



Lust auf Schule statt Frust an der Schule?

Wege zur Lehrergesundheit in der guten gesunden Schule

Dr. Birgit Nieskens, Vortrag im Rahmen des Auftakts zum Schwerpunktthema
Lehrergesundheit im Landesprogramm Bildung und Gesundheit NRW



Innerlich mache ich gerade so ein Gesicht ...

Bitte nehmen Sie Ihren Mimüfel und wählen Sie das Gesicht, das Ihrer aktuellen Stimmung entspricht.

Zum Ende des Vortrags werde ich Sie bitten, die Wahl des Gesichtes noch einmal zu überprüfen.



Fahrplan

1 Was wissen wir über die Gesundheit von Lehrkräften?

2 Was macht den Lehrerberuf belastend?

3 Was können Lehrkräfte und Schulen tun?

4 Wie kommen wir auf den Weg zur Lehrergesundheit?



*1. Was wissen wir über die
Gesundheit von Lehrkräften?*



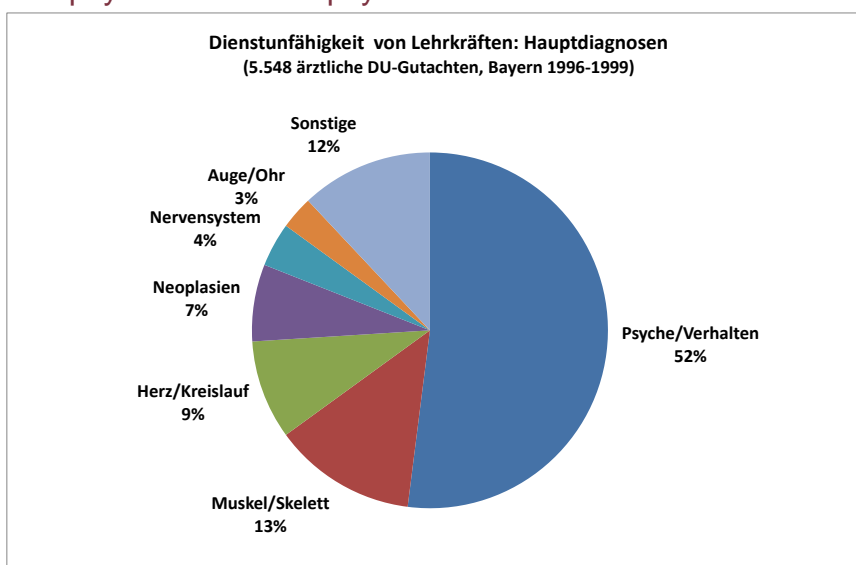
Was kennzeichnet eine gesunde gute Lehrperson?

Psychisch gesund ist eine Lehrperson, der es im Alltag gelingt, sich engagiert und doch entspannt den Anforderungen zu stellen, die über eine positive Einstellung zu sich selbst und zu den eigenen Wirkungsmöglichkeiten verfügt, die Ziele hat und verfolgt, in ihrem Tun Sinn erfahren kann und sich sozial aufgehoben fühlt.

- Was können Sie als einzelne Lehrkraft dazu beitragen, dass Sie psychisch gesund bleiben?
- Was kann das soziale System Schule dazu beitragen, dass Sie als Lehrkräfte gesund, leistungsbereit und leistungsfähig bleiben?
- Was kann Ihre Schulleitung dazu beitragen?



Rund die Hälfte der Dienstunfähigkeitsfälle aufgrund von psychischen oder psychosomatischen Beschwerden

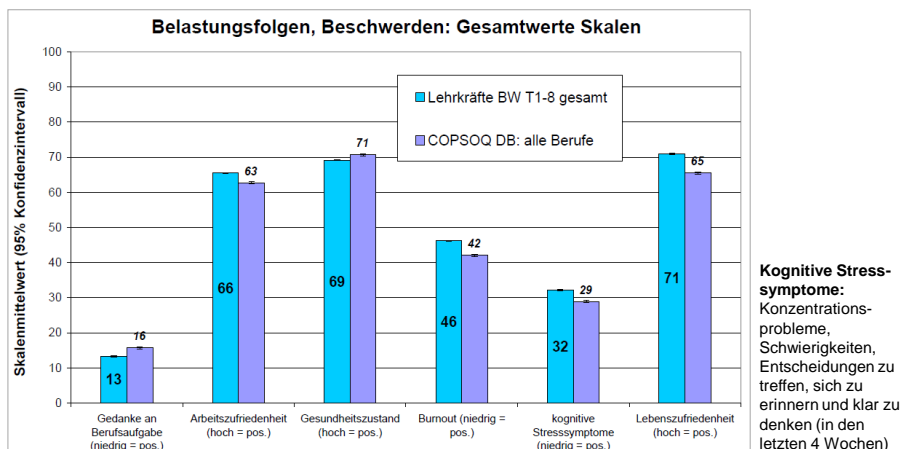




Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit (COPSOQ)

Stichprobe: 4.200 Schulen in Baden-Württemberg mit ca. 100.000 Lehrkräften, Online-Erhebung 2008-2010, ausgefüllt von 54.066 Lehrkräften, davon 36% männlich

Vergleichsgruppe: COPSOQ- Datenbank über alle Berufe hinweg, 35.000 Beschäftigte, gewichtet



Quelle: <http://www.copsoq.de/>



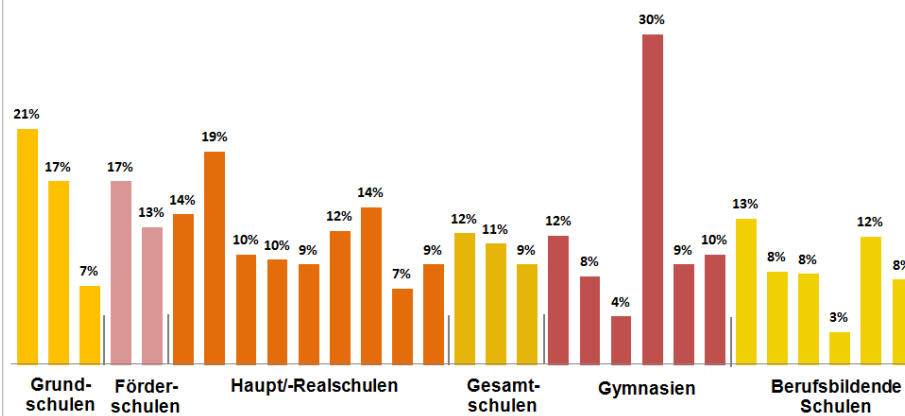
Lehrkräfte weisen vornehmlich psychische Beanspruchungen auf.

- Mehrzahl der Studien sprechen für ein hohes Risiko von Lehrkräften für psychische und psychosomatische Erkrankungen (Krause & Dorsewagen, 2011, Bauer et al., 2007).
- Einige Befunde sprechen dafür, dass Lehrkräfte im Vergleich zu anderen Berufen ein erhöhtes Burnout-Risiko aufweisen (Nübling et al., 2005, Lehr, 2011).
- *Aber:* Mehrzahl der Lehrkräfte beschreibt sich als gesund, leistungsfähig, zufrieden und motiviert.
 - Hohe Berufszufriedenheit, geringere Arbeitszufriedenheit
- mindestens 20 Prozent der Lehrkräfte weisen gravierende gesundheitliche Beanspruchungen auf (Krause & Dorsewagen, 2011) = dringender Handlungsbedarf bezüglich der Gesundheit (Bauer, 2009).



Die einzelne Schule macht einen Unterschied.

Anteil der Lehrkräfte, die ihren Gesundheitszustand als schlecht oder sehr schlecht einschätzen, 29 Schulen, N = 1282, befragt im Mai



Quelle: DAK Projekt



2. Was macht den Lehrerberuf belastend?



Die schönen und gesunden Seiten des Lehrerberufs

- mit unterschiedlichen Menschen arbeiten (Möglichkeiten der sozialen Interaktion)
- bilden und erziehen können (Wissens- und Wertevermittlung)
- abwechslungsreiche, interessante Tätigkeit, Interesse am Fach
- Handlungs- und Gestaltungsfreiheit
- hohes Anforderungsniveau
- täglich neue Herausforderungen, kreative Möglichkeiten
- Fortbildungsmöglichkeiten
- (relativ) freie Einteilung der Arbeitszeit außerhalb der Unterrichtsstunden, niedriger Anteil von (vertraglicher) Wochenend-, Feiertags- und Schichtarbeit
- Sicherheit des Arbeitsplatzes (eher für die verbeamteten Lehrkräfte)
- Dienort eher wohnortnah
- (relativ) gutes Gehalt und zusätzliche Leistungen
- niedrige physische Gefährdung
- ...

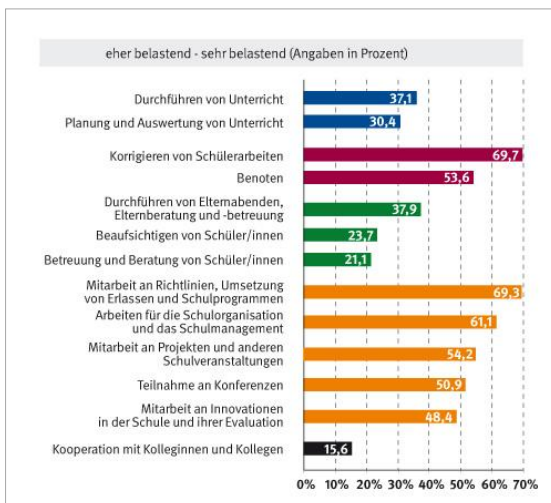


Determinanten von Belastungserleben und Gesundheitseinschränkungen





Was belastet Lehrkräfte? (N = 368, 8 Schulen, 2007, Schumacher, Nieskens & Sieland)



Entwicklungen aus Lehrersicht:

Elternzusammenarbeit (30%)
Pädagog/innen müssen immer mehr Aufgaben des Elternhauses übernehmen, der Umgang mit den Eltern wird schwieriger.

Unterrichten (50%. HRS 55%, GY 34%)
Unterrichten ist deutlich schwieriger geworden. Grund: Schülerverhalten wie fehlende Disziplin und Motivation, Respektlosigkeit, Missachtung von Regeln und mangelnde Konzentrationsfähigkeit oder allgemeine Erziehungsdefizite bei den Schüler/innen.

Fehlende Kompetenzen (50%)
Das Lehramtsstudium bereitet nur unzureichend auf die Praxis vor.

Allensbach-Studie 2012



Stressoren, die sich negativ auf die Gesundheit von Lehrkräften auswirken können

- Schwierige, verhaltensauffällige Schüler/innen, Disziplinprobleme, Anzahl der Unterrichtsstörungen, Gewalt
- Hohe Anzahl zu unterrichtender Klassen
- Hohes Arbeitspensum, quantitative Überforderung, häufige Übernahme von Zusatzämtern
- Hoher Lärmpegel und schlechte akustische Rahmenbedingungen
- Zwang, eigene Gefühle unterdrücken zu müssen (z. B. Ärger) und damit einhergehende emotionale Dissonanz
- Konflikte (im Kollegium, mit der Schulleitung, mit Eltern)
- Unsicherheit, fehlende Klarheit bei Aufgaben, widersprüchliche Ziele und Erwartungen, Rollenkonflikte
- Übernahme von Aufgaben, die nicht der Qualifikation entsprechen, hohes Ausmaß an administrativen Aufgaben und bürokratischen Zwängen
- Schlechte Raumsituation, fehlende Arbeitsplätze, fehlende Lehrmittel, schlechte Hygiene am Arbeitsplatz
- Überforderung durch Reformtempo und Anzahl angestrebter Veränderungen

Zusammenstellung aus Studien (Krause, Dorsemagen & Alexander, 2011)



3. Was können Lehrkräfte und Schulen tun?



Ansätze zur Förderung der Lehrgesundheit

Was tun?	Wie tun?
Personal entwickeln	Ressourcen und Kompetenzen der einzelnen Lehrkräfte stärken. Gesundheit und Dienstfähigkeit bereits belasteter Lehrkräfte wiederherstellen. Neues Personal gesundheitsförderlich begleiten.
Belastungen erkennen	Arbeitsplatz Schule gesundheitsförderlich verändern (individuelle und institutionelle Risikofaktoren vermeiden, beseitigen oder reduzieren).
Unterstützung suchen	Vorhandene Kompetenzen nutzen (z. B. Beratungslehrkräfte), Lehrkräfte durch externes Fachpersonal und Netzwerke entlasten und zusätzliche Ressourcen und Kompetenzen gewinnen.
Gesundheitsbrille aufsetzen	Bei allen Vorschlägen und Aktivitäten zur Schulentwicklung frühzeitig die Auswirkung auf Lehrkräfte und Gesundheit prüfen und bei der Umsetzung berücksichtigen. Motto: Mit Gesundheit gute Schule machen!
Projektitis vermeiden	Ausgangslage und Ressourcen der Schule berücksichtigen. Gesundheitsaktivitäten mit der Qualitätsanalyse und mit den IQES-Ergebnissen verknüpfen.
Kritisch sein	Schul- und bildungspolitische Diskussionen und Entscheidungen auf ihren gesundheitsfördernden Charakter hin prüfen. Möglichkeiten ausschöpfen, auch „Verordnetes“ unter Beachtung der Gesundheit umzusetzen.



Was zeichnet gesunde Lehrkräfte aus?

Realistische Ansprüche/Ziele, flexible Zielbindung

Freude am Möglichen statt Verzweiflung wegen des Unmöglichen

Selbstwirksamkeit

(Miss-) Erfolgsverarbeitung, verlieren können

Selbstakzeptanz, Selbstsicherheit, Ich-Stärke, Emotionsregulation

Soziales Netz, wechselseitig Würdigen und Herausfordern, kollegiale Unterstützung

Genussfähigkeit, Ausgeglichenheit, Dankbarkeit

Distanzierungsfähigkeit, Ausgleich durch außerschulisches Engagement

Stressbewältigung und Humor: Entkatastrophisieren können

Erholungsfähigkeit, günstige Stimm- und Sprechtechniken



Gesunde Pädagog/innen sind gute Pädagog/innen – und umgekehrt.

Erste Studien belegen, dass gesunde Pädagog/innen besser unterrichten.

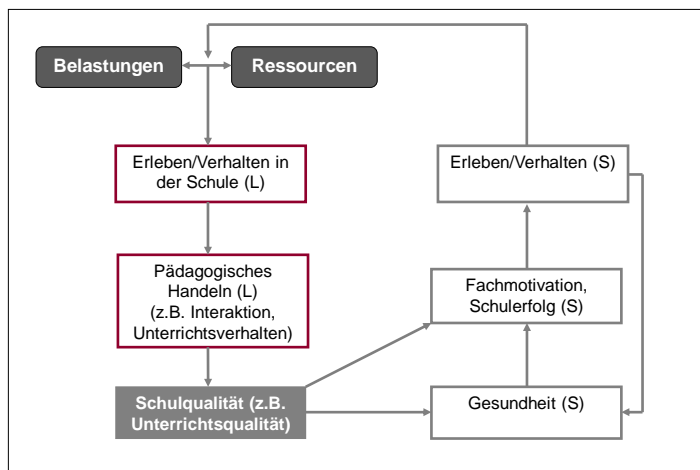
- Ressourcen wie LehrerSelbstwirksamkeit, Achtsamkeit und Ungewissheitstoleranz haben einen bedeutenden Effekt auf die Unterrichtsgestaltung (Dauber & Döring-Seipel 2010).
- Lehrkräfte mit diesen Ressourcen können „offene“ Unterrichtssituationen zulassen und bewältigen und lassen die Schüler/innen eher selbstständig arbeiten = salutogene (gesundheitsförderliche) Unterrichtsentwicklung.
- Lehrkräfte mit ungünstigem arbeitsbezogenem Erleben und Verhalten (Burnout-gefährdung) werden seitens der Schüler/innen hinsichtlich des Unterrichtsgeschehens als weniger gerecht beurteilt.
- Die Schüler/innen bescheinigen Lehrkräften mit Risikomuster im Vergleich zu Lehrkräften des Gesundheitstyps ein unangemessen hohes Interaktionstempo, ein geringeres Engagement sowie eine geringere Orientierung an den Bedürfnissen der Lernenden (Klusmann et al., 2006).



Zusammenwirken von pädagogischem Handeln, Schulqualität und Gesundheit

Lehrkräfte, die gesund sind und über ausreichend personale Ressourcen verfügen, können auch ihre beruflichen Anforderungen besser bewältigen, was sich positiv auf die Unterrichts- und somit die gesamte Schulqualität auswirkt.

L: Lehrkraft
S: Schüler



Dadaczynski, 2012



Was zeichnet gute gesunde Schulen aus?





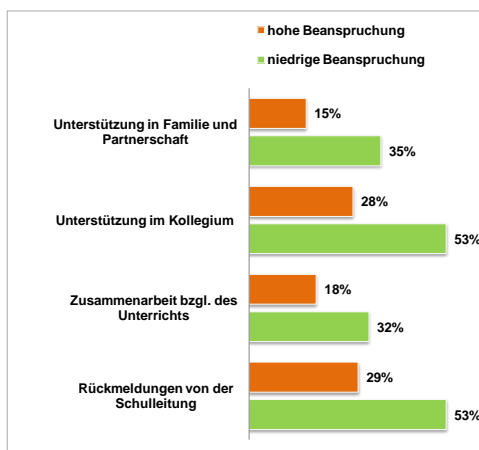
Soziale Einbindung und gesundheitliche Beanspruchung

Im Kern zeichnet sich eine gute gesunde Schule durch die Qualität des sozialen Miteinanders, durch das Erleben von sozialer Unterstützung und Gemeinschaft aus. Dies ist der Nährboden von Engagement und kollektiver Anstrengung.

Beispiel-Items für die Erfassung der Beanspruchung:

- Es fällt mir schwer, nach dem Unterricht abzuschalten.
- Wenn ich müde vom Unterricht nach Hause komme, finde ich durch nichts Erholung.

Irritationsskala (Mohr, Rigotti & Müller, 2005)
N = 1282 Lehrkräfte aus 29 Schulen



Quelle: DAK Projekt



Erstes Fazit

- Förderung der Lehrgesundheit fördert das Kerngeschäft von Schule: Bildung und Erziehung.
- Lehrgesundheit rückt an zentrale Stelle zur Förderung der Qualität von Schule.
- Lehrgesundheit ist hier keine Privatsache der Lehrkräfte, auch keine „Bürde“, mit der Schule sich auch noch auseinandersetzen soll.
- Lehrgesundheit ist Motor, Katalysator, „Erleichterer“ der Schulentwicklung.
- „Mit Gesundheit gute Schule entwickeln“ – „Mit Lehrgesundheit gute Schule entwickeln“.



4. *Wie kommen wir auf den Weg zur Lehrgesundheit?*



Lessons learned

Startbedingungen prüfen

- **Sozialkapital der Schule:** Intensität und Qualität der kollegialen Zusammenarbeit? Kollektiv?
- **Schulleitung:** Offen für Neues? Mitarbeiterorientiert?
- **Ressourcen:** Zeit? Effizientes Projektmanagement? Unterstützung durch Kolleg/innen und Schulleitung?
- **Veränderungsbereitschaft im Kollegium:** Problembewusstsein? Bereitschaft zur Mitwirkung? Erfolgszuversicht?

Prozess gestalten

- **Sensibilisierung:** Problembewusstsein wecken, Defizite aufzeigen
- **Themenwahl:** wichtige und dringende Themen bearbeiten
- **Kommunikation + Mitgestaltung:** Ziele verdeutlichen, über Arbeit und Erfolge berichten, zur Mitgestaltung und Mitarbeit motivieren
- **Würdigung:** Engagement würdigen, Erfolge feiern
- **Unterstützung durch Schulleitung:** Thema hohen Stellenwert zubilligen, Thema fördern



Praxisbeispiel „Konferenzen effizient durchführen“

Regionalschule mit Integration von Schüler/innen mit sonderpäd. Förderbedarf

"Der Ansatz auf einen Blick"

Ziele

- effektive Konferenzgestaltung mit z.B. einer Themenauswahl und –reihenfolge, einer Zeiteinhaltung und geleiteter Diskussionskultur
- Reduzierung der Dauer und Anzahl an Konferenzen

Beteiligte: Schulleitung und Lehrkräfte

1. Zeitaufwand



2. Finanzbedarf



3. Intensität der Beteiligung



4. Bedarf an Unterstützung



5. Einordnung des Ansatzes



Maßnahmen

Entwurf eines Konzeptpapier mit „Grundsätzen zur Planung und Durchführung von Konferenzen und Versammlungen“. Das Konzeptpapier wurde an alle ausgegeben und abgestimmt.

Erfolgsfaktoren

- Besonders gut gelungen ist eine sachliche und detaillierte Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen vor, während und nach einer Konferenz.
- Als besonders günstig erwies sich auch die Mitarbeit des Schulleiters in der Projektgruppe, da dieser wertvolle Anregungen und Hinweise für die Konzeptentwicklung geben konnte.

Stolpersteine

Konferenzgestaltung = Kompetenzbereich der Schulleitung, Absprache zur Beteiligung von Lehrkräften notwendig..

Quelle: <http://www.gemeinsam-gesunde-schule-entwickeln.de/>



Praxisbeispiel „Konferenzen effizient durchführen“

Fazit aus Sicht der Schule

Wir sind zufrieden mit unserer Arbeit, aber auch hier gilt: Die Arbeit an einer adäquaten Konferenzkultur ist ein fortlaufender Prozess, der vielleicht nie vollständig abgeschlossen ist. Die Qualitätsentwicklung geht weiter.

Anmerkungen aus Sicht der wissenschaftlichen Schulbegleitung

Für die Entwicklung eines solchen Konzepts braucht es eine offene Schulkultur. Wichtig ist, dass genügend Gesprächsoptionen für alle Beteiligten geboten werden, so dass möglicherweise angestauter Frust über vergangene Konferenzen abgelassen werden kann, bevor das neue Konzept eingeführt wird. ... Eine neue Konferenzkultur ist noch nicht mit der Absegnung neuer Regeln und Richtlinien etabliert. Daher sollte in zeitlich festgelegten Abständen der aktuelle Stand der Umsetzung überprüft werden: Werden die Regeln und Richtlinien nach wie vor eingehalten? Was muss getan werden, um hier nachzusteuern?

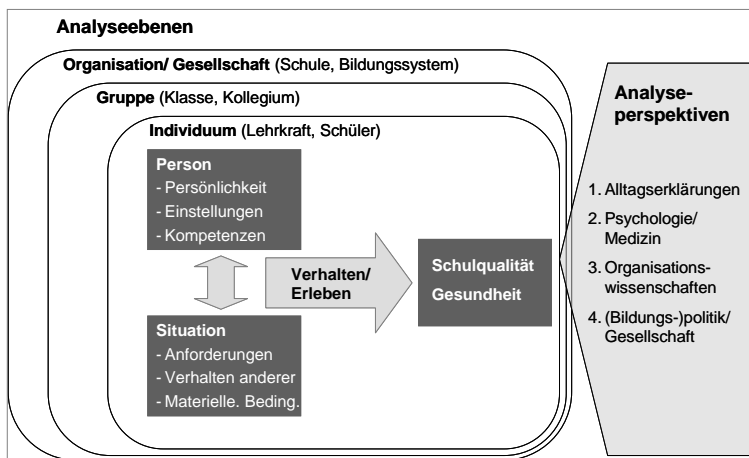
Bei allem Änderungswillen sollte bedacht werden, dass ein neues Verhalten auch erst erlernt werden muss. „Rückfälle“ in alte Verhaltensmuster sollten daher als zum Prozess dazugehörig betrachtet und dennoch an der Umsetzung der gesteckten Ziele weiter gearbeitet werden.

Für die laufende Anpassung des Konzeptes an die sich verändernden Bedürfnisse braucht es ein oder mehrere Verantwortliche. ...



Den Schulalltag mit der Lehrgesundheitsbrille betrachten

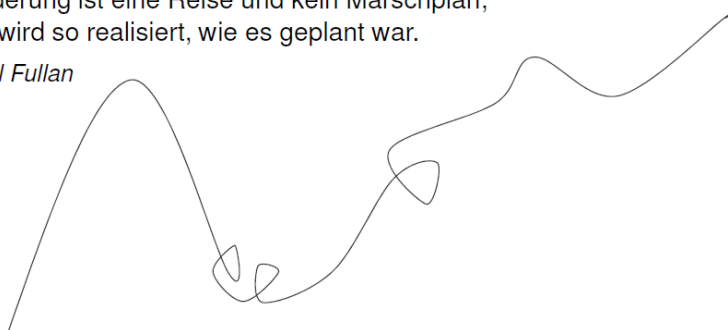
Szenario: Der sorgfältig geplante Unterricht läuft nicht, die Klasse verweigert die Unterrichtsbeteiligung, die vorgesehenen didaktisch-methodischen Schritte funktionieren nicht beziehungsweise können gar nicht umgesetzt werden. Die Stunde droht hoffnungslos zu scheitern.



Zum Abschluss

Veränderung ist eine Reise und kein Marschplan;
nichts wird so realisiert, wie es geplant war.

Michael Fullan



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

