

Stuserhebung 2023
Schulen
Methoden

Stand 29.01.2024

Kontakt:

Dr. Christian Hetzel, Dr. Betje Schwarz

Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH

an der Deutschen Sporthochschule Köln (iqpr)

Eupener Str. 70, 50933 Köln

Mail: umfrage@iqpr.de

Inhalt

1	Rahmendaten zur Erhebung	3
2	Konzept der Statuserhebung	4
3	Datenbasis.....	6
3.1	Organisationseinheiten	6
3.2	Rücklauf	8
3.3	Beurteilung des Rücklaufs und der Repräsentativität	9
4	Auswertungskonzept	11
4.1	Schulübergreifende Auswertungen (Schularten, Regionen)	11
4.2	Schulindividuelle Auswertungen	11
5	Check der Auswertungsmethoden	13
6	Anhang.....	14
6.1	Abkürzungen.....	14
6.2	Fragen des Fragebogens und in den Berichten verwendete Kürzel	16
6.3	Berechnung der Mittelwerte und Qualitätssicherung.....	18
6.4	Altersstandardisierung	20

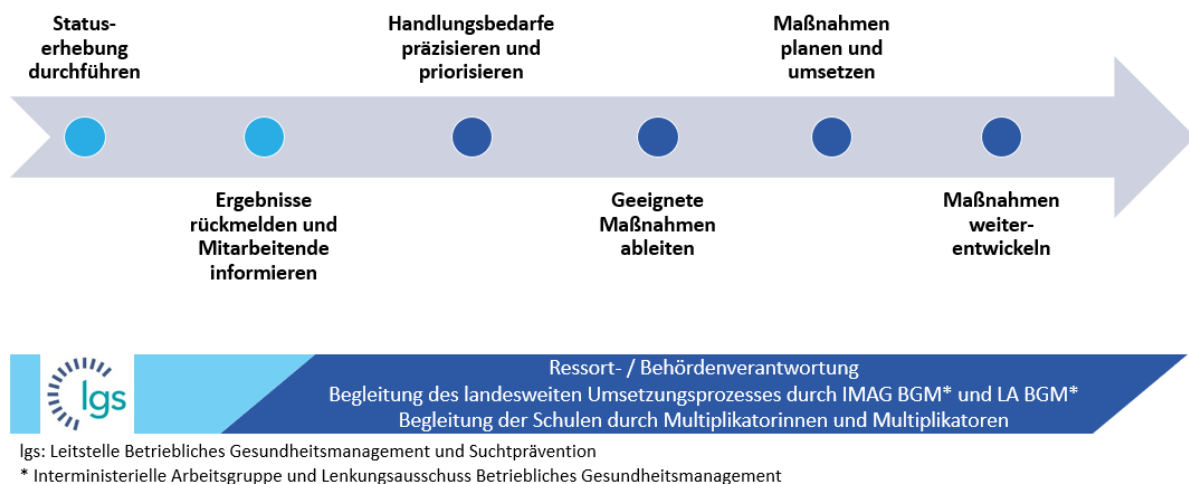
1 Rahmendaten zur Erhebung

Ziel:	Die aktuelle Situation der Beschäftigten analysieren und gemeinsam gesundheitsfördernde Maßnahmen erarbeiten
Zeitraum:	06.11. bis 29.11.2023
Form:	Online-Fragebogen Link zum Fragebogen per Mail durch das MBWFK versendet etwa 15 min Ausfülldauer
Datenschutz:	Freiwillige Teilnahme Anonymität (insbes. Auswertungen für Gruppen mit mind. 10 Personen, Auswertung durch externes Institut iqpr) Vorgehen von der Behördlichen Datenschutzbeauftragten in der Staatskanzlei freigegeben
Infoveranstaltungen:	für Führungskräfte in der ersten Oktoberwoche 2023 und für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren am 26.09.2023
Dokumente:	Information zum Vorgehen in verschiedenen Formaten Informationen auf den Seiten des Landesportals zum Hintergrund, Datenschutz, u.a. Kurzfilm mit Ministerpräsident Daniel Günther Beteiligungsaufrufe per Mail und anfallende Termine vor Ort
Multiplikatorinnen und Multiplikatoren:	Ansprechpersonen BGM Frau Rudat (Allgemein bildende Schulen) und Frau Franke (Berufsbildende Schulen)
Vergleichswerte:	Ergebnisse für Schularten der vorherigen Statuserhebung sowie aktuelle Ergebnisse für Schularten

2 Konzept der Statuserhebung

Das Gesamtkonzept wurde in der Interministeriellen Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement (IMAG BGM) entwickelt. Die erste Phase der Statuserhebung umfasst die Datenerhebung und Rückmeldung der Ergebnisse und wird von der Leitstelle BGM und Suchtprävention in der Staatskanzlei verantwortet. Alle Ressorts nehmen daran teil. Die zweite Phase umfasst das Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen. Hier sind die Ressorts bzw. Behörden bzw. Schulen verantwortlich, begleitet durch die IMAG BGM sowie den Lenkungsausschuss BGM. Die Schulen werden begleitet durch Multiplikatoren und Multiplikatorinnen. Vor und nach der Datenerhebung gibt es jeweils Veranstaltungen für die Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie für Führungskräfte.

Abbildung 1: Konzept der Statuserhebung.



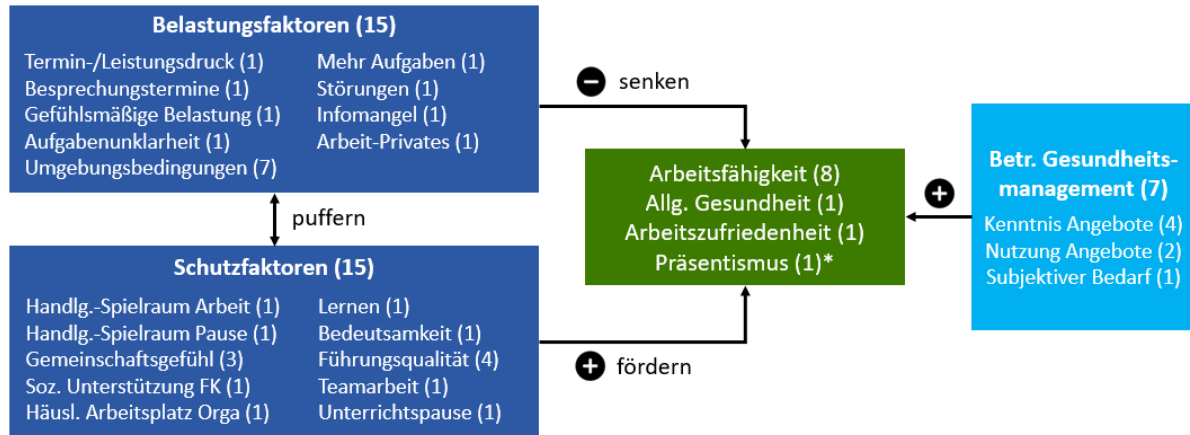
Das zugrunde liegende Wirkungsmodell des Fragebogens (siehe Abbildung 2) ist eine vereinfachte Darstellung des Anforderungs-Ressourcen-Modells von Demerouti und Autoren (2001)¹. Die verwendeten Fragen sind weit überwiegend anschlussfähig an die Statuserhebung 2017/2018. Kernaussagen dieses Modell sind:

- 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 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.

Erweitert ist das Modell um Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die auf die Förderung der Zielgrößen sowie der Arbeitsbedingungen abzielen.

Abbildung 2: Wirkungsmodell der Statuserhebung.



Zahlen in Klammern = Anzahl der zugehörigen Fragen im Fragebogen

* Die Zusammenhänge sind bei Präsentismus umgekehrt im Vergleich zu den übrigen Zielkriterien (also aus – wird + und aus + wird –).

Die Erhebung der Daten ist anonym. Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Das Ausfüllen der einzelnen Fragen ist weitgehend freigestellt; nur die Fragen zur Arbeitsfähigkeit sind als Pflichtantwort angelegt. Bei gesundheitsbezogenen Fragen (subjektive Gesundheit und Einzelfragen der Arbeitsfähigkeit) werden aus Datenschutzgründen die Antwortmöglichkeiten am inhaltlich ungünstigen Rand der Antwortmöglichkeiten nach und nach bis zur Skalenmitte zusammengefasst, wenn bei der oder den inhaltlich ungünstigen Antwortkategorien 3 oder weniger Personen geantwortet haben. Ferner werden Ergebnisse für Organisationseinheiten oder Teilgruppen (z.B. einzelne Altersgruppen) aus Datenschutzgründen nur dann dargestellt, wenn sich in dieser Gruppe mind. 10 Personen beteiligt haben.

Hat die Statuserhebung für den Schulbereich Besonderheiten?

Die Fragebögen im Schul- bzw. im Verwaltungsbereich sind sehr ähnlich angelegt. Für den Schulbereich wurden einzelne Fragen ergänzt, verändert oder weggelassen. Die Überdeckung zwischen den beiden Bereichen sowie zur letzten Statuserhebung ist sehr hoch.

Gegenüber der letzten Statuserhebung für den Schulbereich ist die zentrale Weiterentwicklung, dass nun zusätzlich schulindividuelle Auswertungen möglich sind.

3 Datenbasis

3.1 Organisationseinheiten

Datenbasis sind die Angaben von allen an Schulen tätigen Landesbeschäftigten, also Lehrkräfte und schulische Assistenzen. Ausgeschlossen sind Personen, die beim Träger beschäftigt sind (z.B. Sekretariat, Hausmeister). Schulpsycholog:innen und Schulrät:innen nehmen an anderer Stelle an der Statuserhebung teil und sind im Bericht des MBWFK ausgewiesen.

Im Fragebogen wurde für folgende Schularten differenziert:

- Allgemein bildende Schulen
 - Grundschule
 - Förderzentrum, Unterricht
 - Förderzentrum, Prävention/Inklusion
 - Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe
 - Gemeinschaftsschule mit Oberstufe
 - Gymnasium
- Berufsbildende Schulen
 - Berufsschule (dual oder Berufsgrundbildungsjahr)
 - Ausbildungs-, Berufsvorbereitung
 - Berufsintegrationsklasse
 - Berufsfachschule
 - Fachoberschule, Berufsoberschule
 - Berufliches Gymnasium
 - Fachschule
- IQSH Studienleitung²

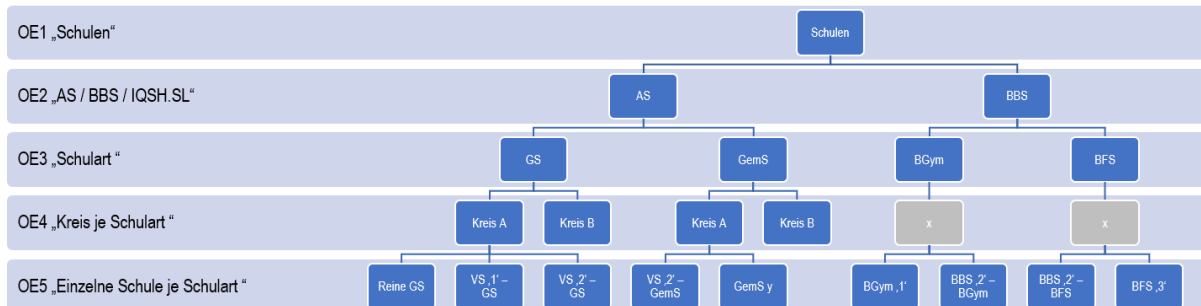
Für die Schularten der allgemein bildenden Schulen wurde im nächsten Schritt die kreisfreie Stadt bzw. der Kreis erhoben. Bei berufsbildenden Schulen wurde auf die regionale Untergliederung verzichtet.

Zuletzt wurde die einzelne Schule erfragt. Dabei wurde gegebenenfalls nach den Schularten innerhalb der einzelnen Schule unterschieden. Reine Grundschulen wurden nicht einzeln erfragt (weil diese in der Regel nur wenige Lehrkräfte haben), sondern als „reine Grundschule“ der kreisfreien Stadt bzw. dem Kreis zugeordnet.

² Das IQSH nahm differenziert an der Statuserhebung teil. Mitarbeitende der Verwaltung beteiligten sich über den Verwaltungsfragebogen. Die Studienleitungen haben sich über den Schulfragebogen beteiligt.

Daraus resultiert folgende Struktur der erfragten Organisationseinheiten

Abbildung 3: Die erfragten Organisationseinheiten (schematisch).



Für eine korrekte Zuordnung zur Schulart wurden im Fragebogen folgende textlichen Hinweise gegeben:

- Hinweis 1: Bei Verbundsystemen wählen Sie bitte die Schulart aus, an der Sie überwiegend eingesetzt sind.
- Hinweis 2: Bei Förderzentren wählen Sie bitte die Stammschule.
- Hinweis 3: Bei Landesförderzentren wählen Sie bitte "Förderzentrum Prävention/Inklusion" bzw. "Förderzentrum Unterricht Stammschule".

Für eine korrekte Zuordnung zur kreisfreien Stadt bzw. zum Kreis wurden bei allgemein bildenden Schulen folgende Hinweise gegeben:

- Filter für Förderzentren: Bei Landesförderzentren wählen Sie bitte den Kreis oder die kreisfreie Stadt des Landesförderzentrums - unabhängig vom persönlichen Einsatzort.

Für eine korrekte Zuordnung zur Schule wurden folgende Hinweise gegeben

- Wenn Sie an mehreren Schulen eingesetzt sind, wählen Sie bitte Ihre Stammschule aus.
- Zusätzlicher Filter für Grundschulen: Wenn Ihre Grundschule eine Verbundschule ist, wählen Sie bitte die konkrete Grundschule aus - reine Grundschulen sind nicht einzeln aufgeführt.
- Zusätzlicher Filter für Förderzentren: Mitarbeitende eines Landesförderzentrums wählen bitte immer ihr Landesförderzentrum.

3.2 Rücklauf

Aus dem Rücklauf werden nach den Kriterien in Tabelle 1 einzelne Fragebögen gelöscht, um eine hohe Datenqualität sicherzustellen. Der Rücklauf nach Personen verteilt sich auf die Schularten wie in Tabelle 2 dargestellt. Gegenstand der weiteren Auswertungen ist der „Rücklauf netto“.

Tabelle 1: Ausschluss von Fragebögen.

	Anzahl	Bemerkung
brutto	12496	Onlinebögen bis zum Ende bearbeitet
-	65	Entsprechende Angabe bei der Frage nach der Ernsthaftigkeit
-	6	Antwortzeit sehr kurz (< 3 Minuten bei Online)
-	4	Keine Streuung bei den Antworten zu Arbeitsanforderungen (wegen unterschiedlicher Polung deuten durchgehend identische Antworten auf fehlende Ernsthaftigkeit hin)
-	0	Mehr als 50% fehlende Werte bei den Fragen, die keine Pflichtantworten waren
= netto	12421	99,4% von brutto

Tabelle 2: Rücklauf Personen nach Schularten.

	Grund- gesamtheit Anzahl	Rücklauf brutto		Rücklauf netto	
		Anzahl	%	Anzahl	%
Allg. bildende Schulen	25.631	9858	38%	9794	38%
Grundschule	7.938	2.778	35%	2.762	35%
Förderzentrum, Unterricht	1.447	609	42%	605	42%
Förderzentrum, Prävention/Inklusion	1.652	605	37%	599	36%
Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe	5.443	2.031	37%	2.018	37%
Gemeinschaftsschule mit Oberstufe	3.183	1.241	39%	1.232	39%
Gymnasium	5.968	2.594	43%	2.578	43%
Berufsbildende Schulen	4.735	2638	56%	2627	55%
Berufsschule (dual oder BGJ)	2.092	1137	54%	1130	54%
Ausbildungsvorbereitung (AVSH, BV)	461	232	50%	232	50%
Berufintegrationsklasse (BIK DaZ)	181	56	31%	56	31%
Berufsfachschule	879	544	62%	542	62%
Fachoberschule / Berufsoberschule	63	37	59%	36	57%
Berufliches Gymnasium	649	440	68%	439	68%
Fachschule	410	192	47%	192	47%
Summe	30.366	12496	41%	12421	41%

Anmerkungen: brutto = ohne Prüfung der Plausibilität; netto = nach Prüfung auf Ernsthaftigkeit, Ausfülldauer Varianz und Vollständigkeit.

3.3 Beurteilung des Rücklaufs und der Repräsentativität

Wie ist der Rücklauf von netto 41% zu beurteilen?

- Der Rücklauf ist deutlich höher als bei der letzten Statuserhebung (30% für den Schulbereich).
- Der Rücklauf ist aber etwas geringer als im Verwaltungsbereich. In der Landesverwaltung SH wurden sowohl bei der letzten als auch bei der aktuellen Statuserhebung meist etwas höhere Rücklaufquoten erzielt. Dezentrale Organisationsstrukturen in der Landesverwaltung (z.B. Polizei, Finanzämter) sind aber in vergleichbarer Größenordnung.
- Es gibt eine etwas ältere Überblicksarbeit³ zu 30 Beschäftigtenbefragungen in Kommunen. Demnach erzielen etwa 2/3 der Befragungen einen Rücklauf von weniger als 50%. Im Mittel beträgt der Rücklauf 46% (Min 11%, Max 67%). Dabei sind höhere Rückläufe bei verbeamteten Personen gegenüber tarifbeschäftigten Personen zu beobachten, ferner bei Männern gegenüber Frauen sowie bei Vorgesetzten gegenüber Nicht-Vorgesetzten. Beschäftigtenbefragungen der AOK⁴ von 172 Betrieben (davon 19 öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung) mit insgesamt 32.000 Beschäftigten (davon 5.100 öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung) erzielen einen durchschnittlichen Rücklauf von 53%.

Als wie repräsentativ kann die Befragung eingestuft werden?

- „Repräsentativität“ meint, dass gegenüber der Grundgesamtheit aller Beschäftigten keine systematischen Ausfälle vorliegen. Entscheidend ist also nicht allein die Rücklaufhöhe.
- Zum Ersten ist der Strukturvergleich von Grundgesamtheit und Rücklauf maßgeblich (siehe die Einzelberichte: Geschlecht, Alter und Anstellungsstatus). Die Abweichungen waren insgesamt und für die einzelnen Schularten gering, so dass ein belastbares Abbild für die Ergebnisse insgesamt wahrscheinlich ist.
- Zum Zweiten schien die Befragung breit akzeptiert:
 - nahezu vollständig ausgefüllte Angaben bei den Fragen und insbesondere bei den Angaben zur Person,
 - wenige Abbrüche der Befragung,
 - keine substanzielle Kritik zur Durchführung insbesondere zur Anonymität gegenüber den Multiplikatoren und Multiplikatorinnen sowie dem iqpr,
 - nur sehr wenige unplausible Fragebögen jenseits des Kriteriums der Ernsthaftigkeit (hier wurde erfragt, ob der Fragebogen nur testweise ausgefüllt wurde),

³ Bretschneider, M. (1997). Die Mitarbeiterbefragung in der Kommunalverwaltung. Eine Methodenanalyse von Praxisbeispielen. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik.

⁴ Vetter, C.; Redmann, A. (2007). Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben. Bonn: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO).

- teils wurden gegenüber dem iqpr weiterführende inhaltliche Themen benannt und von dort anonym an das IQSH bzw. SHIBB adressiert.

Fazit: Der Rücklauf ist angesichts der dezentralen Struktur hoch und als repräsentativ zu werten.

4 Auswertungskonzept

4.1 Schulübergreifende Auswertungen (Schularten, Regionen)

Es gibt mehrere schulübergreifende Auswertungen, und zwar nach Schularten und für die allgemein bildenden Schulen nach Regionen. Neben den Beschreibungen des Ist-Zustands werden Vergleiche erstellt: (1) zu einer hierarchisch höheren Ebene (d.h. Schulart x im Vergleich zu allen allgemein bildenden Schulen bzw. berufsbildenden Schulen im Land) und (2) zur letzten Statuserhebung soweit dies vergleichbar erfasst wurde.

4.2 Schulindividuelle Auswertungen

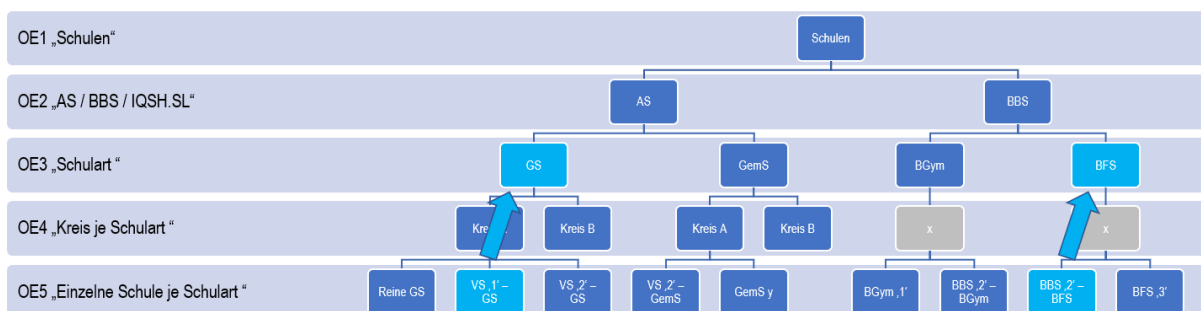
Es werden schulindividuelle Auswertungen erstellt. Es gibt zwei Konstellationen:

1. Die einzelne Schule erhält für jede Schulart, die sie bietet, einen Bericht. Die Vergleichsebene ist die jeweilige Schulart im Land (Abbildung 4) bzw. wenn vorhanden zur jeweiligen Schulart in der Region⁵. Hat eine Schule nur eine einzige Schulart, erhält sie auch nur diesen Bericht.
2. Bietet eine einzelne Schule mehrere Schularten an, dann erhält sie zusätzlich einen Bericht quer über die vertretenen Schularten. Der Aufwärtsvergleich erfolgt dann mit allen allgemein bildenden Schulen bzw. allen berufsbildenden Schulen im Land (Abbildung 5) bzw. wenn vorhanden zur jeweiligen Schulart in der Region. Diese Schulen werden für den allgemein bildenden Bereich als „Verbundschule“ bezeichnet. Im berufsbildenden Bereich ist dies der Normalfall und wird als „berufsbildende Schule“ bezeichnet.

Abbildung 4: Auswertungen nach Regionen schulartübergreifend.

Schulindividuell: Auswertungen Einzelschule schulartspezifisch

Aufwärtsvergleiche zur Schulart im Land

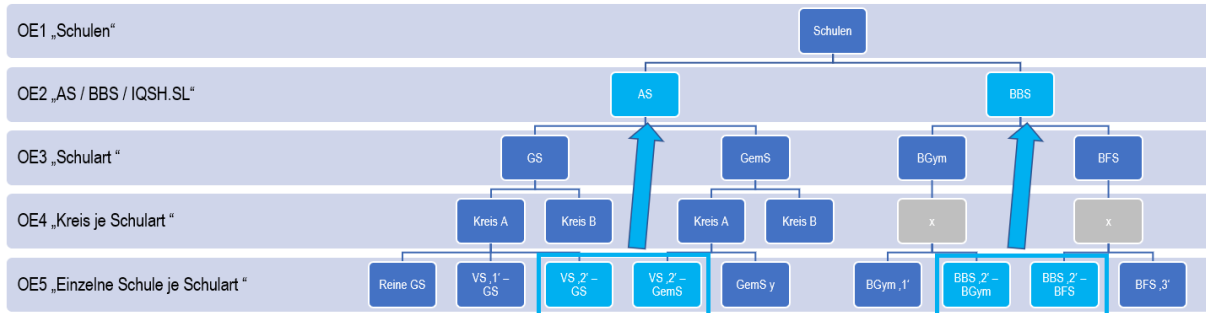


⁵ Ein Regionalbericht wurde erstellt, wenn sich in der Region Personen aus mindestens fünf Schulen beteiligt haben.

Abbildung 5: Auswertungen nach Regionen schulartübergreifend.

Schulindividuell: Auswertungen Einzelschule schulartübergreifend

Aufwärtsvergleiche zu AS bzw. BBS



5 Check der Auswertungsmethoden

Zentrale Auswertungsmethoden

- *Mittelwerte*⁶
- *Schwellenwerte zur Ableitung von Handlungsbedarfen*
- *Altersstandardisierung*
- *Zusammenfassung von Antworten bei gesundheitsbezogenen Fragen aus Gründen des Datenschutzes*

sind bereits in den Ergebnisberichten ausführlich dargestellt.

In Ergänzung dazu sind hier weiterführende Informationen aufgeführt:

- *Zusammenhangsanalysen* – Diese werden auf Ebene der Schularten erstellt. Wesentliches dazu ist direkt bei den Ausführungen dargestellt. Methodisch werden Rangkorrelationen nach Spearman verwendet. Diese sind robust gegenüber Verteilungsannahmen und Extremwerten. Um Abhängigkeiten vom Alter auszuschließen, werden die Altersklassen kontrolliert. Die Darstellung der Koeffizienten erfolgt symbolisch.
- *Teilgruppen* – Die Mittelwerte aller Fragen und Fragegruppen werden für die Teilgruppen aus dem Fragebogen dargestellt. Dies erfolgt für die Schularten.
- *Relative Häufigkeiten* werden ganzzahlig dargestellt, so dass Summen rundungsbedingt von 100% abweichen können.
- *Berechnung der Skala Führungsqualität* – Personen mit der Angabe „habe keine Führungskraft“ werden bei der Berechnung dieser Skala ausgeschlossen.
- *Vergleich zur letzten Statuserhebung* – Dies erfolgt auf Ebene der Schularten für alle Fragen, die damals erhoben wurden. Da zuletzt weder Regionen noch einzelne Schulen erhoben wurden, gibt es für Regionen und einzelne Schulen keine direkten Vergleiche. Sämtliche historischen Vergleiche erfolgen auf Ebene der Schulart im Land.

⁶ Ergänzung: Das Beispiel der Berechnung eines Mittelwertes in den Einzelberichten ist aus Gründen der Vereinfachung auf Einzelfragen reduziert. Bei den Skalen (Arbeitsfähigkeit, Gemeinschaftsgefühl und Führungsqualität) gilt abweichend die Berechnungslogik des zugrunde liegenden Instrumentes.

6 Anhang

6.1 Abkürzungen

Tabelle 3: Abkürzungen der Organisationseinheiten

Nr	Langname	Kurzname	Schulartnummer zusätzlich zur DSTNR
1	Schulen	Schulen	
2	Allgemein bildende Schulen	AS	
3	Berufsbildende Schulen	BBS	
4	IQSH Studienleitung	IQSH(SL)	
5	Grundschule	GS	01
6	Förderzentrum, Unterricht	FöZ Unt	02
7	Förderzentrum, Prävention/Inklusion	FöZ Präv/Inkl	03
8	Gemeinschaftsschule ohne Oberstufe	GemSoO	04
9	Gemeinschaftsschule mit Oberstufe	GemSmO	05
10	Gymnasium	Gym	06
11	Berufsschule (dual oder Berufsgrundbildungsjahr)	BS(dual/BGJ)	10
12	Ausbildungs-, Berufsvorbereitung	AVSH, BV	11
13	Berufsintegrationsklasse	BIK DaZ	12
14	Berufsfachschule	BFS	13
15	Fachoberschule, Berufsoberschule	FOS/BOS	14
16	Berufliches Gymnasium	BGym	15
17	Fachschule	FS	16

Die einzelne Schule wird im Berichtstitel anhand der DSTNR bezeichnet – dabei wird je nach Bericht auch die Schulartnummer ergänzt.

Tabelle 4: Abkürzungen der kreisfreien Städte und Kreise

Nr	Langname	Kurzname
01	Dithmarschen	HEI
02	Flensburg	FL
03	Hzgt. Lauenburg	RZ
04	Kiel	KI
05	Lübeck	HL
06	Neumünster	NMS
07	Nordfriesland	NF
08	Ostholstein	OH
09	Pinneberg	PI
10	Plön	PLÖ
11	Rendsburg-Eckernförde	RD
12	Schleswig-Flensburg	SL
13	Segeberg	SE
14	Steinburg	IZ
15	Stormarn	OD

6.2 Fragen des Fragebogens und in den Berichten verwendete Kürzel

Belastungen und Schutzfaktoren

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass ...	
... Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?	[Termin-/Leistungsdruck]
... Sie die Anzahl an Besprechungsterminen als zu hoch empfinden?	[Besprechungstermine]
... Sie sich durch zusätzliche Aufgaben belastet fühlen?	[zunehmende Aufgaben]
... Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. schlechtes Material, Telefonate oder technische Störungen?	[Störungen]
... Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?	[gefühlsmäßige Belastung]
... Sie nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um Ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können?	[Informationsmangel]
... Sie nicht genau wissen, was von Ihnen bei der Arbeit erwartet wird?	[Aufgabenunklarheit]
... durch die Arbeit Ihr Privat- und Familienleben gestört wird.	[Konflikt Arbeit-Privates]
... Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?	[Handlungsspielraum Arbeit]
... Sie entscheiden können, wann Sie Pause machen?	[Handlungsspielraum Pause]
... Sie die Unterrichtspause als Erholung empfinden?	[Unterrichtspause Erholung]
... Sie neue Aufgaben als positive Herausforderung empfinden?	[Lernen]
... Ihre Tätigkeit als wichtig empfinden?	[Bedeutsamkeit]
... Sie Aufgaben im Team bearbeiten können?	[Teamarbeit]
... für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeitenden sorgt.	[Führungsqualität 1]
... der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst?	[Führungsqualität 2]
... die Arbeit gut plant?	[Führungsqualität 3]
... hilfreich zur Konfliktlösung beiträgt?	[Führungsqualität 4]
... erhalten Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrer unmittelbaren Führungskraft, wenn Sie diese brauchen?	[soz. Unterstützung durch Führung]
... Ihnen bei der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz die Trennung von beruflichen und privaten Interessen gelingt?	[Häuslicher Arbeitsplatz Organisation]
Ist die kollegiale Atmosphäre gut?	[Gemeinschaftsgefühl 1]
Ist die kollegiale Zusammenarbeit gut?	[Gemeinschaftsgefühl 2]
Fühlen Sie sich an Ihrer Arbeitsstelle als Teil einer Gemeinschaft?	[Gemeinschaftsgefühl 3]

Umgebungsbedingungen

Wie oft erleben Sie an Ihrem Dienstort eine Belastung durch folgende Dinge?	
Unangemessene IT-Ausstattung	[IT-Ausstattung]
Fehlende Unterstützung beim digitalen Unterricht	[Unterstütz. dig. Unterricht]
Unzureichende Arbeitsmittel, nicht IT-Ausstattung	[Arbeitsmittel]
Unangemessenes Mobiliar	[Mobiliar]
Ungenügende räumliche Ausstattung, nicht das Mobiliar	[Räumliche Ausstattung]
Lärm, Geräusche	[Lärm, Geräusche]
Ungünstige Beleuchtung, Lichtverhältnisse	[Beleuchtung, Licht]

Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ist es Ihnen bekannt, dass es folgende Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gibt?	
Maßnahmen des Arbeitsschutzes, z.B. Ergonomieberatung, Unterweisung an Maschinen	<i>[Kenntnis Arbeitsschutz]</i>
Unterstützung für Personen nach längerer Krankheit (betriebliches Eingliederungsmanagement)	<i>[Kenntnis BEM]</i>
Das psychosoziale Hilfesystem, z.B. Ansprechperson für Sucht und psychische Auffälligkeiten, psychosoziales Beratungsangebot (PSB)	<i>[Kenntnis psychosoz. Hilfe]</i>
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (z.B. Gesundheits-Fortbildung, Rückenschule, bewegte Pause) in Ihrer Dienststelle?	<i>[Kenntnis Gesundheitsförderung]</i>

Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten solche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung genutzt?	<i>[Nutzung BGF]</i>
Was hindert Sie daran solche Angebote öfter zu nutzen? (Antwort: Vorgabe verschiedener Gründe)	<i>[Barrieren]</i>
In welchen der folgenden Bereiche sehen Sie für sich Handlungsbedarf? (Antwort: Vorgabe verschiedener Bereiche)	<i>[Handlungsbedarf]</i>

Status - Arbeitsfähigkeit

Sind Sie bei Ihrer Arbeit vorwiegend geistig / vorwiegend körperlich / etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig?	<i>[Art der Tätigkeit]</i>
Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?	<i>[Arbeitsfähigkeit 1]</i>
Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit ein in Bezug auf die körperlichen / psychischen Anforderungen ein?	<i>[Arbeitsfähigkeit 2]</i>
Wie viele ganze Tage blieben Sie aus gesundheitlichen Gründen (Krankheit, Gesundheitsvorsorge oder Untersuchung) in den letzten 12 Monaten der Arbeit fern?	<i>[Arbeitsfähigkeit 3]</i>
Wie viele Tage waren Sie in den letzten 12 Monaten in der unterrichtsfreien Zeit erkrankt (ggf. auch ohne Krankschreibung)?	<i>[Arb.unfähigkeit in unterrichtsfreier Zeit]</i>
Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?	<i>[Arbeitsfähigkeit 4]</i>
Wie häufig haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?	<i>[Arbeitsfähigkeit 5a]</i>
Wie häufig waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?	<i>[Arbeitsfähigkeit 5b]</i>
Wie häufig waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?	<i>[Arbeitsfähigkeit 5c]</i>

Status

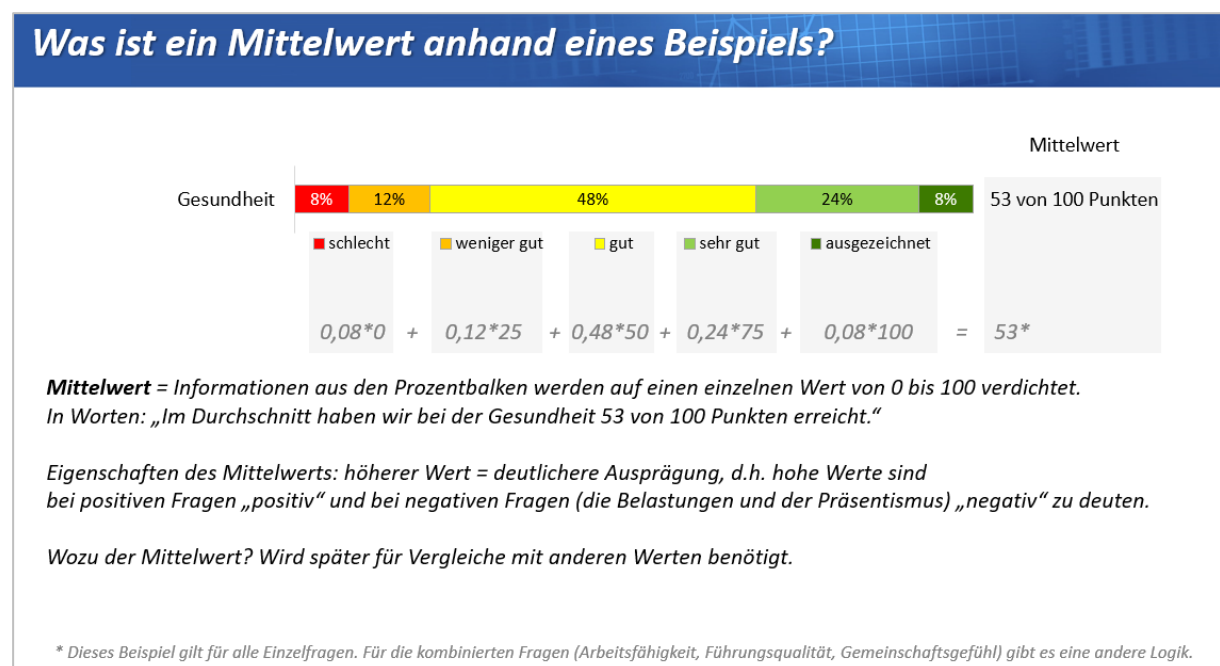
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	<i>[Arbeitszufriedenheit]</i>
Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?	<i>[Gesundheit]</i>
Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten gearbeitet und dabei das Gefühl gehabt, dass Sie krankheitsbedingt nicht hätten arbeiten sollen?	<i>[Präsentismus]</i>

6.3 Berechnung der Mittelwerte und Qualitätssicherung

In den Berichten für die Organisationseinheiten werden alle Merkmale mittels Häufigkeitsangaben sowie als Mittelwert dargestellt. Mittelwerte werden für Vergleiche mit anderen Werten verwendet. Nachfolgend wird beschrieben, wie die Mittelwerte berechnet werden.

Einzelfragen

Im Foliensatz wird folgendes Berechnungsbeispiel aufgeführt, das für Einzelfragen und damit für die meisten Merkmale anwendbar ist:



Eine andere Berechnung für die Konstrukte Arbeitsfähigkeit, Führungsqualität und Gemeinschaftsgefühl

Diese drei Konstrukte bestehen jeweils aus mehreren Einzelfragen. Inhaltlich kann so das Konstrukt genauer erfasst werden als mit einer einzelnen Frage.

Die Konstrukte Führungsqualität bzw. Gemeinschaftsgefühl bestehen aus vier bzw. drei einzelnen Fragen. Die Häufigkeitsverteilungen der Einzelfragen sind in den Foliensätzen auf den letzten Seiten aufgeführt. Die Berechnung des in den Folien dargestellten Mittelwerts je Konstrukt erfolgt etwas anders als zuvor beschrieben:

1. Zuerst werden diese vier bzw. drei Fragen des Konstrukts für jede antwortende Person gemittelt (mit den Antwortkategorien gewichtet jeweils 0, 25, 50, 75 und 100). Je antwortende Person resultiert daraus ein individueller Mittelwert zwischen 0 und 100.
2. Dieser individuelle Mittelwert wird dann in Kategorien eingeteilt, damit dieser in den Folien ähnlich dargestellt werden kann wie bei den Einzelfragen. Dies erfolgt in gleichen Abständen: „rot“ für 0 bis unter 20, „gelb“ für 20 bis unter 40 etc. Für eine Organisationseinheiten werden dann die Häufigkeiten dieser Kategorien ausgezählt.
3. Der in den Folien dargestellte Mittelwert ist der Mittelwert für die Organisationseinheit aus Schritt 1 (nicht aus Schritt 2), damit die volle Information aus den einzelnen Fragen verwertet wird. Daher führt die manuelle Nachberechnung des in den Folien dargestellten Mittelwerts in der Regel zu einem etwas anderem Ergebnis als wenn man die weiter oben dargestellte Standardlogik für Einzelfragen anwendet.

Qualitätssicherung

Alle Berechnungen sowie die Übergabe der Berechnungen an die Berichtsformate für die Organisationseinheiten erfolgen vollautomatisiert über Programme. Fehler durch manuelle Übertragung, Falschberechnung etc. sind damit ausgeschlossen. Die Programme sind ausgiebig getestet. Manuelle Schritte betreffen nur die Gruppierung in Organisationseinheiten, technische Vorbereitungen für die Programme sowie die Zusatzanalysen für Teilgruppen, Zusammenhänge und Quervergleiche.

6.4 Altersstandardisierung

Die Altersstandardisierung soll das „Äpfel-Birnen-Problem“ beim Vergleich von zwei Werten mindern. In den Berichten wird die Altersstandardisierung wie folgt erläutert:

Wo stehen wir im Vergleich?

Nachfolgend werden die aktuellen Ergebnisse meiner Organisationseinheit (OE) verglichen mit...

...den Ergebnissen meiner Schulart im Land von 2017/18

...den aktuellen Ergebnissen meiner Schulart im Land von 2023 (siehe Lesebeispiel unten)

- Unterschiede ab 5 Punkte im Mittelwert sind als bedeutsam zu werten, ab 10 Punkte als sehr bedeutsam.
- Um nicht „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen, werden die Vergleichswerte **auf die Altersstruktur meiner OE standardisiert**. Das bedeutet: Der Vergleichswert wird so berechnet, als wenn in der Vergleichsgruppe dieselbe Altersstruktur wäre wie unter den Teilnehmenden meiner OE. Damit sind Unterschiede nicht mehr auf unterschiedliche Alterszusammensetzungen zurückzuführen. Dies ist wichtig weil viele Ausprägungen, z.B. Gesundheit, vom Alter abhängig sind. Ist eine Altersgruppe mit weniger als 10 Personen besetzt, wird auf die Standardisierung verzichtet.

Lesebeispiel:

++ Gemeinschaftsgefühl  82 ■ meine Organisationseinheit 2023
52 ■ meine Schulart im Land von 2023 (altersstandardisiert)

„In meiner Organisationseinheit haben wir beim Gemeinschaftsgefühl einen Mittelwert von 82 Punkten. Meine Schulart liegt bei 52 Punkten. Damit schneiden wir um 30 Punkte besser ab – das ist sehr deutlich (++). Die unterschiedlichen Alterszusammensetzungen beider OE wurden in den Mittelwerten bereits berücksichtigt.“

Mathematisch werden gewichtete Mittelwerte für den Vergleichswert berechnet:

- Es werden zunächst für die einzelnen Altersgruppen der Vergleichsgruppe die Mittelwerte des jeweiligen Merkmals (z.B. Arbeitsfähigkeit) berechnet.
- Dann werden diese altersspezifischen Mittelwerte der Vergleichsgruppe gewichtet, und zwar mit der Altersverteilung der Auswertungsgruppe.

So entsteht in der Vergleichsgruppe ein neuer Mittelwert, den man erwarten würde, wenn in der Vergleichsgruppe dieselbe Altersstruktur wäre wie unter den Teilnehmenden der Auswertungsgruppe. Der Vorteil ist, dass dann Unterschiede zwischen Vergleichs- und Auswertungsgruppe nicht mehr auf unterschiedliche Alterszusammensetzungen zurückzuführen sind. Das Verfahren nennt man „indirekte Standardisierung“. Es wird vor allem bei kleinen Auswertungsgruppen – wie es in der Statuserhebung mehrheitlich der Fall ist – angewendet, weil es aufgrund der hohen Fallzahl in der Vergleichsgruppe zuverlässiger ist als die umgekehrte Vorgehensweise der „direkten Standardisierung“. Zu beachten ist, dass je nach zugrunde liegender Auswertungsgruppe zwangsläufig unterschiedliche Werte der Vergleichsgruppe resultieren.