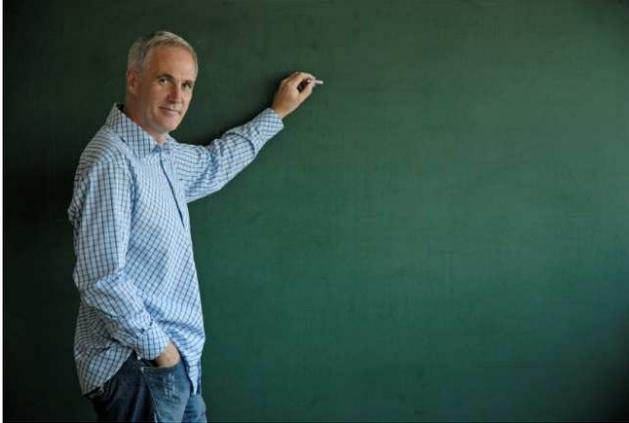




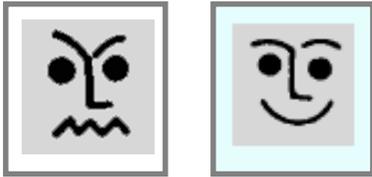
LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



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 Mimwürfel 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?

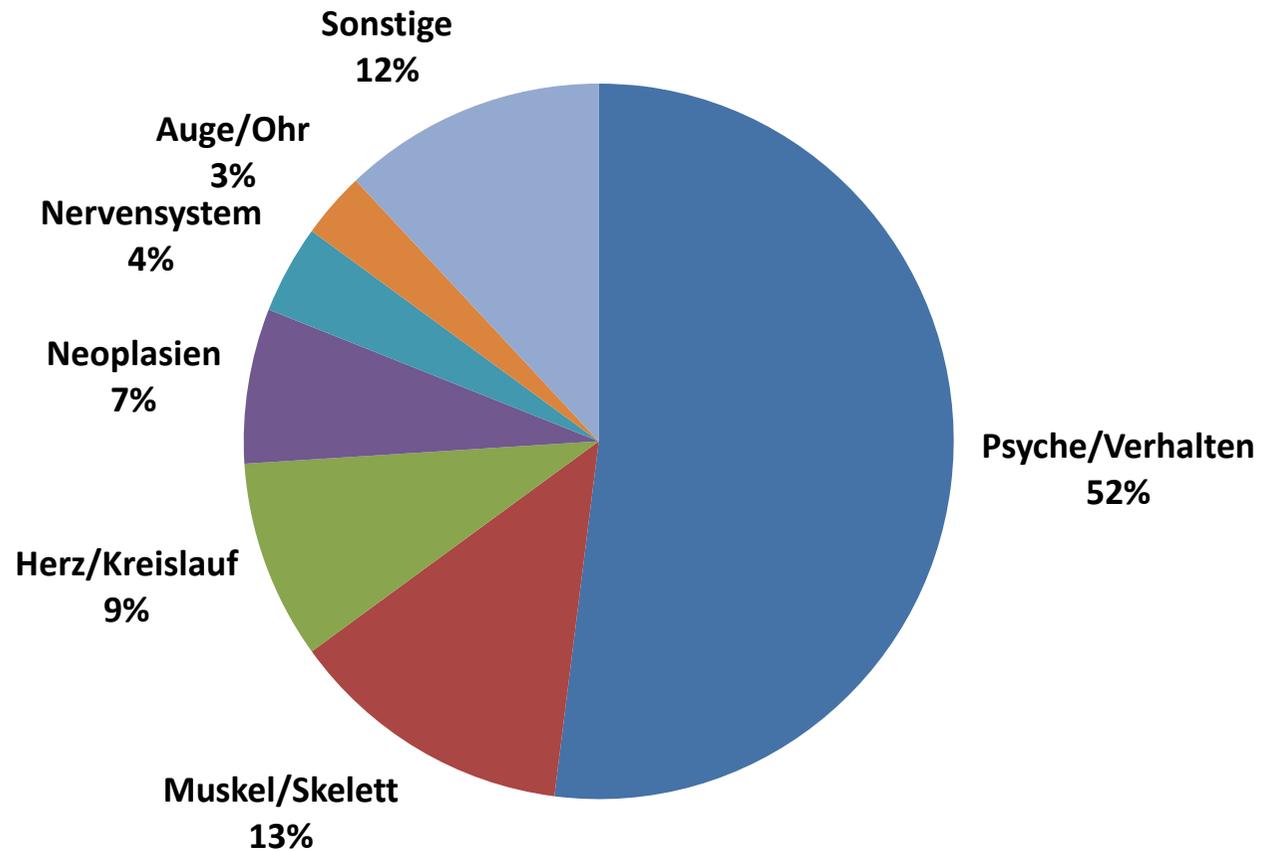
Psychisch gesund ist eine Lehrperson, der es im Alltag gelingt, sich engagiert und doch entspannt den Anforderungen zu stellen, die über eine positive Einstellung zu sich selbst und zu den eigenen Wirkungsmöglichkeiten verfügt, die Ziele hat und verfolgt, in ihrem Tun Sinn erfahren kann und sich sozial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

Dienstunfähigkeit von Lehrkräften: Hauptdiagnosen
(5.548 ärztliche DU-Gutachten, Bayern 1996-1999)

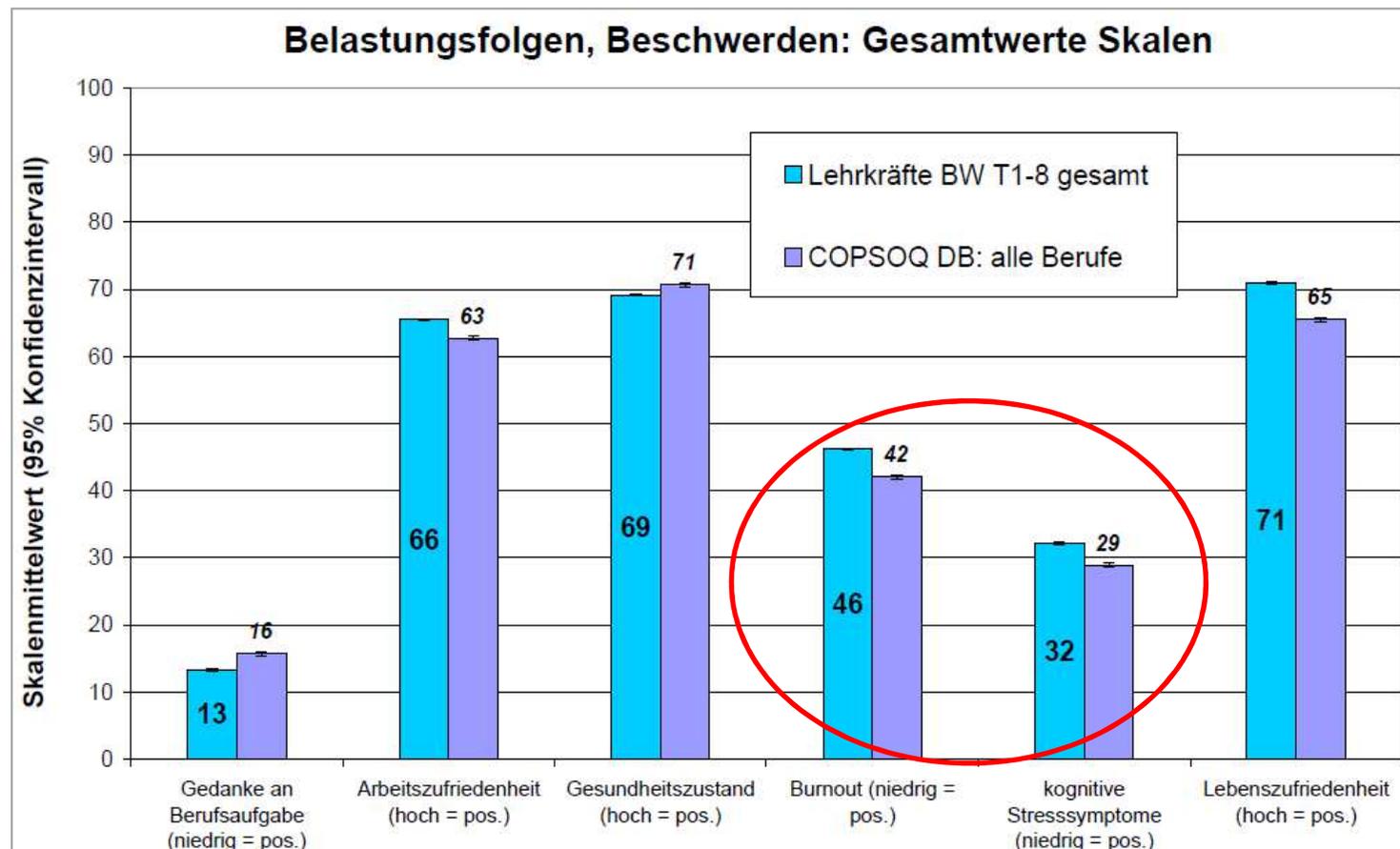




Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit (COPSOQ)

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



Kognitive Stress-symptome:
Konzentrationsprobleme, Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen, sich zu erinnern und klar zu denken (in den letzten 4 Wochen)



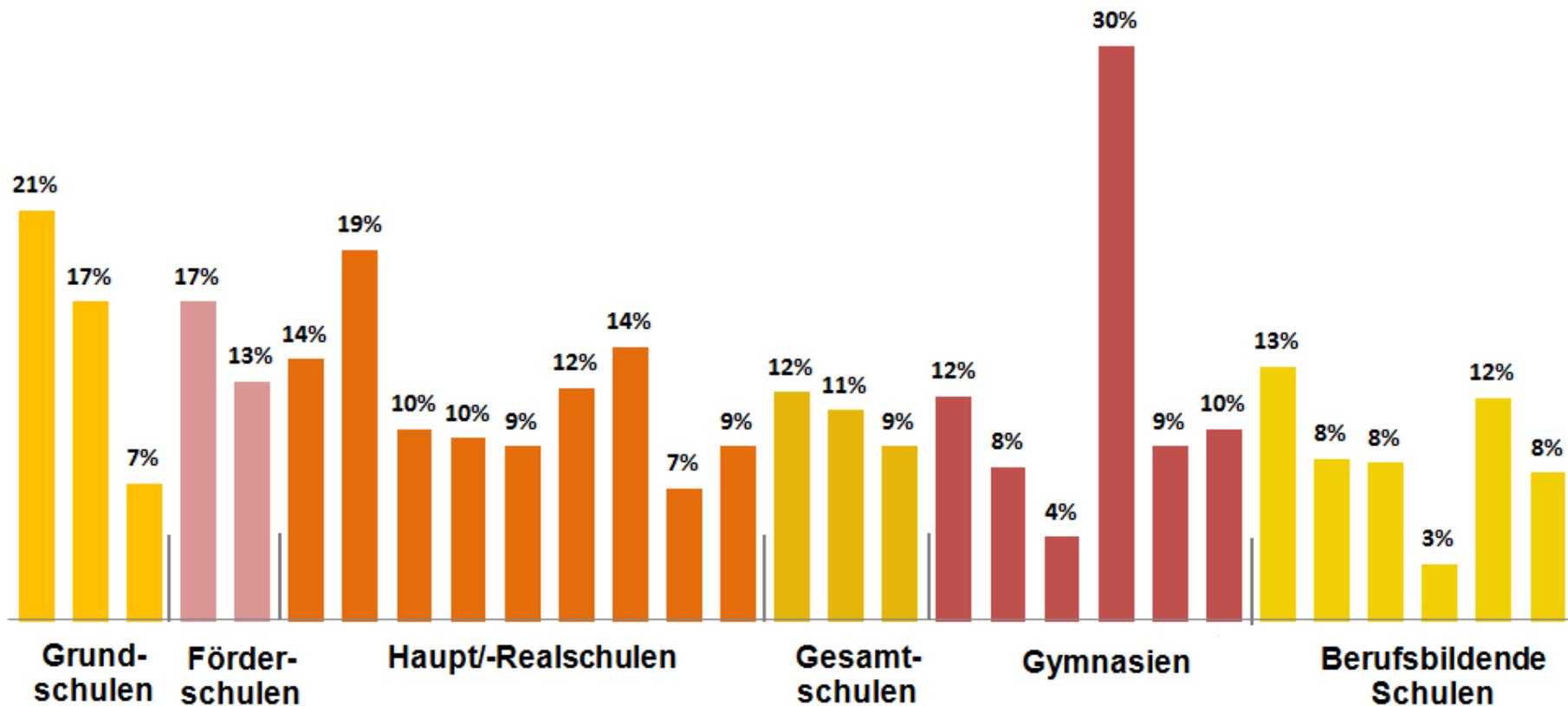
Lehrkräfte weisen vornehmlich psychische Beanspruchungen auf.

- Mehrzahl der Studien sprechen für ein hohes Risiko von Lehrkräften für psychische und psychosomatische Erkrankungen (Krause & Dorsemagen, 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 & Dorsemagen, 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





2. Was macht den Lehrerberuf belastend?

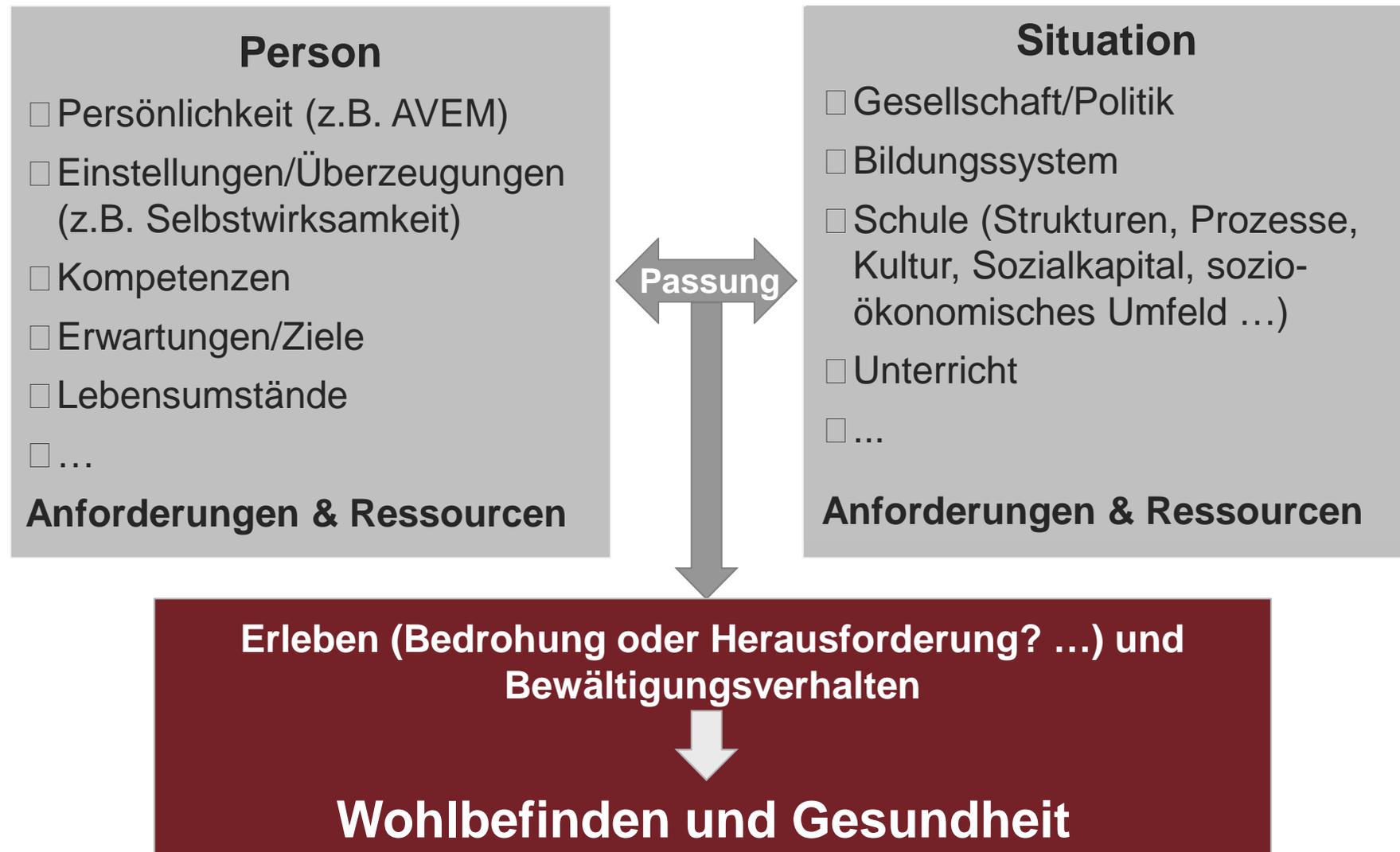


Die schönen und gesunden Seiten des Lehrerberufs

- mit unterschiedlichen Menschen zusammenarbeiten – Inspiration durch den Kontakt zu jungen Menschen
- 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
- ...

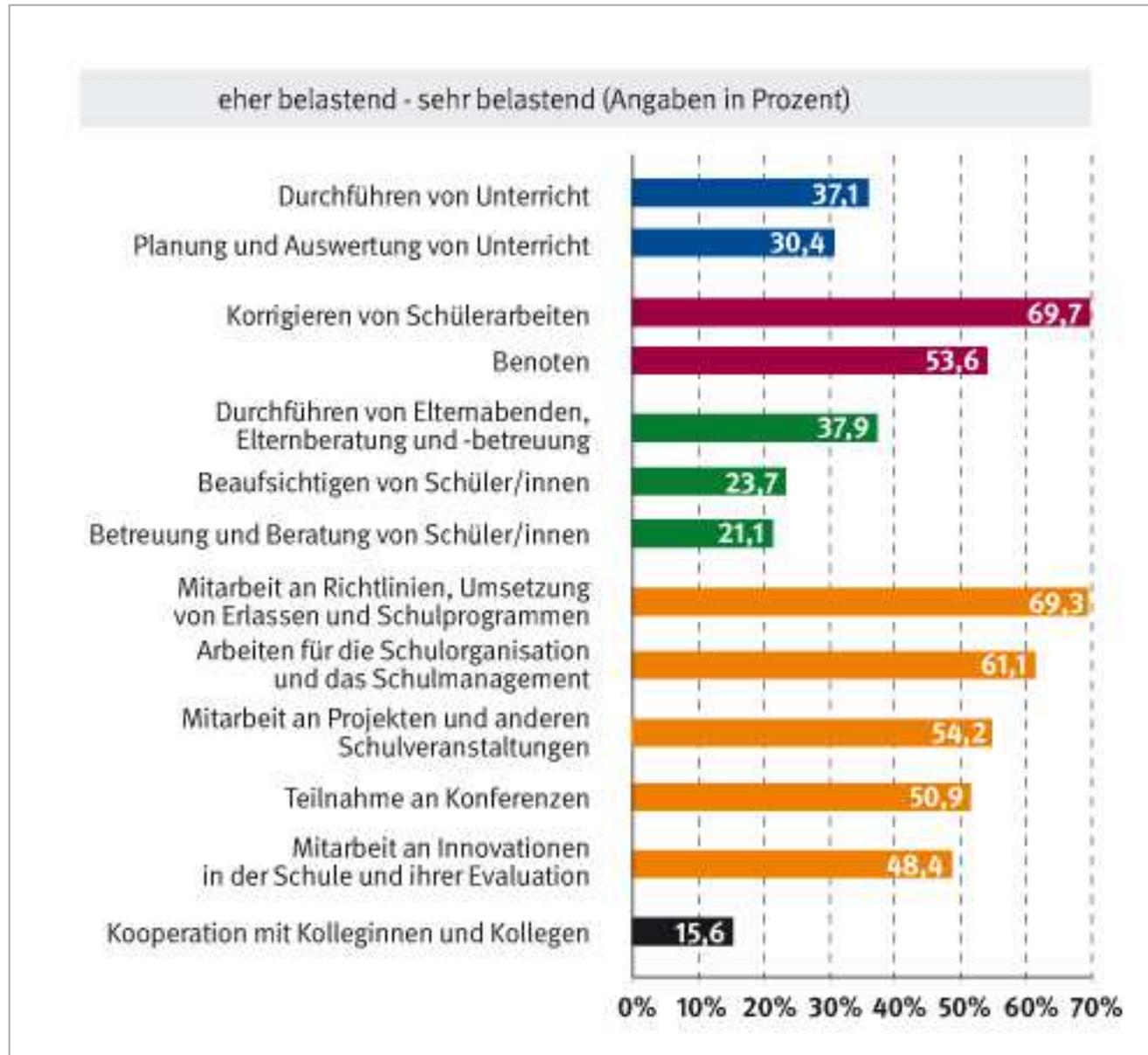


Determinanten von Belastungserleben und Gesundheitseinschränkungen





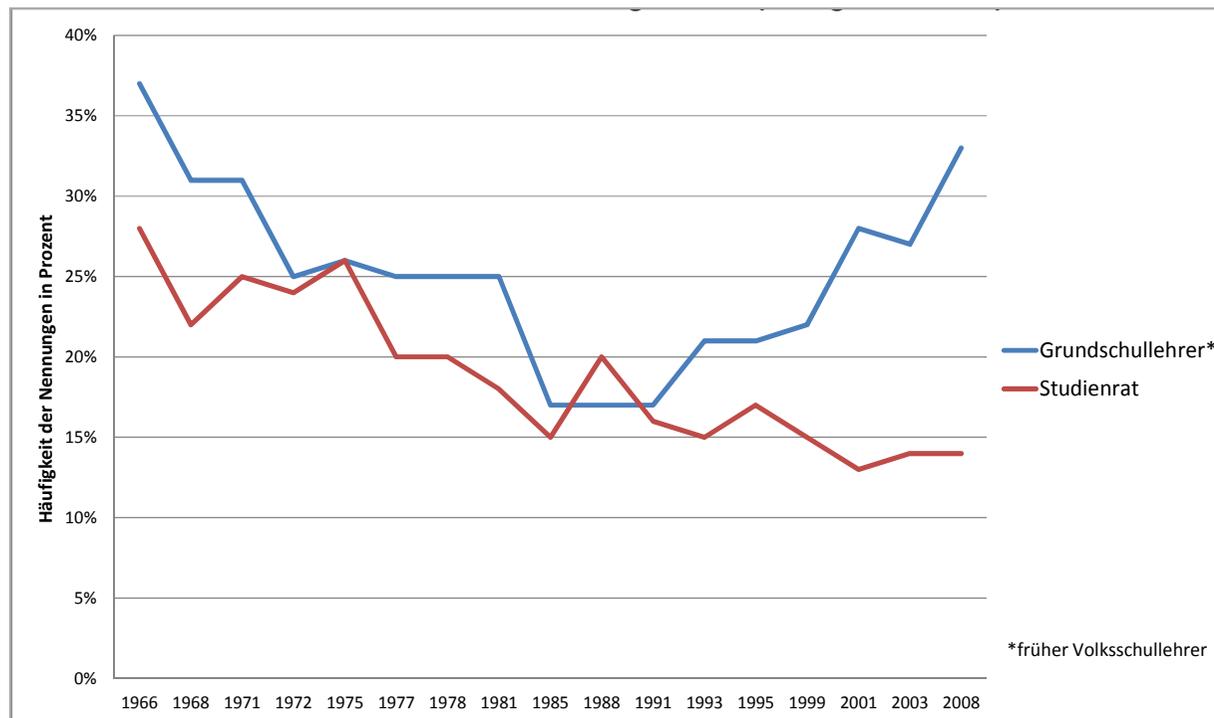
Was belastet Lehrkräfte? (N = 368, 8 Schulen, 2007, Schumacher, Nieskens & Sieland)





Große Erwartungen – wenig Anerkennung ...? Das Bild des Lehrerberufs in der Öffentlichkeit

- Lehrer nehmen ein negatives Image ihres Berufsstands in der Öffentlichkeit wahr => subjektiver Belastungsfaktor
- In der veröffentlichten Meinung findet sich ein negativ gefärbtes Lehrerbild: keine ausreichenden Fähigkeiten und Kenntnisse, zu wenig engagiert, sind häufig krank, jammern viel
- Der Beruf und seine Anforderungen hingegen erfahren Anerkennung => hohe individuelle und gesellschaftliche Verantwortung, schwierig



„Nennen Sie bitte die fünf Berufe, die Sie am meisten schätzen, vor denen Sie am meisten Achtung haben.“

Vorlage einer Liste, Allensbacher Berufsprestige-Skala



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



3. Was können Lehrkräfte und Schulen tun?



Ansätze zur Förderung der Lehrergesundheit

Was tun?	Wie tun?
Personal entwickeln	Ressourcen und Kompetenzen der 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.
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 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 und Achtsamkeit

(Miss-) Erfolgsverarbeitung, verlieren können

Selbstakzeptanz, Selbstsicherheit, Ich-Stärke, Emotionsregulation

Soziales Netz, wechselseitig Wüldigen und Herausfordern,

Aktuelle Studie (N = 600 Lehrkräfte und Referendare aus Lüneburg):
Jede vierte Lehrkraft musste bereits wegen Problemen mit der Stimme Unterricht ausfallen lassen; jede zehnte hat aus diesem Grund schon mehrfach gefehlt. Gut 60 Prozent der Befragten empfinden es zumindest zeitweise als anstrengend, vor einer Klasse zu sprechen; viele von ihnen klagen über sporadische Heiserkeit oder gar Schmerzen. Und nur ein Drittel hatte bereits eine sprecherzieherische Ausbildung.



Beispiele für ein gelingendes Selbstmanagement

(aus: Kretschmann, 2001)

Die Belastungen eines Schultages verringern – vor und nach dem Schultag			
Vorschläge	Das mache/ versuche ich schon	Damit kann ich mich nicht anfreunden	Ja, das will ich ausprobieren
Ich lege alles, was ich am kommenden Arbeitstag benötige, zurecht (auch Schlüssel, Papiere, Uhr...)			
Ich führe vor der Arbeit eine Entspannungsübung durch.			
Ich nehme mir Rückzugspausen im Schulalltag.			
Die Belastungen eines Schulalltags verringern – nach der Schule			
Ich komme bewusst zu Hause an und regeneriere mich kurz mit einem Getränk, Zeitungslesen...			
Ich ziehe mich für die „Schulzeit“ und „Freizeit“ um.			
Ich schreibe am Ende des Tages auf, was ich getan habe (Tagebuch).			
Ich erörtere schwierige Probleme mit anderen.			
Wenn es abends nicht gelingt, die gedankliche Beschäftigung mit der Arbeit abklingen zu lassen, wird der Stress mit ins Bett genommen (Hillert & Lehr, 2012).			
Ich lasse meinen Tag mit einer angenehmen Tätigkeit ausklingen.			



Was hält uns gesund? Kohärenzgefühl als zentraler Bestandteil der Theorie der Salutogenese

Änderungspotential von Lehrpersonen	
Verstehbarkeit	<ul style="list-style-type: none">■ Transparenz in Verantwortungsregelungen/ Entscheidungen■ Informationsfluss fördern■ Aufgabenklarheit■ Verständliche Erklärungen
Bewältigbarkeit	<ul style="list-style-type: none">■ Passung von Aufgabe und Person■ Selbstwert fördern durch Anerkennung und Rückmeldung■ Individuelle Stärken und Schwächen berücksichtigen■ Optimale Arbeits- und Organisationsstrukturen schaffen■ Kooperationsgelegenheiten ermöglichen■ Materialaustausch fördern
Bedeutsamkeit	<ul style="list-style-type: none">■ Zielorientiert handeln■ Vermittlung von Visionen■ Gemeinsame Zielsetzung■ Handlungen erläutern/ Zielklarheit



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

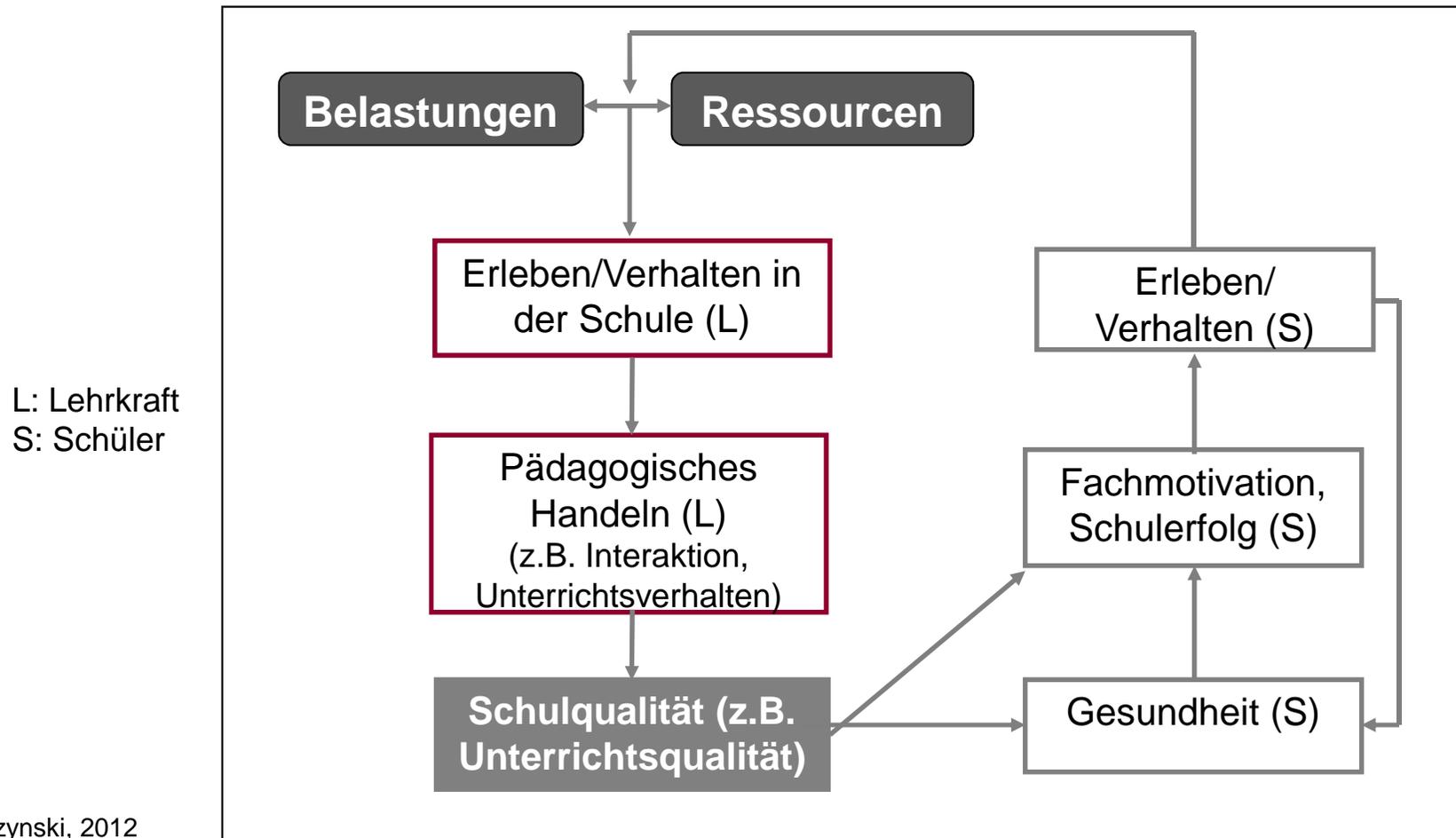
Erste Studien belegen, dass gesunde Pädagog/innen besser unterrichten.

- 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 (Burnoutgefährdung) werden seitens der Schüler/innen hinsichtlich des Unterrichtsgeschehens als weniger gerecht beurteilt.
- Die Schüler/innen bescheinigen Lehrkräften mit Risikomuster (Überengagement bei zunehmender Beeinträchtigung, depressive Tendenzen) 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.





Was zeichnet gute gesunde Schulen aus?

Schulleitung

- Mitarbeiterorientierter Führungsstil: transparent, wertschätzend, partizipativ mit klaren Zielsetzungen
- Aufgeschlossenheit für Neues, Personalentwicklung
- soziale Orientierung
- achtet auf ihre eigene Gesundheit

Ziele und Werte

- Vision einer guten gesunden Schule
- gemeinsame Werte und Regeln
- klare Zuständigkeiten
- Identifikation mit der Schule
- Partizipation und Innovation
- Fortbildungskultur
- ...

Arbeitsorganisation

- ausreichende Präsenzzeit, Informationsfluss
- effizientes Management, belastungsgerechte Stundenpläne
- unterstützende und effiziente Konferenzkultur
- fachliche Unterstützungssysteme (extern)
- Erholungspausen, Ruhe-, Arbeitsräume
- gesundes Lehrerzimmer, gesunde Ernährung
- ...

Kollegium

- fachliche Unterstützung: Unterrichtskonzepte abstimmen, Projektarbeit, Teamarbeit
- offene Kommunikation, Vertrauen, gemeinsam feiern
- Feedbackkultur, kollegiale Beratung
- Zusammenhalt auch in schwierigen Situationen
- ...

Lehrergesundheit und Schulqualität



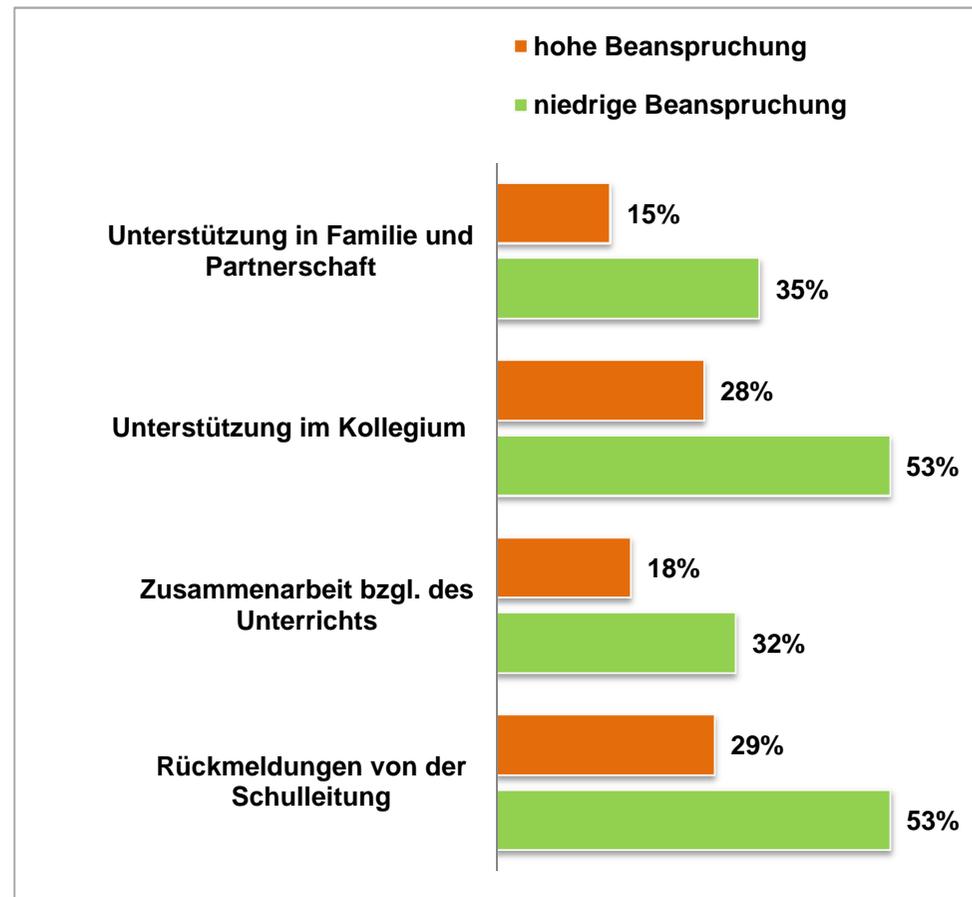
Soziale Einbindung und gesundheitliche Beanspruchung

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





Erstes Fazit

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



4. Wie kommen wir auf den Weg zur Lehrergesundheit?



Gesundheitsthemen bearbeiten – Beispiele aus einem Projekt

Voraussetzungen und Bedingungen	Merkmale und Prozesse		Ergebnisse und Wirkungen
Räumliche Bedingungen und Ausstattung (z. B. Umgestaltung des Lehrerzimmers, Ruheraum)	Schulkultur (z. B. Umgang mit herausforderndem Schülerverhalten, Regeln einhalten, WIR sind unsere Schule)	Ziele und Zusammenarbeit (z. B. Leitbildentwicklung)	Gesundheit und Wohlbefinden
Arbeitsbedingungen (z. B. Verlängerung der Pausenzeiten, Optimierung des Konzepts Blockunterricht)	Anerkennung und Unterstützung (z. B. Teamstrukturen, Personalentwicklungsgespräche)	Schulführung (z. B. virtuelles Lehrerzimmer/Informationsmanagement, Konferenzen effizient durchführen)	Zufriedenheit und Schulqualität
Internes und externes Fachpersonal	Einbindung der Eltern (Projekt Infomappe für Eltern, gemeinsame Veranstaltungen)	Gesundheitsverhalten (z. B. Aktionstag gesunde Schule, Lehrerergesundheitstag, Kompetenzcoaching für Schüler)	



Praxisbeispiel „Konferenzen effizient durchführen“

Regionalschule mit Integration von Schüler/innen mit sonderpäd. Förderbedarf

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

Maßnahmen

Entwurf und Abstimmung eines Konzeptpapier mit „Grundsätzen zur Planung und Durchführung von Konferenzen und Versammlungen“.

Erfolgsfaktoren

- sachliche und detaillierte Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen vor, während und nach einer Konferenz.
- Mitarbeit des Schulleiters in der Projektgruppe, da dieser wertvolle Anregungen und Hinweise für die Konzeptentwicklung geben konnte.

"Der Ansatz auf einen Blick"

1. Zeitaufwand



2. Finanzbedarf



3. Intensität der Beteiligung



4. Bedarf an Unterstützung



5. Einordnung des Ansatzes





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?

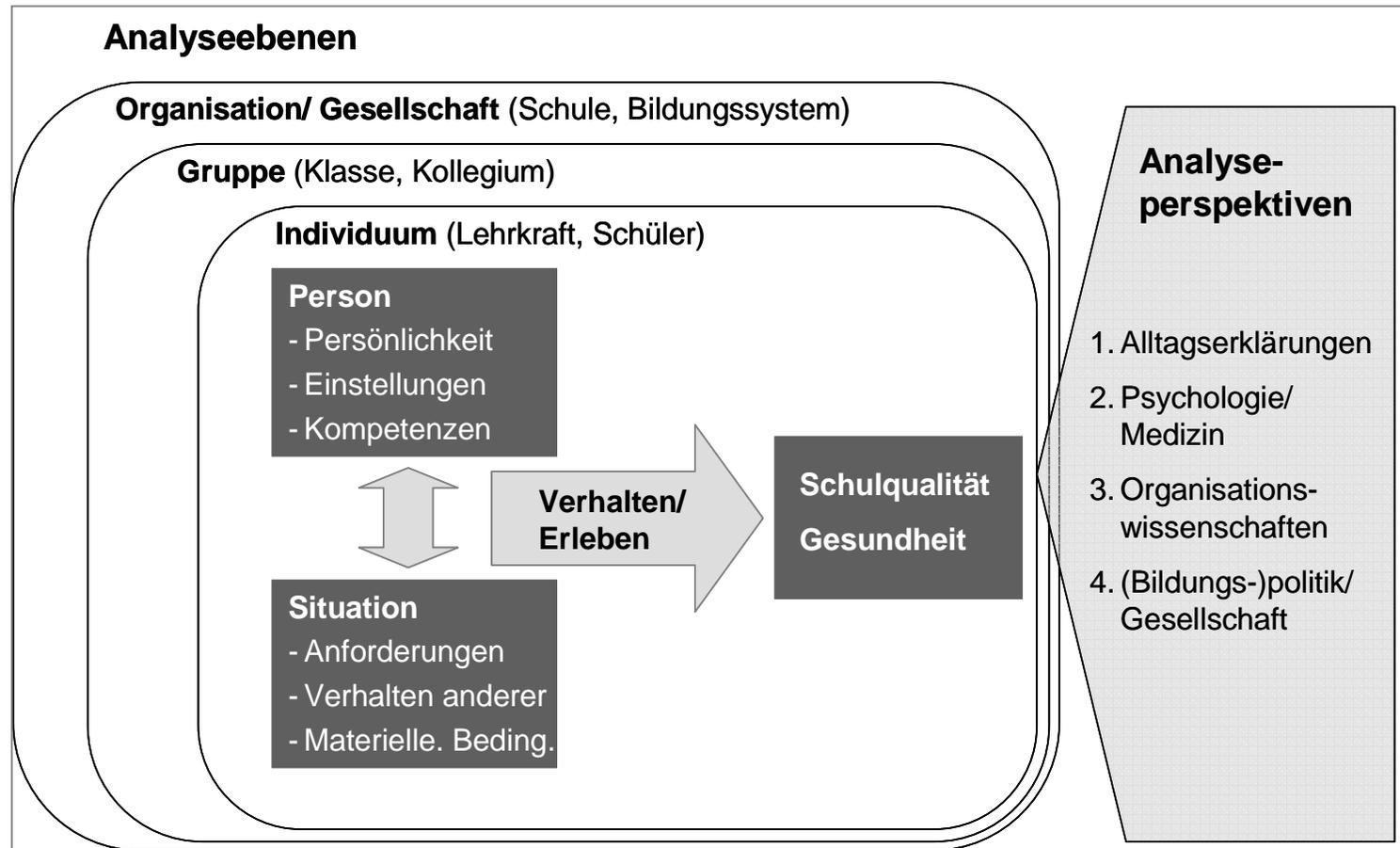
Bei allem Änderungswillen sollte bedacht werden, dass ein neues Verhalten auch erst erlernt werden muss. „Rückfälle“ in alte Verhaltensmuster sollten daher als zum Prozess dazugehörig betrachtet und dennoch an der Umsetzung der gesteckten Ziele weiter gearbeitet werden.

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



Den Schulalltag mit der Lehrergesundheitsbrille 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.





Lessons learned

Startbedingungen prüfen

- Sozialkapital der Schule:** Intensität und Qualität der kollegialen Zusammenarbeit?
- 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

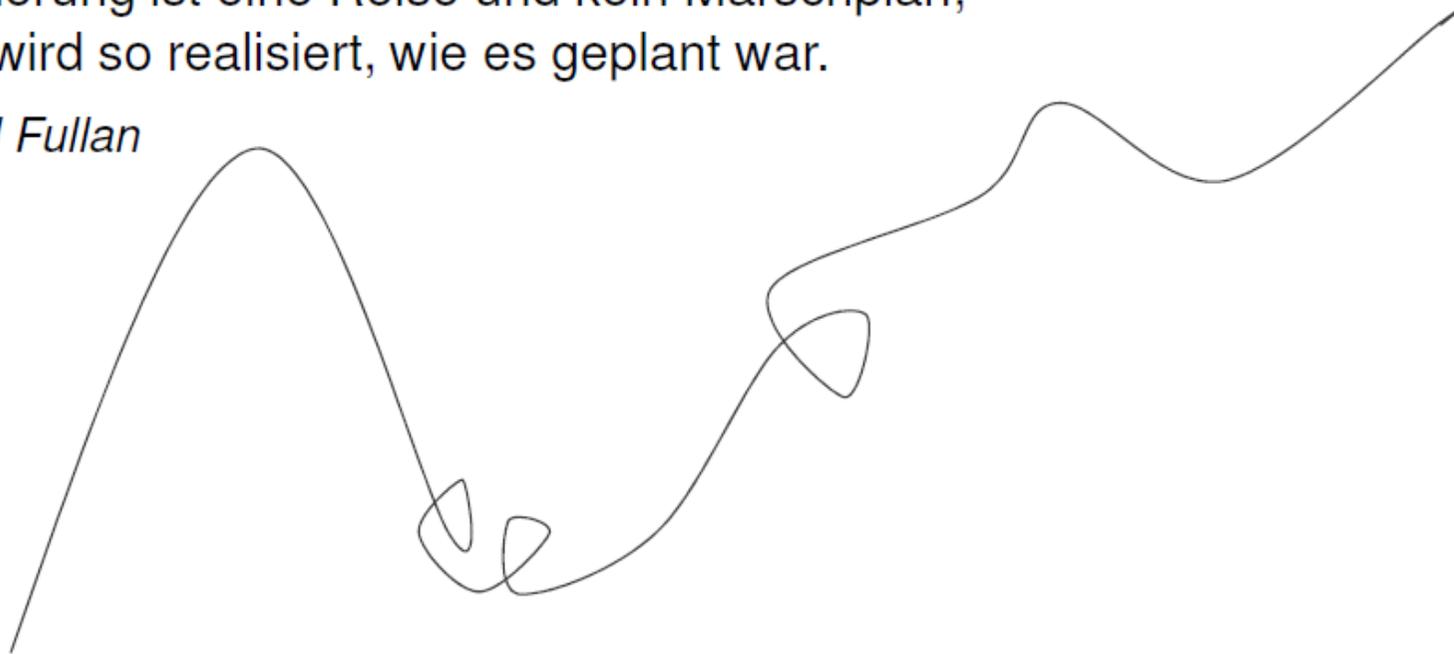
- Sensibilisierung:** Problembewusstsein wecken, Defizite aufzeigen
- Themenwahl:** wichtige und dringende Themen bearbeiten
- Kommunikation + Mitgestaltung:** Ziele verdeutlichen, über Arbeit und Erfolge berichten, zur Mitgestaltung und Mitarbeit motivieren
- Würdigung:** Engagement würdigen, Erfolge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



Zum Abschluss

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

Michael Fullan



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mehr Informationen, Übungen und Arbeitshilfen unter
www.handbuch-lehrergesundheit.de

Praxisbeispiele unter www.gemeinsam-gesunde-schule-entwickeln.de/

