

## IEGL – Der zusammenfassende Ergebnisbericht



Die persönlichen Ergebnisse aller in die Befragung einbezogenen Personen werden in einem ausführlichen Bericht zusammengefasst. Er bildet die Grundlage für die Analyse durch Schulleitung und Kollegium. Dieser Prozess sollte gemeinsam besprochen werden, um die Erfahrungen aller zu nutzen, die Zusammenarbeit zu stärken und letztlich den Bedürfnissen aller Beschäftigten Rechnung zu tragen.

**Inhalt des Berichts**

- 1 Teilnahme an der Erhebung
- 2 Der Fragebogen AVEM
  - 2.1 AVEM-Ergebnisse Ihrer Schule
    - 2.1.1 AVEM-Profil und Musterverteilung der Lehrerinnen und Lehrer
    - 2.1.2 AVEM-Ergebnisse der Lehrerinnen und Lehrer bei Differenzierung nach Geschlecht und Alter
    - 2.1.3 Weitere AVEM-Ergebnisse
  - 2.2 Schlussfolgerungen für die Intervention
  - 2.3 AVEM-Ergebnisse aus der Potsdamer Lehrerstudie
- 3 Die Beschwerdeliste BESL
  - 3.1 Ergebnisse der Lehrerinnen und Lehrer an Ihrer Schule
  - 3.2 Weitere Ergebnisse zum Beschwerdenerleben
- 4 Allgemeines zum ABC-L/U/V
  - 4.1 ABC-L/U/V-Ergebnisse Ihrer Schule
    - 4.1.1 Ergebnisse der Lehrerinnen und Lehrer zu den Merkmalen des ABC-L/U/V: Bewertung an der Ideal- und Realnorm
    - 4.1.2 Weitere Ergebnisse zu den Merkmalen des ABC-L/U/V: Häufigkeitsverteilungen
    - 4.1.3 ABC-L/U/V-Ergebnisse bei Differenzierung nach Geschlecht und Alter
    - 4.1.4 Weitere ABC-L/U/V-Ergebnisse
  - 4.2 Ergebnisse zu den einzelnen Einschätzungen des ABC-L/U/V
    - 4.2.1 ABC-L/U/V-Einschätzungen bei Differenzierung nach den Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens (Lehrer/innen)
- Literatur
- Anhang 1 - Ergebnisse zu den offenen Fragen
- Anhang 2 - Bewertung der Einzelmerkmale des ABC-L/U/V durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Befragung

Der Bericht gibt im ersten Teil einen genauen Überblick über die Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe. In weiteren Teilen werden die Ergebnisse zu den personalen Ressourcen und den Arbeitsverhältnissen detailliert dargestellt und aufeinander bezogen. Bei ausreichender Teilnehmerzahl wird nach den erhobenen Personen- und Tätigkeitsmerkmalen differenziert. Besonderer Wert wird darauf gelegt, dass nicht auf Einzelresultate der befragten Personen geschlossen werden kann.

### Teilnahme an der Erhebung

In diesem Teil des Berichts wird ein Überblick über die **Zusammensetzung der Untersuchungsgruppe** gegeben. Es werden hier jene Merkmale angeführt, nach denen auch die Auswertung erfolgt:

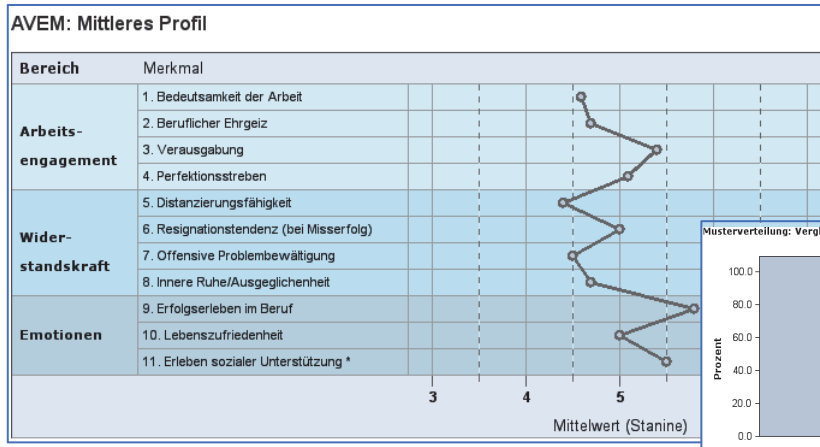
Alter und Geschlecht, Art der Tätigkeit an der Schule, Vollzeitbeschäftigung bzw. Ausmaß der Teilzeittätigkeit, unbefristete und befristete Beschäftigung, verschiedene Merkmale der Tätigkeit (Klassenleitung, Inklusionsanforderungen, Distance Teaching, ...) sowie – falls gewünscht – Arbeitsbereich bzw. Abteilung.

1 Teilnahme an der Erhebung			
<b>Zeitraum der Befragung:</b> 17.02.2021 - 19.03.2021			
Die folgenden Angaben beziehen sich auf <b>alle Teilnehmer an der Befragung:</b>			
<b>Regionale Schule Ratstadt - Login:</b>		12345RSR	
<b>Anzahl der Befragten (%)</b>	62 von 65 (95,4 %)	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>Geschlecht (keine Angabe %)</b>	61 (1,6 %)	18	43
<b>Alter (keine Angabe %)</b>	61 (1,6 %)	18	42
Mittelwert	41,0	41,7	40,9
Median (Jahre)	41,0	42,0	40,5
Standardabweichung (Jahre)	8,7	7,4	9,2
Spannweite (Jahre)	25-59	29-58	25-59
<b>Tätigkeit</b>			
als Lehrer/in unterrichtend oder pädagogisch leitend tätig; als Kindergartenpädagogin/-pädagogin arbeitend (Schwerpunkt: Lehren)	60	18	41

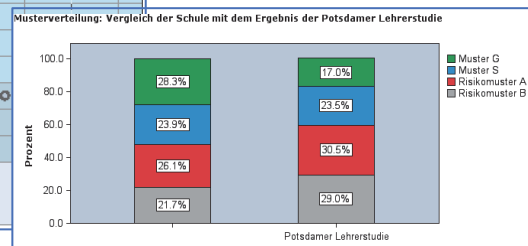
## Ergebnisse zum Bewältigungsverhalten gegenüber der Arbeit

Mit dem **AVEM** schätzen die Beschäftigten der Schule ihr **Verhalten und Erleben gegenüber der Arbeit** ein. Dieses lässt sich vier Mustern zuordnen, die das Bewältigungsverhalten unter Gesundheitsaspekt kennzeichnen: Während die **Muster G** (Gesundheit) und **S** (Schutz/Schonung) mit guter Gesundheit einhergehen, verweisen die **Risikomuster A** (Anstrengung) und **B** (Burnout) auf Gefährdungen der Gesundheit. Die Ergebnisse der einzelnen Berufsgruppen werden dabei getrennt voneinander betrachtet, weil sich deren Tätigkeitsanforderungen unterscheiden.

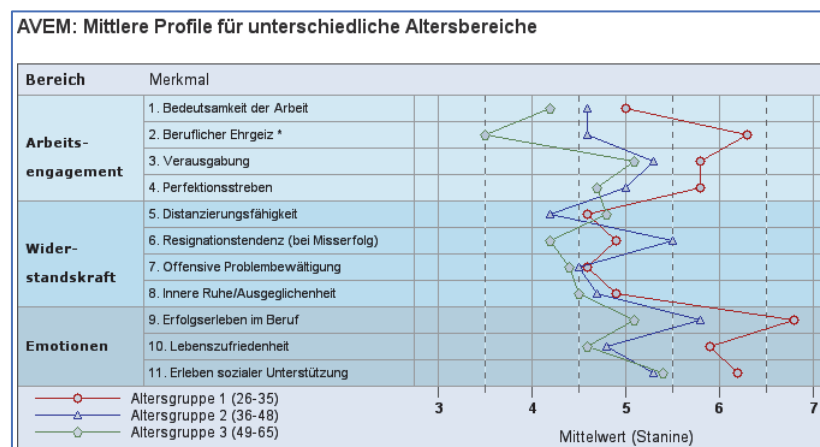
**Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM-44)**  
U. Schaarschmidt & A. W. Fischer (2008)



In einem Profil über elf Merkmale werden **Bewältigungsressourcen** gegenüber der Arbeit und bestehender **Entwicklungsbedarf** deutlich.

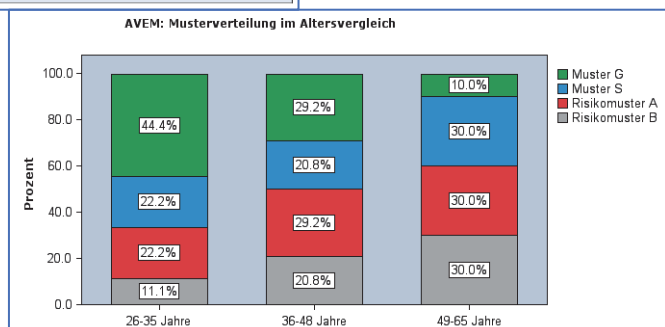


Darüber hinaus wird dargestellt, in welchem Ausmaß die vier Bewältigungsmuster gegenüber der Arbeit in der Untersuchungsgruppe vertreten sind. Insbesondere bei gehäufterem Auftreten der Risikomuster A und B sollte genauer über Ursachen und erforderliche Maßnahmen an der Schule nachgedacht werden. Aber auch im Falle der Muster G und S gilt es sicherzustellen, dass gute Ressourcen langfristig erhalten bleiben.



Differenzierte Auswertungen nach verschiedenen Personen- und Tätigkeitsmerkmalen zeigen darüber hinaus, inwieweit Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen bestehen (im Beispiel bei Differenzierung nach dem Alter).

Die Gegenüberstellung der Musterverteilungen lassen erkennen, welche Gruppen besonderer Aufmerksamkeit und Unterstützung bedürfen.

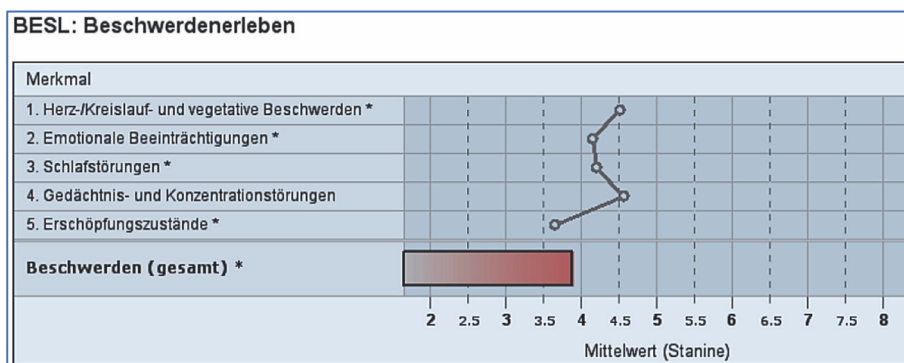


## Ergebnisse zum Beschwerdenerleben

Die Beschwerdeliste **BESL** erfasst eine Auswahl **gesundheitlicher Beschwerden und Beeinträchtigungen**, die gerade bei erhöhter Belastung durch Arbeit gehäuft auftreten.

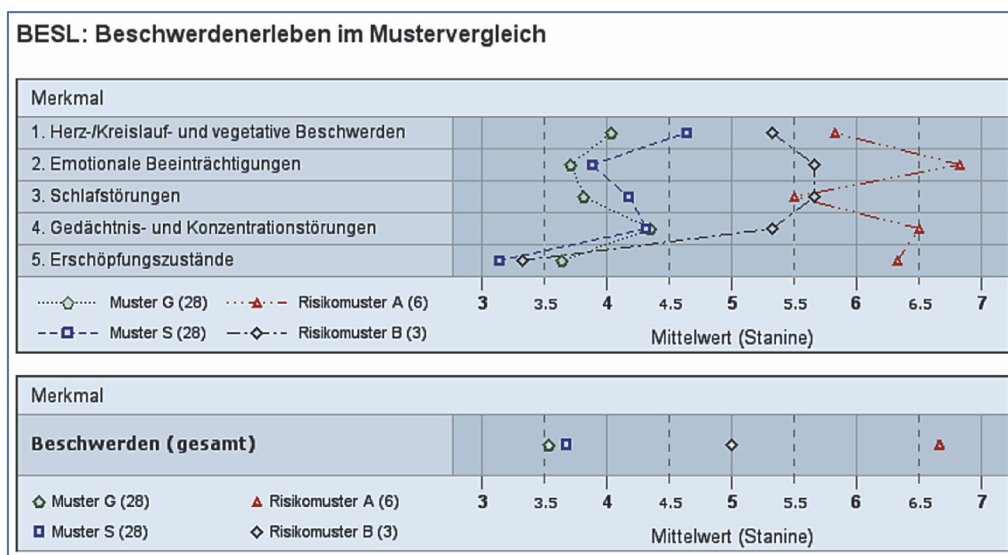
### Beschwerdenliste (BESL)

U. Schaarschmidt & A. W. Fischer (2008)



Aus dem mittleren Profil der Lehrerinnen und Lehrer ist das Ausmaß des Beschwerdenerlebens ersichtlich.

Im Weiteren erfolgt eine Gegenüberstellung der vorgefundenen Bewältigungsmuster, die kritische Beanspruchung besonders deutlich sichtbar werden lässt.



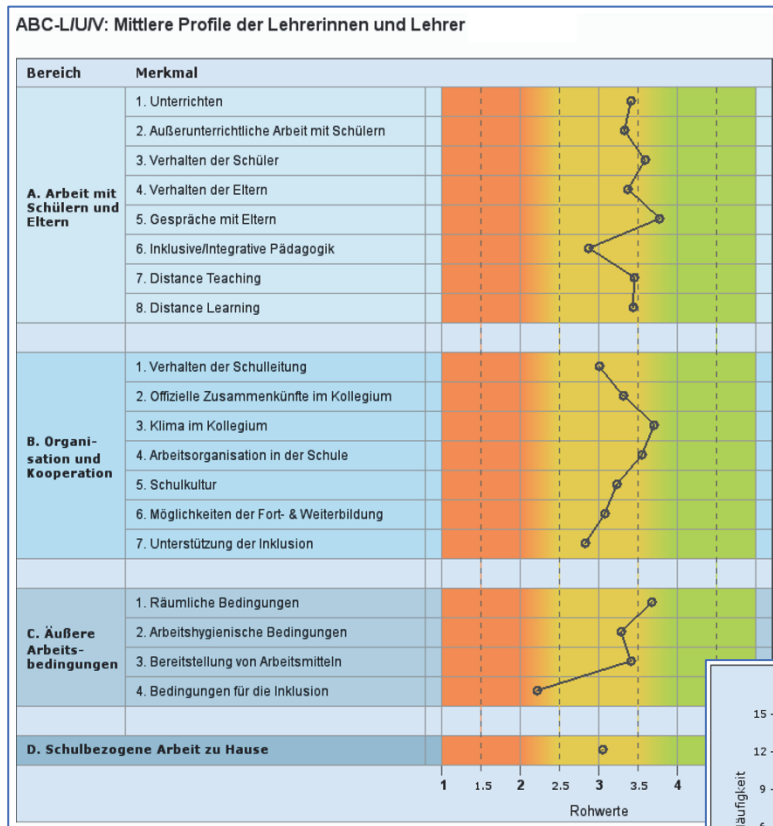
Falls ausreichend viele Personen der an der Schule vertretenen Berufsgruppen teilgenommen haben oder mehrere Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen einbezogen wurden, werden auch deren Ergebnisse gegenübergestellt.

## Ergebnisse zu den Arbeitsverhältnissen

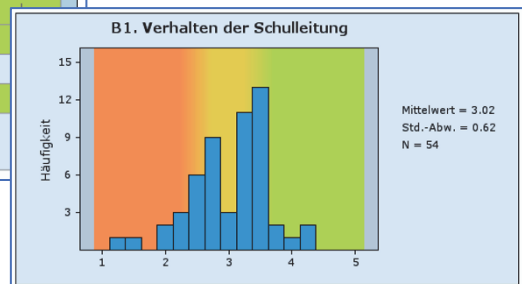
Mit dem Arbeitsbewertungscheck [ABC-L/U/V](#) erfahren die **Arbeitsverhältnisse und -bedingungen** an der Schule eine umfassende Beurteilung.

### Arbeits-Bewertungs-Check (ABC-L/U/V)

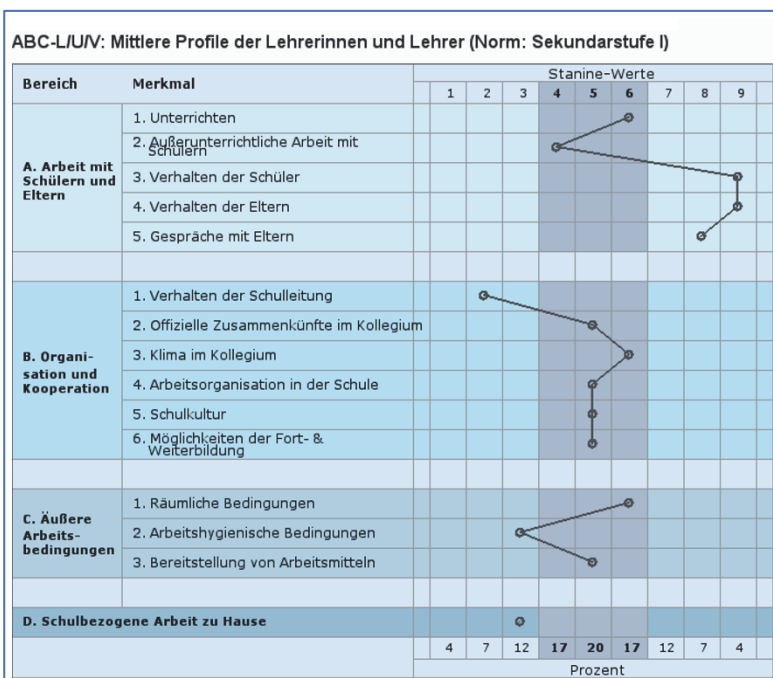
A. W. Fischer, U. Schaarschmidt  
& B. Ksienzyk-Kreuziger, 2020



Die Aussagen beziehen sich auf verschiedene Seiten der Tätigkeit: die *Arbeit mit Schülern und Eltern*, die *Organisation und Kooperation* sowie die *äußeren Arbeitsbedingungen*. Während günstige Einschätzungen auf deren gesundheitsförderlichen Charakter als **Ressource** verweisen, sind kritische Beurteilungen ein Hinweis auf deren Wirkung als **Belastungsfaktor**.



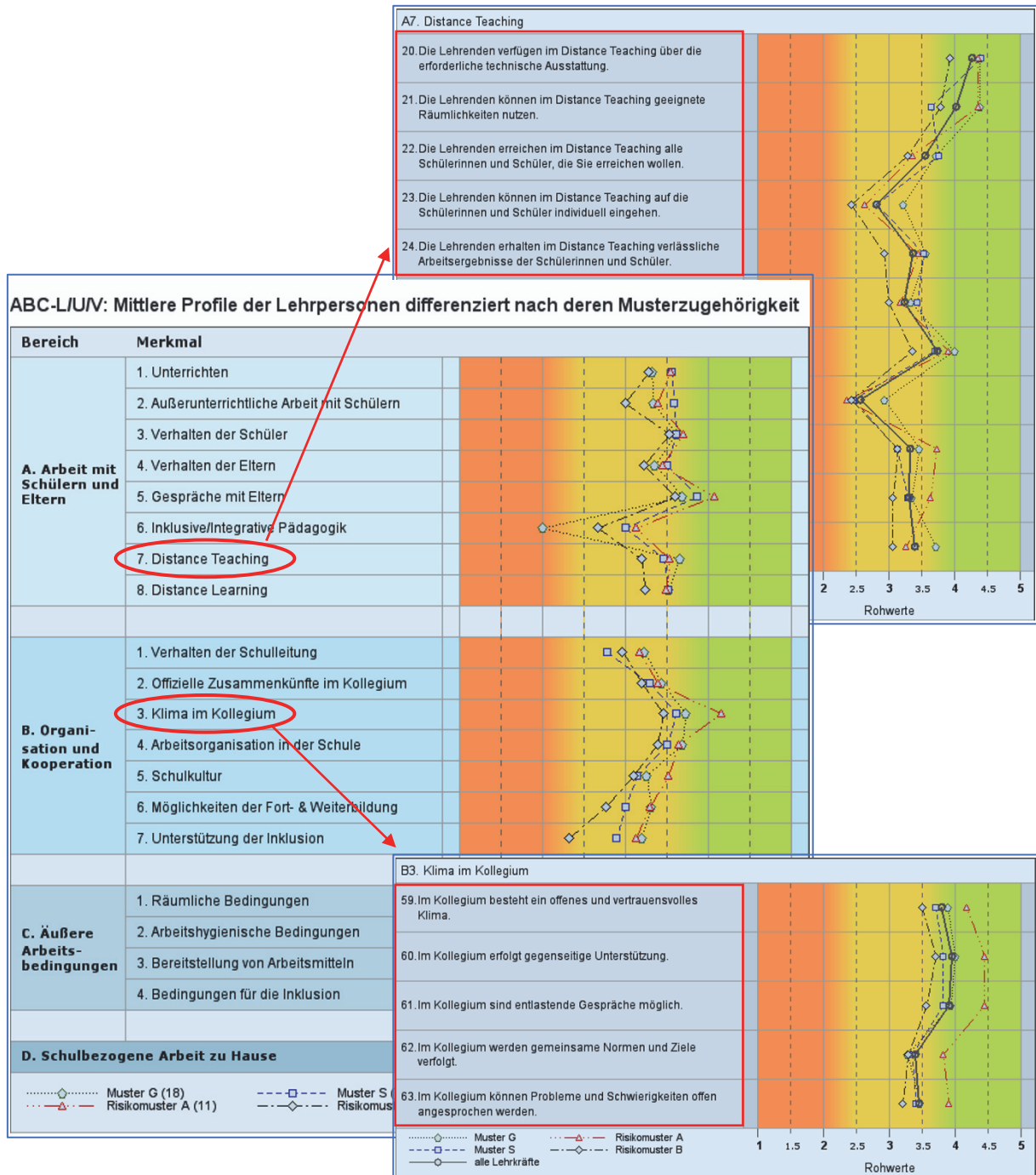
Um nicht bei allgemeinen Aussagen, die sich aus Mittelwerten ableiten, stehenzubleiben, werden die Verteilungen der Einschätzungen in sogenannten Histogrammen sichtbar gemacht. Hier kann auf anschauliche Weise entnommen werden, inwieweit die Arbeitsverhältnisse unterschiedlich beurteilt werden.



Die Beurteilung der Ergebnisse der Einschätzungen erfolgt mit Bezug auf deren Nähe bzw. Abstand zu wünschenswerten Merkmalsausprägungen (Idealnormvergleich) sowie im Vergleich mit anderen Schulen der gleichen Schulform (Realnormvergleich).

Wie auch im Falle des Bewältigungsverhaltens gegenüber der Arbeit (AVEM) und des Beschwerdenerlebens (BESL) werden die Ergebnisse zu den Arbeitsverhältnissen differenziert dargestellt: Alter und Geschlecht, Art der Tätigkeit an der Schule sowie weitere Beschäftigungs- und Tätigkeitsmerkmale.

Beim ABC-L/U/V gehen wir noch einen Schritt weiter: Die Auswertung erfolgt auch auf der Ebene einzelner Fragen (Items), weil dann im Detail sichtbar wird, in Bezug auf welche Merkmale unter dem Gesichtspunkt der Beanspruchungsoptimierung mit Interventionen anzusetzen ist.



Neben der grafischen Darstellung der Ergebnisse werden die Beurteilungen der Einzelmerkmale auch in tabellarischer Form geordnet nach ihrer Einschätzung aufgeführt.

Die mit dem ABC-L/U/V gewonnenen Erkenntnisse sollen veranlassen, über die Wirkung der Arbeit auf die Beschäftigten nachzudenken, die Entwicklung von Ressourcen in der Tätigkeit zu fördern und gegebenenfalls auch Korrekturen in den Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Das ist vor allem dann erforderlich, wenn sich in den Ergebnissen von AVEM und BESL vermehrt gesundheitliche Risiken bzw. Beeinträchtigungen zeigen.

Tabelle A1  
Bewertung aller Einzelmerkmale des ABC-L durch die Lehrerinnen und Lehrer (nach absteigendem Mittelwert geordnet)

	Einzelmerkmal	n	Min.	Max.	M	s
49.	Seitens der Schulleitung wird Verständnis bei persönlichen Problemen aufgebracht.	45	1	5	4.38	0.8
10.	Die Schüler beherrschen die deutsche Sprache ausreichend.	46	3	5	4.33	0.6
44.	Die Elterngespräche ermöglichen die Klärung der wichtigen Fragen.*	44	3	5	4.11	0.6
71.	Durch die Arbeitsorganisation an der Schule wird persönlichen Wünschen (z. B. bei der Stundenplanung) entsprochen.	43	2	5	4.09	0.9
60.	Im Kollegium erfolgt gegenseitige Unterstützung.	46	3	5	4.09	0.6

## Offene Fragen zu den Arbeitsverhältnissen

Nicht alles Wichtige lässt sich mit standardisierten Fragebögen erheben. Deshalb haben wir für die Beschäftigten auch die Möglichkeit vorgesehen, zu zwei wichtigen Fragen Stellung zu nehmen: 1. zu positive Veränderungen in den zurückliegenden Jahren und 2. zu bestehendem Veränderungsbedarf. Die freien Antworten werden im Bericht vollständig wiedergegeben, so dass die Fragebogendaten auch qualitativ untersetzt werden.

### Ergebnisse zu den offenen Fragen

#### 1. Welche Verbesserungen/Veränderungen zum Positiven haben Sie in den letzten 2-3 Jahren an Ihrer Schule wahrnehmen können?

- Einrichtung der Steuergruppe, Renovierung Lehrerzimmer, Anschaffung Beamerwagen, IServ
- IServ, Neugestaltung Lehrerzimmer
- vor allem die digitale Verbesserung
- - mehr Kooperation innerhalb der Fachschaften - Ausbau der Beamerwagen
- ausreichend Arbeitsplätze und Stauflächen für jede Lehrkraft; mediale Ausstattung (Lehrer/Schüler-iPads, Laptops); digitale
- digitale Ausstattung der angenehmes Arbeitsklim

#### 2. In welchen Bereichen sehen Sie den dringlichsten Veränderungsbedarf? An welchen Problemen sollten die Schulleitung und das Kollegium in Zukunft verstärkt arbeiten?

- Kommunikation zwischen Schulleitung und Kollegium; offener Diskurs über Notengebung (Inflation guter Noten); Strukturen um Entlastung für LuL zu schaffen; Klassenräume lernfreundlich gestalten; Ruhebereich für LuL;
- (1) SL handelt häufig nach Wunsch Eltern/SuS ohne die Perspektive der KuK in Betracht zu ziehen; man nimmt bei Problemen mit Eltern/SuS wenig Rückendeckung seitens der SL wahr. (2) Kommunikationskultur der stellvertretenden SL (3) Allgemein einen mehr gesundheitsförderlichen Ethos in Punkto Kommunikation etablieren z.B. keine permanente Erreichbarkeit via Email erwarten (SL-El-SUS-LuL, v.a. abends und am Wochenende); feste Sprechstunden für Elterngespräche; Tür-und-Angel-Gespräche unter KuK in Pausen vermeiden; regelmäßiger, geplante jahrgangs- und fachbezogene Teamtreffen zwecks Absprachen
- Kommunikation Schulleitung und Kollegium (mehr Transparenz, mehr Mitsprachemöglichkeiten und mehr Empathie für Wünsche und Probleme des Kollegiums; besserer Umgang mit Kritik)
- Unterrichtsentwicklung: Motivation, Eigeninitiative, Lernfreude, Selbstkonzepte und

## Zusammenfassung

Mit dem Bericht zur Befragung mit IEGL werden umfangreiche Ergebnisse zu den personalen und bedingungsbezogenen Gesundheitsressourcen und -risiken der einbezogenen Lehrerinnen und Lehrer sowie der anderen in Schulen Beschäftigten dargestellt. Diese vorwiegend ressourcenorientierte Betrachtung bildet (im Unterschied zu einer defizitorientierten) eine gute Grundlage, um gesundheitsförderliche Maßnahmen der Personalentwicklung und der Arbeitsgestaltung abzuleiten. IEGL geht damit über die Zielsetzung einer Gefährdungsanalyse hinaus und nimmt die persönlichen Voraussetzungen sowie die Arbeitsverhältnisse an den Schulen mit ihren Möglichkeiten für die Weiterentwicklung in den Blick.