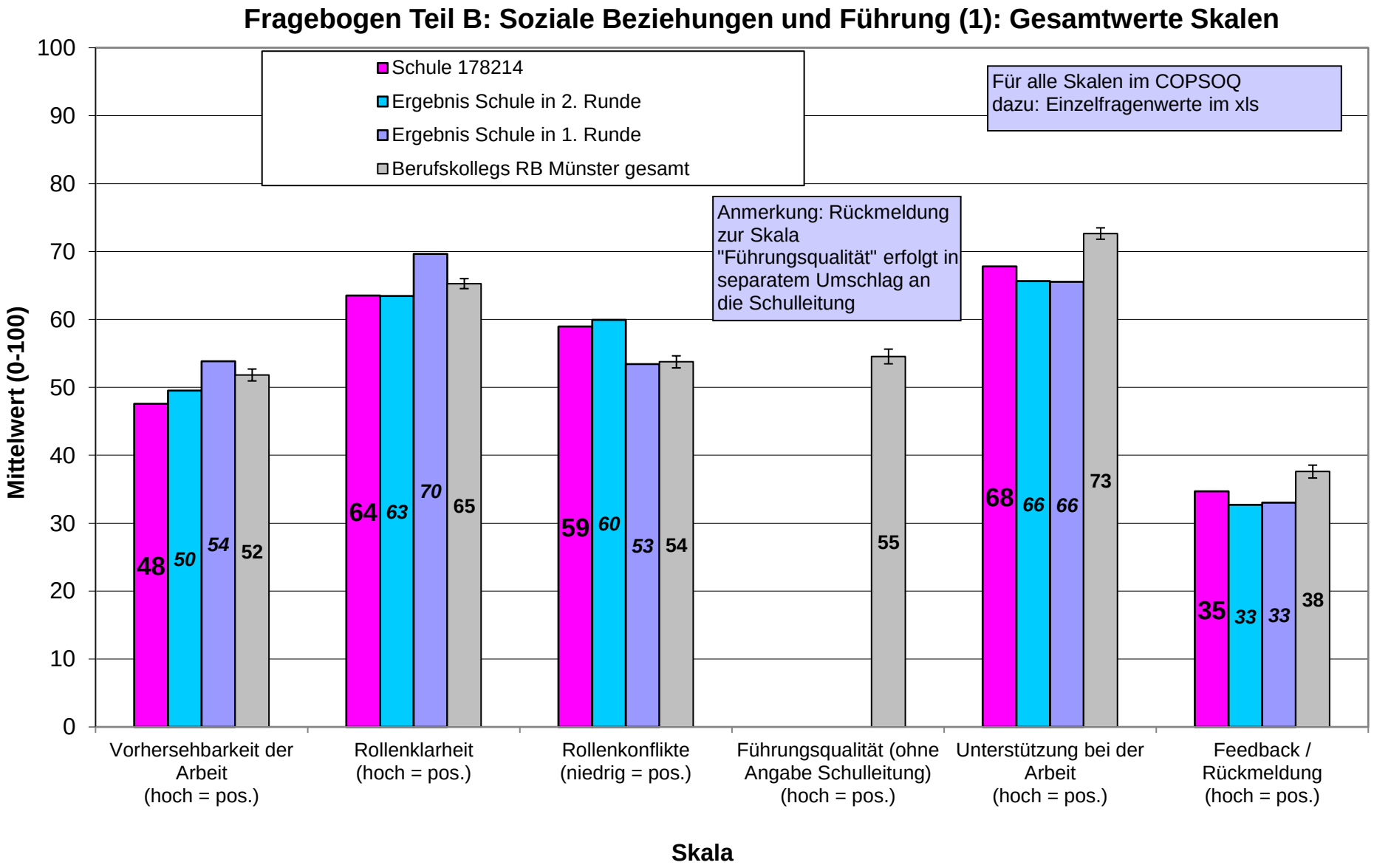
* n.b. der angegebene Wert der Vorgängerbefragungen ist der immer der Wert der damals diese Schulnummer tragenden Schule.

allgemeine Skalen COPSOQ (Fragebogen Teil B, D und E) und lehrkräftespezifische Skalen (Fragebogen Teil C)

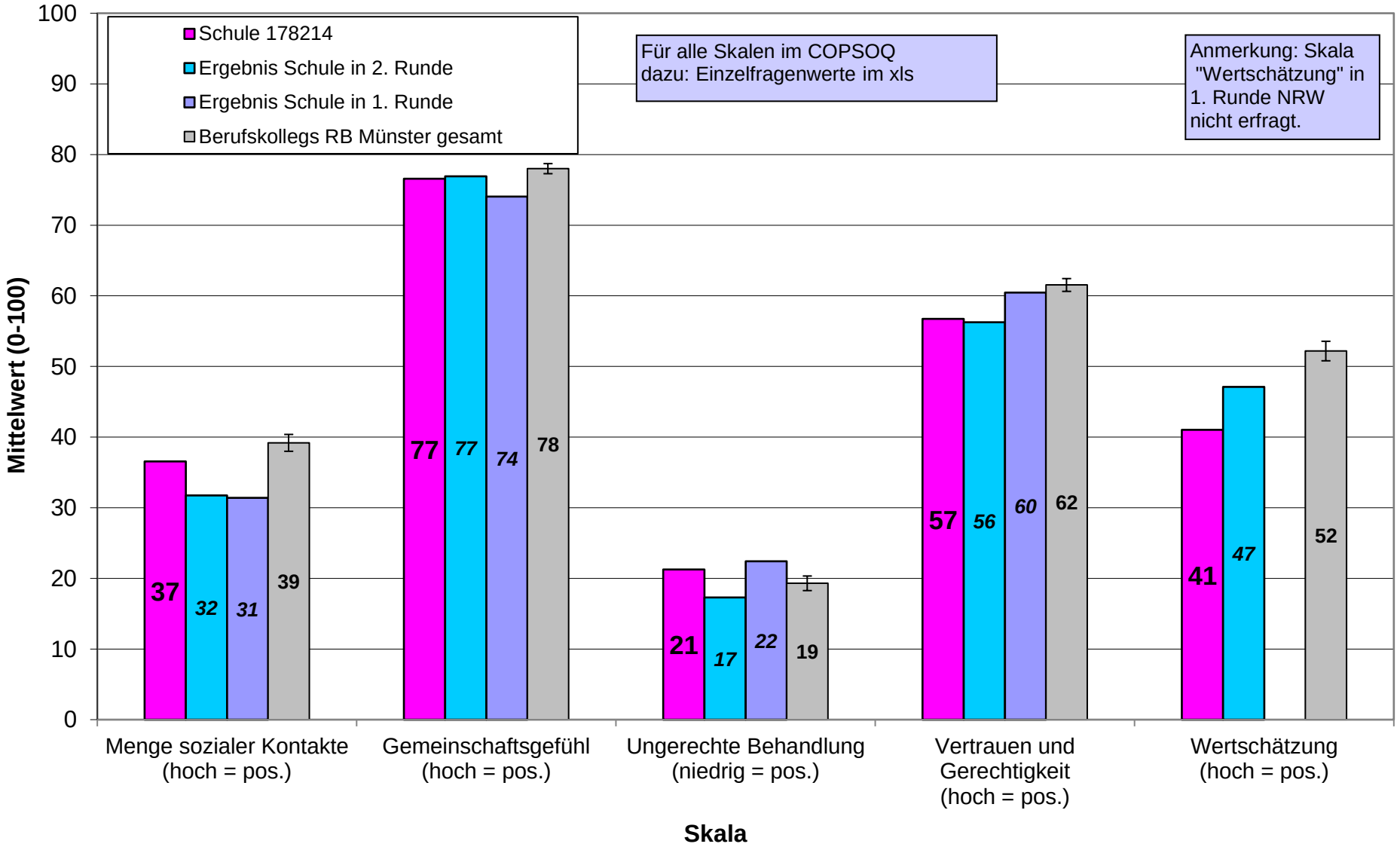

Fragebogen Teil B: Anforderungen: Gesamtwerte Skalen
Für alle Skalen im COPSOQ
dazu: Einzelfragenwerte Runde 3 im xls auf USB
Schule 178214
Ergebnis Schule in 2. Runde
Ergebnis Schule in 1. Runde
Berufskollegs RB Münster gesamt
Anmerkung: Skala "Entgrenzung" in 1. Runde NRW nicht erfragt.
Mittelwert (0-100)
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
64
65
66
61
70
68
63
75
54
50
48
57
55
54
65
51
72
77
74
Quantitative Anforderungen (niedrig = pos.)
Emotionale Anforderungen (niedrig = pos.)
Emotionen verbergen (niedrig = pos.)
Work Privacy-Konflikte (niedrig = pos.)
Entgrenzung (niedrig = pos.)
Skala

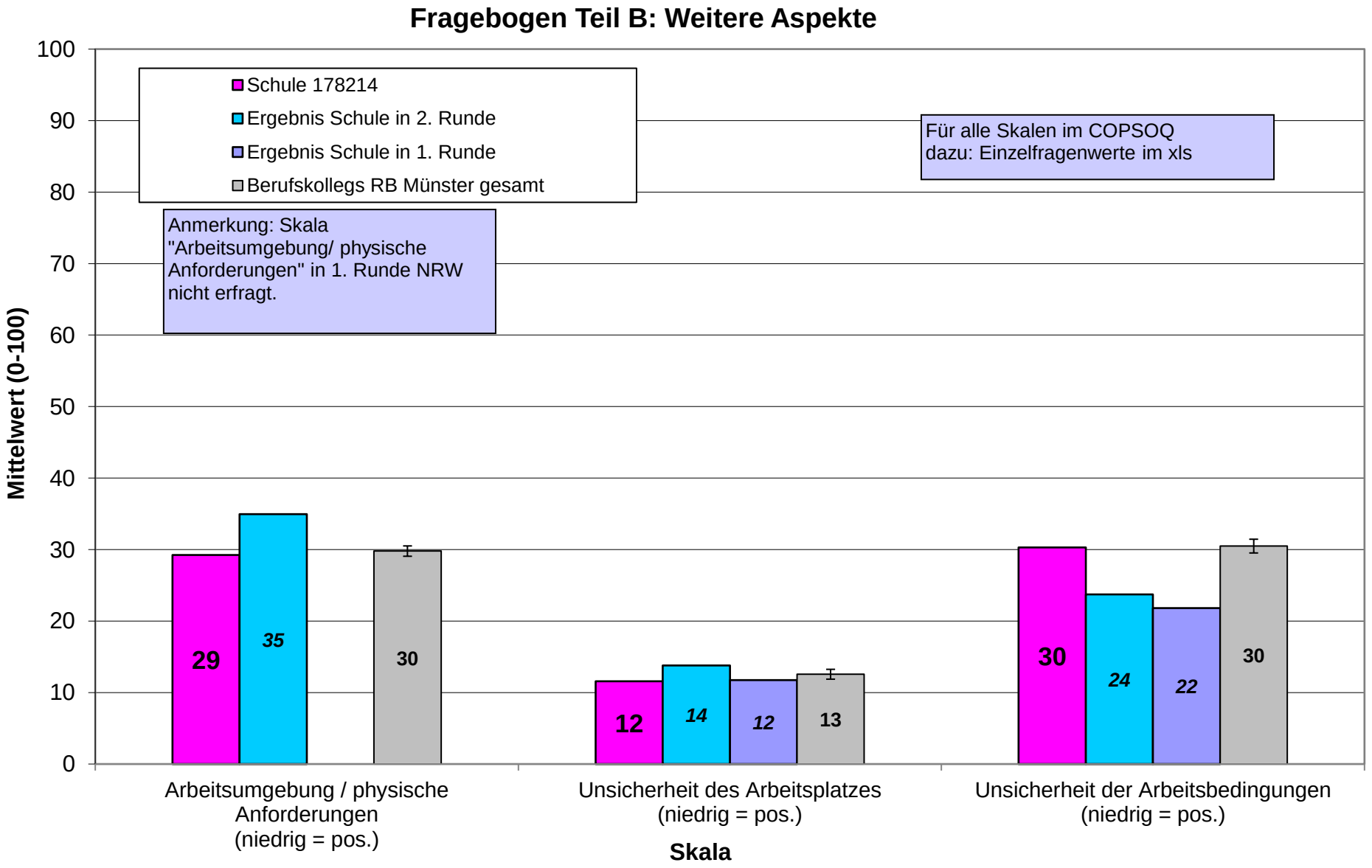
Fragebogen Teil B: Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten: Gesamtwerte Skalen



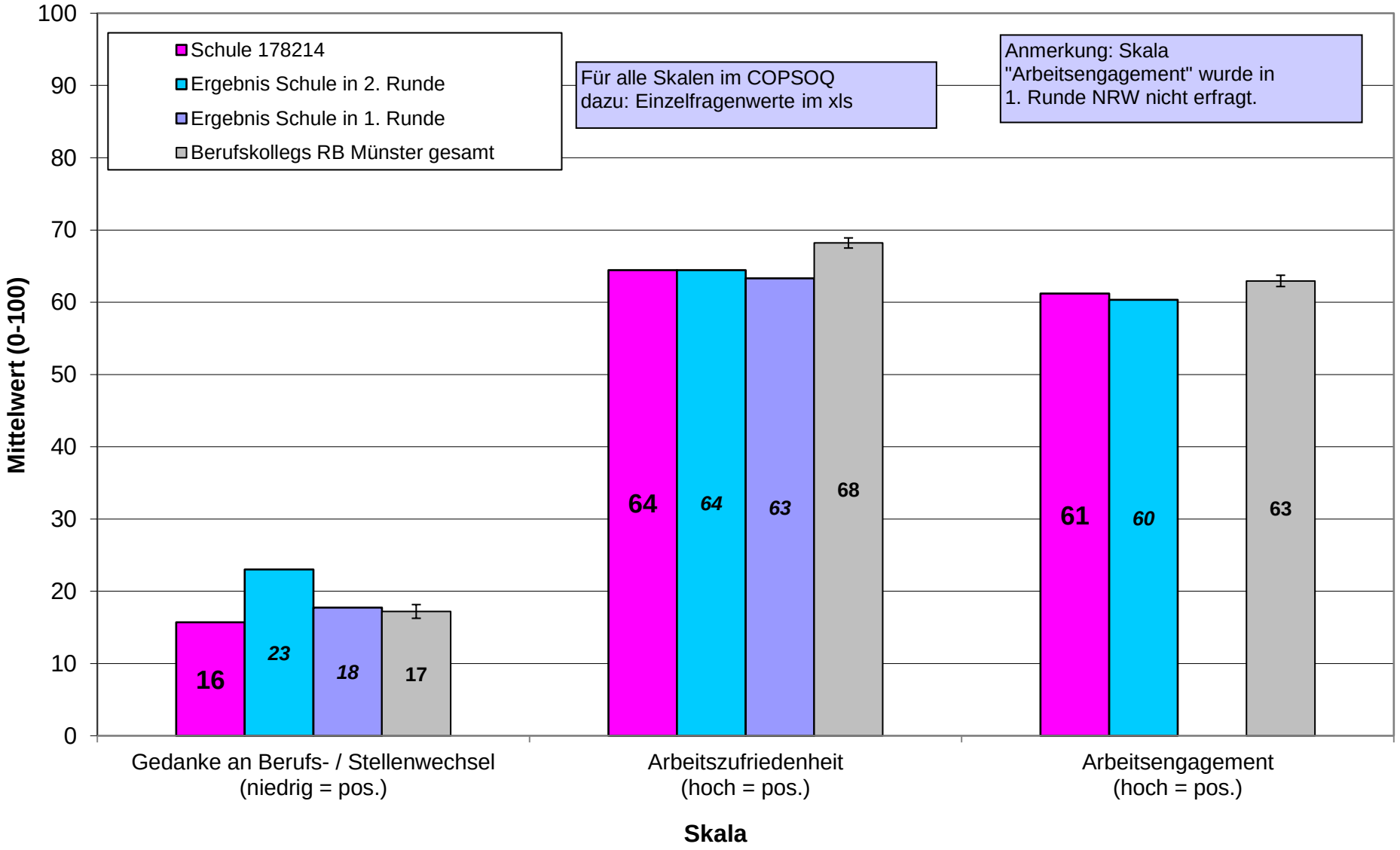

Fragebogen Teil B: Soziale Beziehungen und Führung (1): Gesamtwerte Skalen
Schule 178214
Ergebnis Schule in 2. Runde
Ergebnis Schule in 1. Runde
Berufskollegs RB Münster gesamt
Für alle Skalen im COPSOQ
dazu: Einzelfragenwerte im xls
Anmerkung: Rückmeldung zur Skala "Führungsqualität" erfolgt in separatem Umschlag an die Schulleitung
Mittelwert (0-100)
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
48 50 54 52
64 63 70 65
59 60 53 54
55
68 66 66 73
35 33 33 38
Vorhersehbarkeit der Arbeit (hoch = pos.)
Rollenklarheit (hoch = pos.)
Rollenkonflikte (niedrig = pos.)
Führungsqualität (ohne Angabe Schulleitung) (hoch = pos.)
Unterstützung bei der Arbeit (hoch = pos.)
Feedback / Rückmeldung (hoch = pos.)
Skala

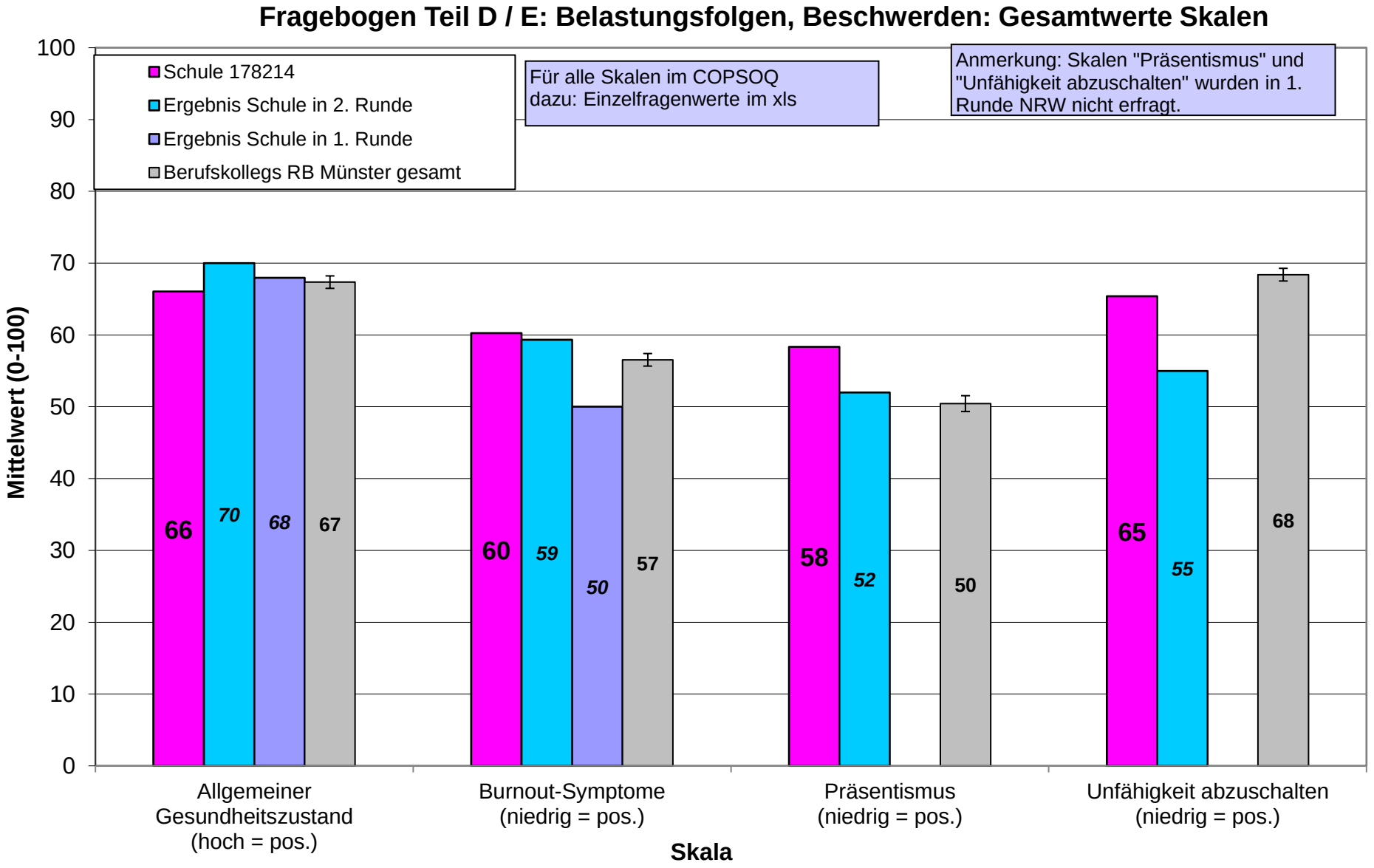
Fragebogen Teil B: Soziale Beziehungen und Führung (2): Gesamtwerte Skalen

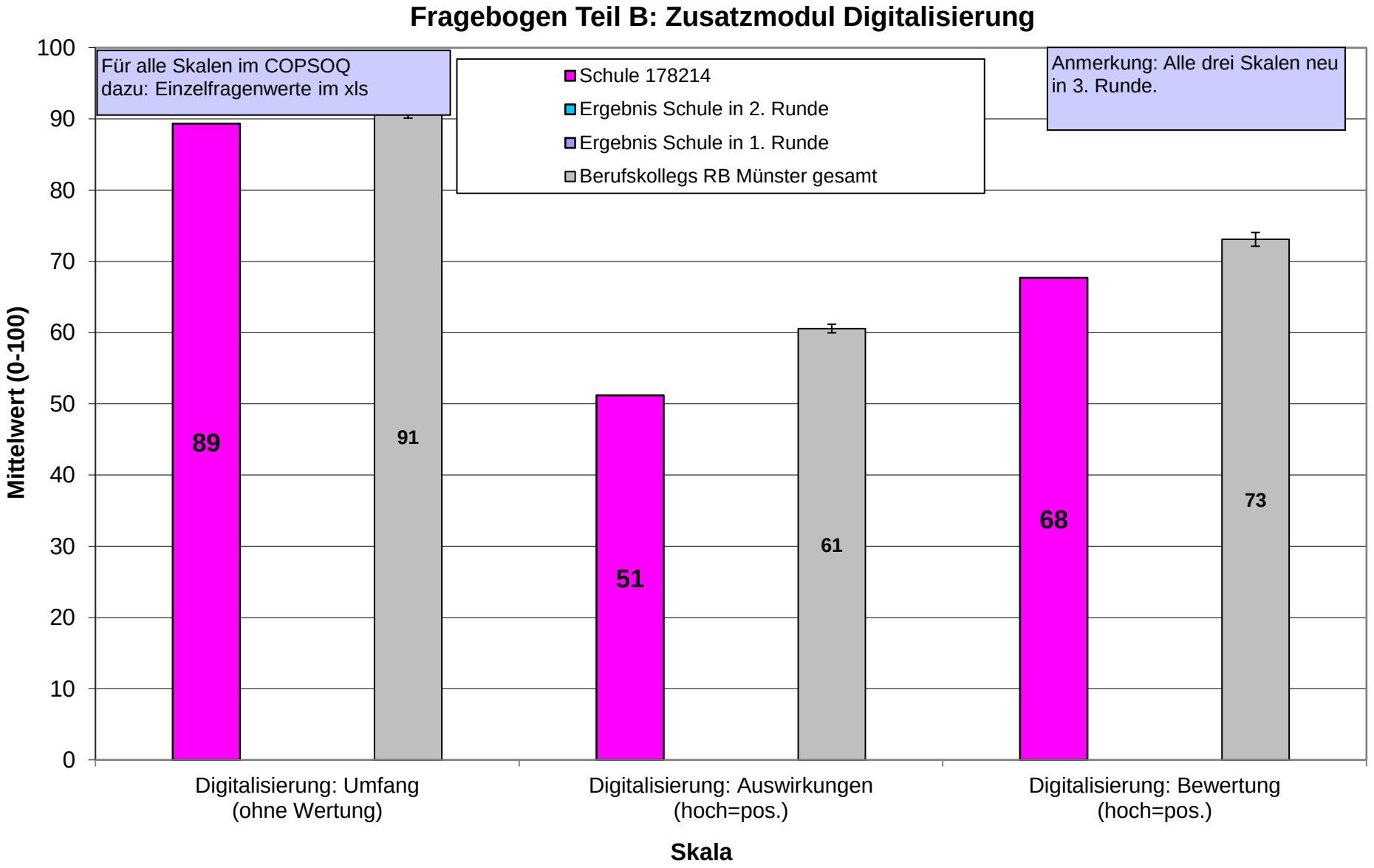



Fragebogen Teil B: Weitere Aspekte
Schule 178214
Ergebnis Schule in 2. Runde
Ergebnis Schule in 1. Runde
Berufskollegs RB Münster gesamt
Für alle Skalen im COPSOQ
dazu: Einzelfragenwerte im xls
Anmerkung: Skala "Arbeitsumgebung/ physische Anforderungen" in 1. Runde NRW nicht erfragt.
Mittelwert (0-100)
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
29
35
30
12
14
12
13
30
24
22
30
Arbeitsumgebung / physische Anforderungen (niedrig = pos.)
Unsicherheit des Arbeitsplatzes (niedrig = pos.)
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen (niedrig = pos.)
Skala

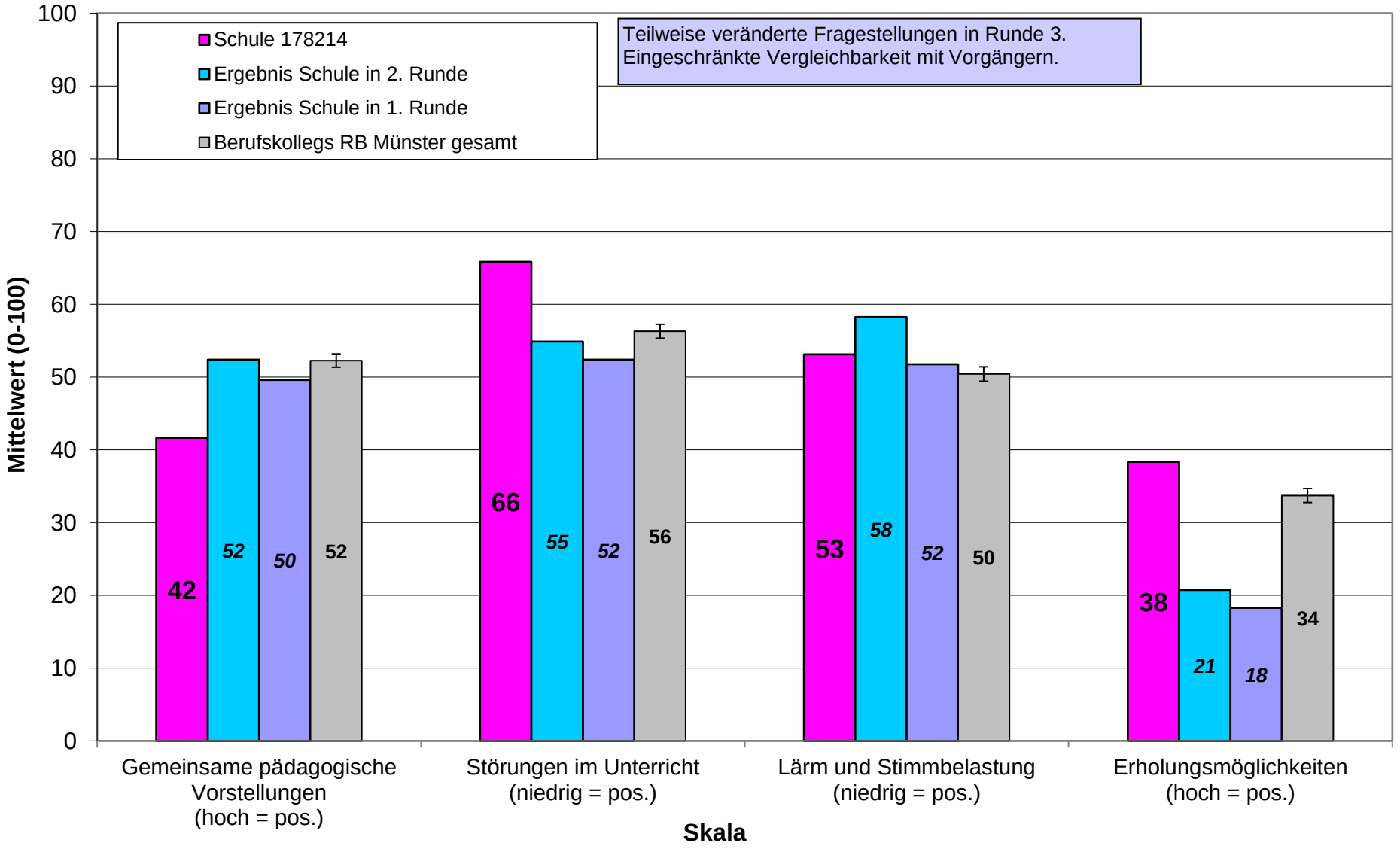
Fragebogen Teil D / E: Belastungsfolgen, Beschwerden: Gesamtwerte Skalen



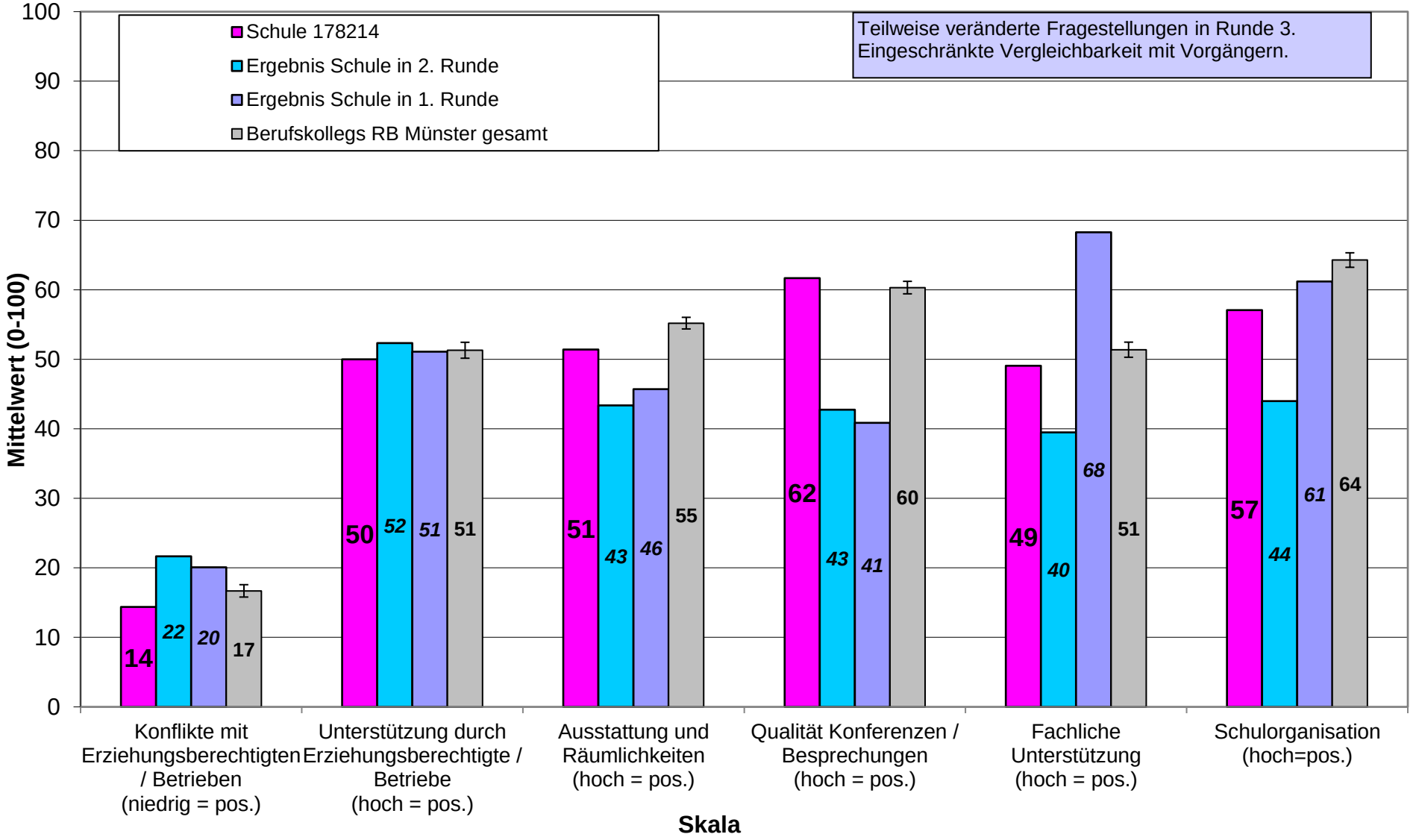

Fragebogen Teil D / E: Belastungsfolgen, Beschwerden: Gesamtwerte Skalen
Schule 178214
Ergebnis Schule in 2. Runde
Ergebnis Schule in 1. Runde
Berufskollegs RB Münster gesamt
Für alle Skalen im COPSOQ dazu: Einzelfragenwerte im xls
Anmerkung: Skalen "Präsentismus" und "Unfähigkeit abzuschalten" wurden in 1. Runde NRW nicht erfragt.
Mittelwert (0-100)
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
66
70
68
67
60
59
50
57
58
52
50
65
55
68
Allgemeiner Gesundheitszustand (hoch = pos.)
Burnout-Symptome (niedrig = pos.)
Präsentismus (niedrig = pos.)
Unfähigkeit abzuschalten (niedrig = pos.)
Skala


Fragebogen Teil B: Zusatzmodul Digitalisierung
Für alle Skalen im COPSOQ
dazu: Einzelfragenwerte im xls
Schule 178214
Ergebnis Schule in 2. Runde
Ergebnis Schule in 1. Runde
Berufskollegs RB Münster gesamt
Anmerkung: Alle drei Skalen neu in 3. Runde.
Mittelwert (0-100)
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
89
91
51
61
68
73
Digitalisierung: Umfang (ohne Wertung)
Digitalisierung: Auswirkungen (hoch=pos.)
Digitalisierung: Bewertung (hoch=pos.)
Skala

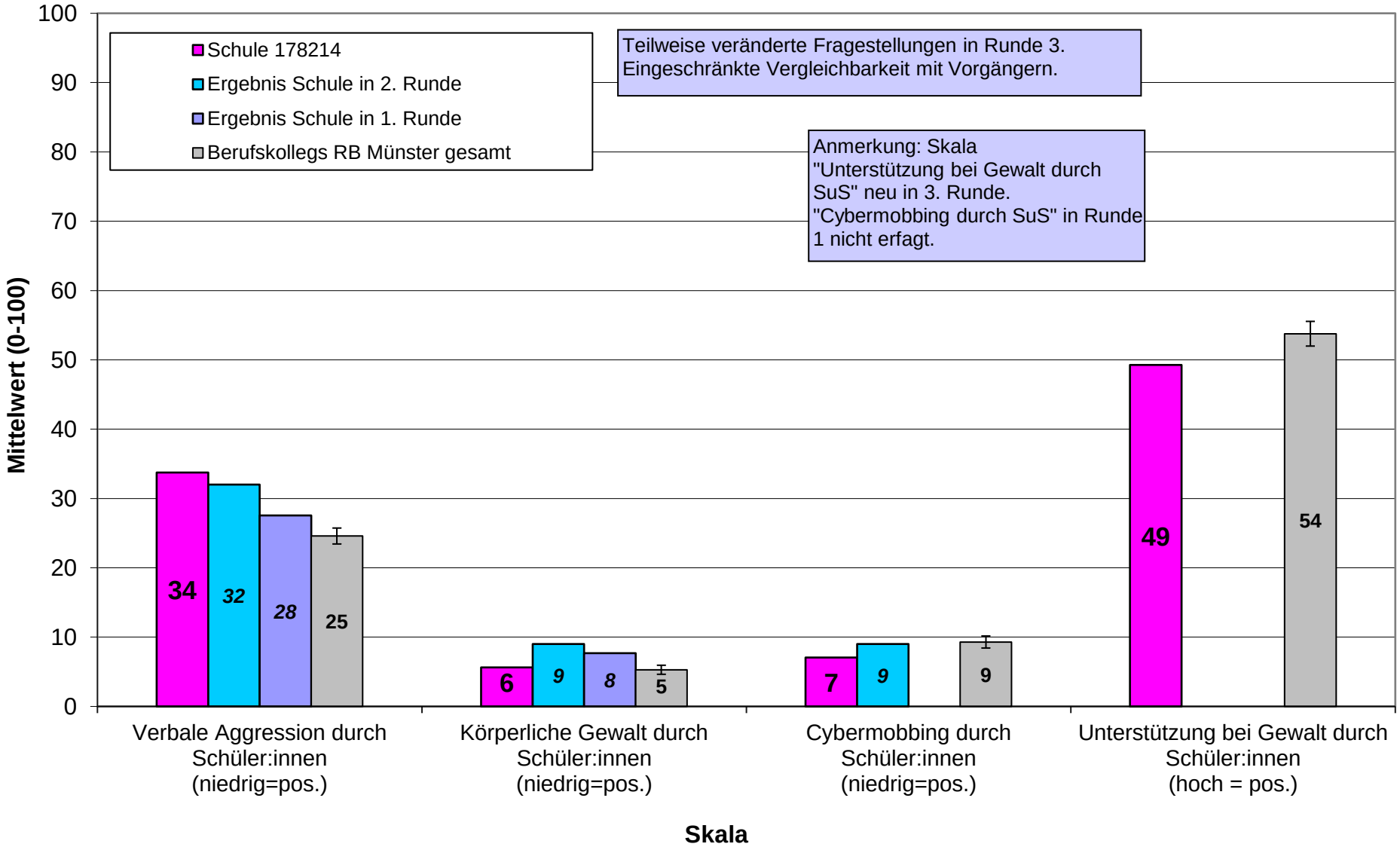
Fragebogen Teil C: Spezifische Aspekte (1): Gesamtwerte Skalen



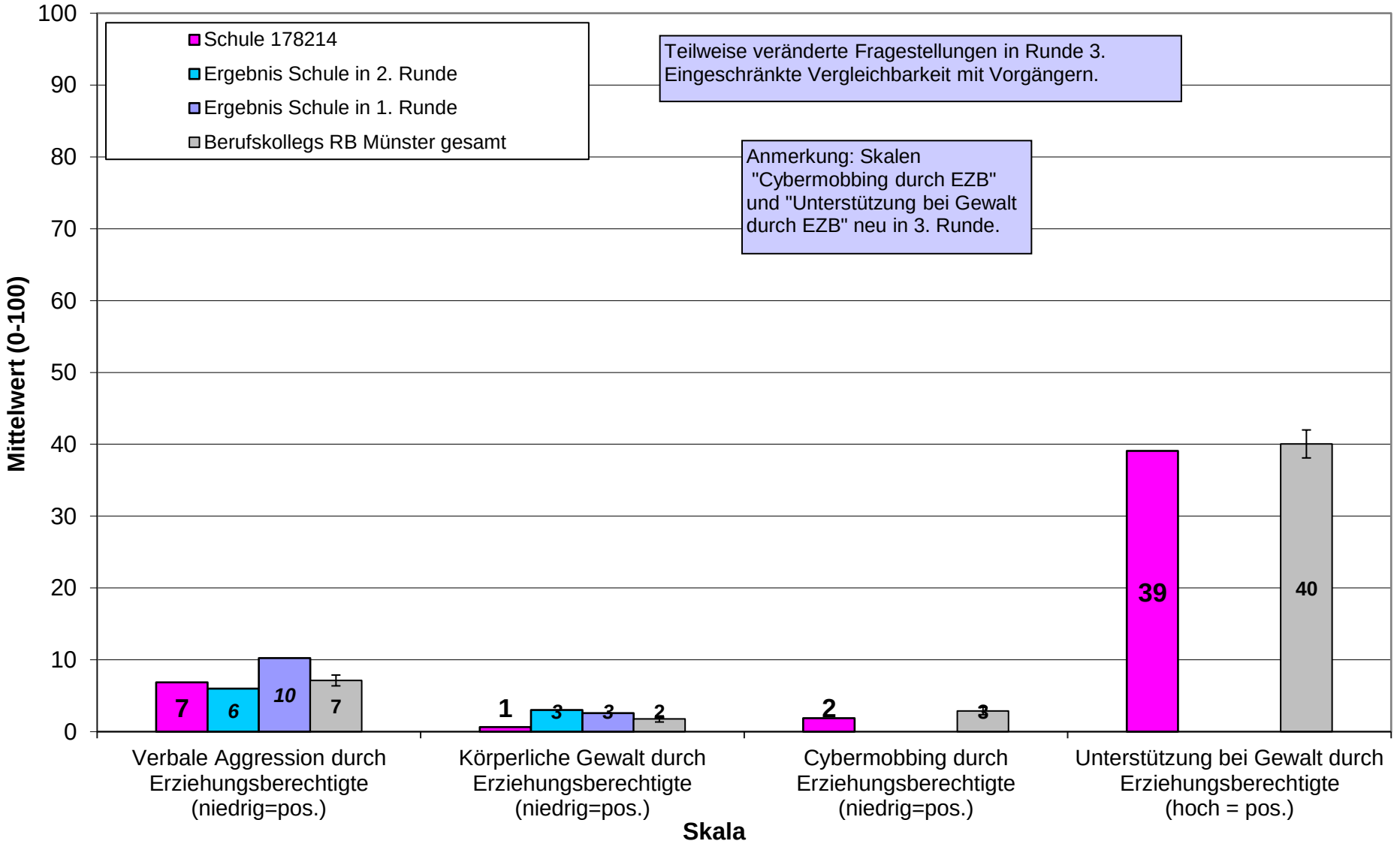
Fragebogen Teil C: Spezifische Aspekte (2): Gesamtwerte Skalen



Fragebogen Teil C: Spezifische Aspekte (3): Gesamtwerte Skalen



Fragebogen Teil C: Spezifische Aspekte (4): Gesamtwerte Skalen



Teil 3

Heatmap

Tabellarische Darstellung der Ergebnisse im Ampelsystem

Dieser Teil wird nur dargestellt, wenn die Teilnahme an der Befragung mindestens 5 Personen beträgt

COPSOQ-Befragung Schulen NRW, 3. Runde,

NRW Runde 3, 2025, Vergleich Schule 178214 vs Schulform gesamt

	Skalen / Themen niedriger Wert ist positiv (n=p) hoher Wert ist positiv (h=p)	Schule 178214	Berufskollegs RB Münster gesamt	**Bewertung Ergebnis Schule vs Schulform gesamt**
1	Quantitative Anforderungen (n=p)	64	61	64
2	Emotionale Anforderungen (n=p)	70	75	70
3	Emotionen verbergen (n=p)	54	57	54
4	Work-Privacy-Konflikte (n=p)	55	51	55
5	Entgrenzung (n=p)	72	74	72
6	Einfluss auf die Arbeit (h=p)	50	52	50
7	Spielraum bei Pausen und Urlaub (h=p)	22	21	22
8	Entwicklungsmöglichkeiten (h=p)	68	70	68
9	Bedeutung der Arbeit (h=p)	71	75	71
10	Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (h=p)	53	60	53
11	Vorhersehbarkeit der Arbeit (h=p)	48	52	48
12	Rollenklarheit (h=p)	64	65	64
13	Rollenkonflikt (n=p)	59	54	59
14	Führungsqualität (h=p)		55	in Umschlag
15	Unterstützung bei der Arbeit (h=p)	68	73	68
16	Feedback / Rückmeldungen (h=p)	35	38	35
17	Menge sozialer Kontakte (h=p)	37	39	37
18	Gemeinschaftsgefühl (h=p)	77	78	77
19	Ungerechte Behandlung (n=p)	21	19	21
20	Vertrauen und Gerechtigkeit (h=p)	57	62	57
21	Wertschätzung (h=p)	41	52	41
22	Arbeitsumgebung/phys. Anforderung (n=p)	29	30	29
23	Unsicherheit des Arbeitsplatzes (n=p)	12	13	12
24	Unsicherheit der Arbeitsbedingungen (n=p)	30	30	30
25	Gedanke an Berufs-/Stellenwechsel (n=p)	16	17	16
26	Arbeitszufriedenheit (h=p)	64	68	64
27	Arbeitsengagement (h=p)	61	63	61
28	Allgemeiner Gesundheitszustand (h=p)	66	67	66
29	Burnout-Symptome (n=p)	60	57	60
30	Präsentismus (n=p)	58	50	58
31	Unfähigkeit abzuschalten (n=p)	65	68	65
32	Digitalisierung: Umfang (ohne Wertung)	89	91	89
33	Digitalisierung: Auswirkungen (h=p)	51	61	51
34	Digitalisierung: Bewertung (h=p)	68	73	68
35	Gemeinsame päd. Vorstellungen (h=p)	42	52	42
36	Störungen Unterricht (n=p)	66	56	66
37	Lärm und Stimmbelastung (n=p)	53	50	53
38	Erholungsmöglichkeiten (h=p)	38	34	38
39	Konflikte mit Eltern / Betrieben (n=p)	14	17	14
40	Unterstützung durch Eltern / Betriebe (h=p)	50	51	50
41	Ausstattung und Räumlichkeiten (h=p)	51	55	51
42	Qualität Konferenzen / Besprechungen (h=p)	62	60	62
43	Fachliche Unterstützung (h=p)	49	51	49
44	Schulorganisation (h=p)	57	64	57
45	Verbale Aggression durch Schüler:innen (n=p)	34	25	34
46	Körperliche Aggression durch Schüler:innen (n=p)	6	5	6
47	Cybermobbing durch Schüler:innen (n=p)	7	9	7
48	Unterstützung bei Gewaltvorfällen durch Schüler:innen (h=p)	49	54	49
49	Verbale Aggression durch Erziehungsberechtigte (n=p)	7	7	7
50	Körperliche Aggression durch Erziehungsberechtigte (n=p)	1	2	1
51	Cybermobbing durch Erziehungsberechtigte (n=p)	2	3	2
52	Unterstützung bei Gewaltvorfällen durch Erziehungsberechtigte	39	40	39
	Interne Nummer FFAW	1562		

Abweichung Schule im Vergleich zu Schulform (aus Sicht der Schule)

Anmerkung 1: wenn einer der beiden Werte fehlt, bitte die Differenzbildung rechts ignorieren
Anmerkung 2: wegen Rundung der Werte kann es zu Abweichungen bei der Farbgebung kommen

viel stärker / besser	stärker / besser	gleich	schwächer / schlechter	viel schwächer / viel schlechter
>= 7 Punkte	>= 3 Punkte	+/- 3 Punkte	>= 3 Punkte	>=7 Punkte

Teil 4

Graphiken: Berufsgruppenvergleiche

Balken:

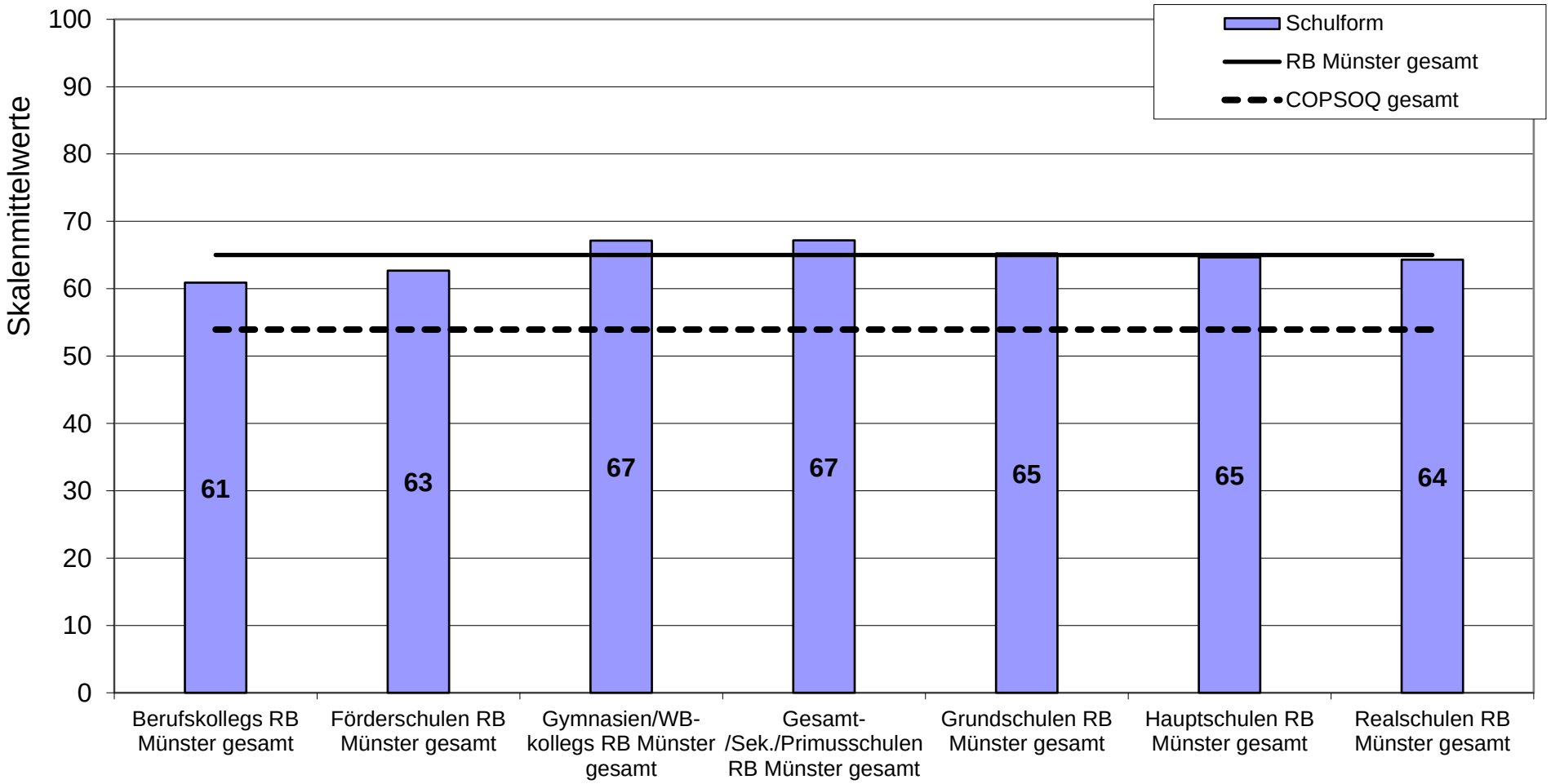
- Lehrkräfte NRW Runde 3, Werte nach sieben Schulformen

Linien:

- Lehrkräfte NRW Runde 3 gesamt
- COPSOQ Datenbank alle Berufe gesamt

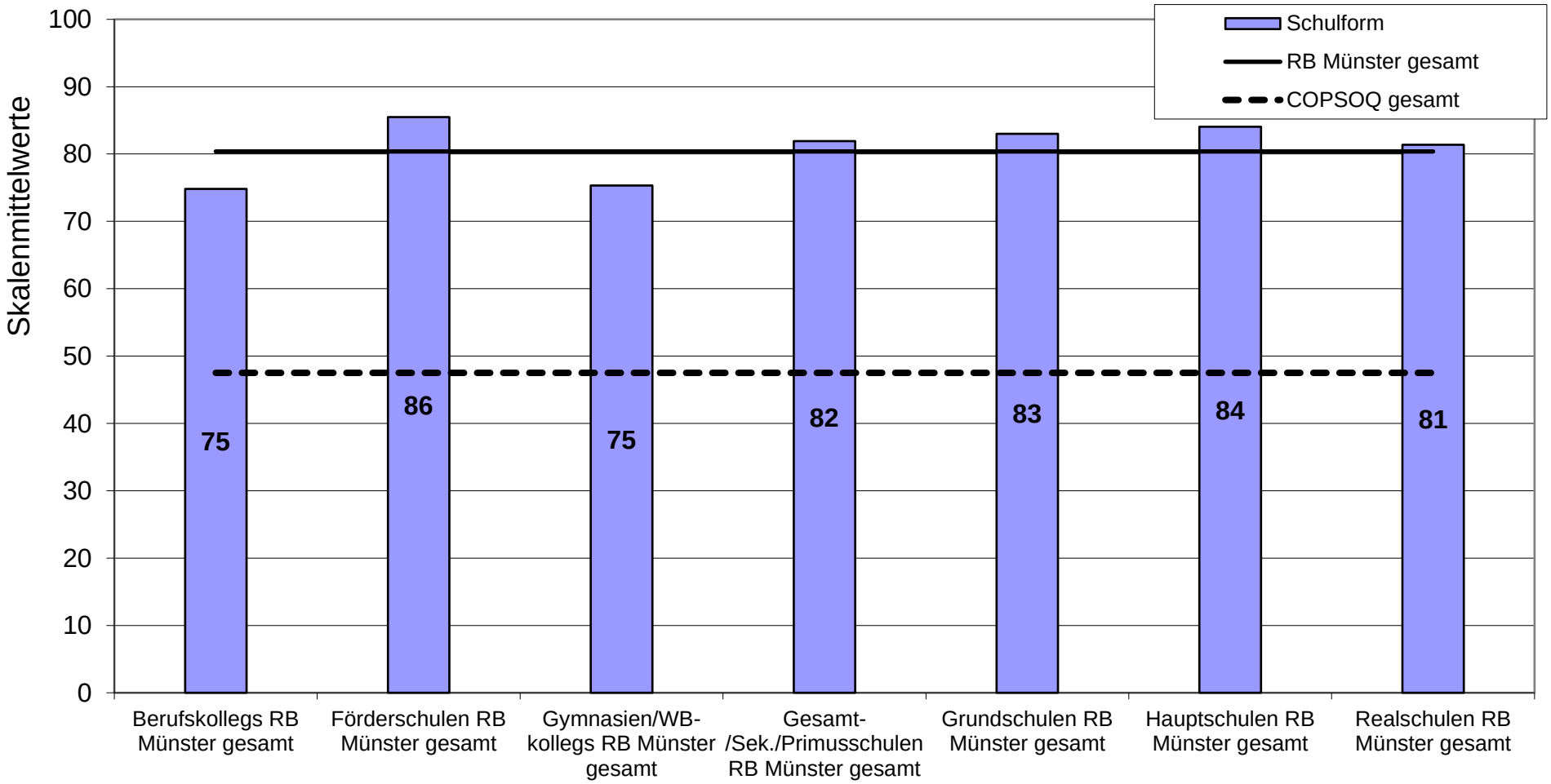
31 Allgemeine COPSOQ-Skalen (Fragebogen Teil B, D und E)
21 Lehrkräftespezifische Skalen (Fragebogen Teil C)

Quantitative Anforderungen (niedrig = pos.)



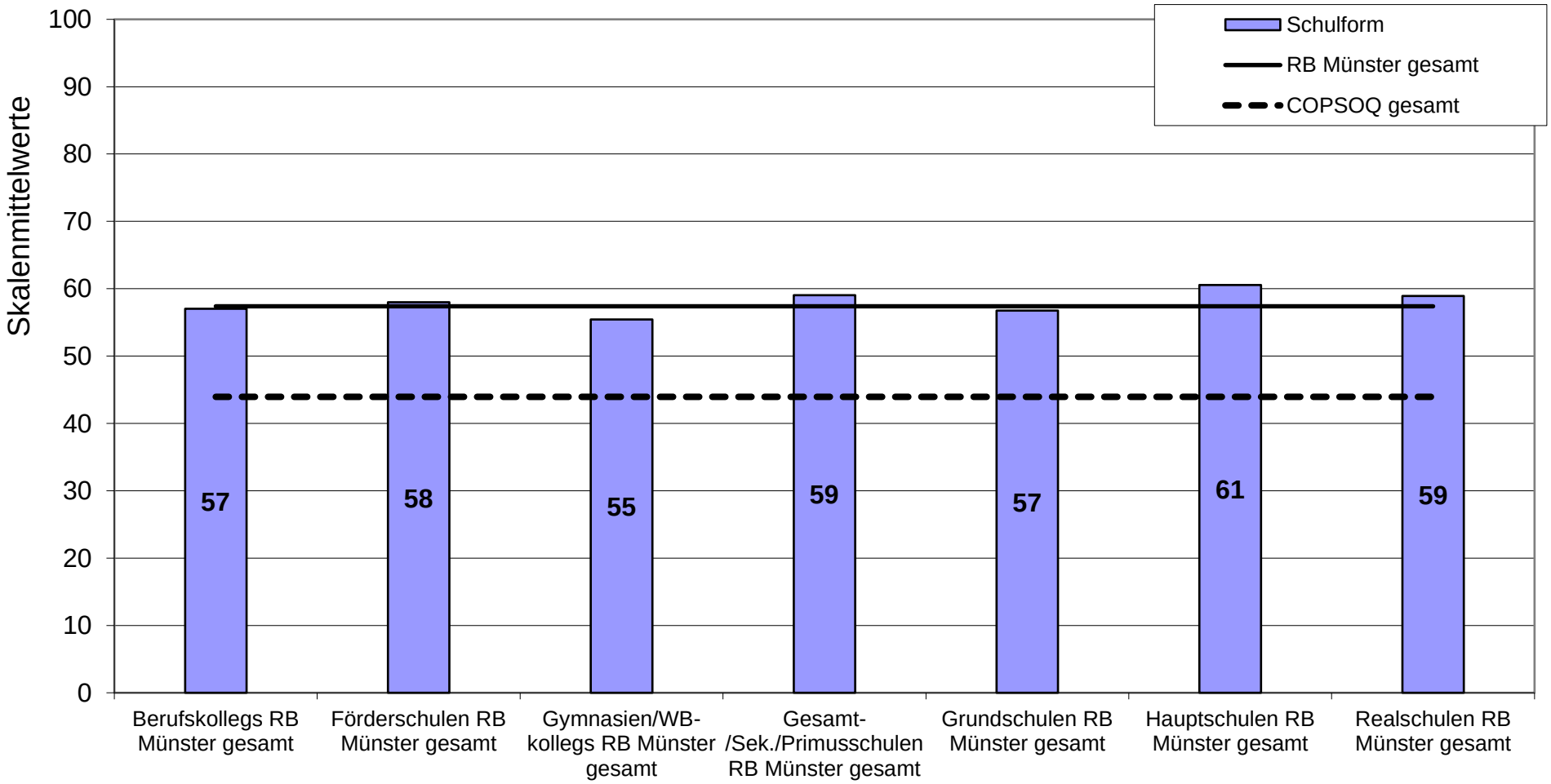
© FFAW, Teil 4, S. 1

Emotionale Anforderungen (niedrig = pos.)



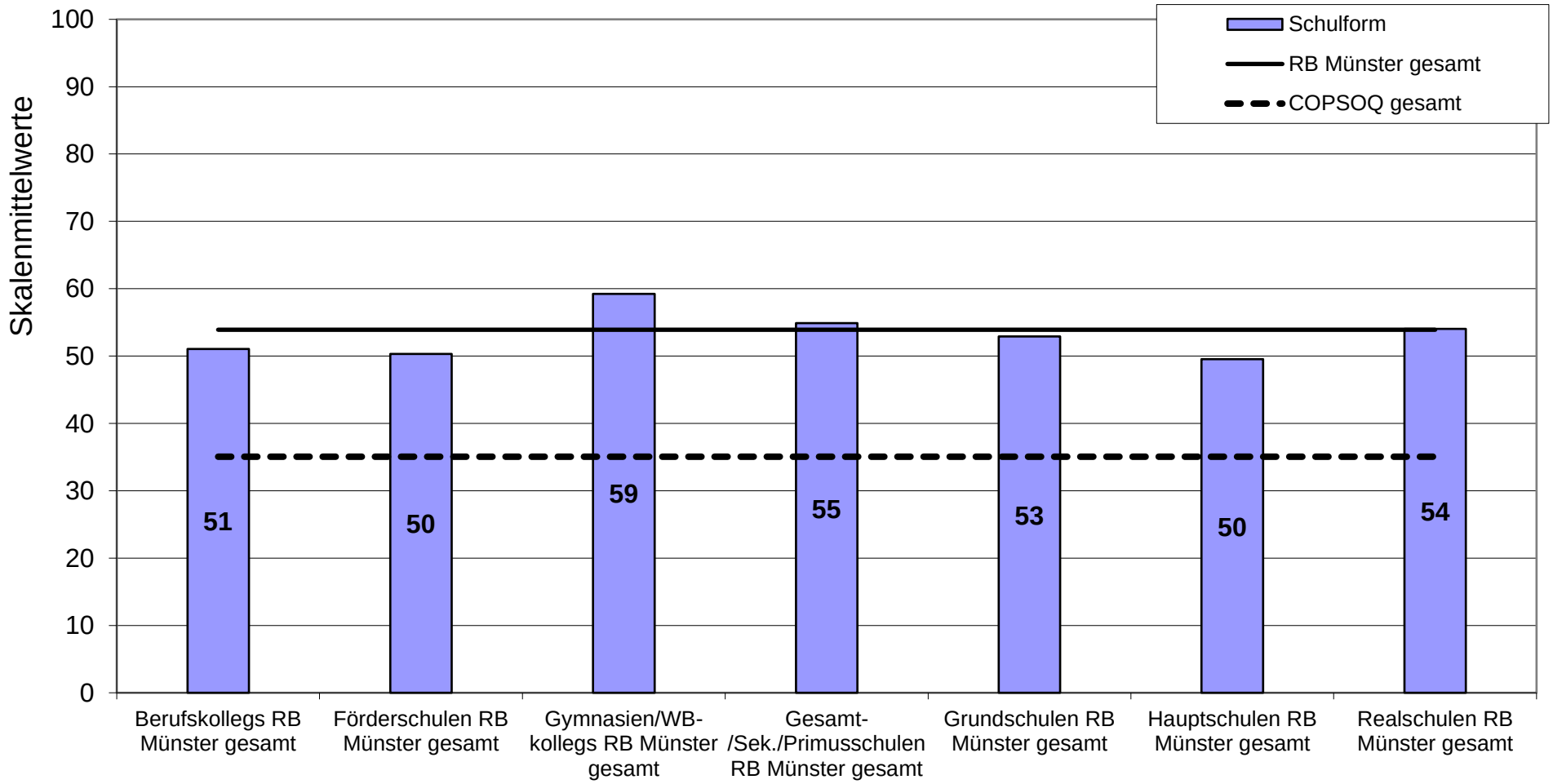
© FFAW, Teil 4, S. 2

Emotionen verbergen (niedrig = pos.)



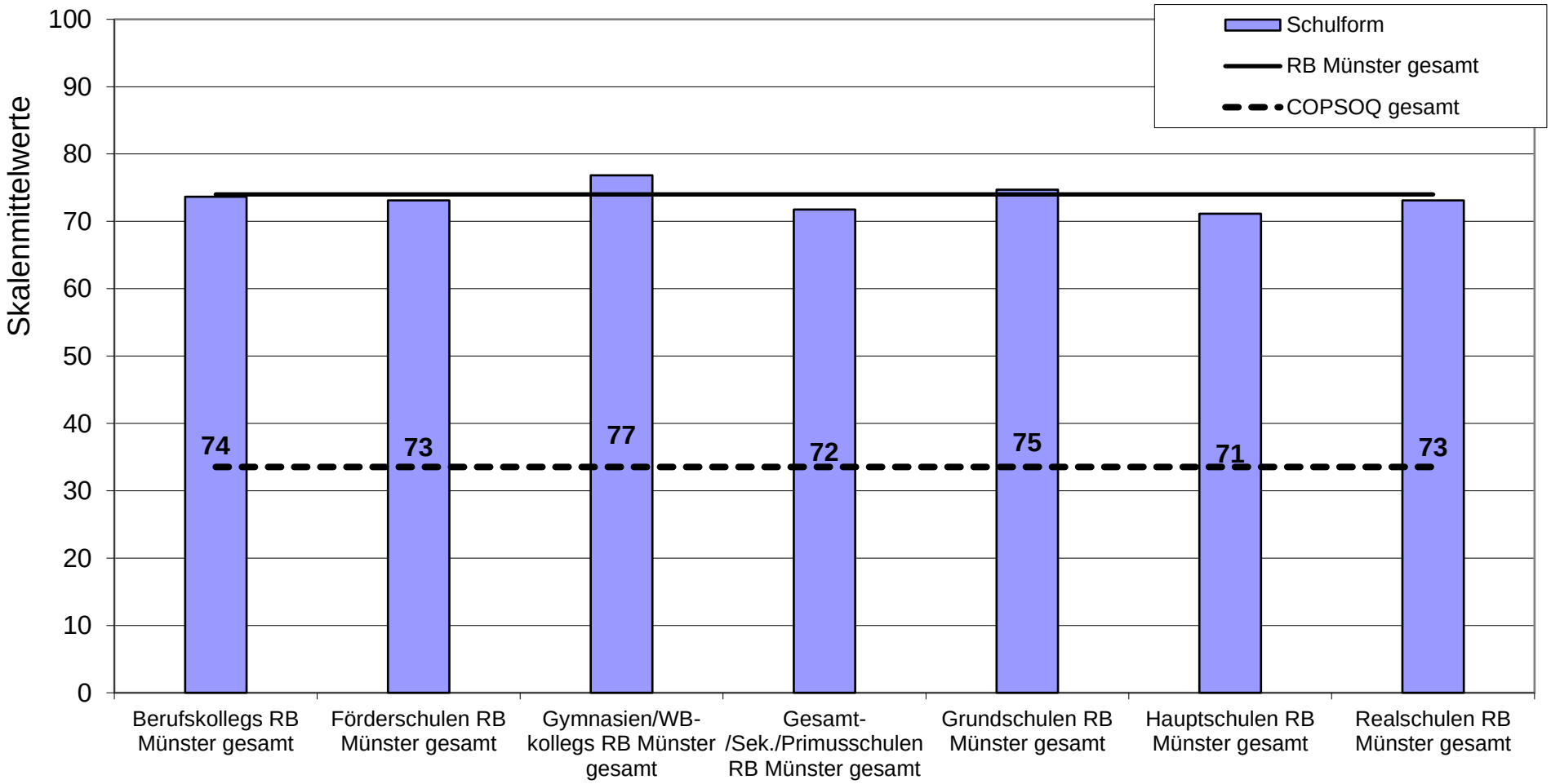
© FFAW, Teil 4, S. 3

Work-Privacy-Konflikte (niedrig = pos.)



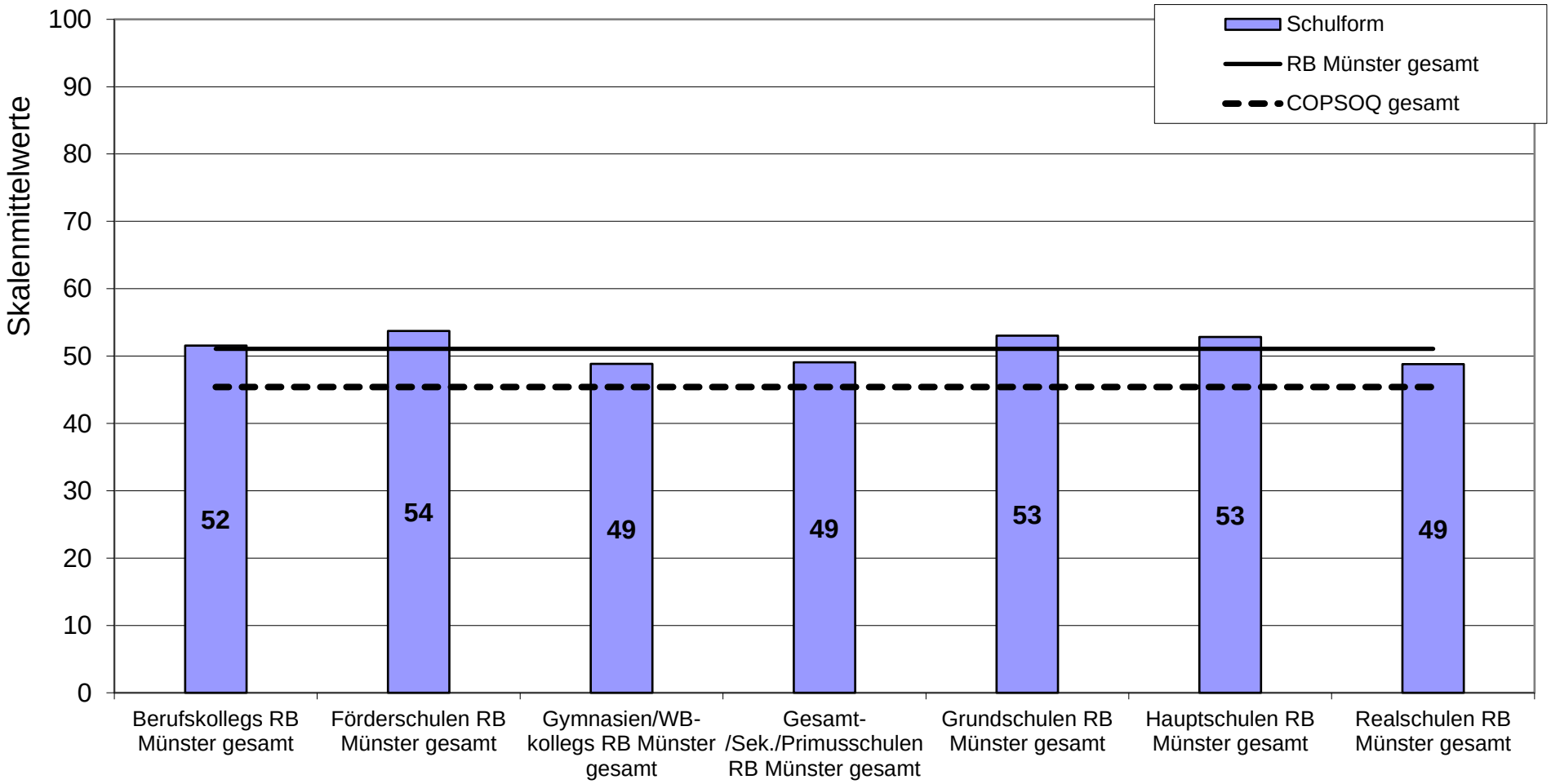
© FFAW, Teil 4, S. 4

Entgrenzung (niedrig = pos.)



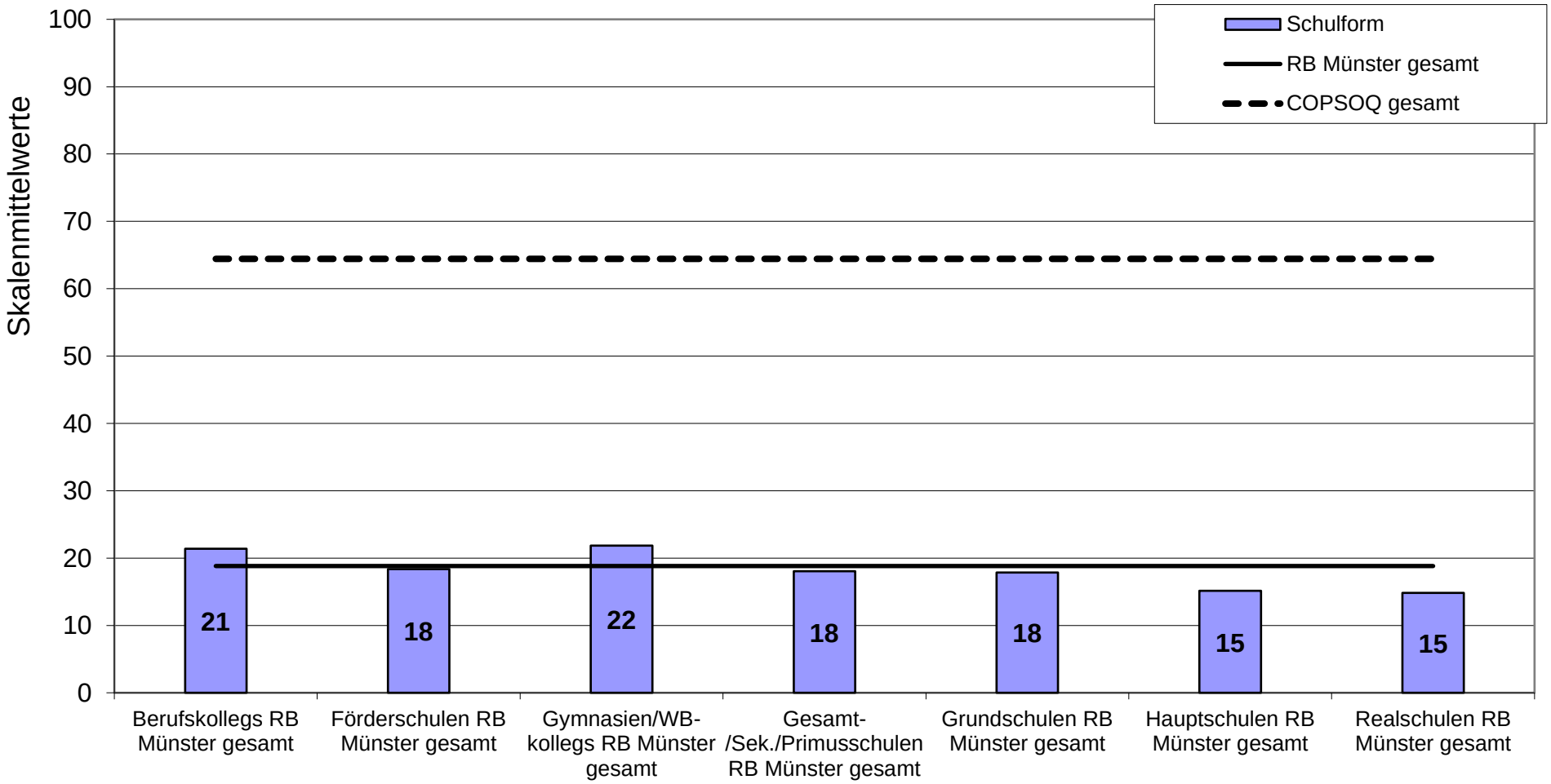
© FFAW, Teil 4, S. 5

Einfluss auf die Arbeit (hoch = pos.)



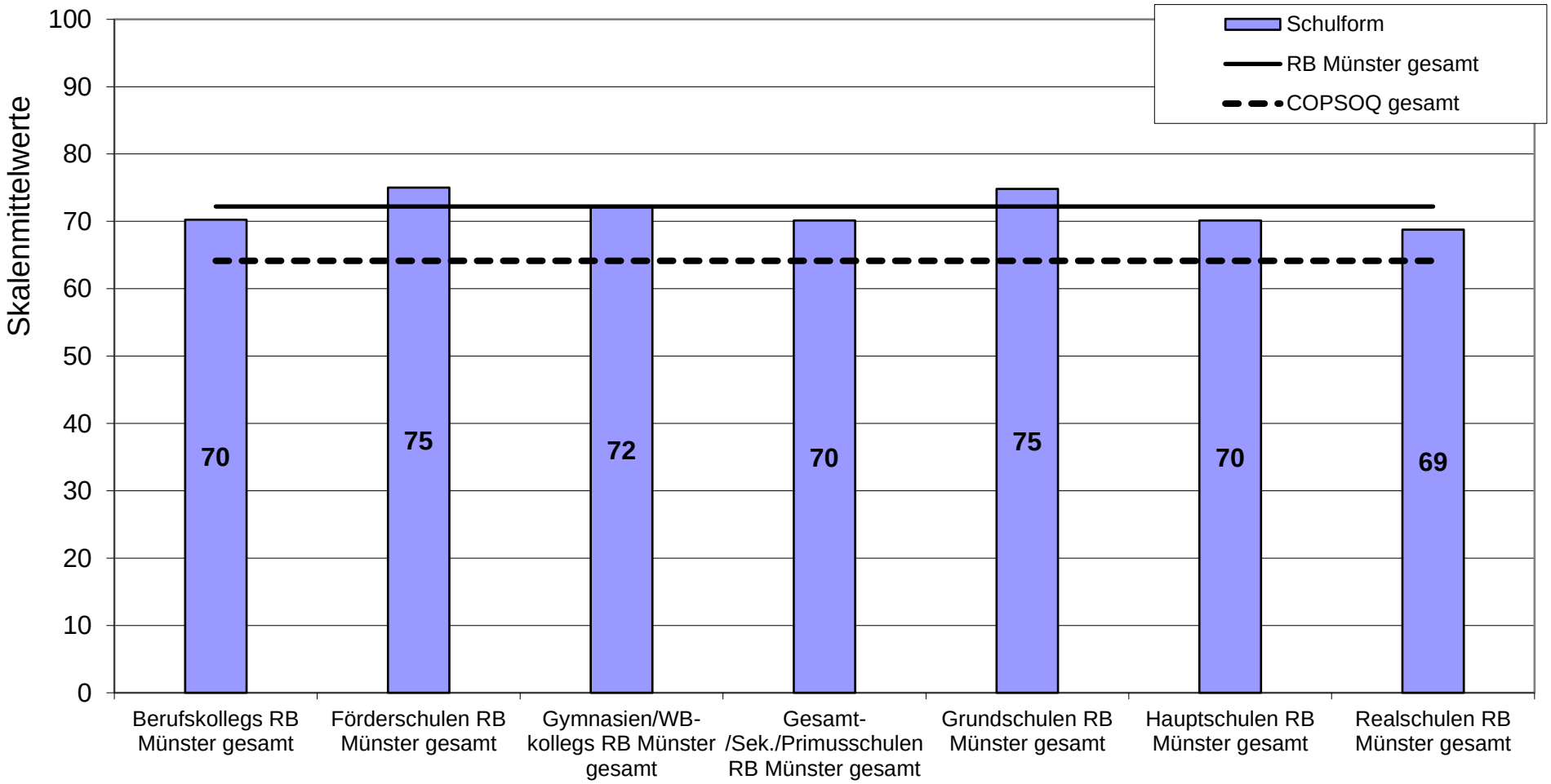
© FFAW, Teil 4, S. 6

Spielraum bei Pausen und Urlaub (hoch = pos.)



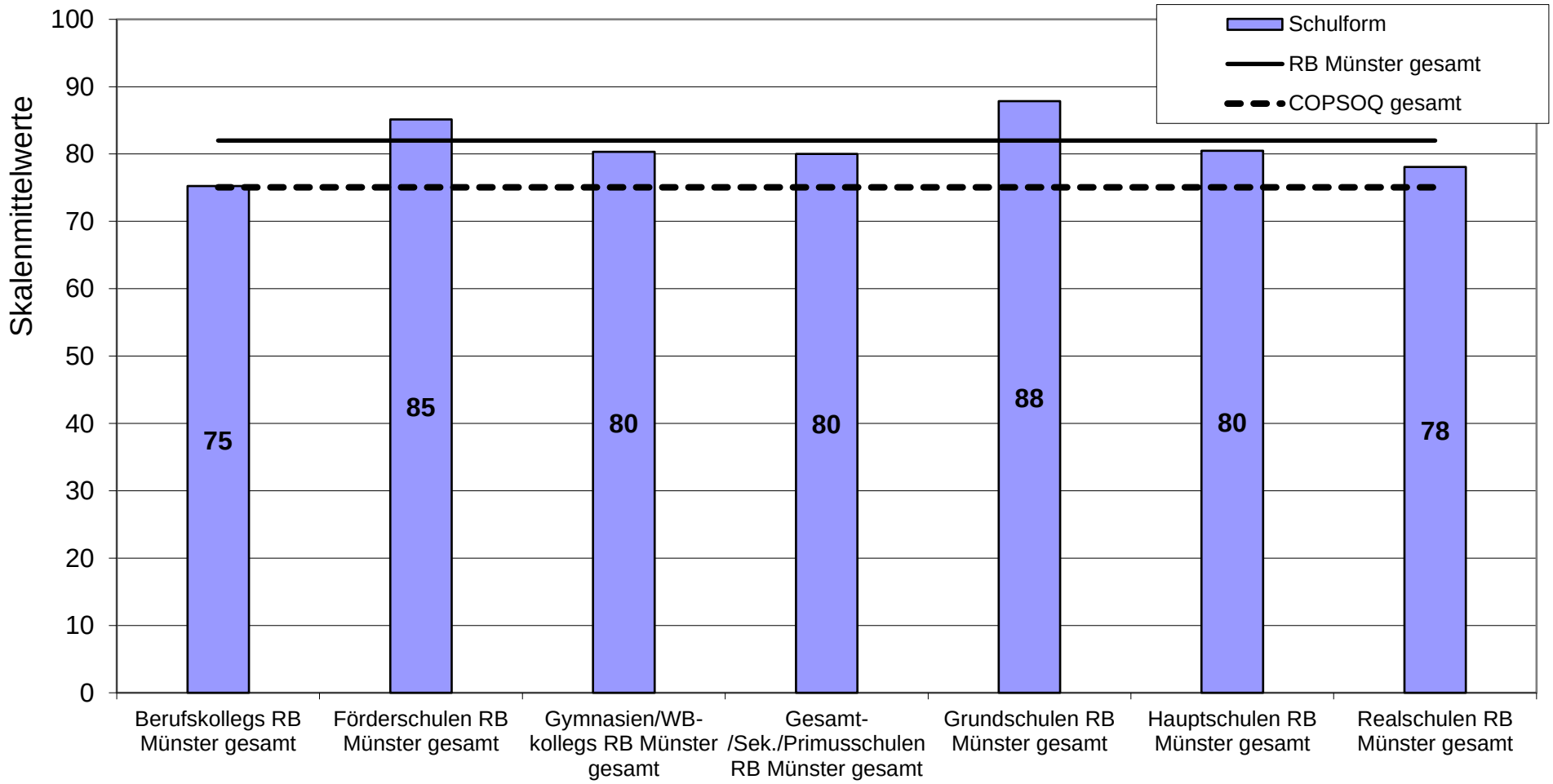
© FFAW, Teil 4, S. 7

Entwicklungsmöglichkeiten (hoch = pos.)



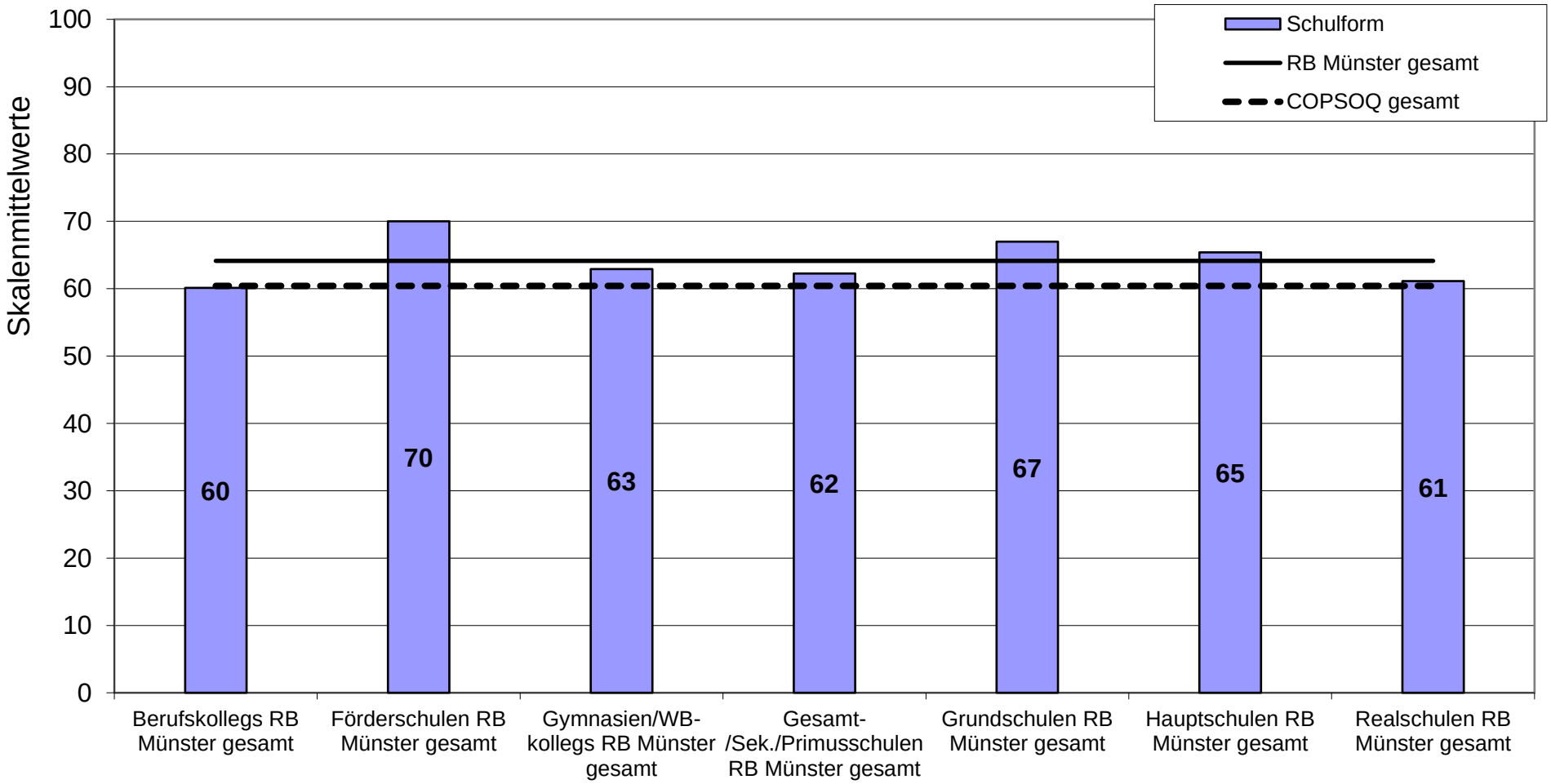
© FFAW, Teil 4, S. 8

Bedeutung der Arbeit (hoch = pos.)

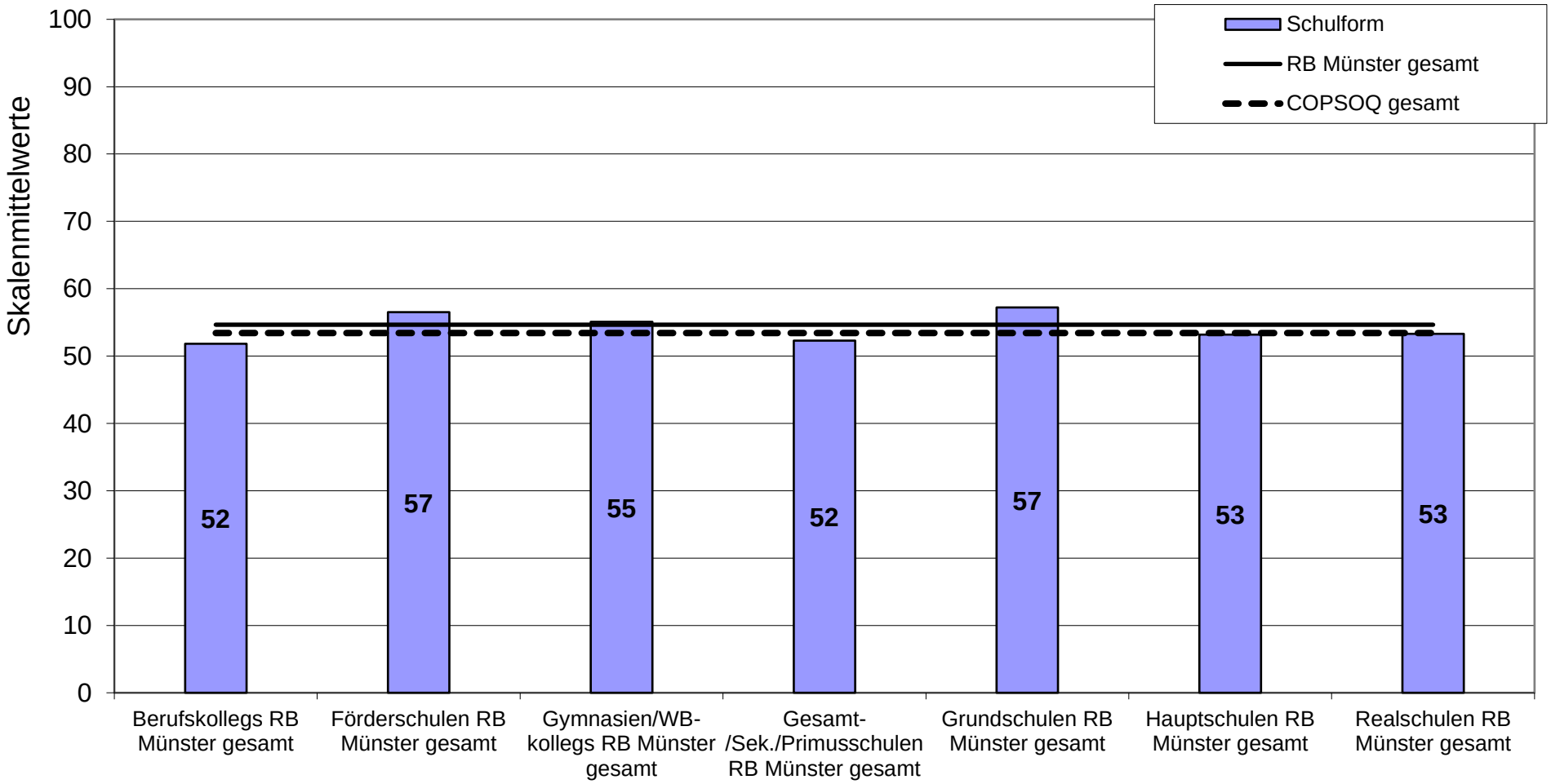


© FFAW, Teil 4, S. 9

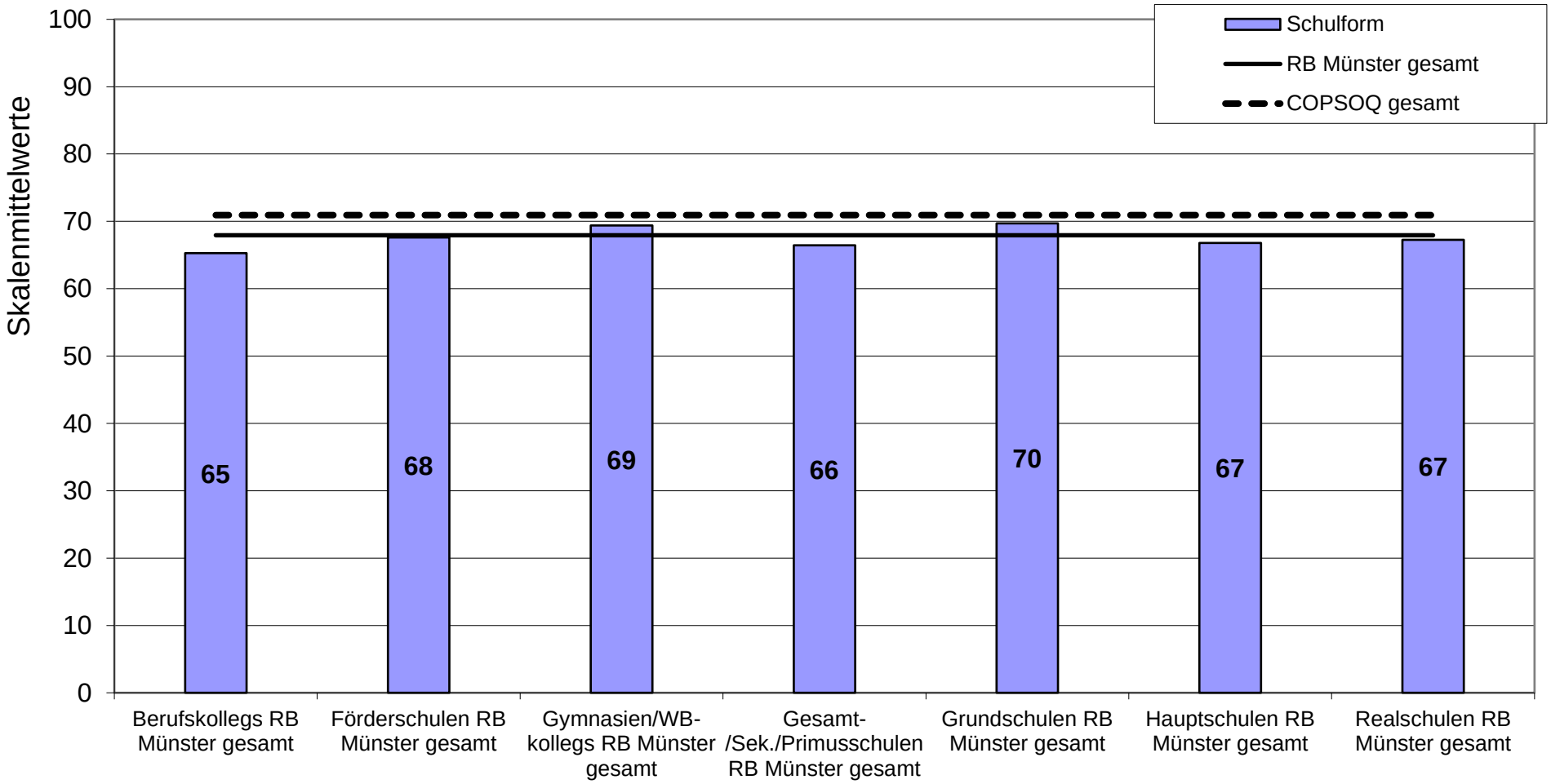
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (hoch = pos.)



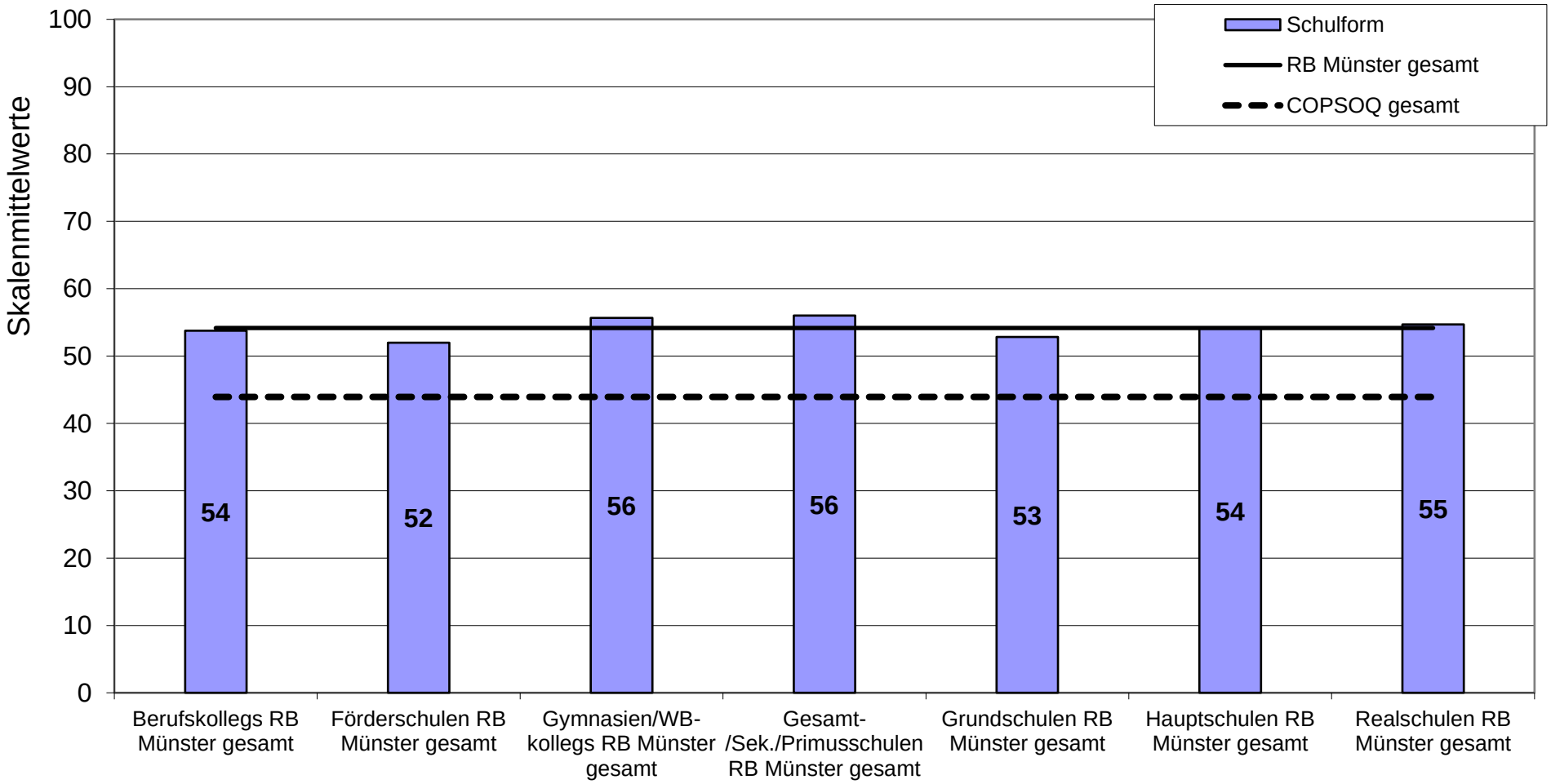
Vorhersehbarkeit der Arbeit (hoch = pos.)



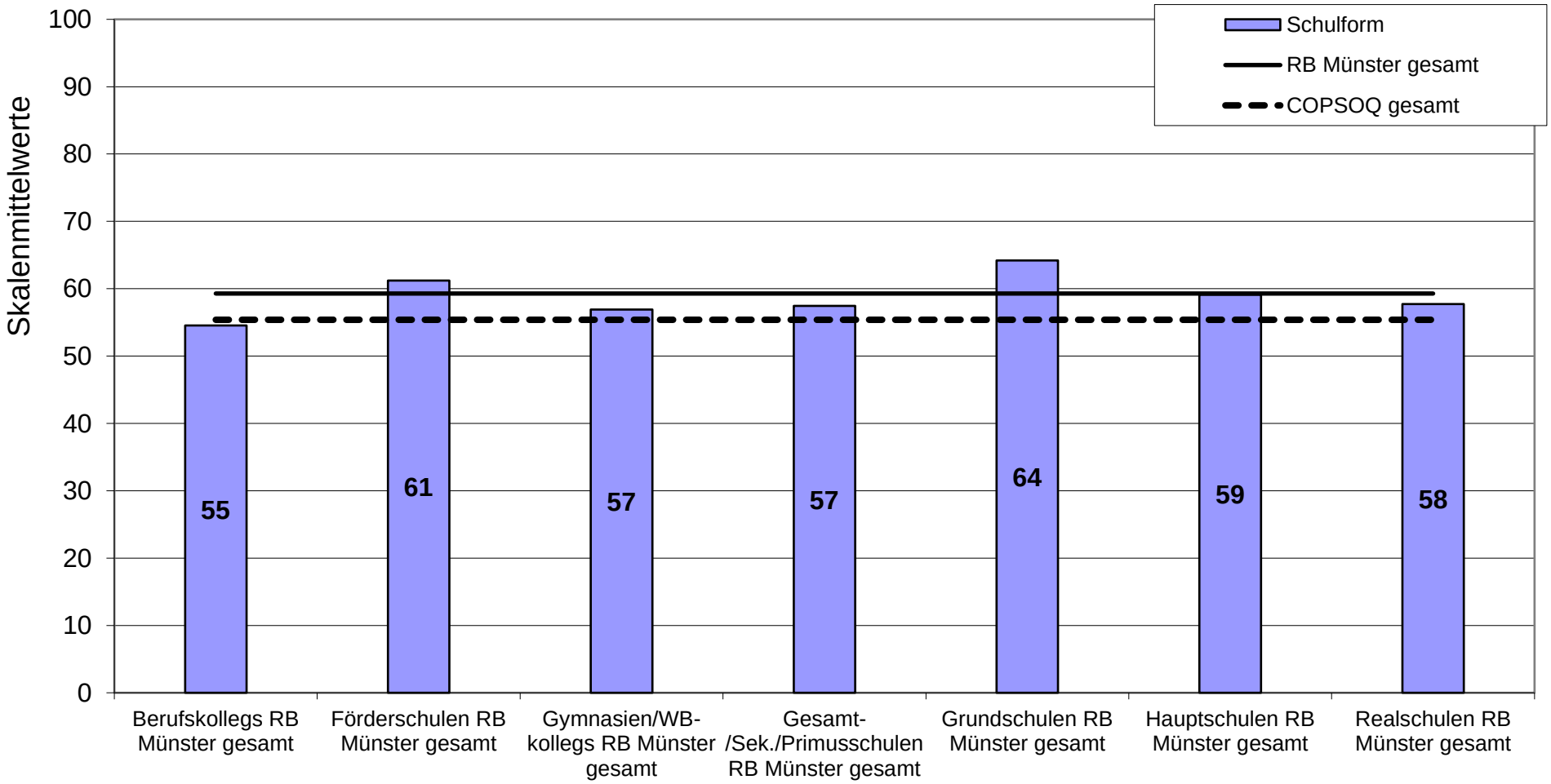
Rollenklarheit (hoch = pos.)



Rollenkonflikte (niedrig = pos.)

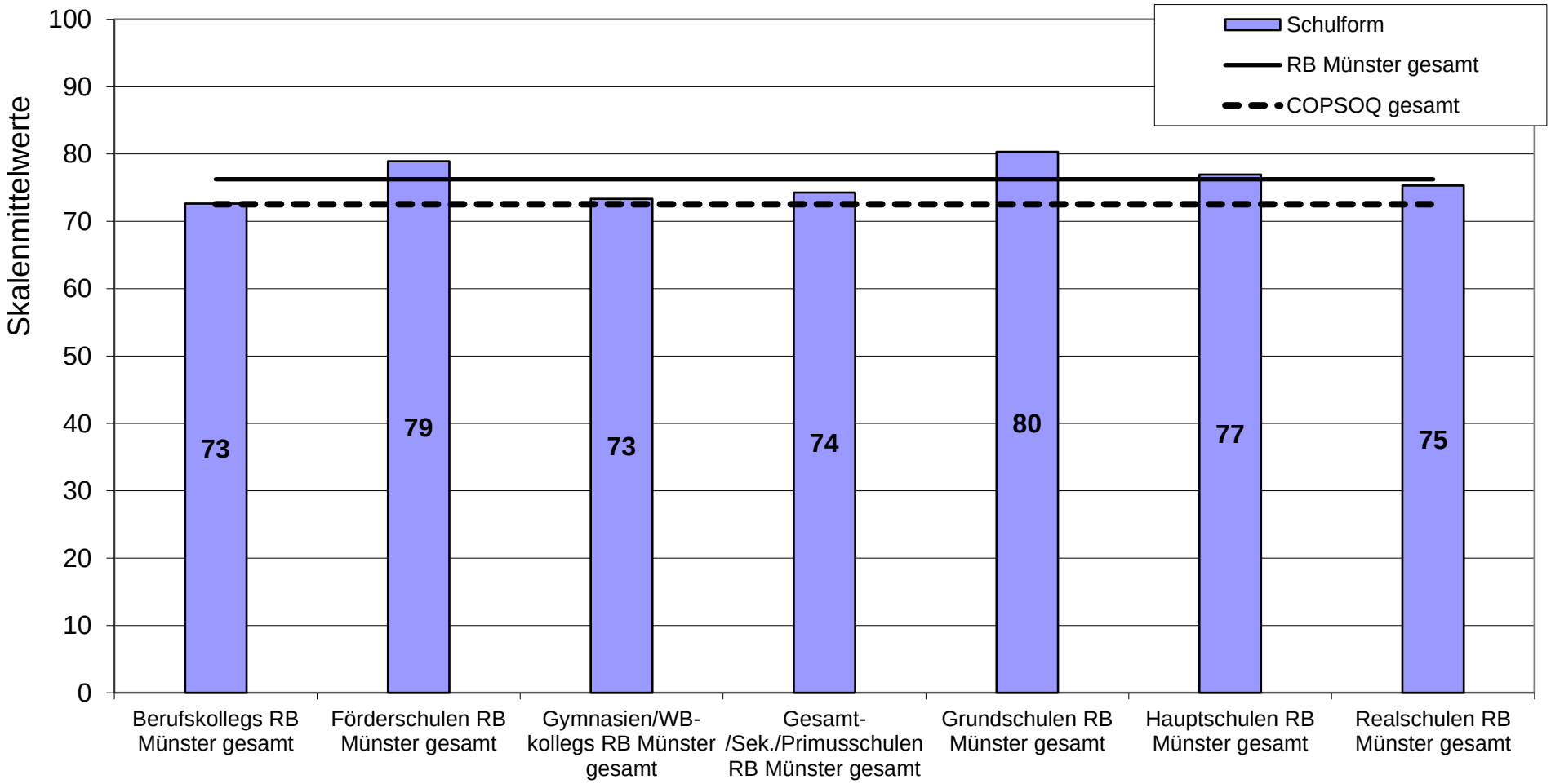


Führungsqualität (ohne Angabe Schulleiter:in/ komm. SL) (hoch = pos.)

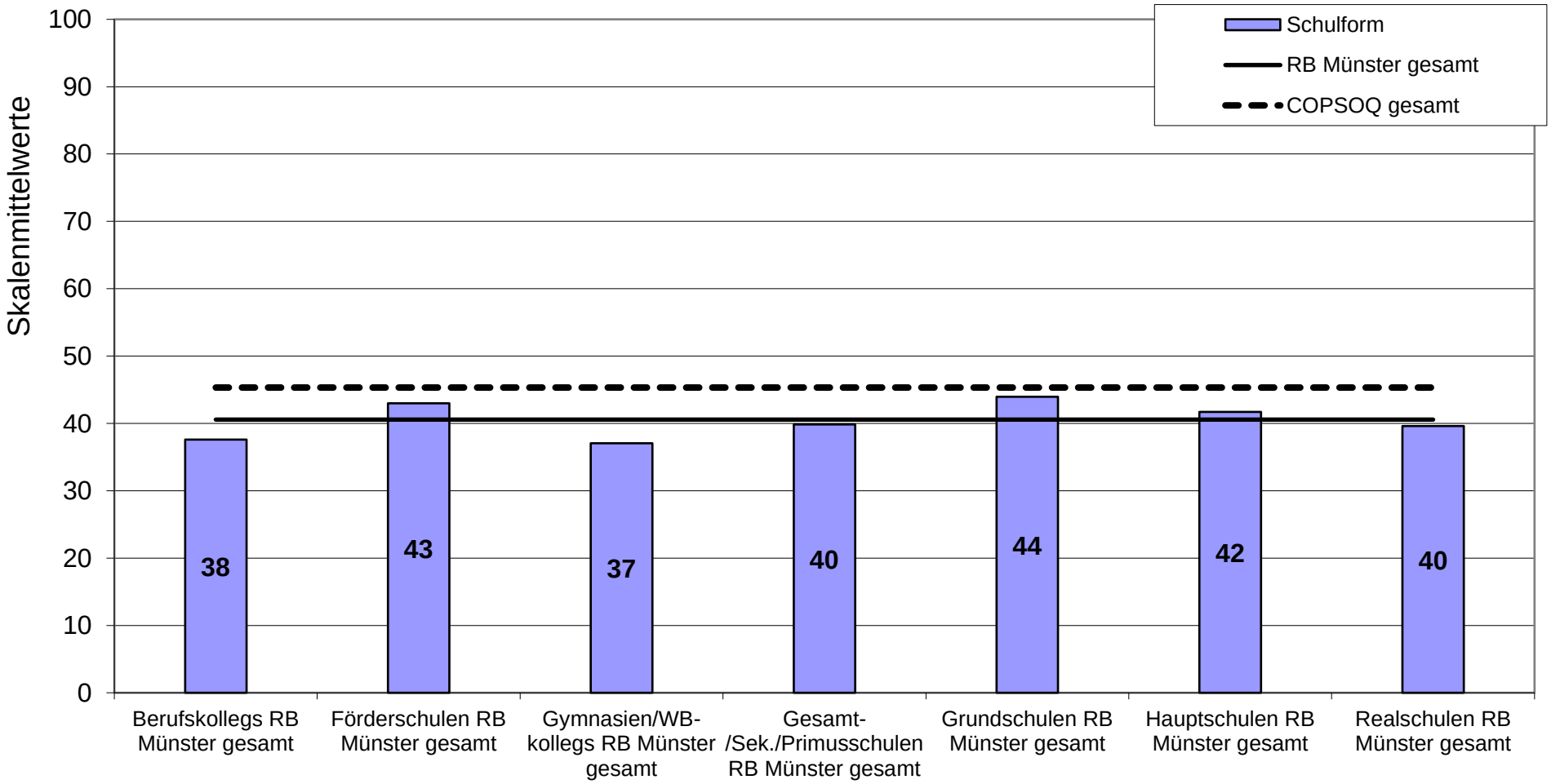


© FFAW, Teil 4, S. 14

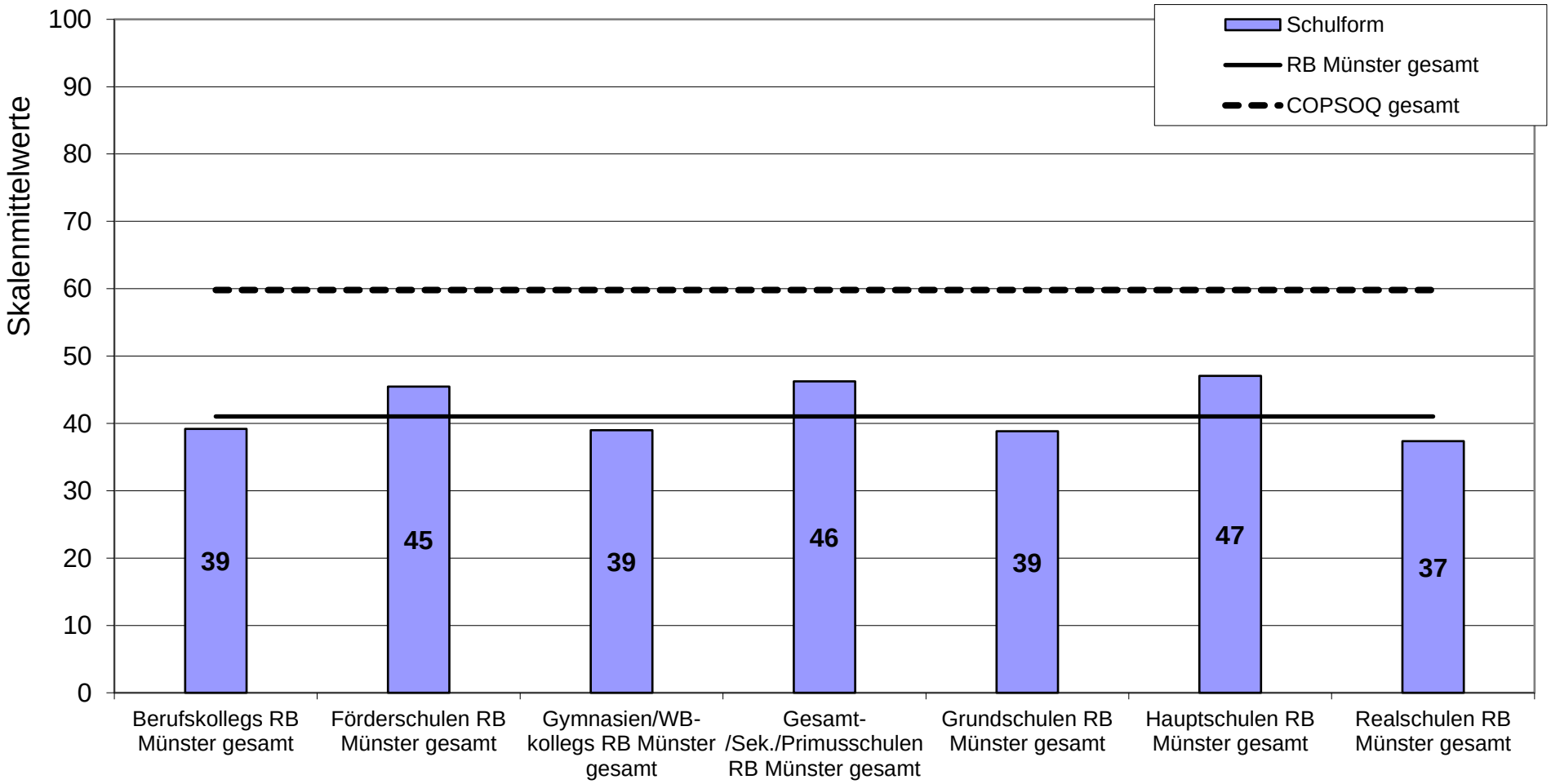
Unterstützung bei der Arbeit (hoch = pos.)



Feedback / Rückmeldung (hoch = pos.)

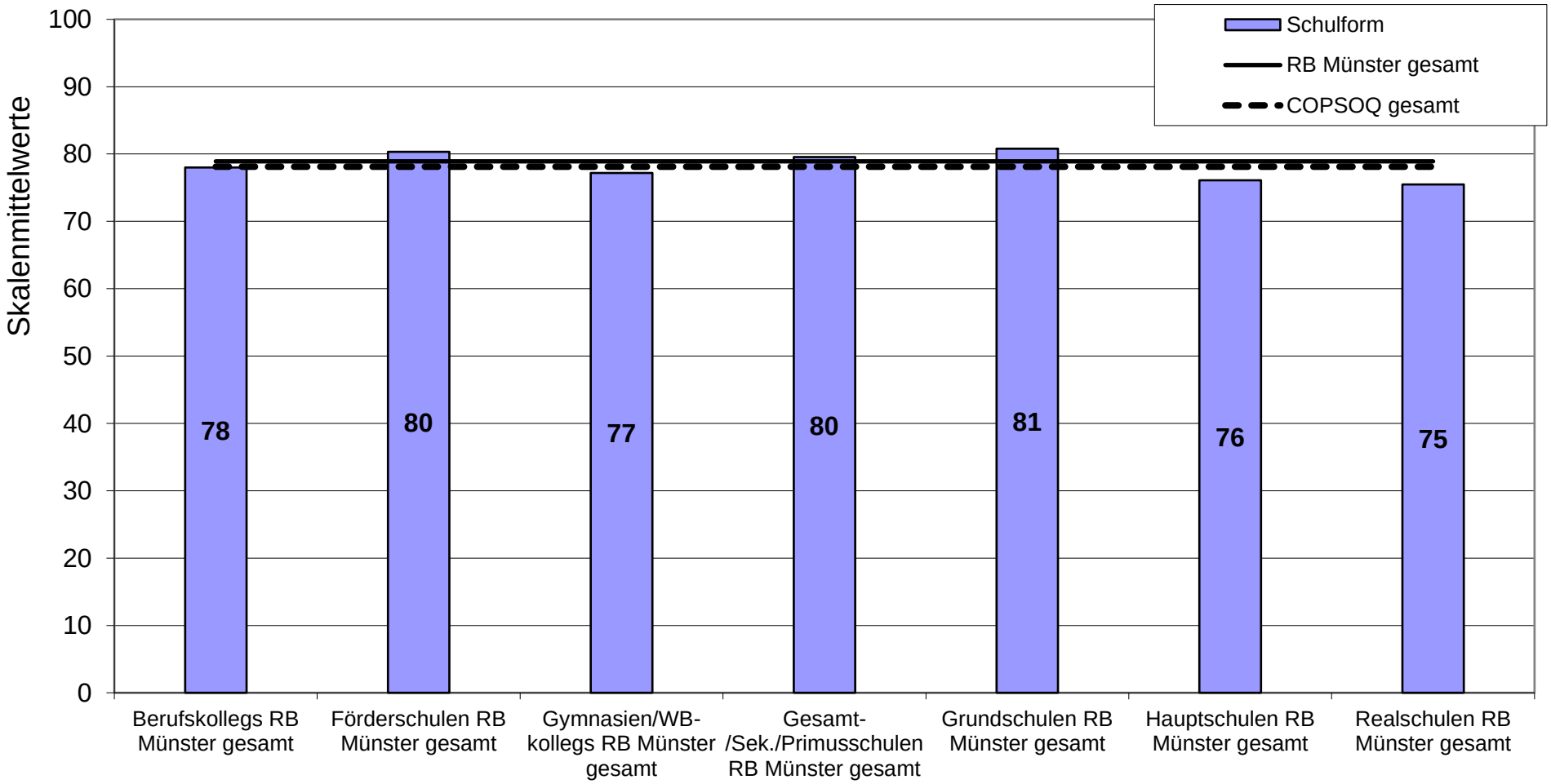


Menge sozialer Kontakte (hoch = pos.)



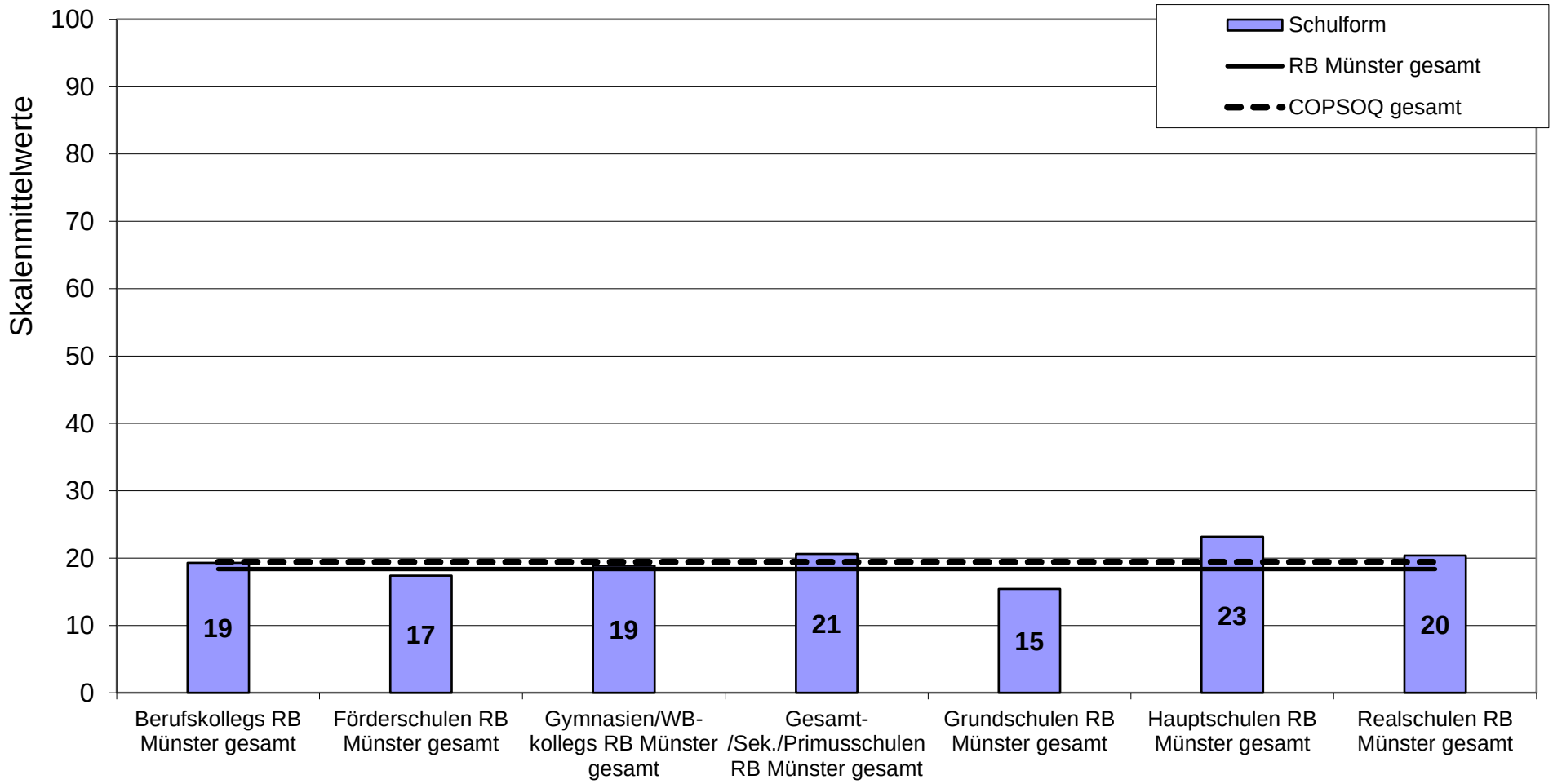
© FFAW, Teil 4, S. 17

Gemeinschaftsgefühl (hoch = pos.)



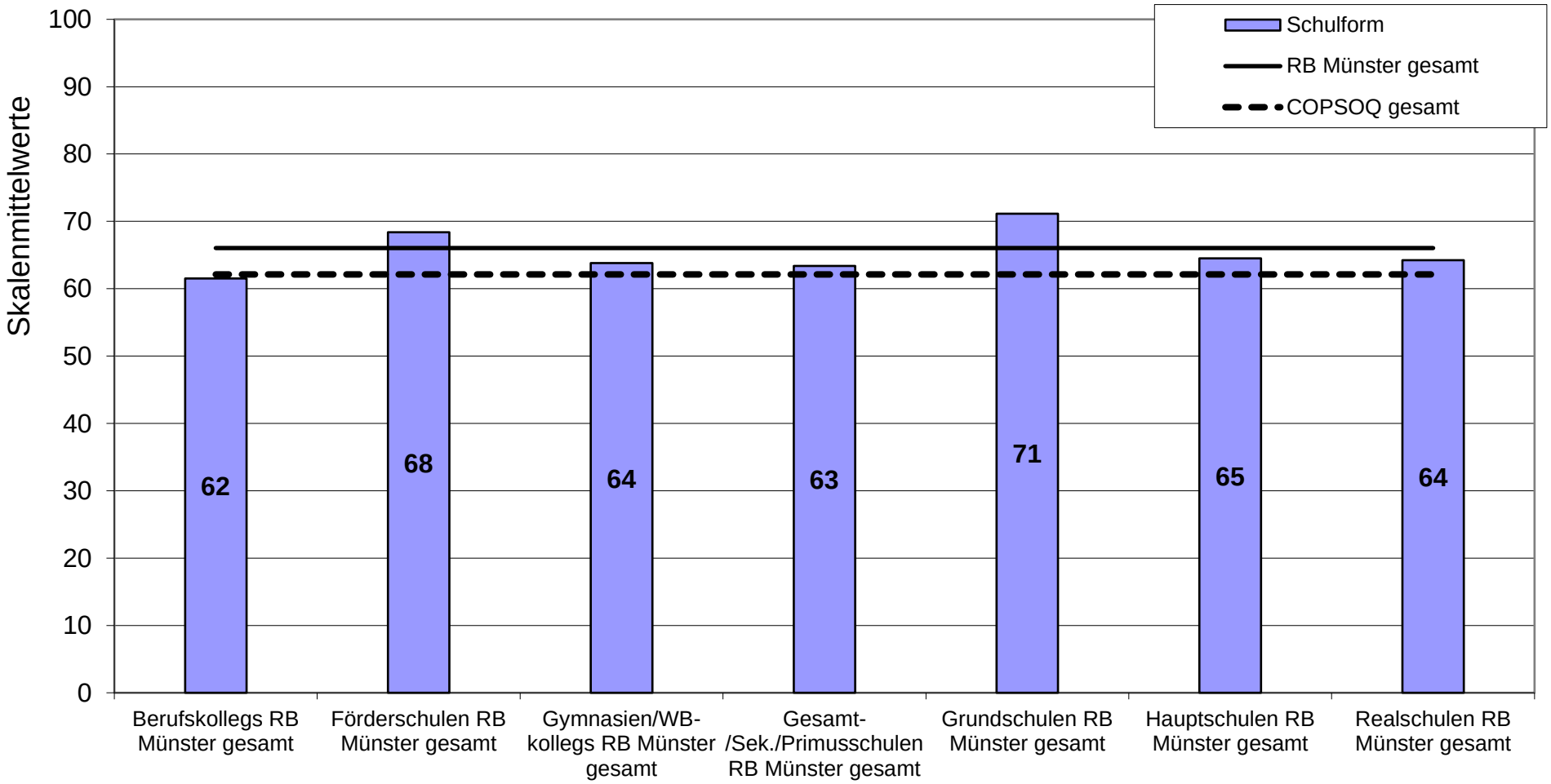
© FFAW, Teil 4, S. 18

Ungerechte Behandlung (niedrig = pos.)

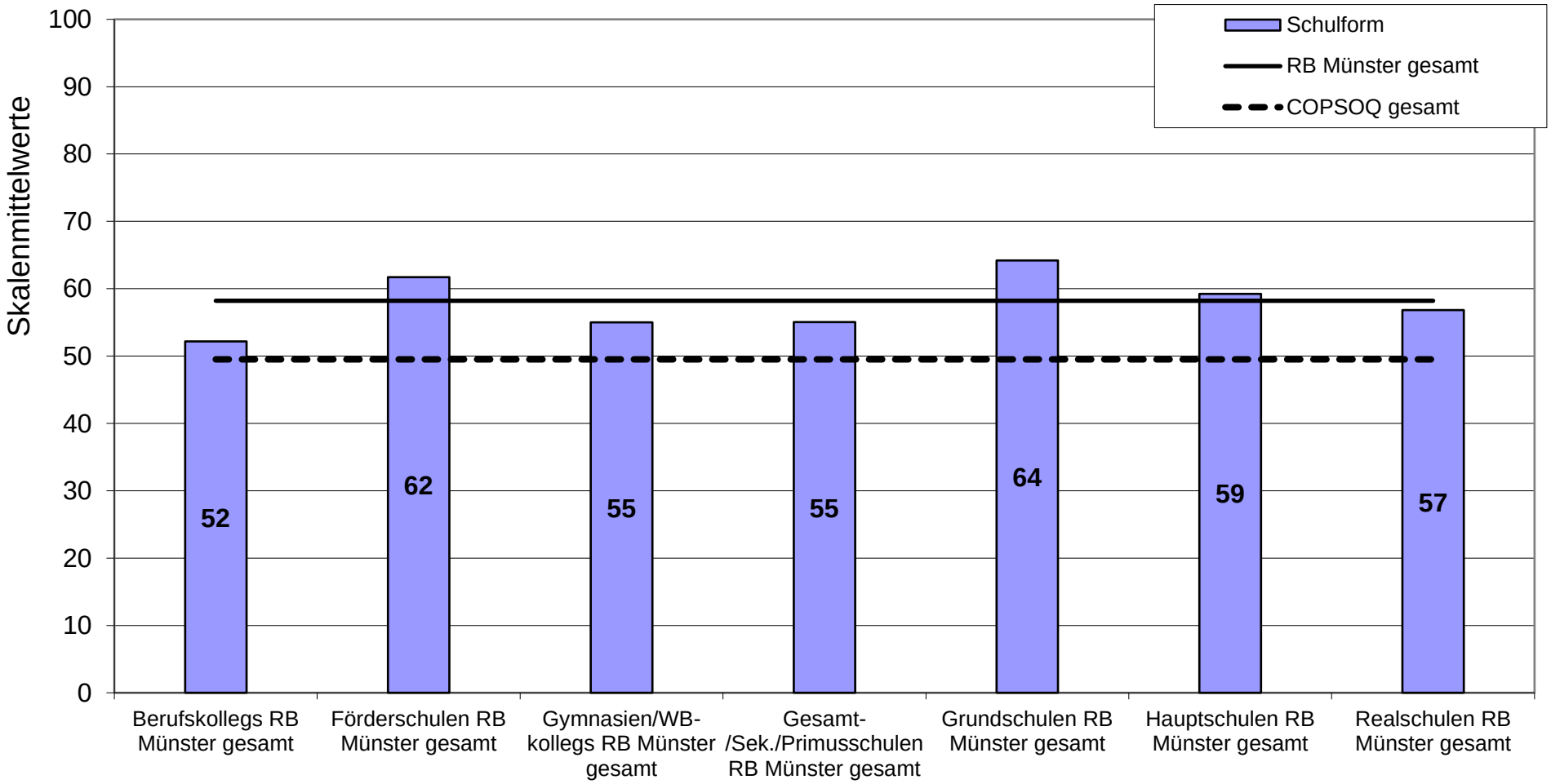


© FFAW, Teil 4, S. 19

Vertrauen und Gerechtigkeit (hoch = pos.)

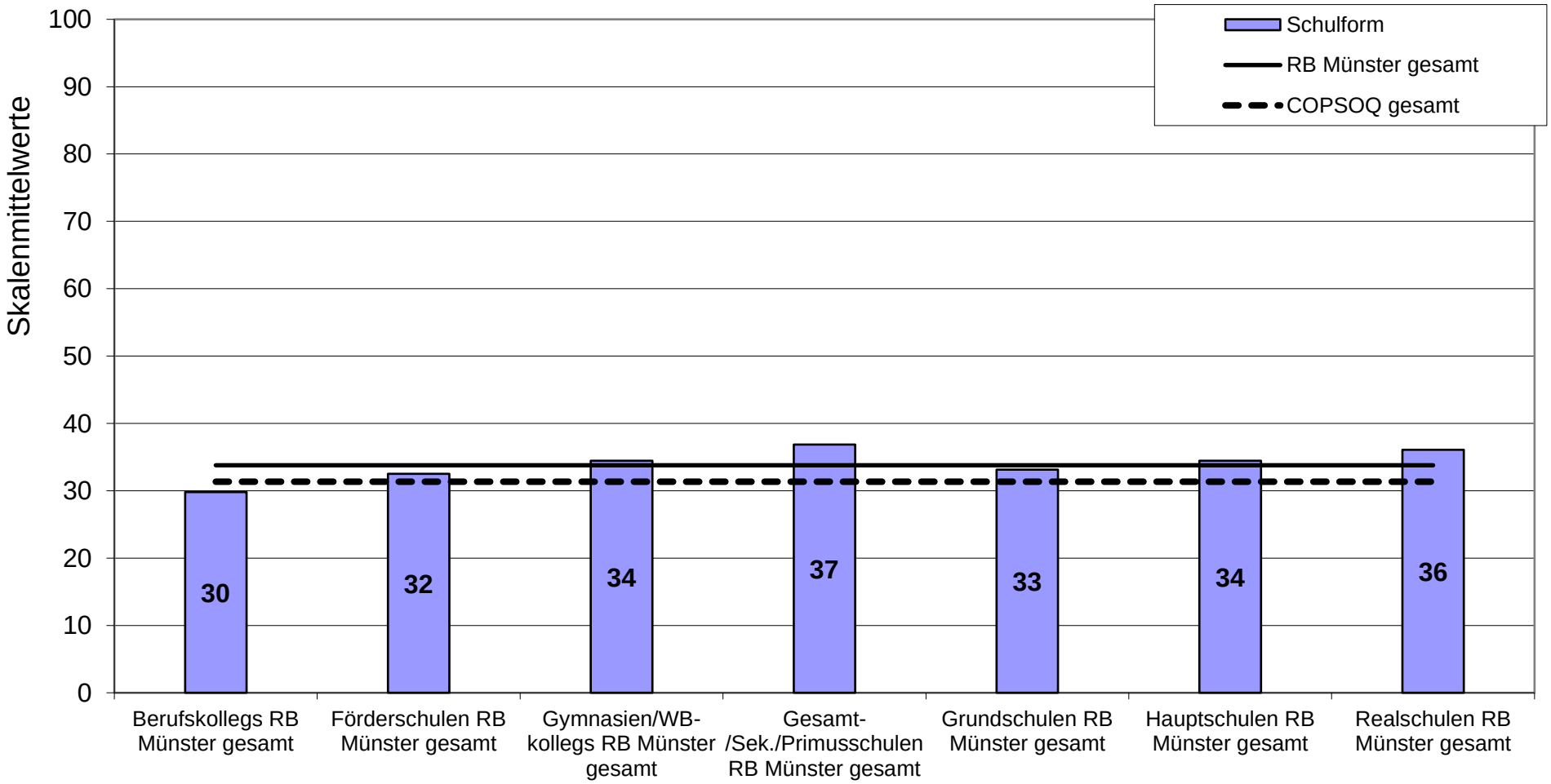


Wertschätzung (hoch = pos.)

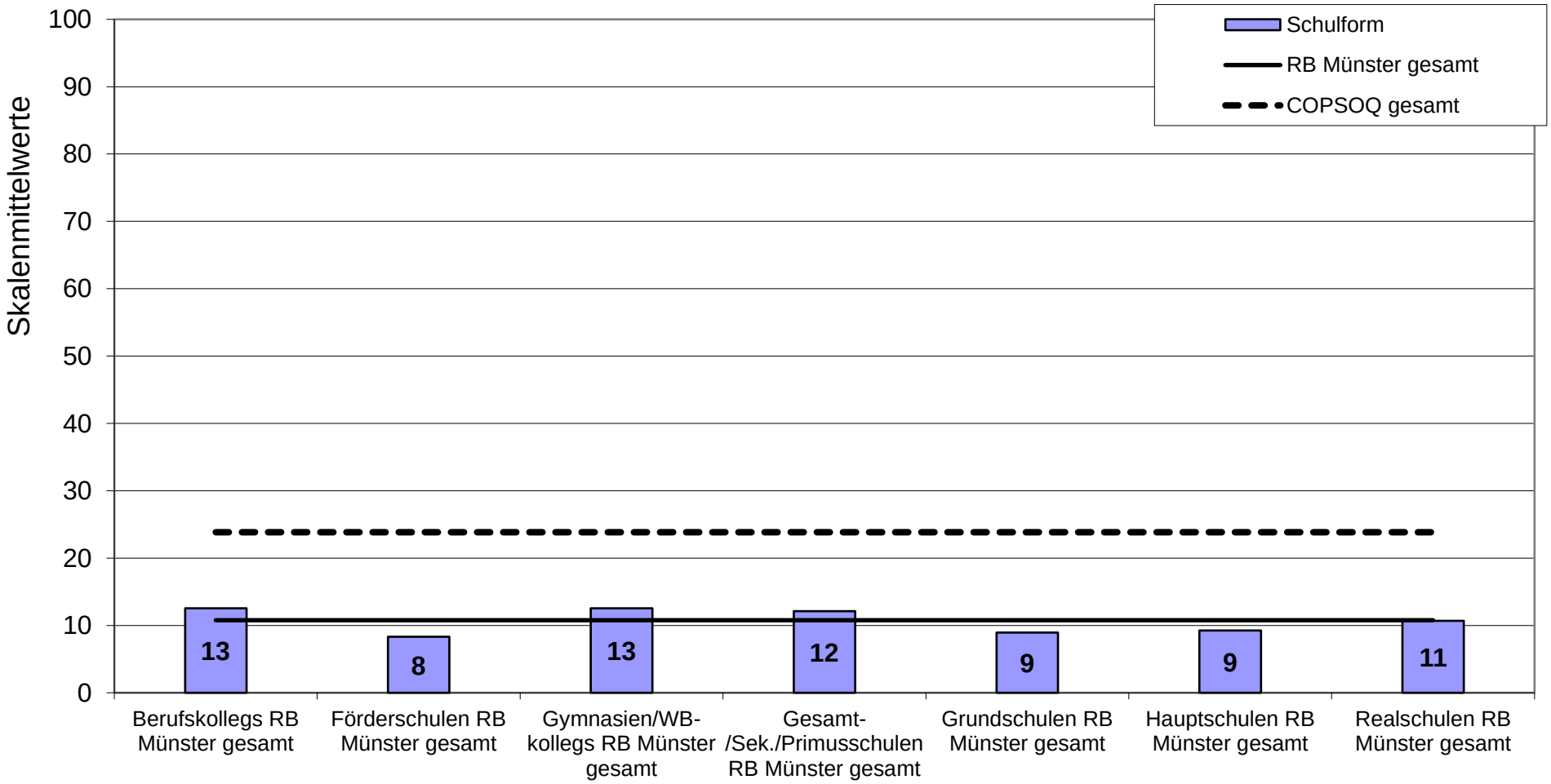


© FFAW, Teil 4, S. 21

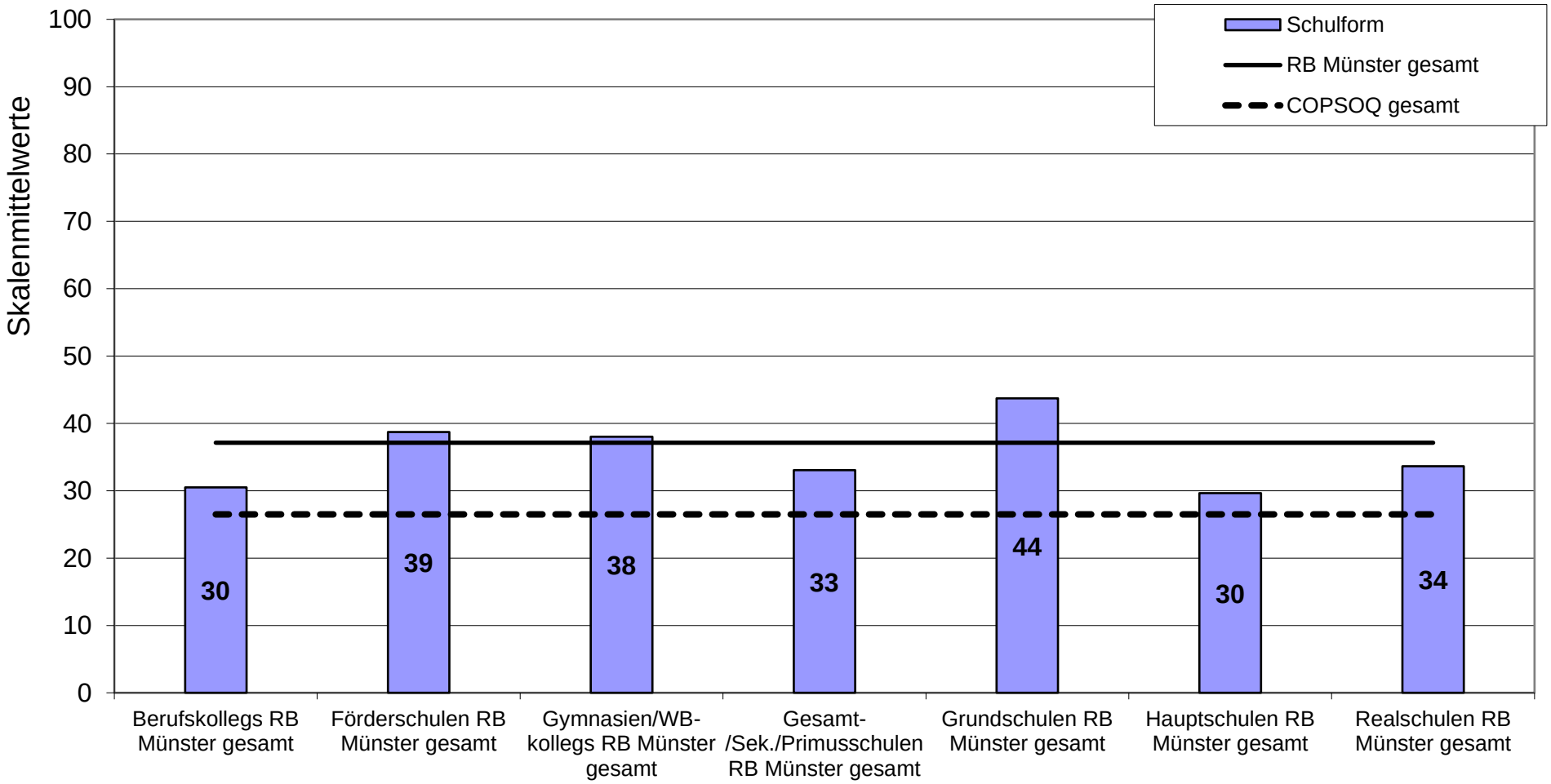
Arbeitsumgebung / phys. Anforderungen (niedrig = pos.)



Unsicherheit des Arbeitsplatzes (niedrig = pos.)

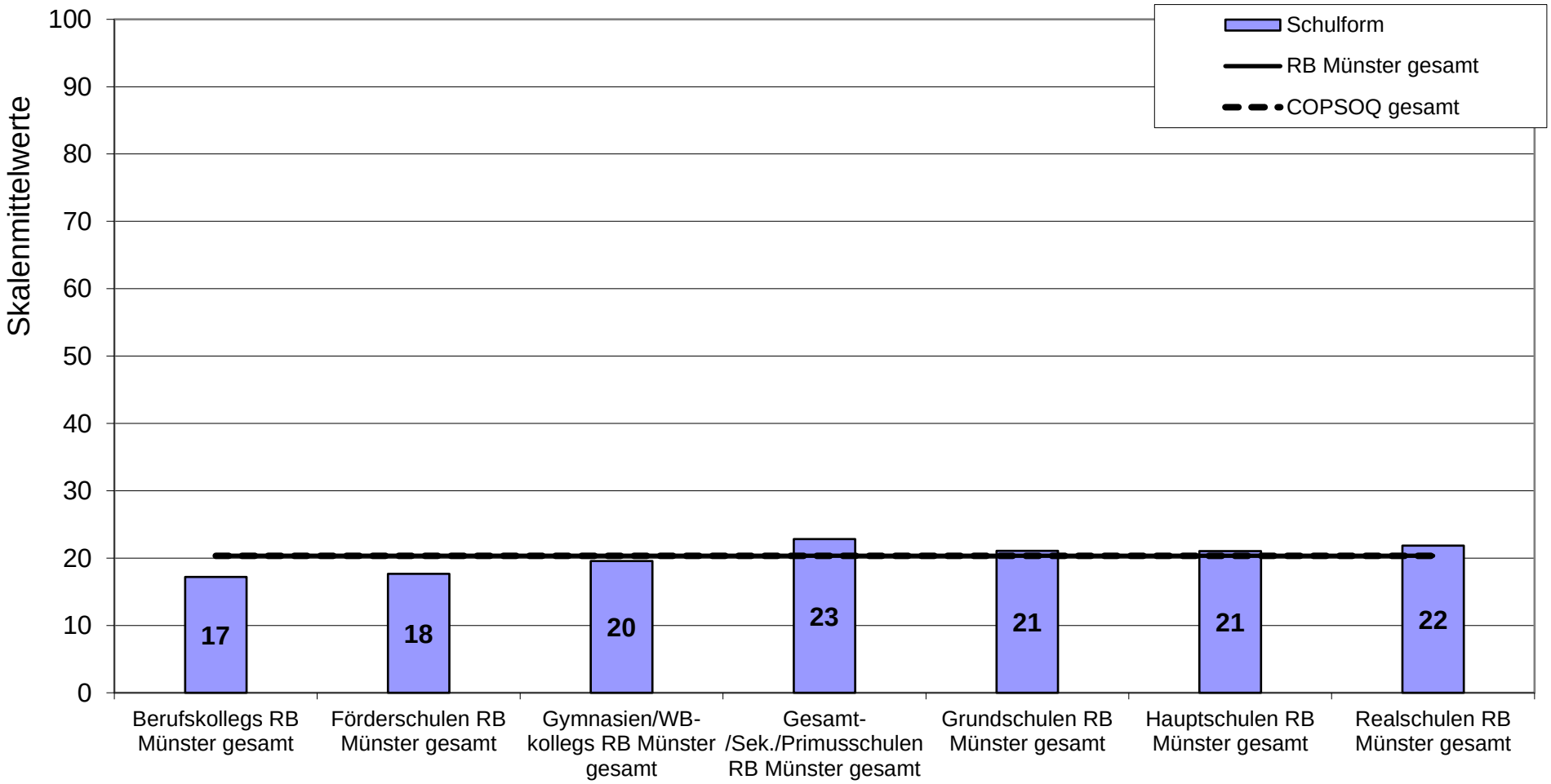


Unsicherheit der Arbeitsbedingungen (niedrig = pos.)



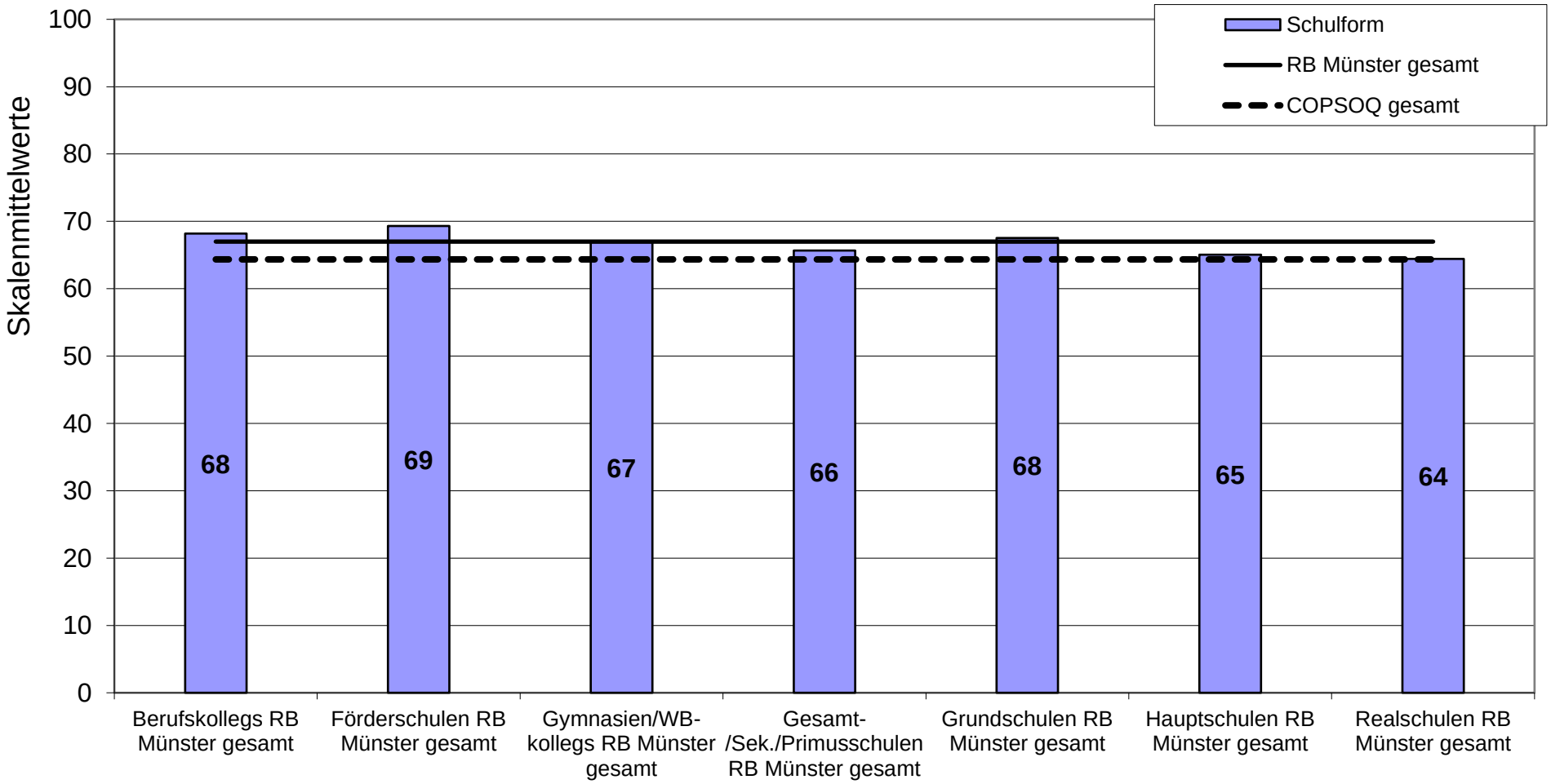
© FFAW, Teil 4, S. 24

Gedanke an Berufs- / Stellenwechsel (niedrig = pos.)

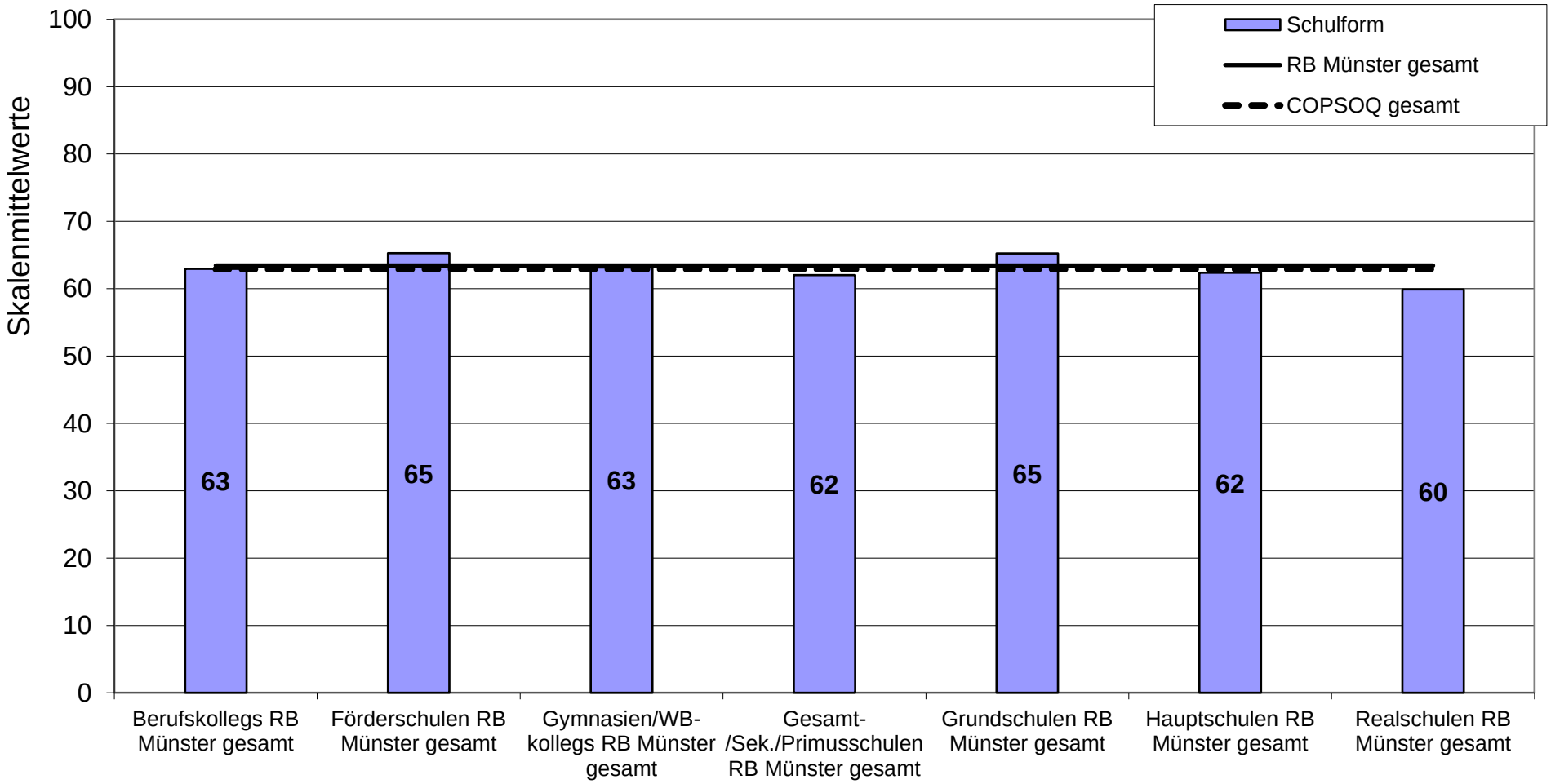


© FFAW, Teil 4, S. 25

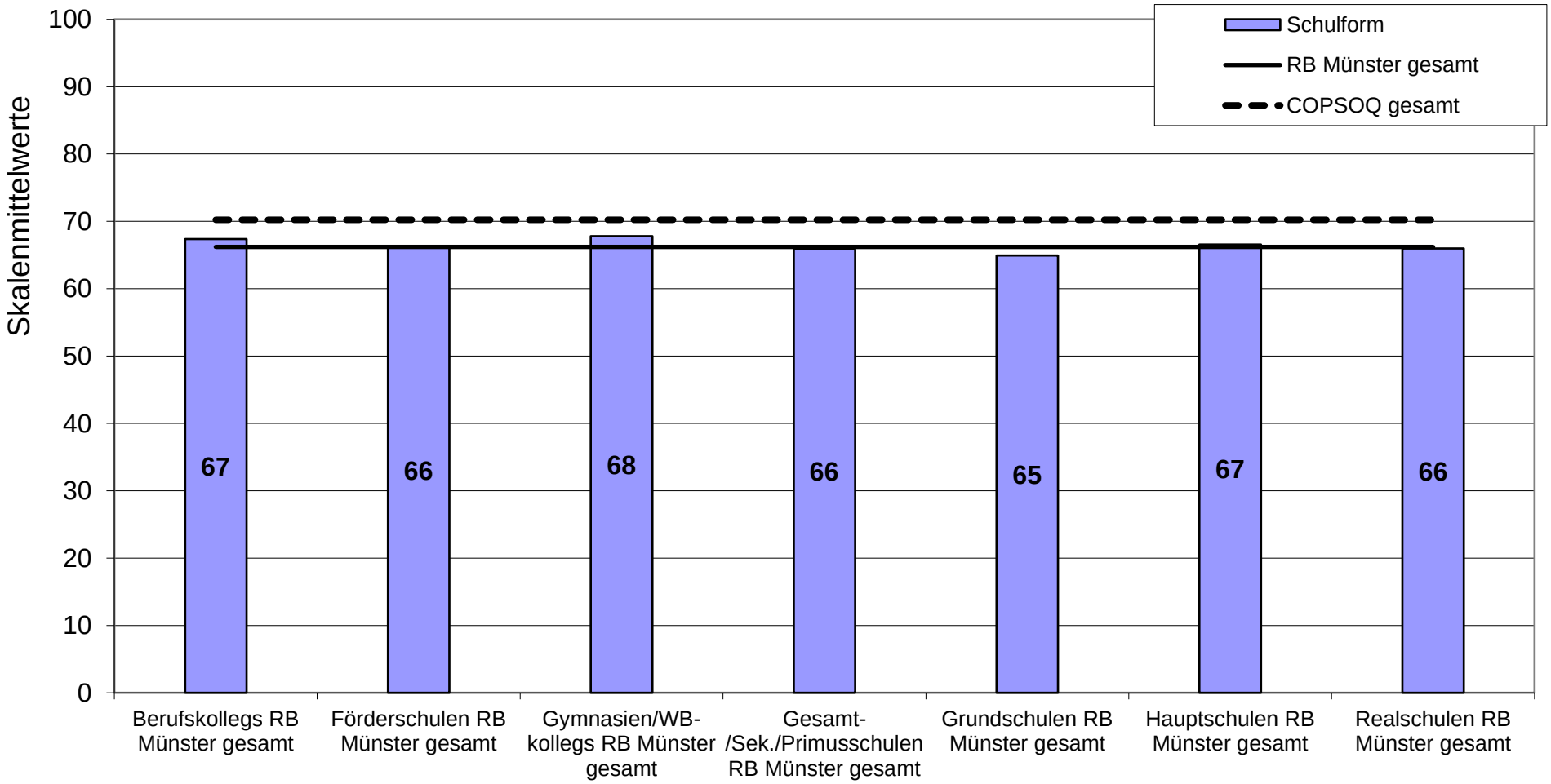
Arbeitszufriedenheit (hoch = pos.)



Arbeitsengagement (hoch = pos.)

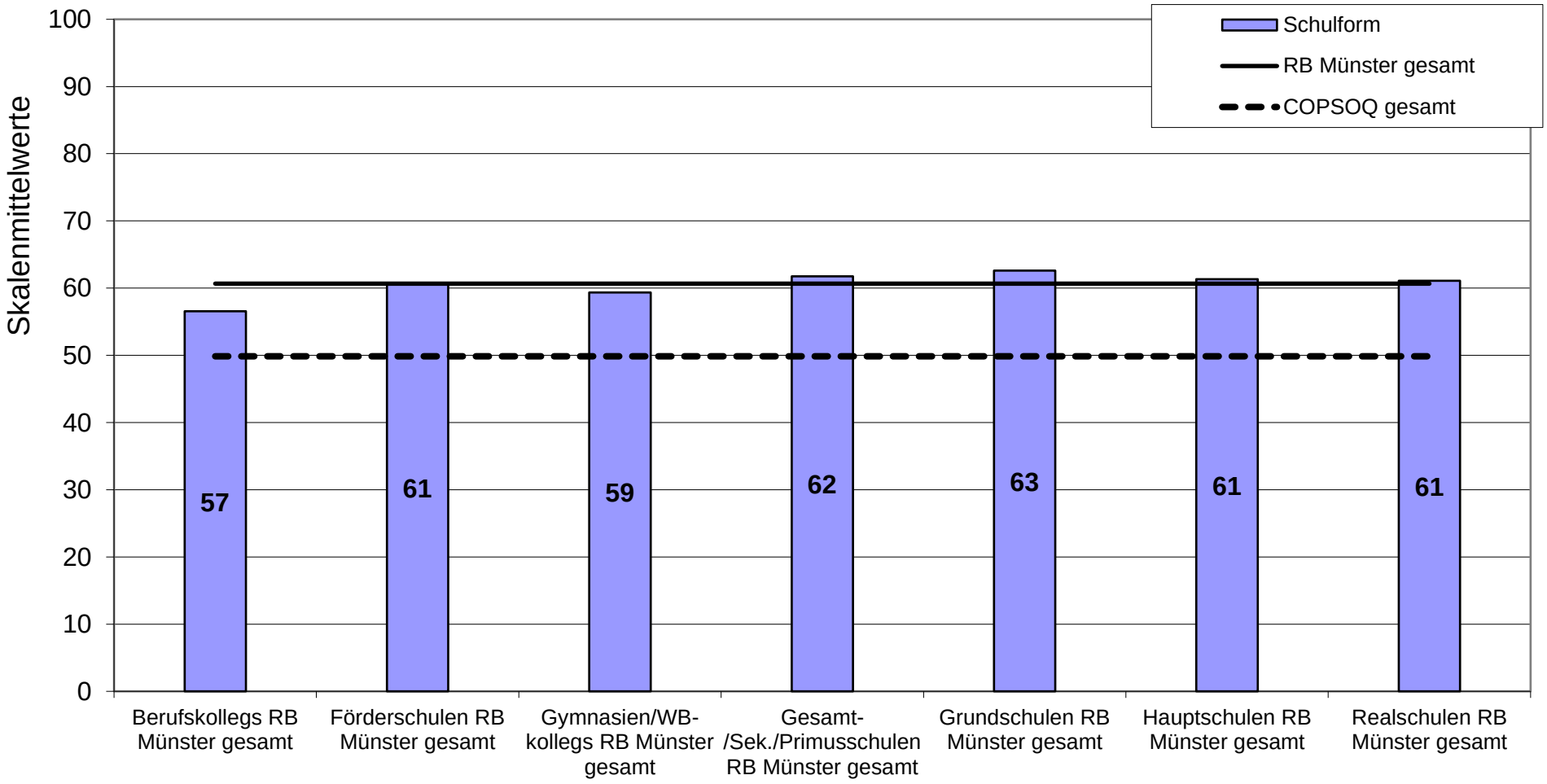


Allgemeiner Gesundheitszustand (hoch = pos.)

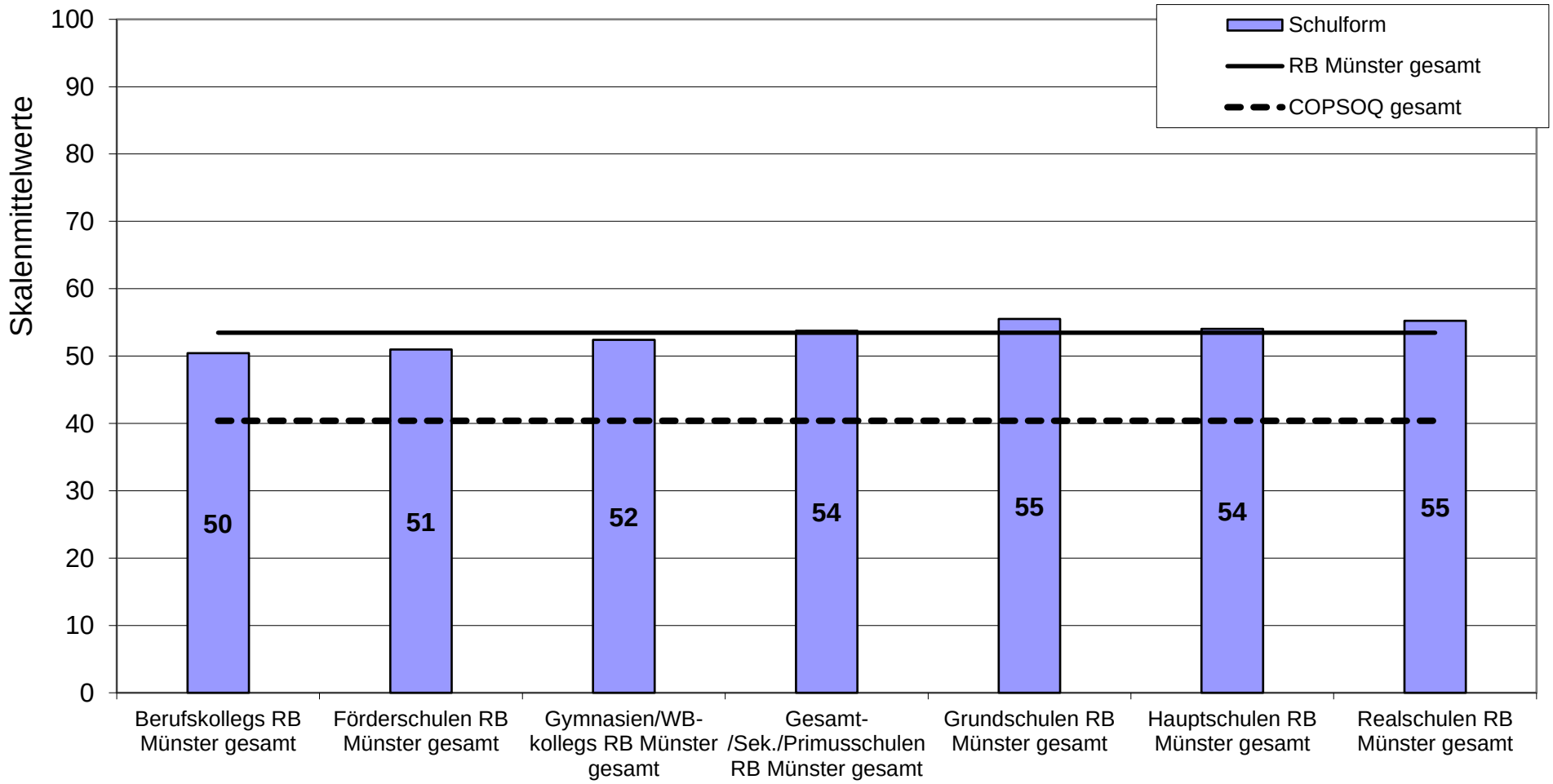


© FFAW, Teil 4, S. 28

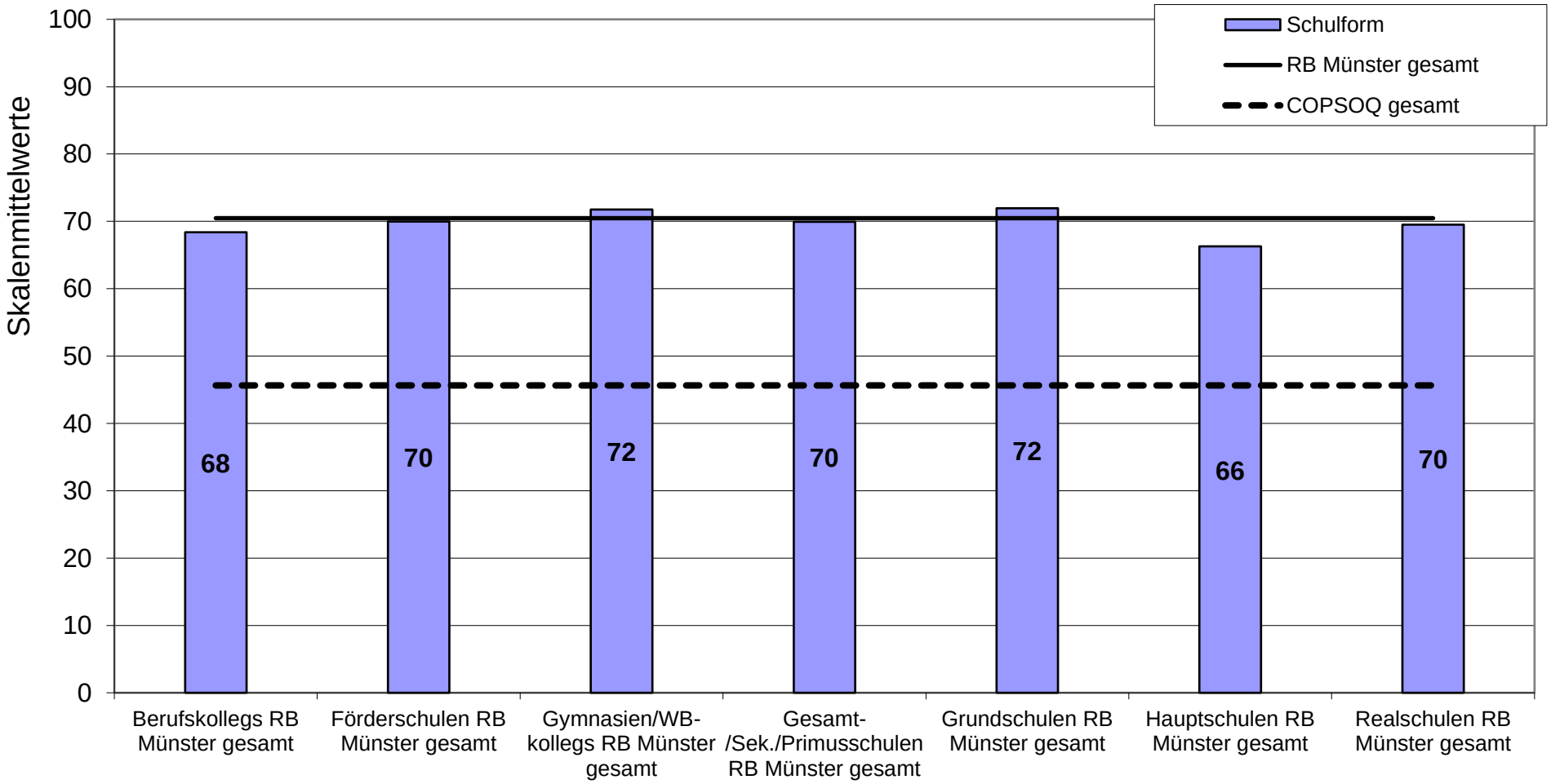
Burnout-Symptome (niedrig = pos.)



Präsentismus (niedrig = pos.)

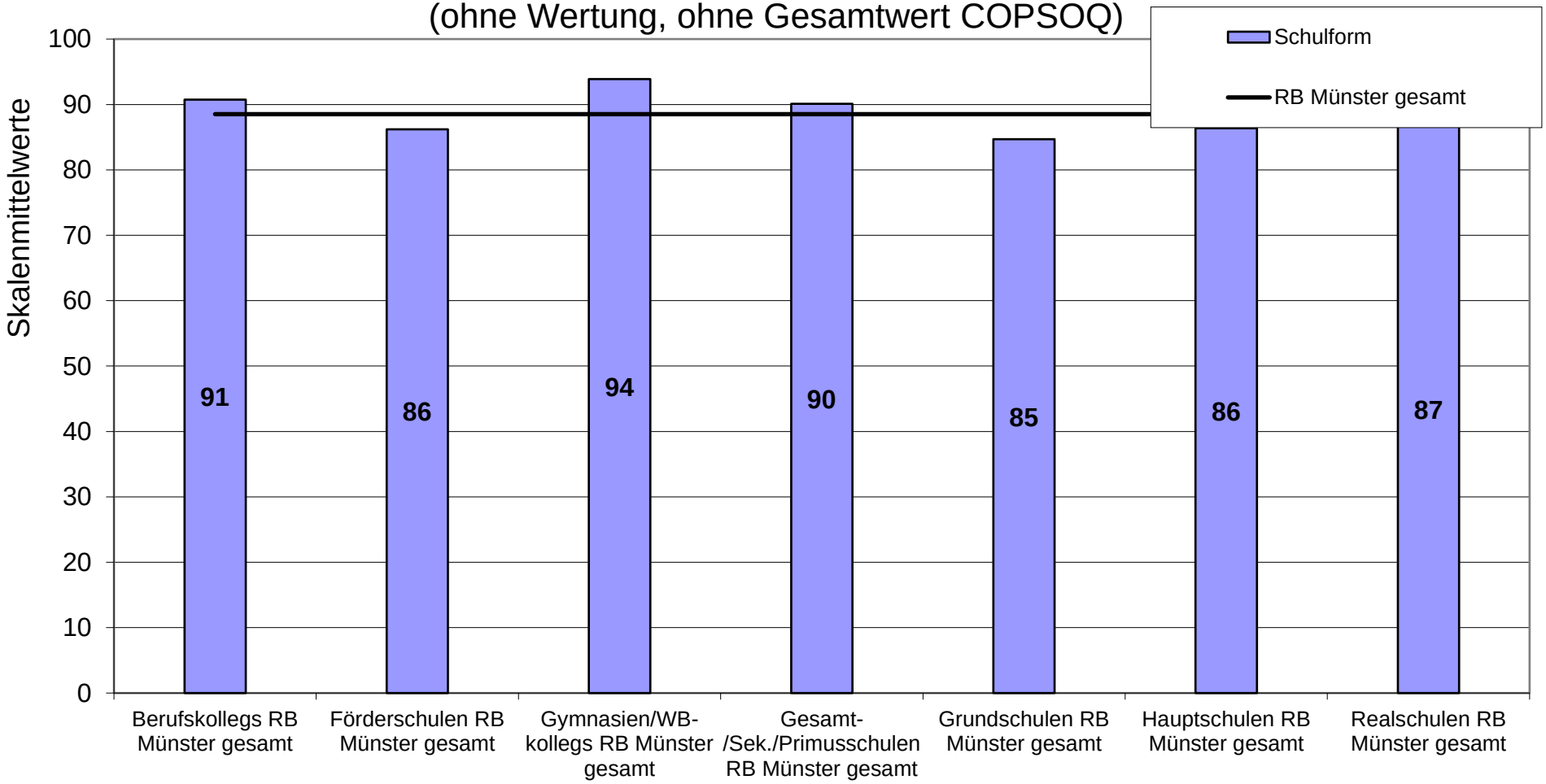


Unfähigkeit abzuschalten (niedrig = pos.)



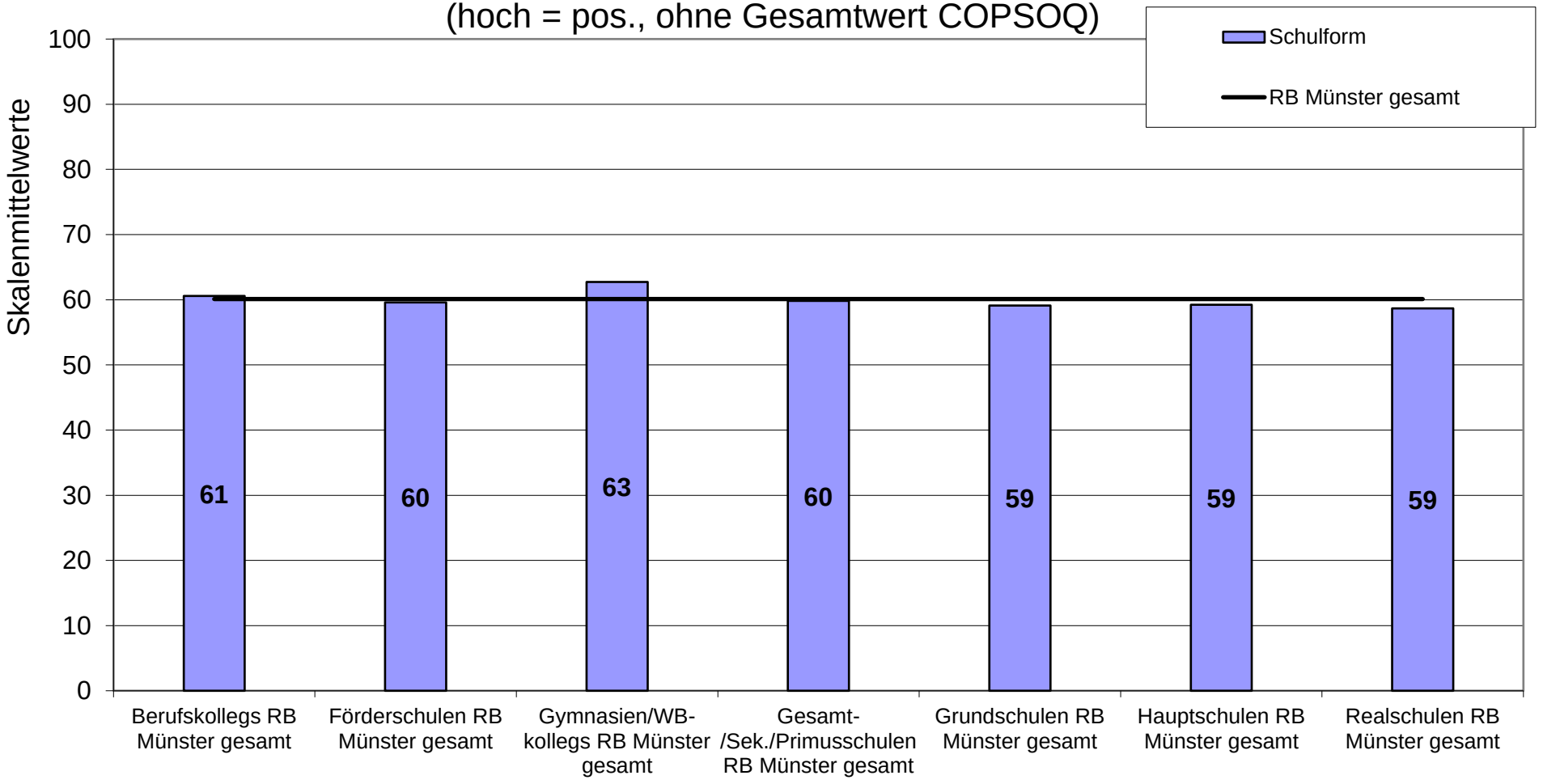
Zusatzmodul Digitalisierung: Umfang Digitalisierung

(ohne Wertung, ohne Gesamtwert COPSOQ)



Zusatzmodul Digitalisierung: Auswirkungen Digitalisierung

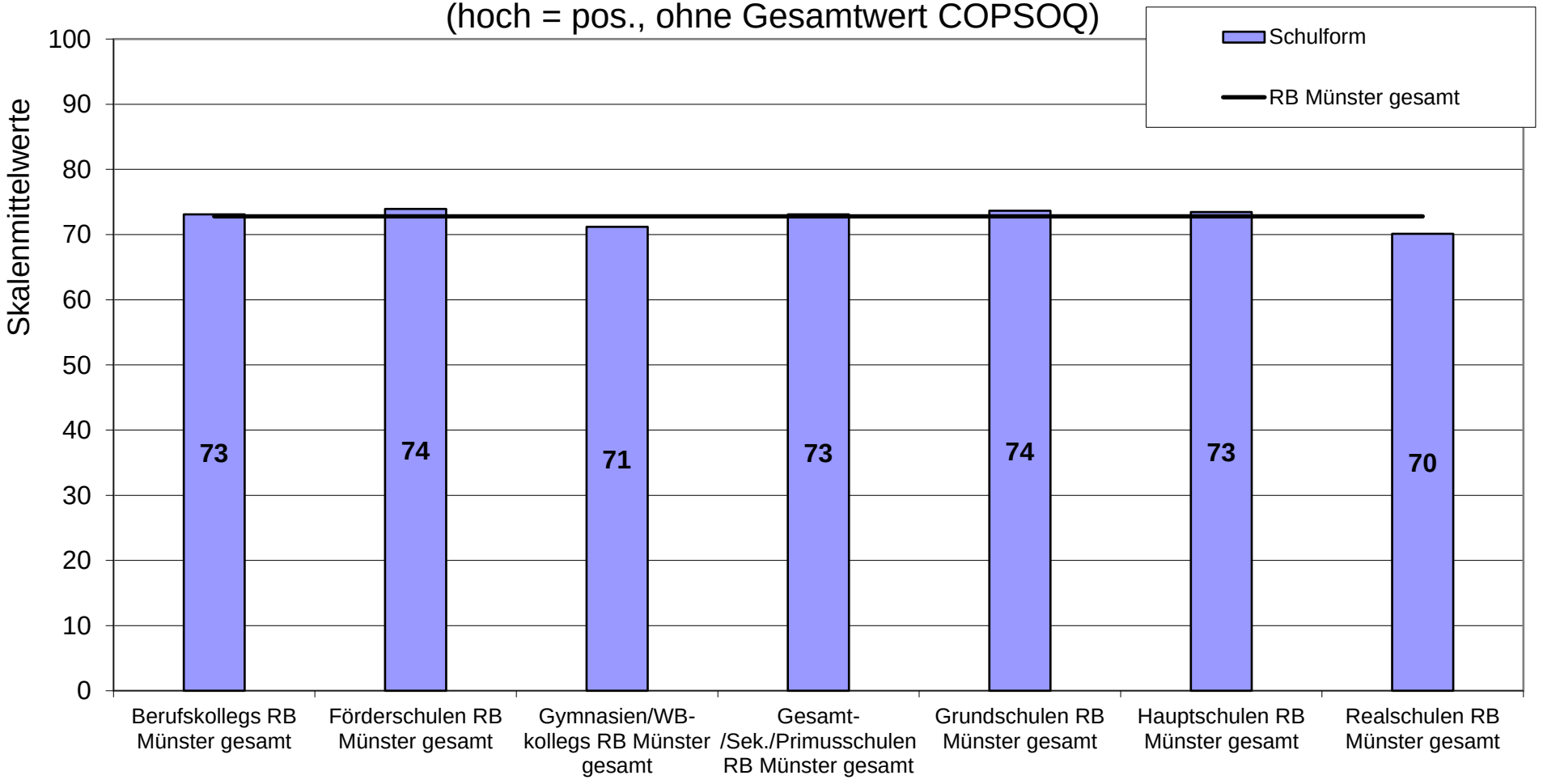
(hoch = pos., ohne Gesamtwert COPSOQ)



© FFAW, Teil 4, S. 33

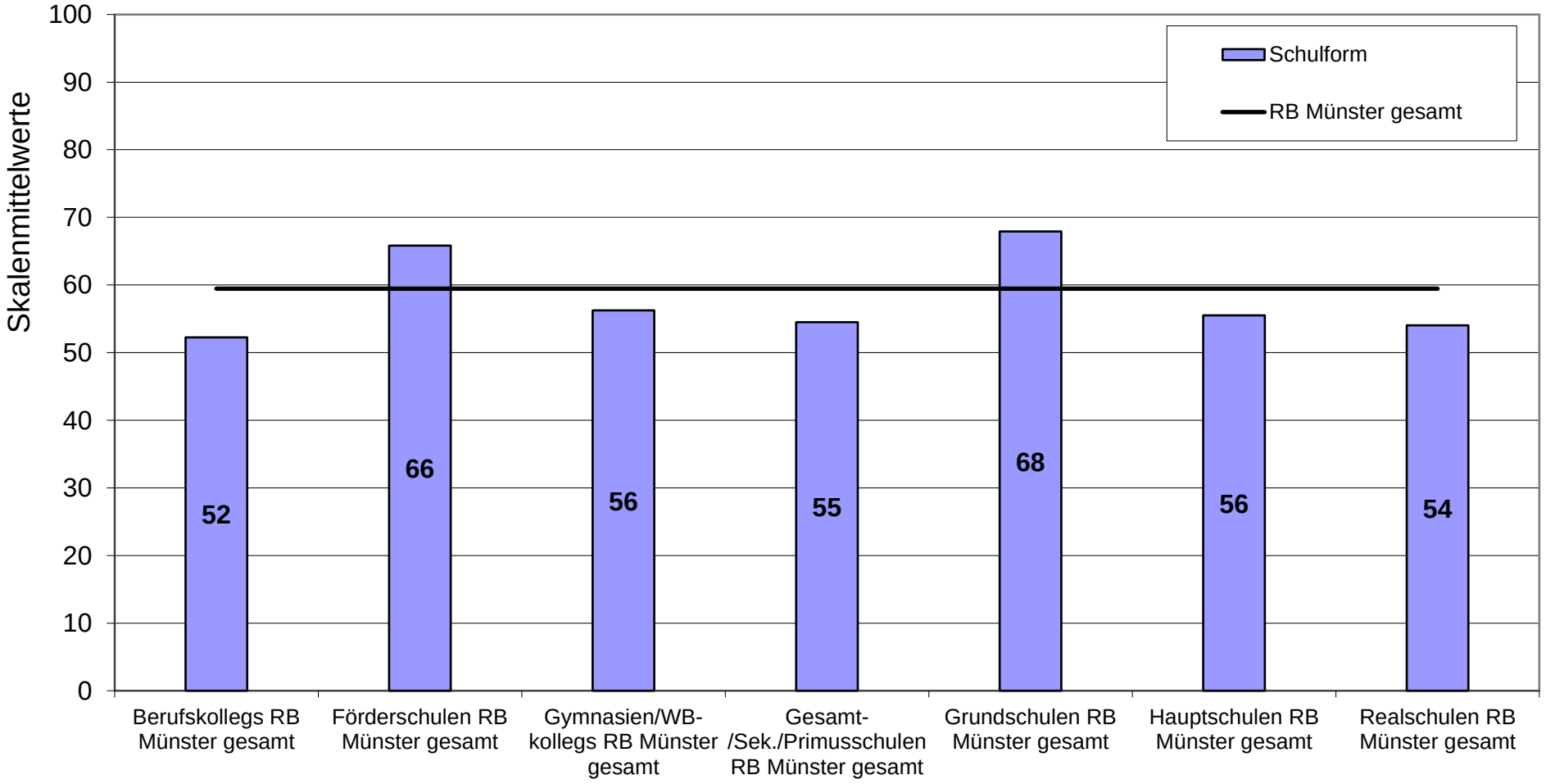
Zusatzmodul Digitalisierung: Bewertung Digitalisierung

(hoch = pos., ohne Gesamtwert COPSOQ)



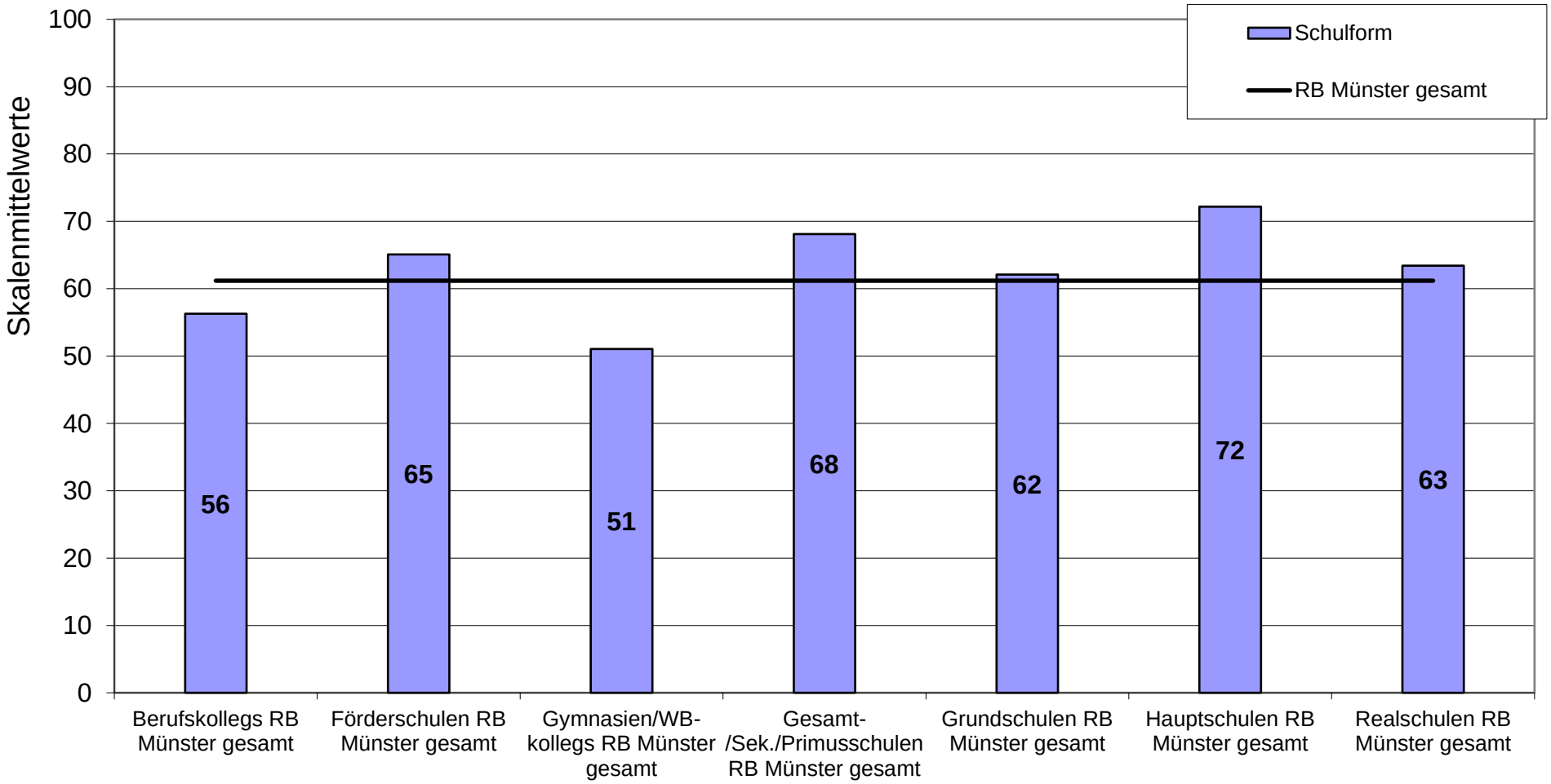
© FFAW, Teil 4, S. 34

Gemeinsame pädagogische Vorstellungen (hoch = pos.)



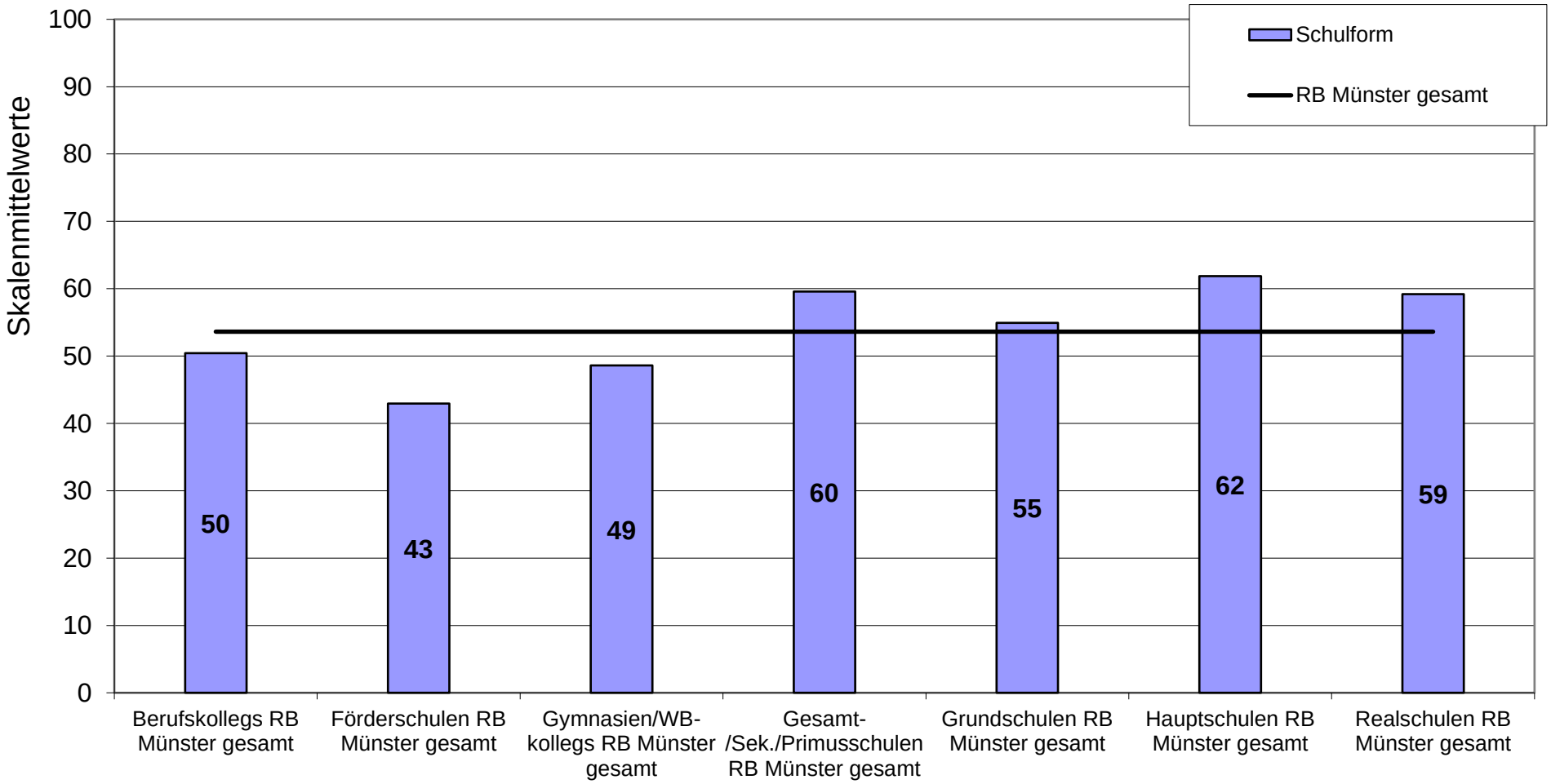
© FFAW, Teil 4, S. 35

Störungen im Unterricht (niedrig = pos.)



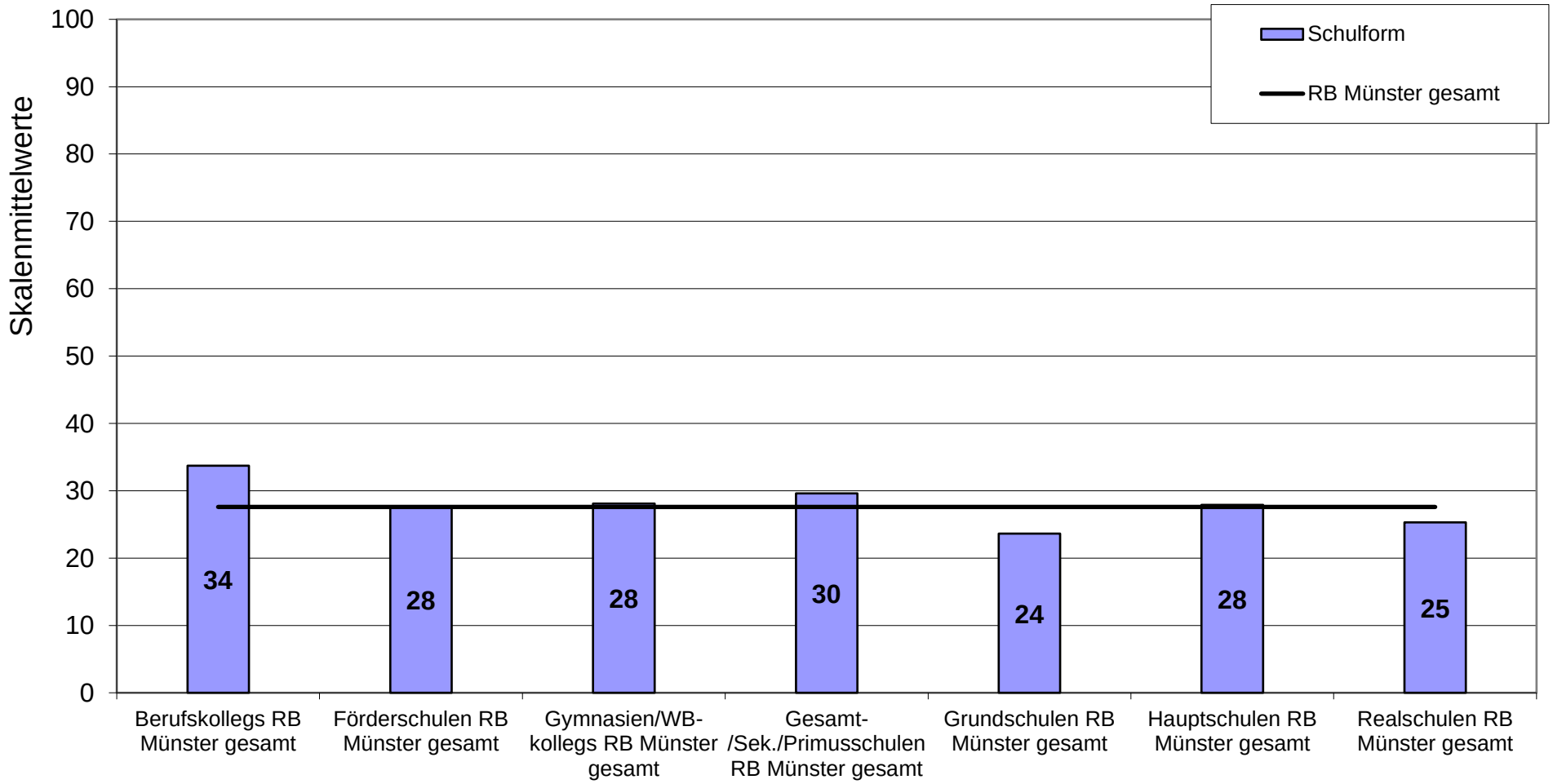
© FFAW, Teil 4, S. 36

Lärm und Stimmbelastung (niedrig = pos.)



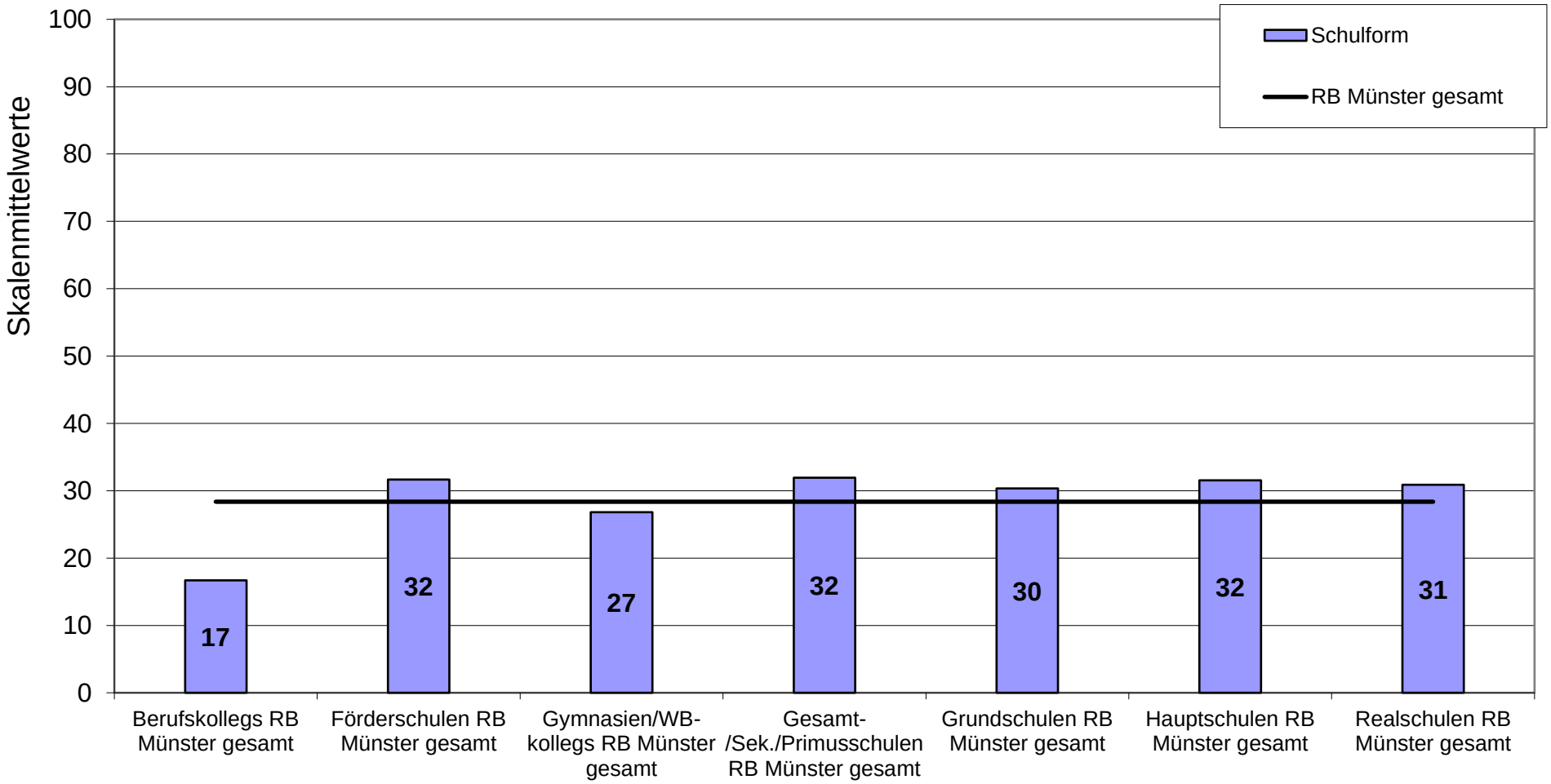
© FFAW, Teil 4, S. 37

Erholungsmöglichkeiten (hoch = pos.)



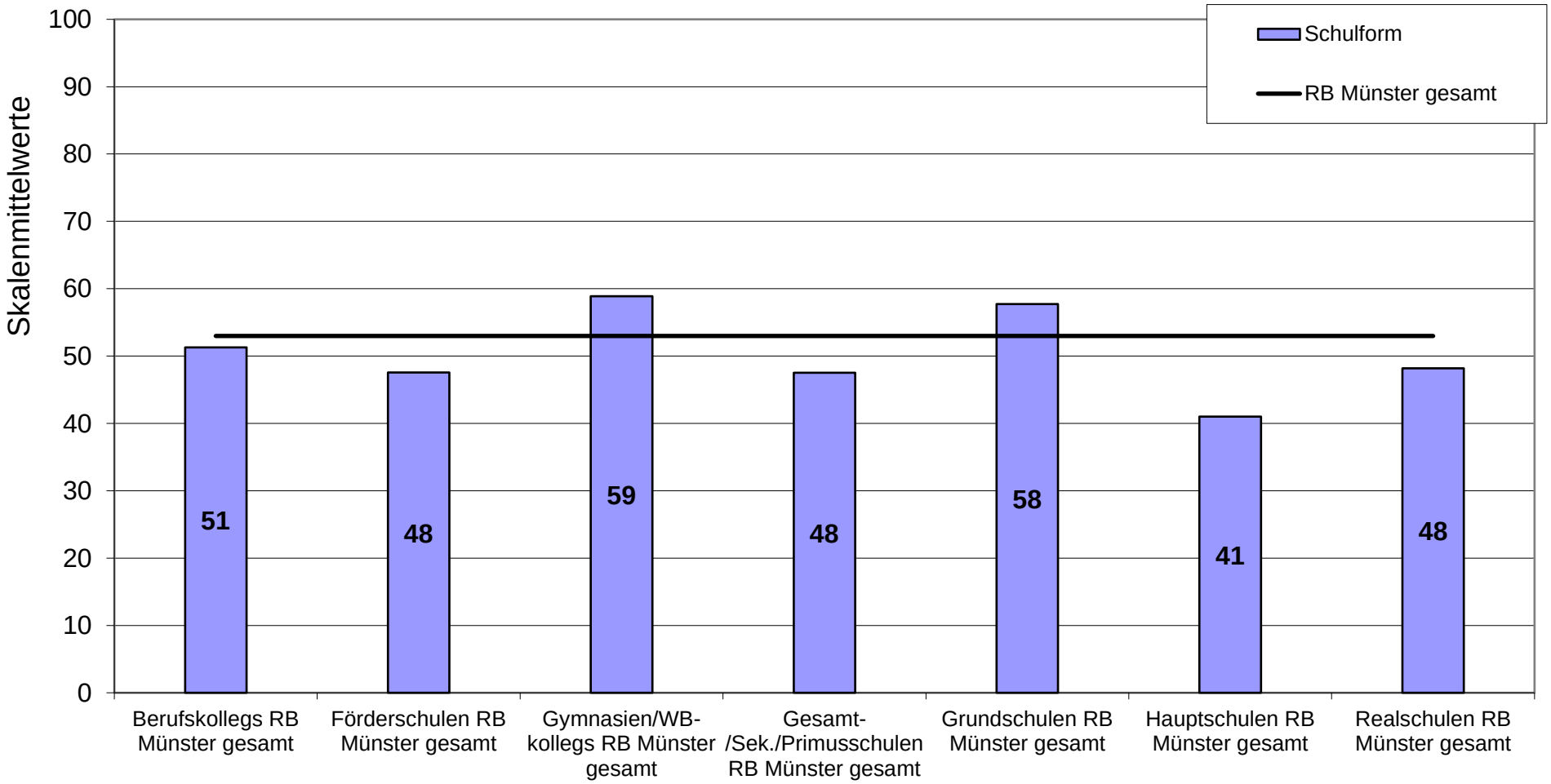
© FFAW, Teil 4, S. 38

Konflikte mit Erziehungsberechtigten / Betrieben (niedrig = pos.)



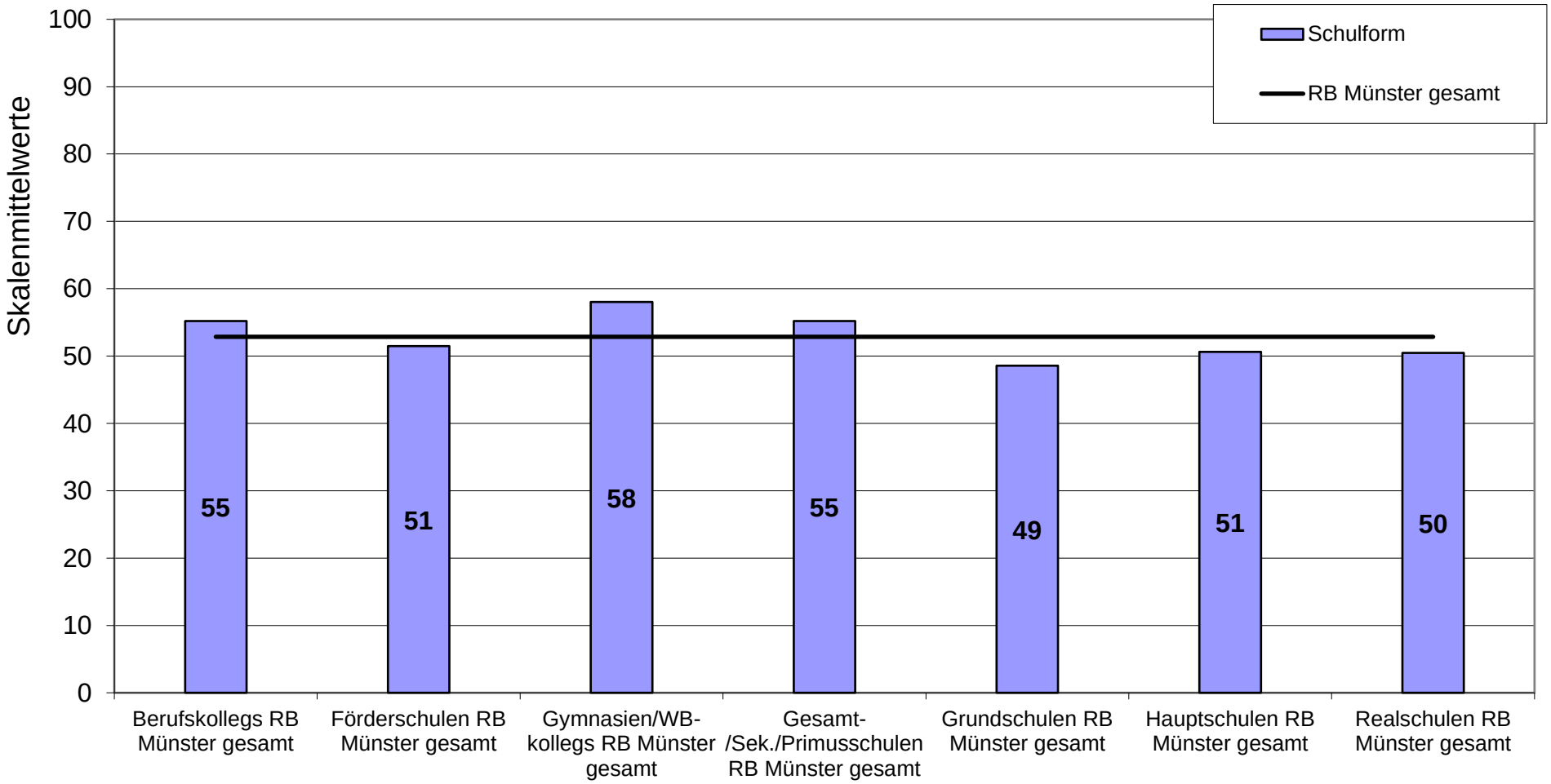
© FFAW, Teil 4, S. 39

Unterstützung durch Erziehungsberechtigte / Betriebe (hoch = pos.)



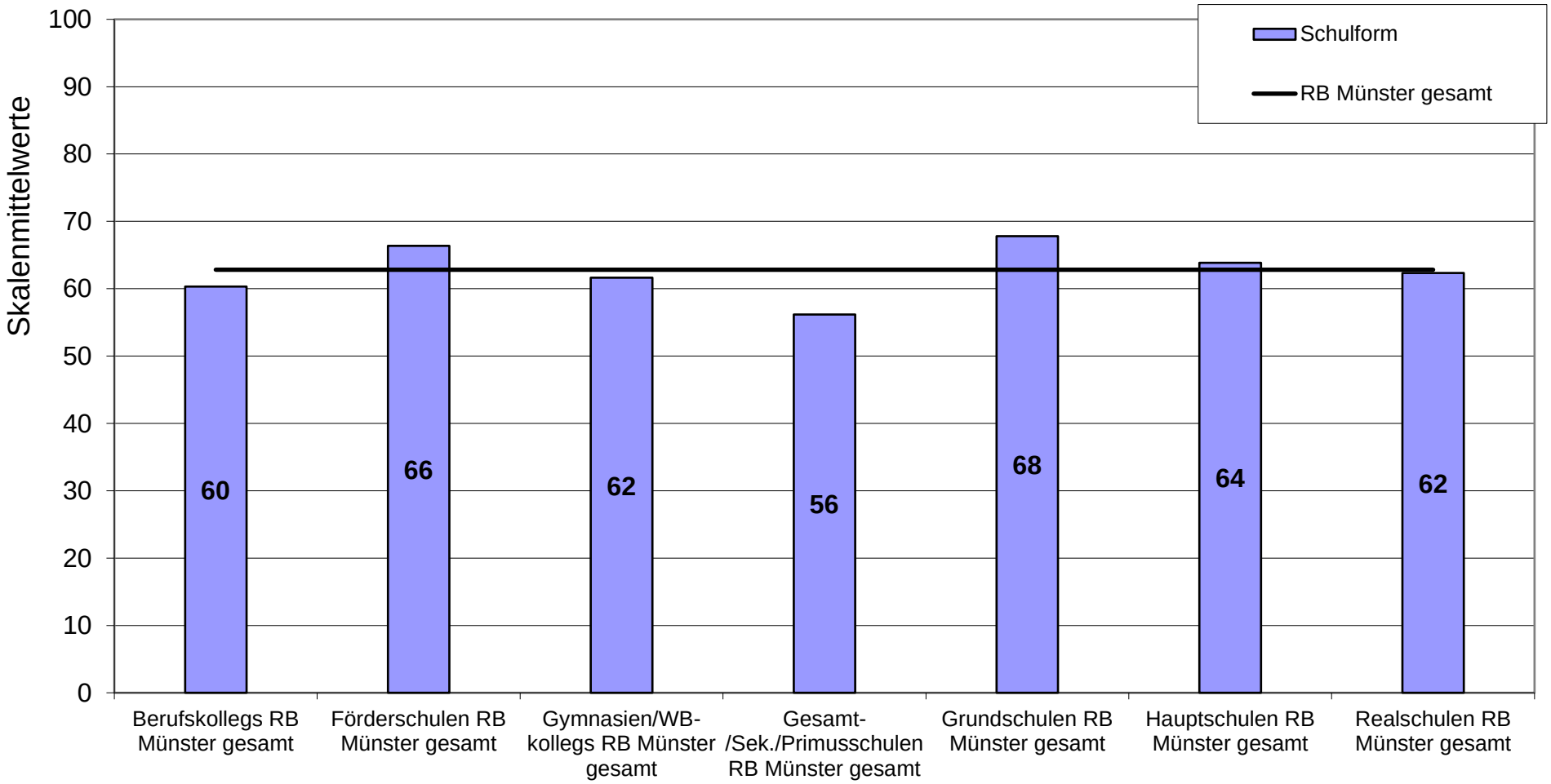
© FFAW, Teil 4, S. 40

Ausstattung und Räumlichkeiten (hoch = pos.)



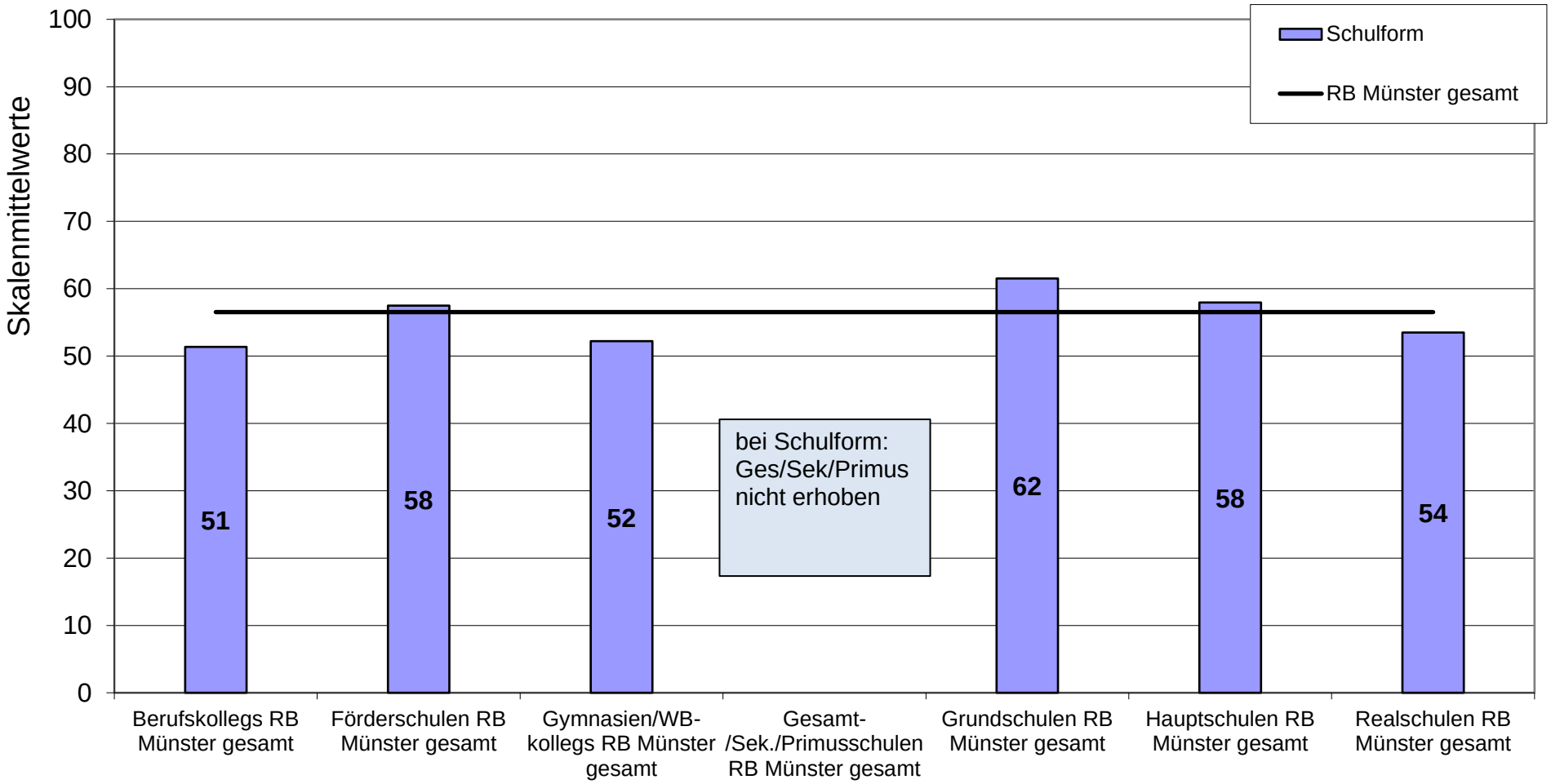
© FFAW, Teil 4, S. 41

Qualität Konferenzen / Besprechungen (hoch = pos.)



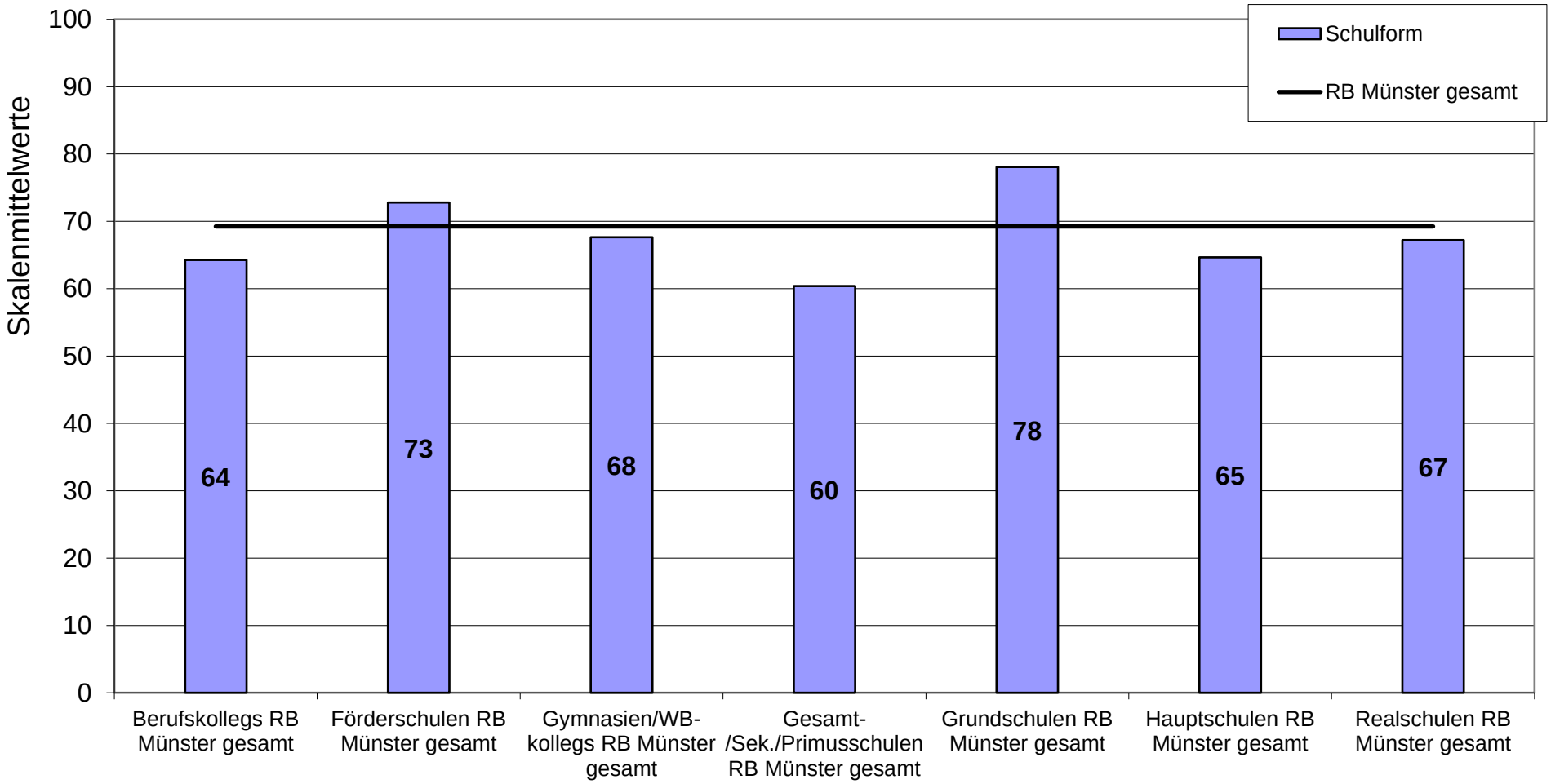
© FFAW, Teil 4, S. 42

Fachliche Unterstützung (hoch = pos.)



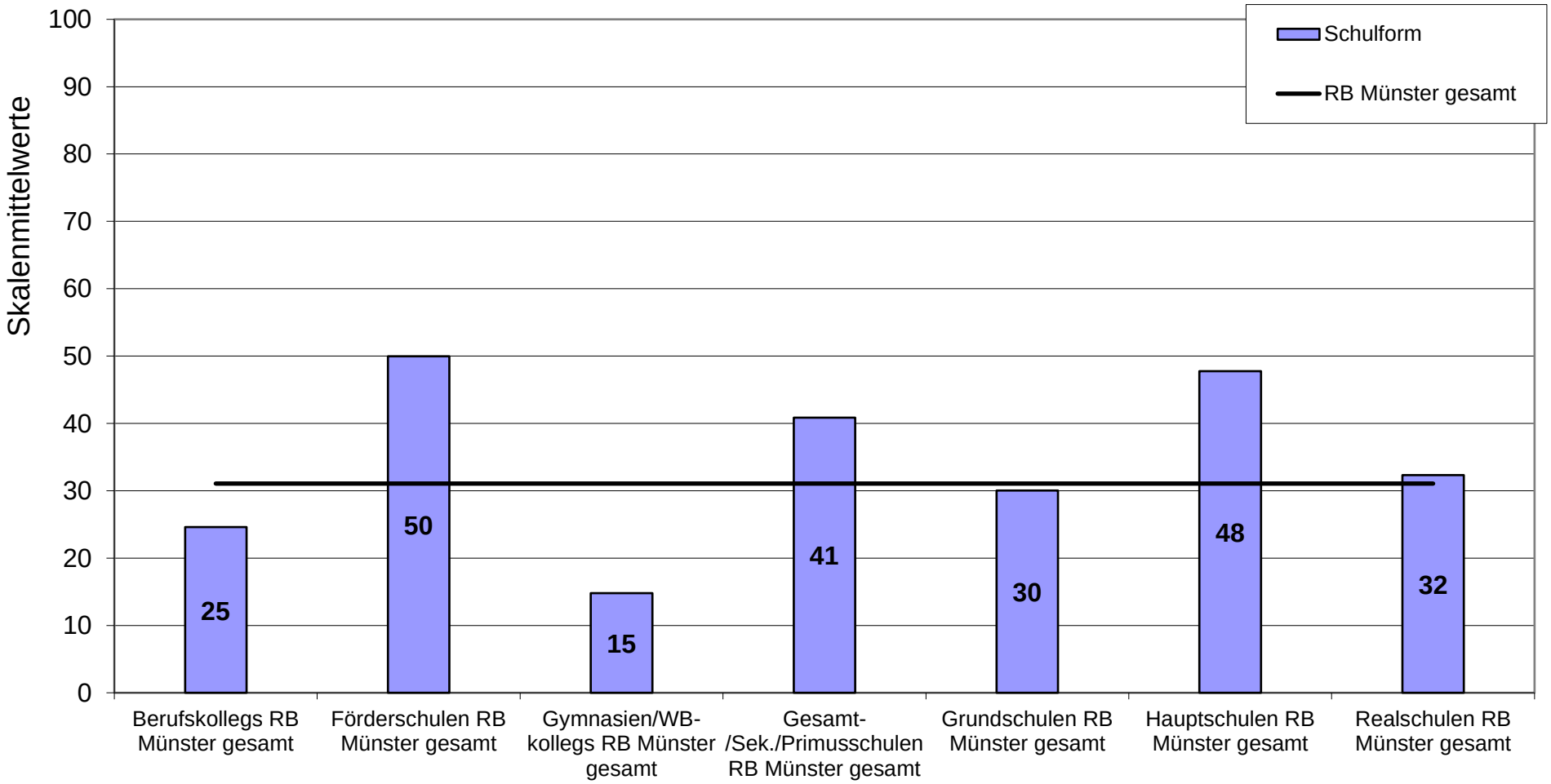
© FFAW, Teil 4, S. 43

Schulorganisation (hoch = pos.)



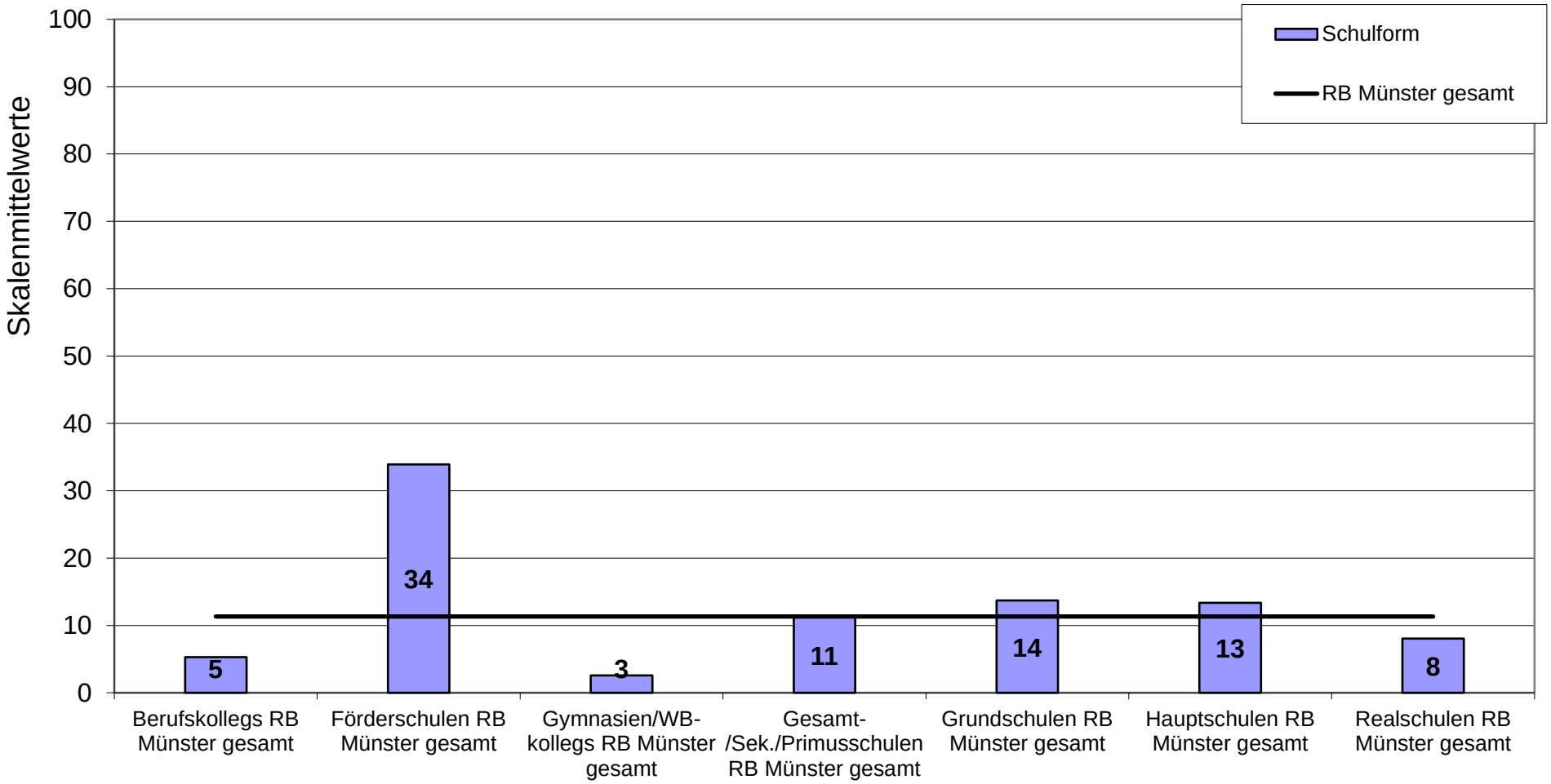
© FFAW, Teil 4, S. 44

Verbale Aggression durch Schüler:innen (niedrig = pos.)



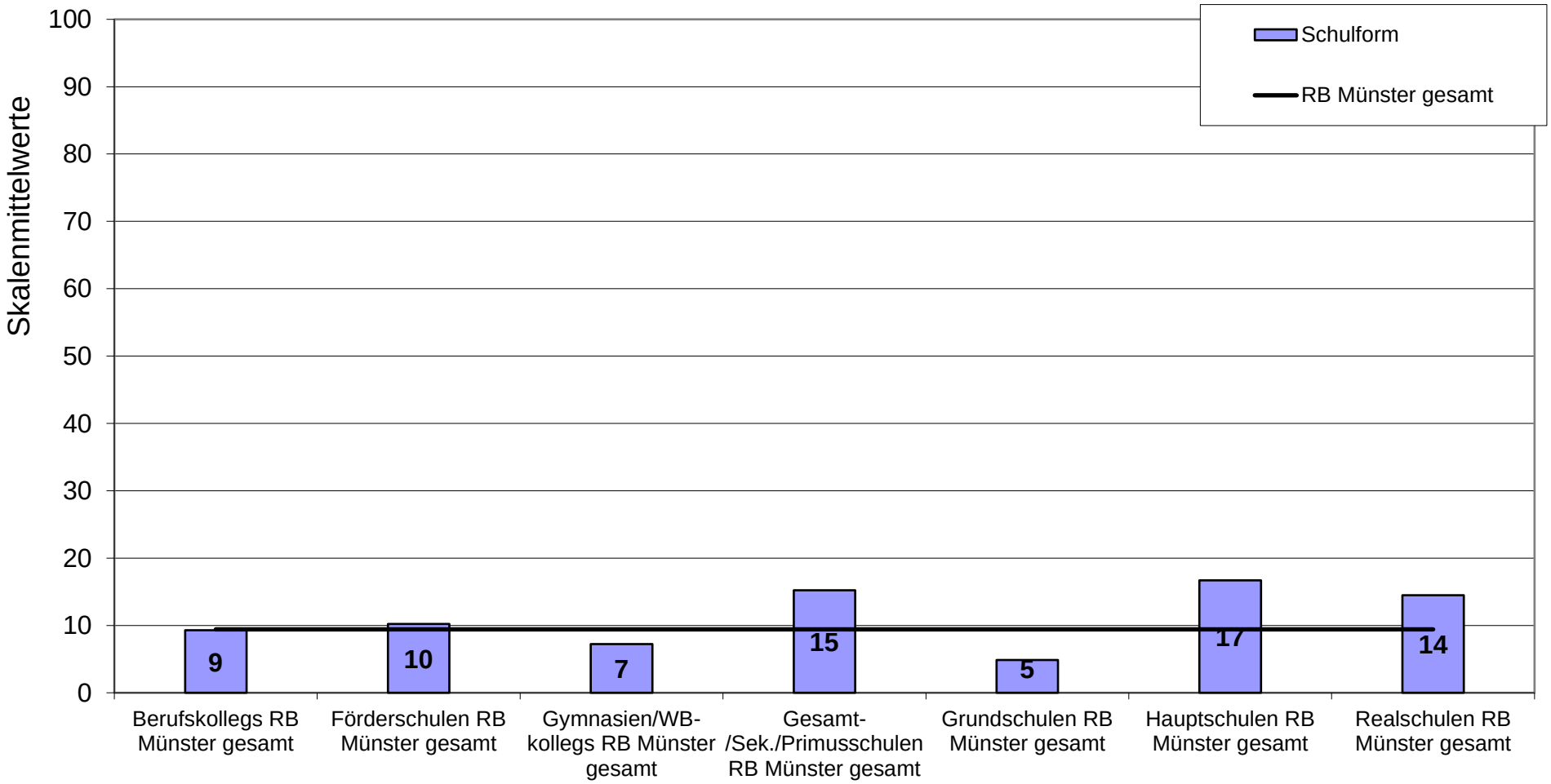
© FFAW, Teil 4, S. 45

Körperliche Gewalt durch Schüler:innen (niedrig = pos.)



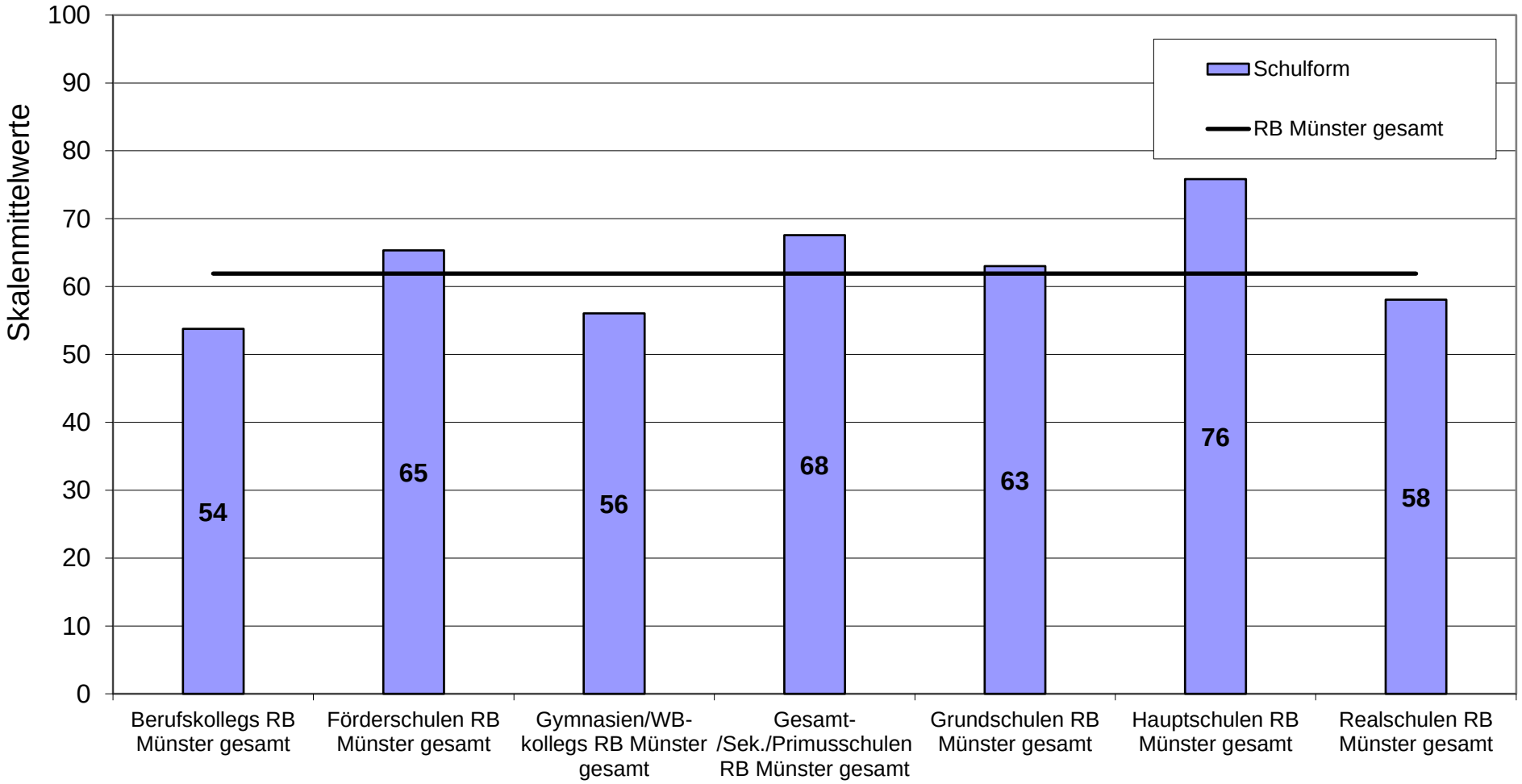
© FFAW, Teil 4, S. 46

Cybermobbing durch Schüler:innen (niedrig = pos.)



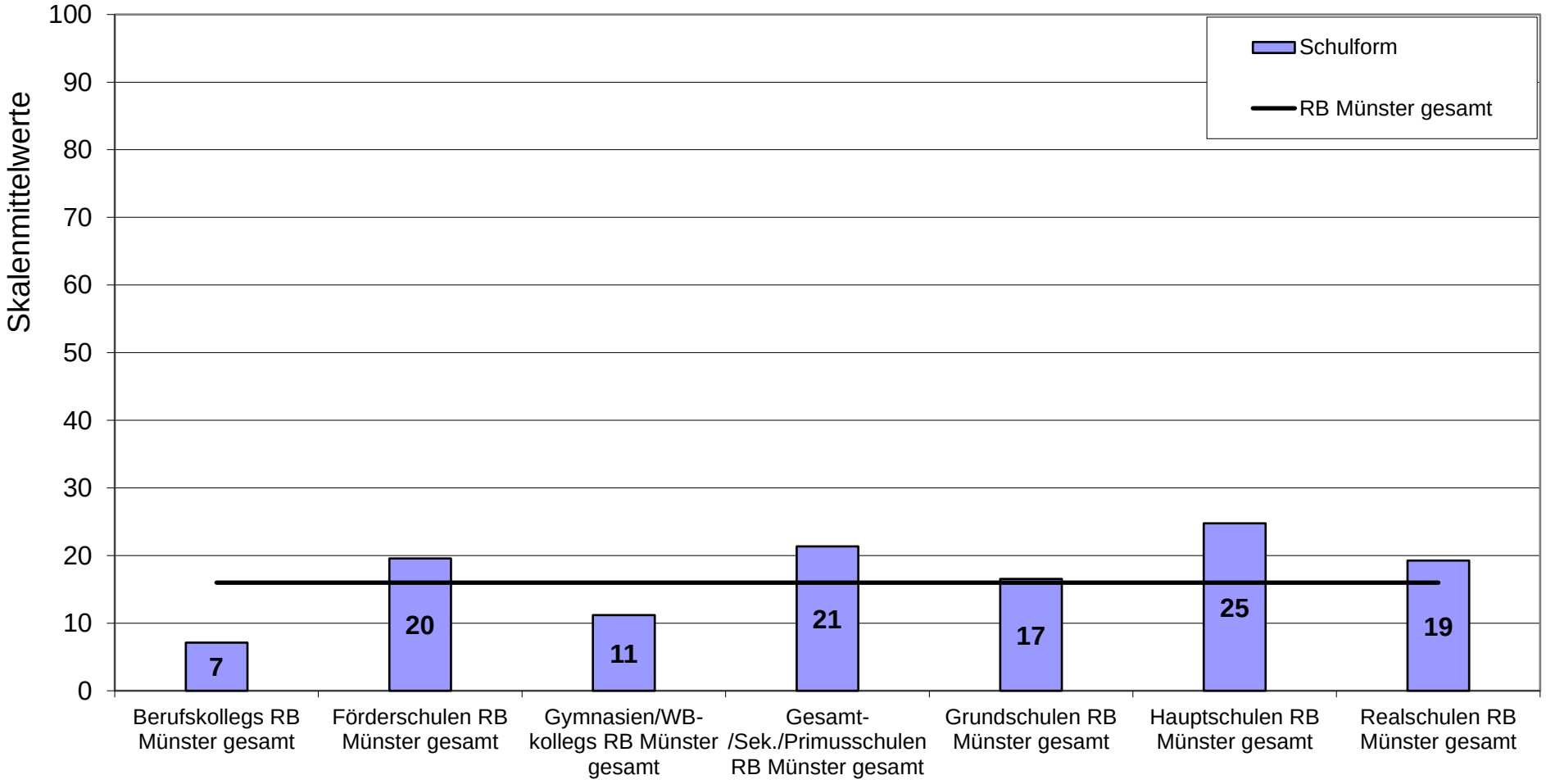
© FFAW, Teil 4, S. 47

Unterstützung bei Gewalt durch Schüler:innen (hoch = pos.)



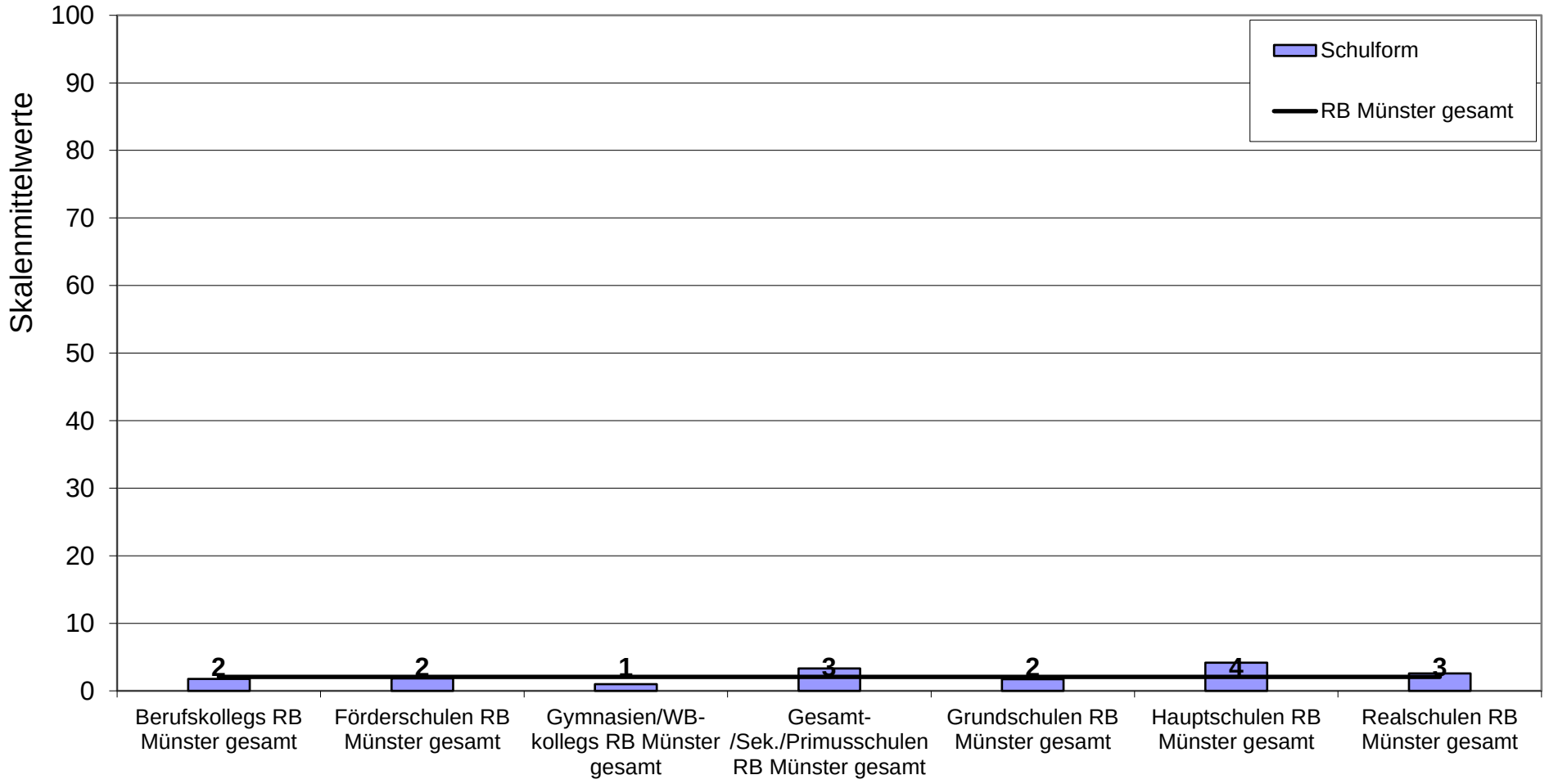
© FFAW, Teil 4, S. 48

Verbale Aggression durch Erziehungsberechtigte (niedrig = pos.)



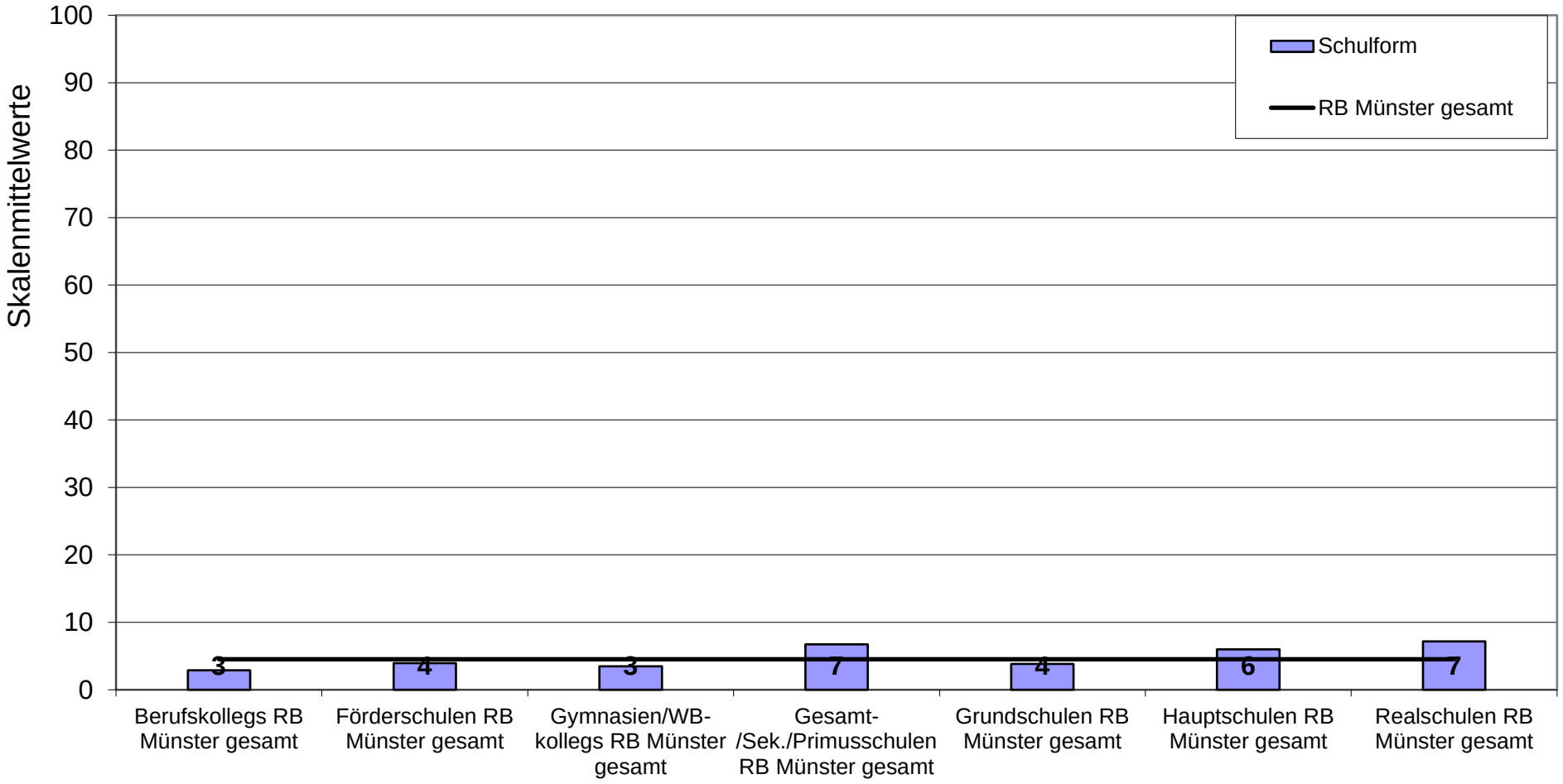
© FFAW, Teil 4, S. 49

Körperliche Gewalt durch Erziehungsberechtigte (niedrig = pos.)



© FFAW, Teil 4, S. 50

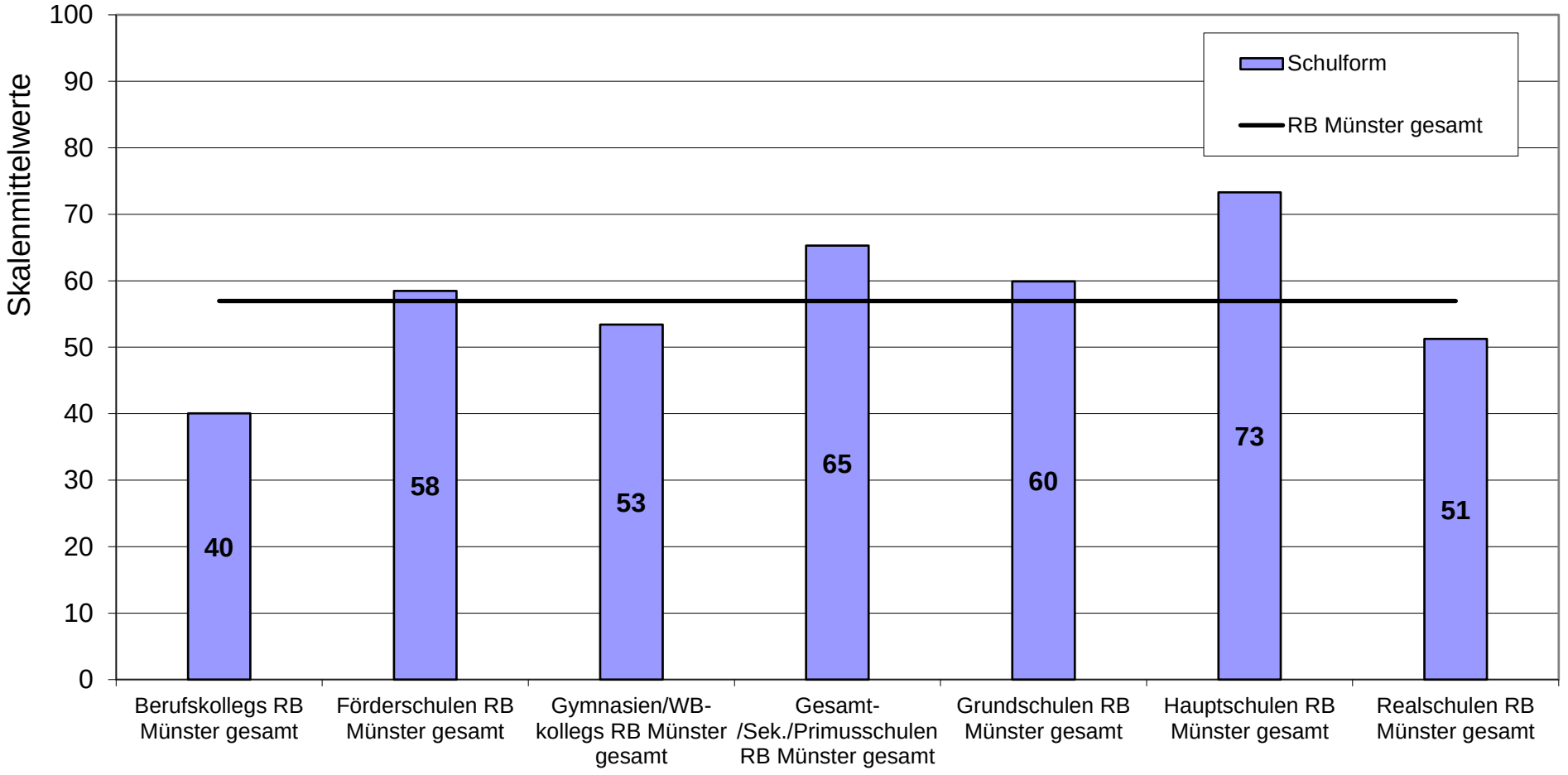
Cybermobbing durch Erziehungsberechtigte (niedrig = pos.)



© FFAW, Teil 4, S. 51

Unterstützung bei Gewalt durch Erziehungsberechtigte

(hoch = pos.)



© FFAW, Teil 4, S. 52