

Psychische Belastungen im Lehrberuf - Individuelle, kollegiale und organisationale Ansätze zur Prävention

Thomas Rigotti

Agenda

- **Wie steht es um die Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern?**
- **Was „stresst“ Sie?**
- **Psychische Belastungen**
- **Wie entsteht Stress?**
- **Präventionsansätze**
 - **Individuell**
 - **Kollegial**
 - **Organisational**



ZENTRUM FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

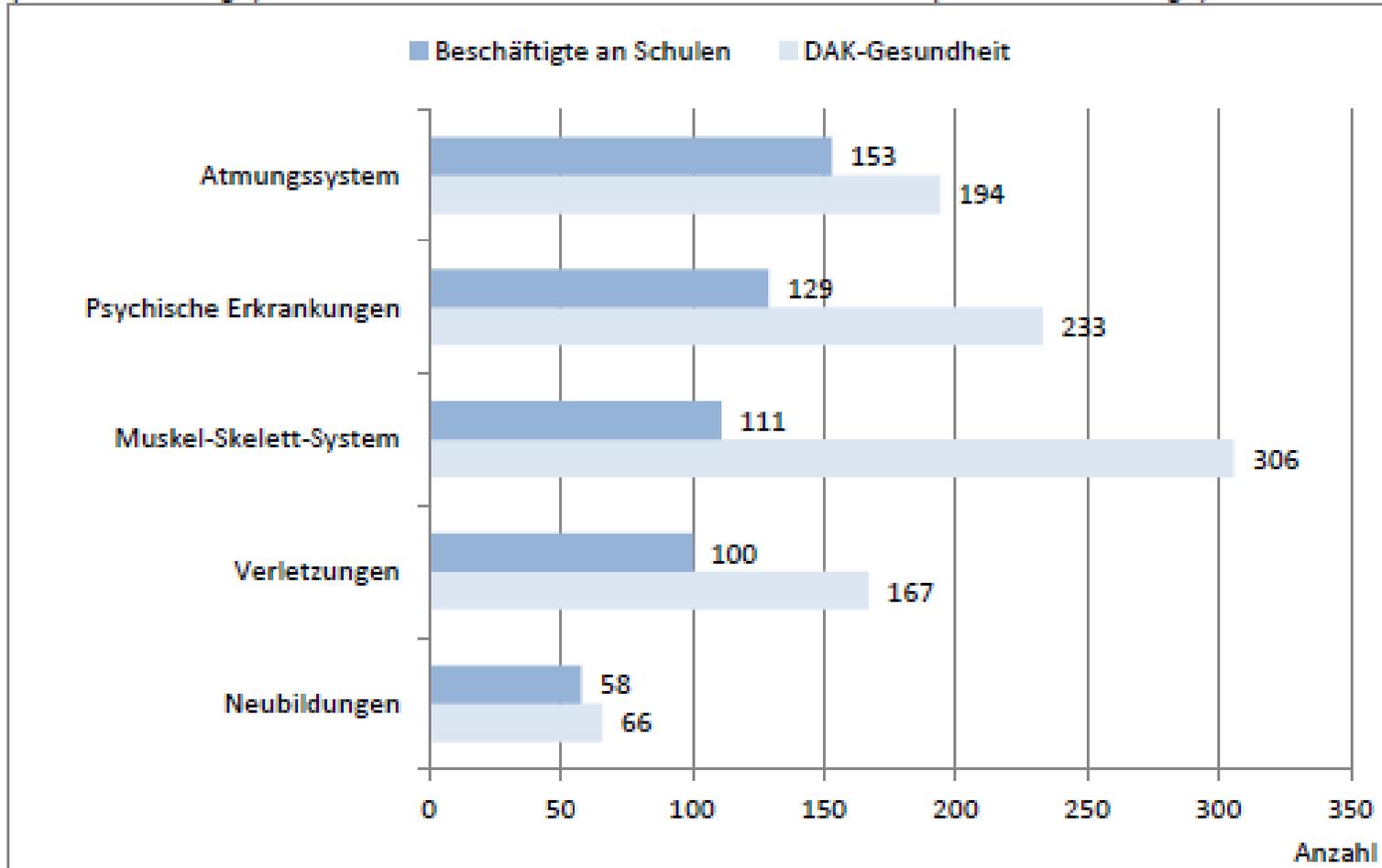
HERBSTSEMINAR
„Schule & Gesundheit“

03. + 04. November 2017 und
12. + 13. Januar 2018

JG|U UNIVERSITÄTSmedizin.
MAINZ
JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ JG|U

Krankentage nach Krankheitsarten

Abbildung 34 - Vergleich der Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versichertenjahre nach den wichtigsten Krankheitsarten zwischen den bei der DAK-Gesundheit versicherten Beschäftigten an Schulen (n = 788 AU-Tage) und allen bei der DAK-Gesundheit Versicherten (n = 1.395 AU-Tage) im Jahr 2014



Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern

Positive Entwicklungen, aber auch Verbesserungspotential

- Weniger Arbeitsunfähigkeitsfälle und –tage im Vergleich zu Gesamtversicherten (fast die Hälfte)
- Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit gehen zurück
- Lehrkräfte beschreiben sich selbst in ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit recht positiv und geben an, den Anforderungen gerecht zu werden; sie erleben Ihre Arbeit als abwechslungsreich
- Gewünscht werden teilweise mehr Rückmeldungen über das Ergebnis der Arbeit und mehr Fortbildungsmöglichkeiten

Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern

Positive Entwicklungen, aber auch Verbesserungspotential

- Aber immerhin 25% bewerten ihre Arbeitsbedingungen insgesamt als nicht zufriedenstellend oder sogar schlecht
- Mehr als die Hälfte berichtet von Erschöpfungszuständen, etwa ein Drittel von Schlafstörungen
- Präsentismus ist mit mehr als 56% ein Problem
- Auf Organisationsebene in sehr großen Teilen keine systematischen Strukturen zur betrieblichen Gesundheitsförderung

Kartenabfrage

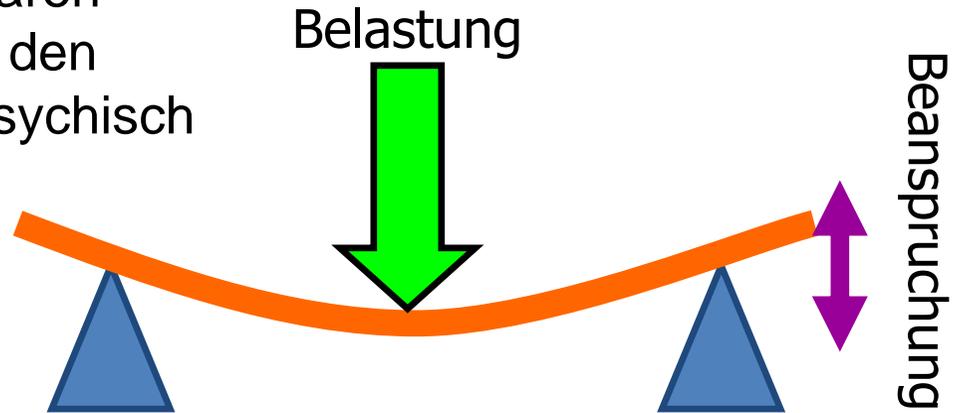
Bitte schreiben Sie auf, was Sie im Beruf derzeit am meisten „stresst“.



Psychische Belastung

Psychische Belastungen:

- Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

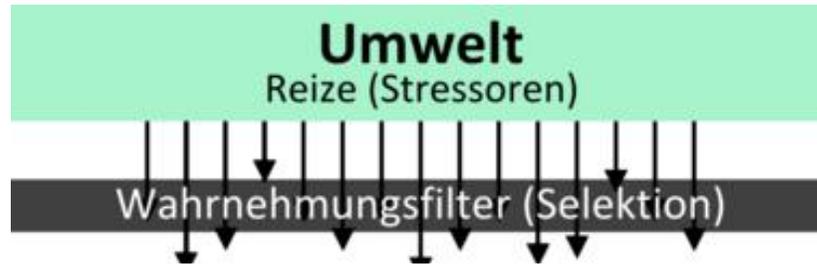


Psychische Beanspruchung

- Die unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung psychischer Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

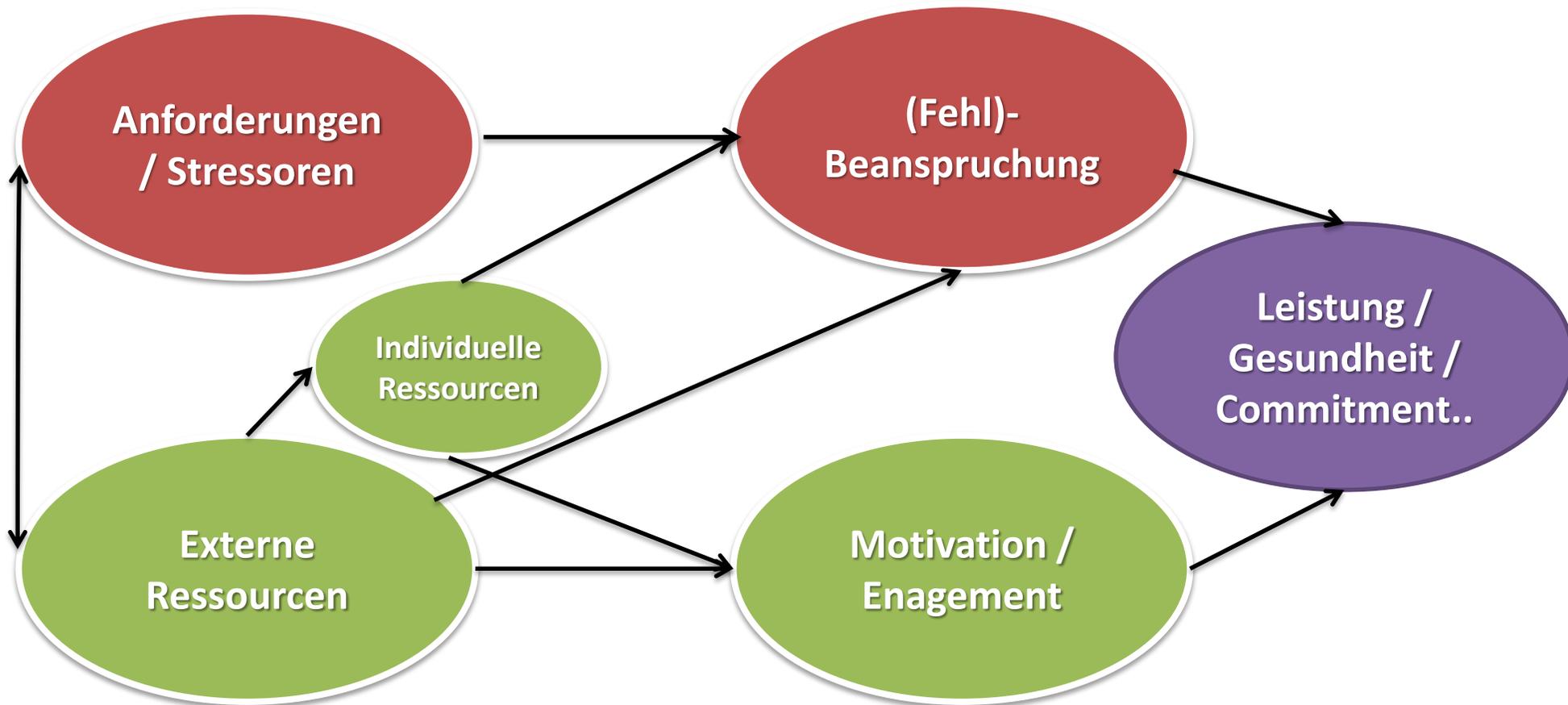
(vgl. DIN EN ISO 10075-1, 2000 zitiert Ulich & Wülser, 2009, S. 54)

Wie entsteht Stress?



Transaktionales Stressmodell
(nach Lazarus & Launier, 1986)

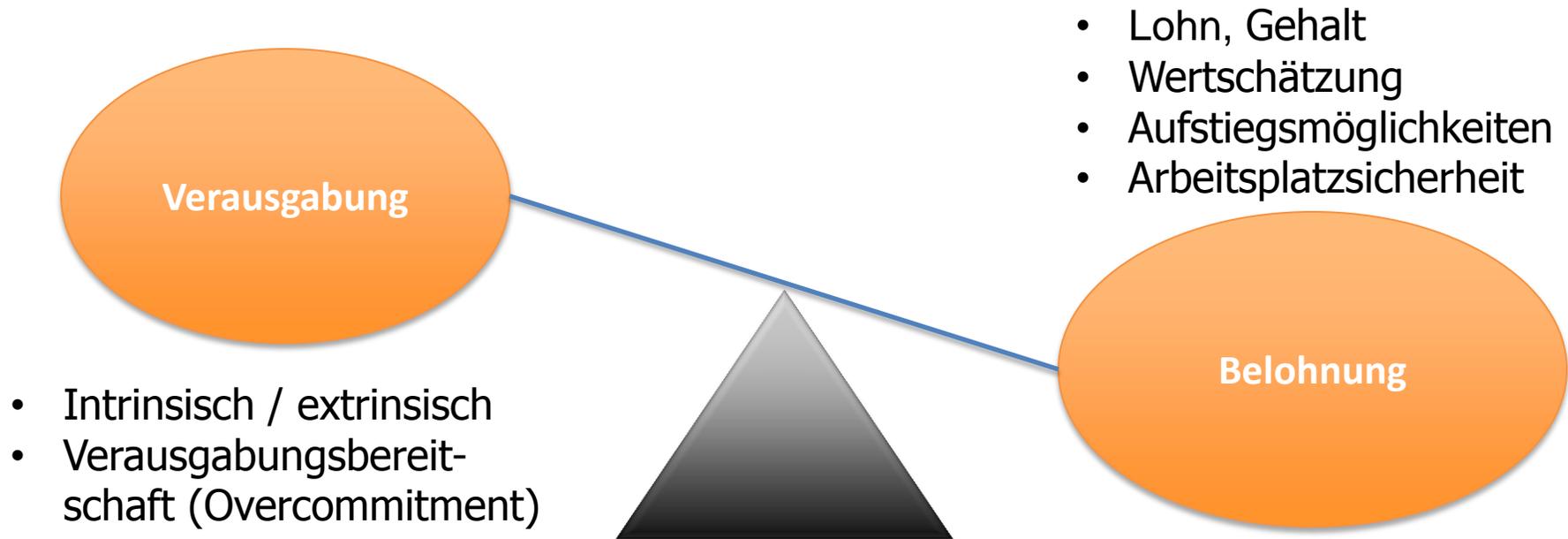
Das Job-Demands-Resources-Modell



Schaufeli et al. (2014)

Modell der Gratifikationskrisen

Effort-Reward-Imbalance Modell



Siegrist (1996)

Stressoren

(vgl. Krause & Dorsewagen, 2011)

Stressoren aus der Aufgabe	Arbeitsorganisation	Rahmenbedingungen
Unsicherheit	Klassengrößen	Lärm
Widersprüchliche Ziele	Merkmale der Schüler/innen	Disziplinschwierigkeiten
Rollenkonflikte	Viele Schulklassen	Unterrichtsstörungen
Rollenambiguität	Zeitdruck	Gewalt / Aggression
Emotionale Dissonanz	Arbeitspensum	Konflikte / Mobbing
	Zusatzämter	Konflikte mit Leitung
	Administrative Aufgaben	Konflikte mit Eltern
		Schlechte Ausstattung
		Veränderungen



Ressourcen

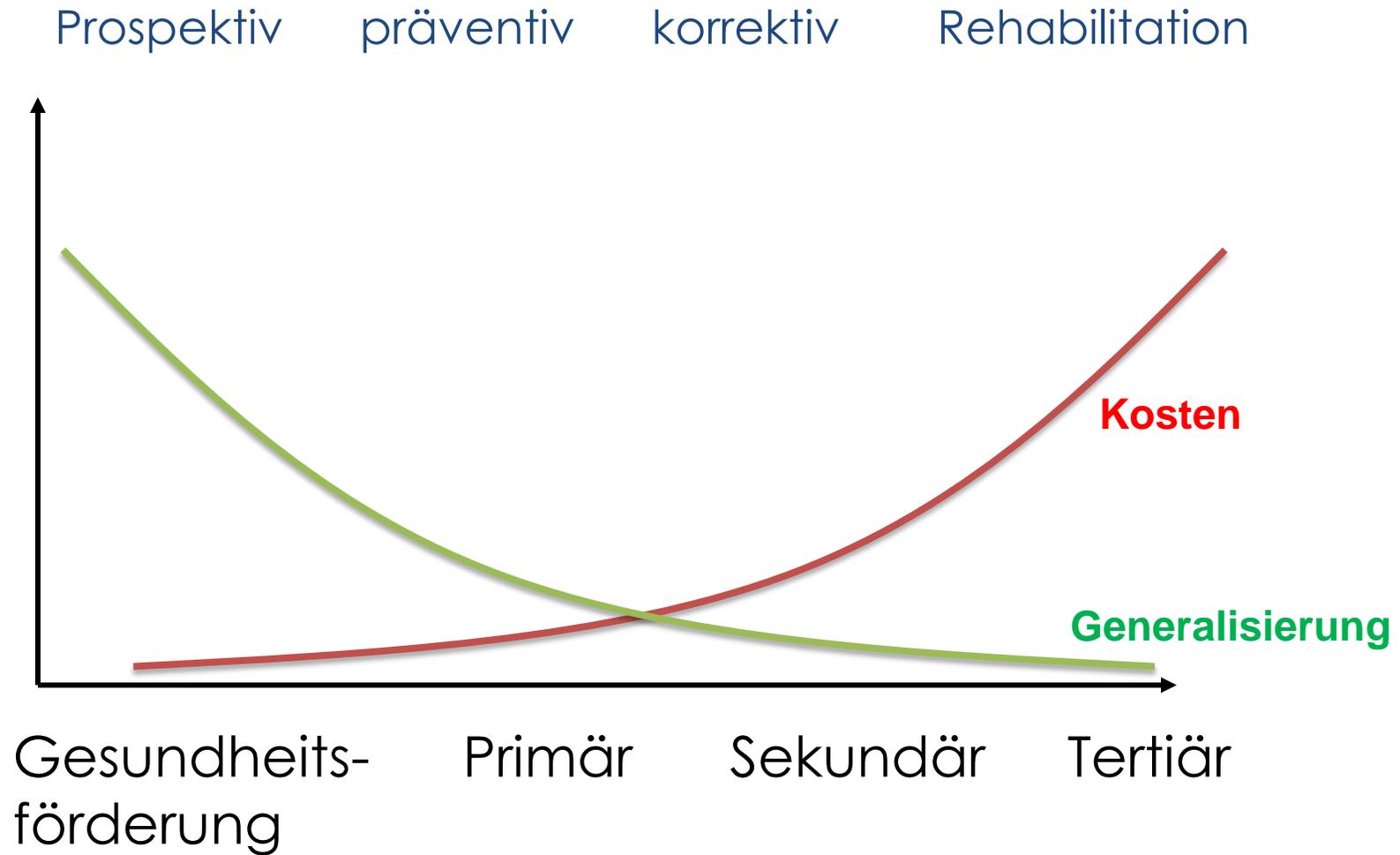
(vgl. Krause & Dorsemagen, 2011)

Ressourcen der Tätigkeit	Arbeitsorganisation	Rahmenbedingungen
Entscheidungs- und Handlungsspielräume	Eingehen auf individuelle Bedürfnisse	Finanzielle Ressourcen der Schule
Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten	Partizipation	Ländliches Einzugsgebiet
Qualifikationsanforderungen	Transparente Entscheidungen	
Aufgabenvielfalt	Rückzugs- und Erholungsmöglichkeiten	
	Unterstützende Konferenzen	
	Gerechte Arbeitsverteilung	
	Feedback	
	Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben	
	Soziales Klima und Führung	

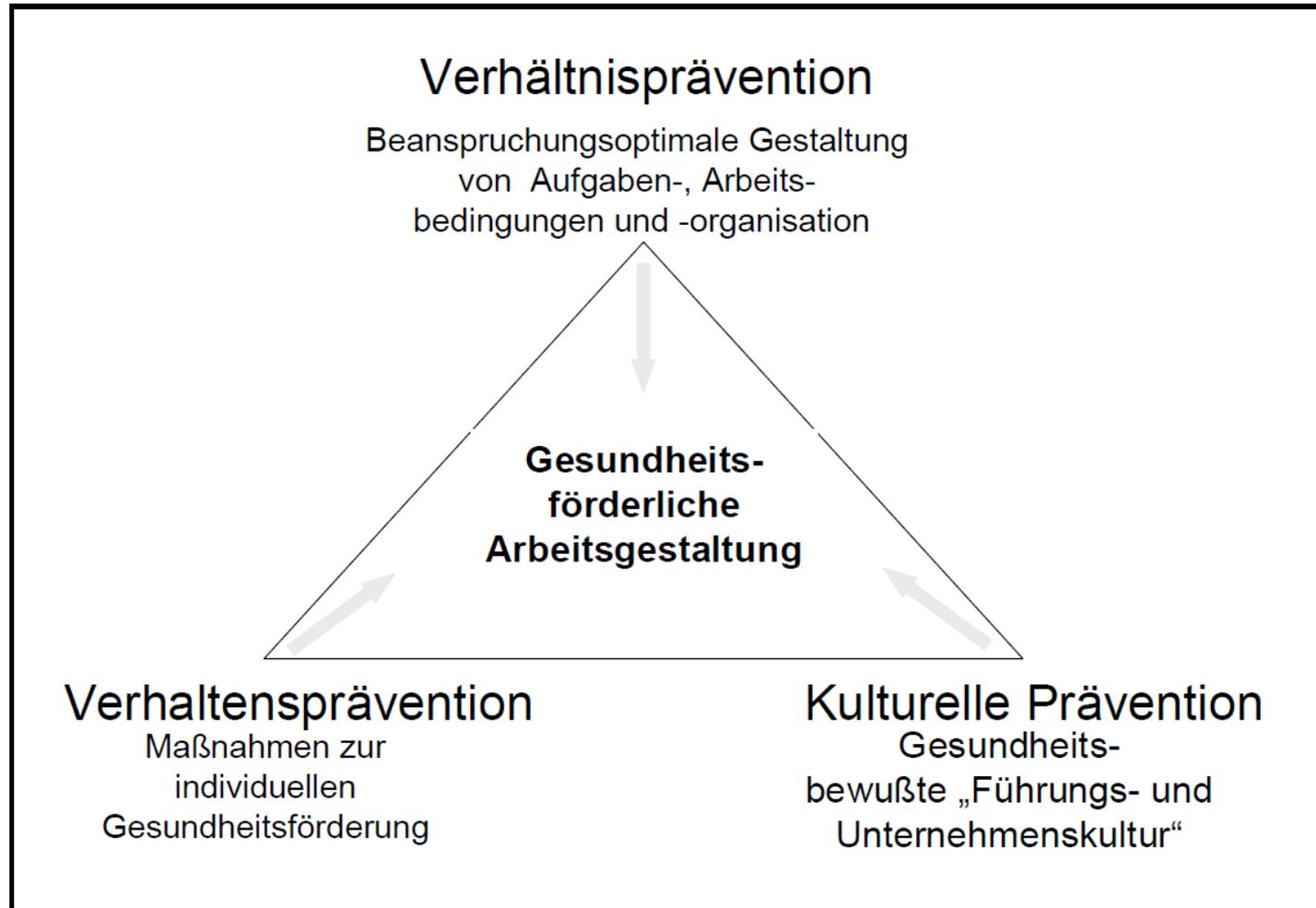
Ansatzpunkte

- Reduktion von Stressoren
- Veränderung von Attributionsmustern
- Stärkung von Ressourcen
(individuell, tätigkeitsbezogen, organisational)

Präventionsansätze



Interventionszugänge



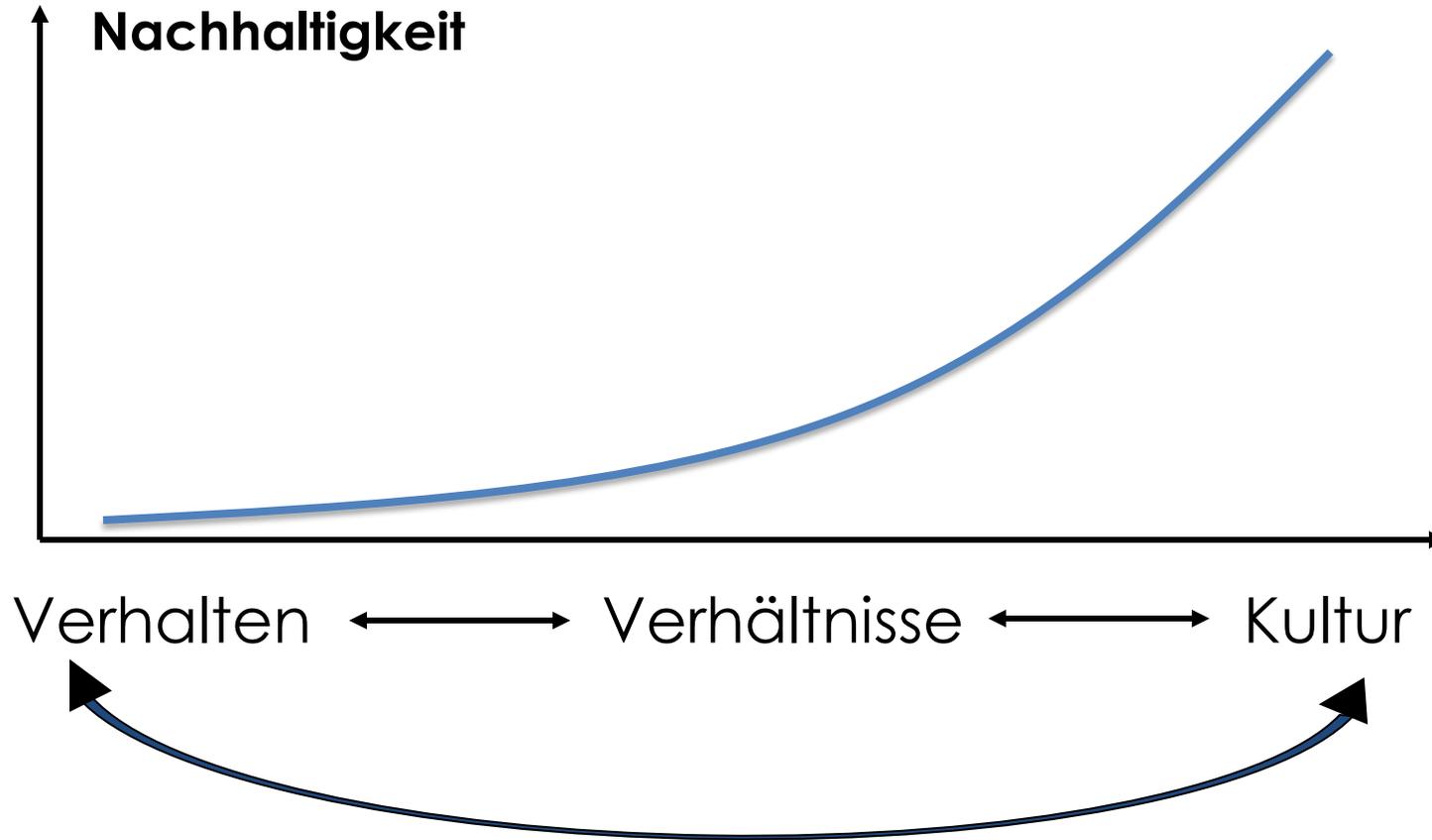
Quelle: Wieland (2006)

Ihre Ideen sind gefragt...

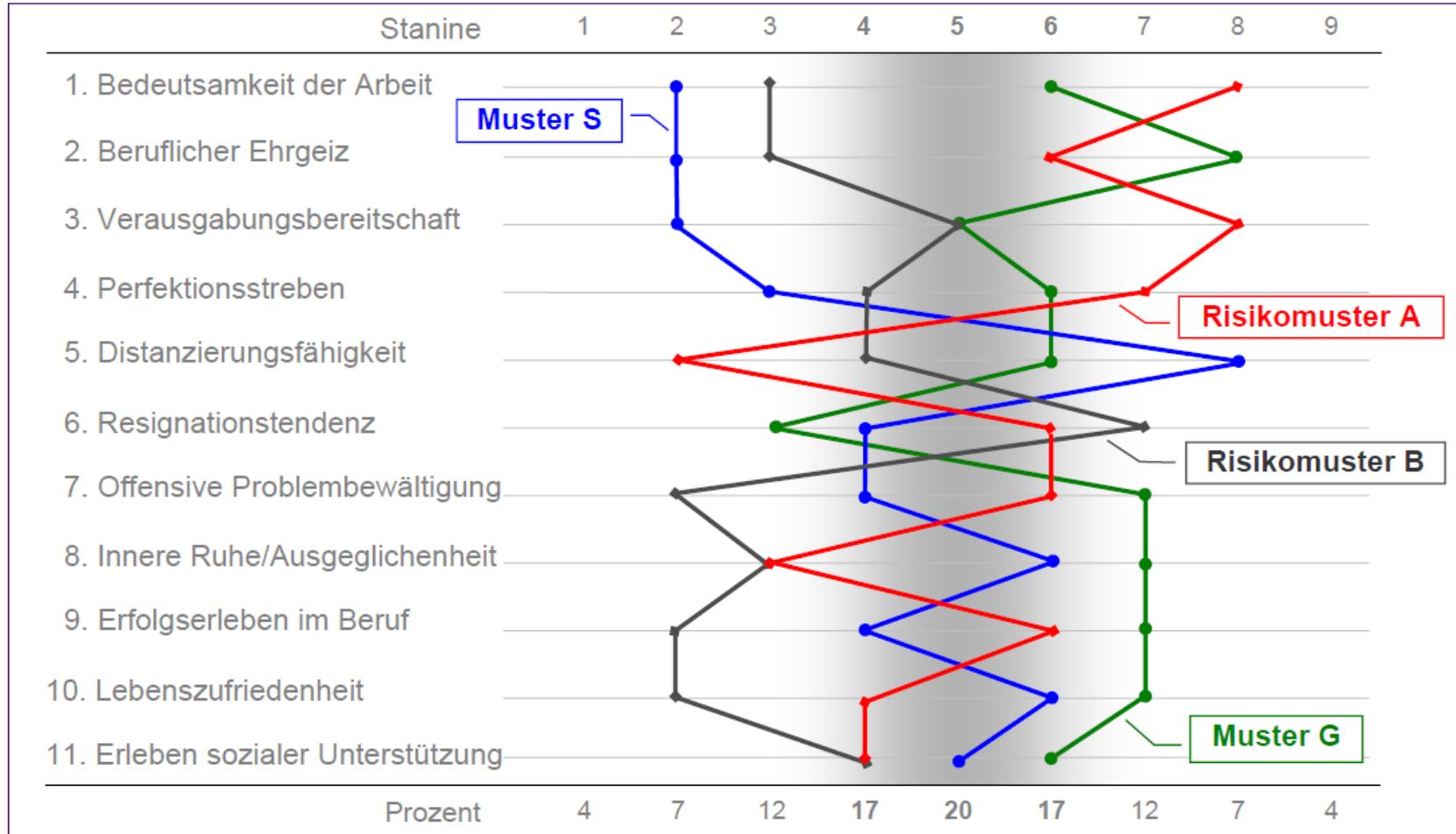
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an Schulen...



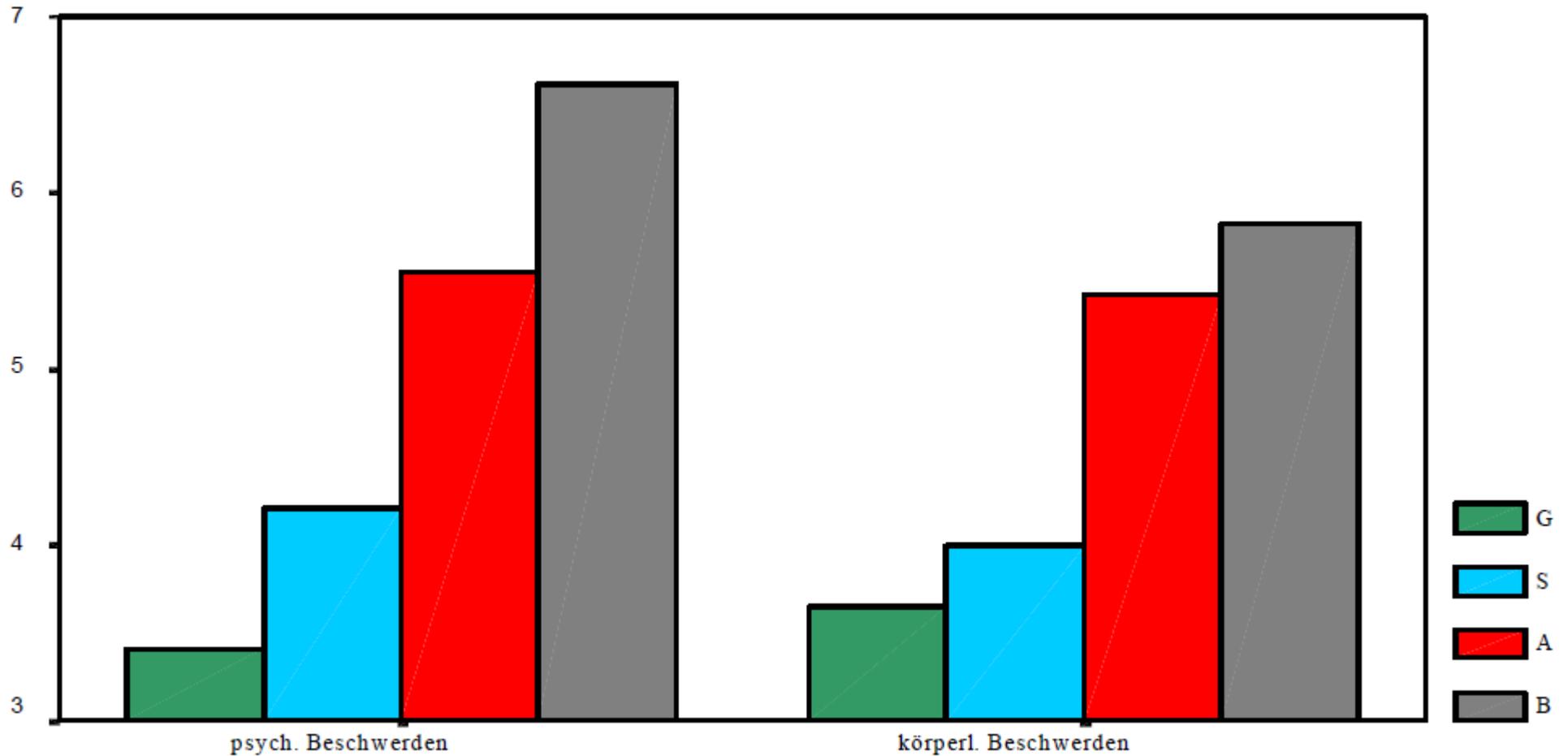
Nachhaltigkeit von Präventionsansätzen



Bewältigungsmuster



Befinden / Beschwerden im Vergleich der 4 Muster



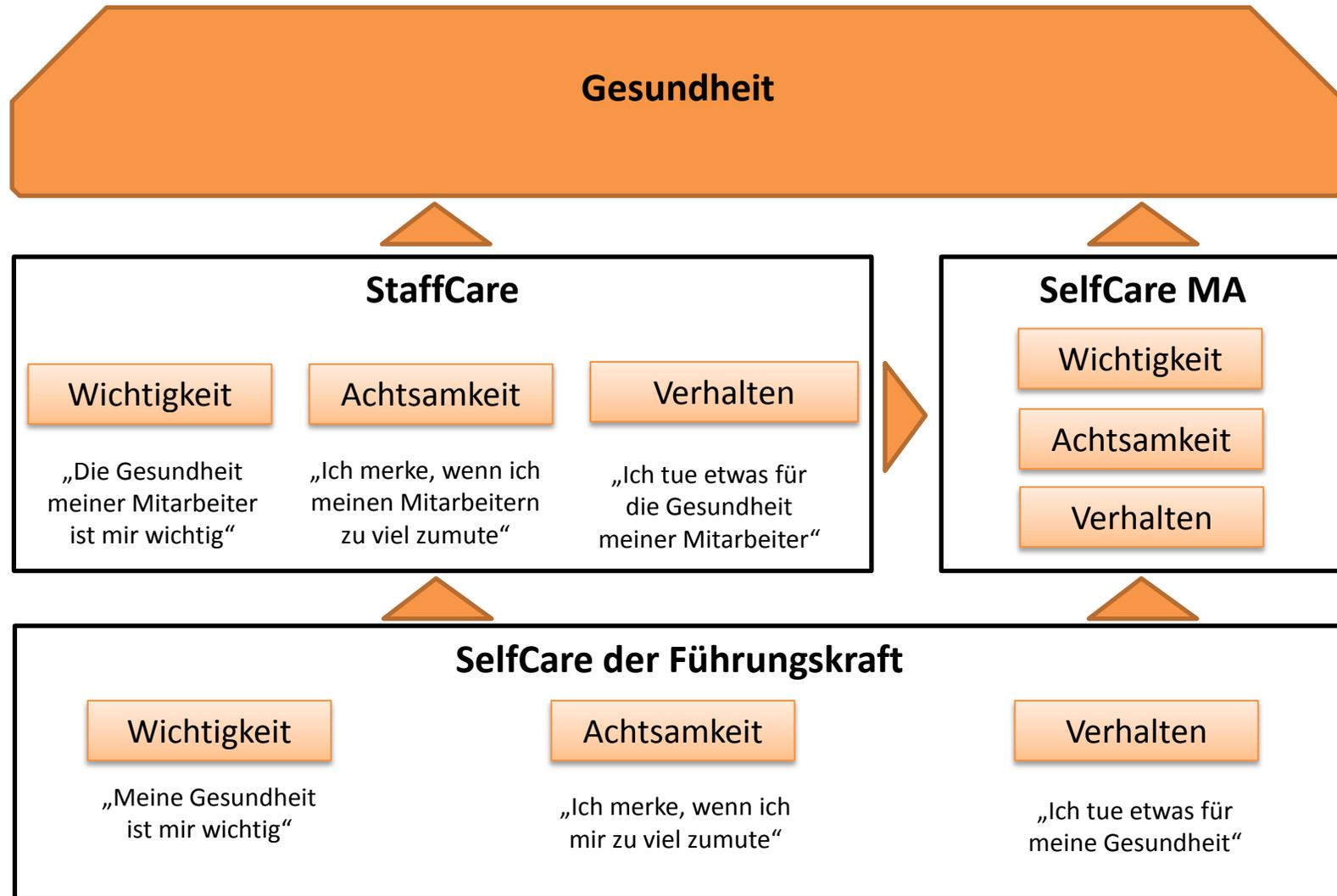
Weitere Effekte

Im Schülerurteil heben sich Lehrkräfte des Musters G vor allem ab durch...

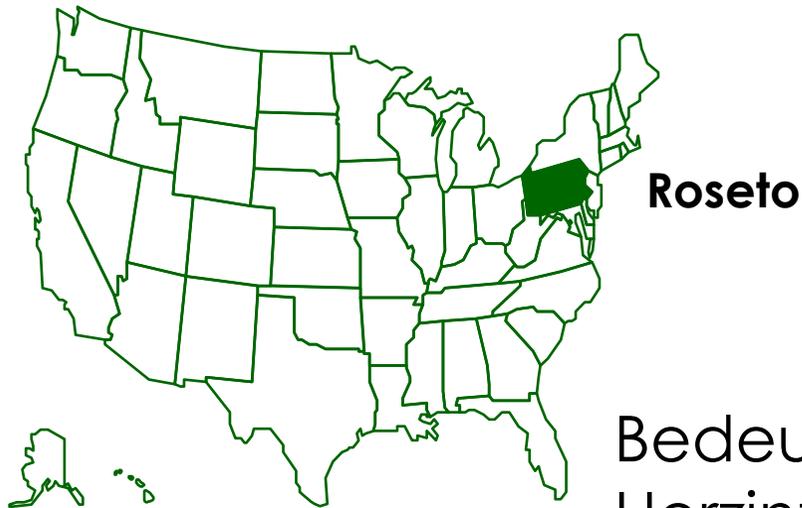
- stärkere Förderung der kognitiven Selbständigkeit
- gerechteres Verhalten
- größeres Interesse an den Schülerbelangen
- angemesseneres Interaktionstempo

nach Klusmann u.a. (2006)

Gesundheitsorientierte Führung



Das Geheimnis von Roseto



1822 wandern die ersten
11 Rosetani nach
Amerika aus – es folgen
mehrere hundert
Auswanderer

Bedeutend weniger
Herzinfarkte in
Roseto im Vergleich
zu anderen
Regionen
(in den 1950er
Jahren)



Das Geheimnis von Roseto



Kultur und Werte



Gesundheitsförderung als Zusatzaufgabe?

- Gesundheitsförderung nicht allein Selbstzweck, sondern Mittel zur nachhaltigen Schulentwicklung, insbesondere auch Qualität in den Kernaufgaben Erziehung und Unterricht
- Bildungsförderung durch Gesundheit
- Effekte der Gesundheitsförderung sollten sich daher nicht nur in Gesundheitszielen, sondern auch Bildungszielen niederschlagen

Vgl. Handbuch Lehrergesundheit (DAK / UK NRW)

Vielfältige Ansatzpunkte

	<i>Inputqualitäten</i>	<i>Prozessqualitäten Lehren und Lernen</i>		<i>Prozessqualitäten Schule</i>		<i>Prozessqualitäten Schulentwicklung, Qualitätssicherung und -evaluation</i>		<i>Ergebnis- und Wirkungsqualitäten</i>
<i>Qualitätsdimension</i>	1 Schule als Lebens- und Erfahrungsraum	2 Unterricht	3 Bildungs- und Lernprozesse	4 Schulkultur und Schulklima	5 Schulführung	6 Professionalität und Personalentwicklung	7 Qualitätsmanagement	8 Wirkungen und Ergebnisse der Schule
<i>Qualitätsbereich</i>	1.1 Gesundheitsstatus von Schülerinnen, Schülern und Lehrpersonen	2.1 Schulprogramm – Gesundheitsförderung und Prävention	3.1 Selbstreguliertes, entdeckendes und gesundheitsbewusstes Lernen	4.1 Stärkende Schulgemeinschaft	5.1 Schulleitung und pädagogisches Leadership	6.1 Zielgerichtete, ressourcenorientierte Personalentwicklung	7.1 Gemeinsame Qualitätsansprüche und -ziele	8.1 Wahrnehmung des Erziehungsauftrages
	1.2 Lernumgebungen, Lern- und Bewegungsräume	2.2 Unterrichtsgestaltung, Lehr- und Beurteilungsformen	3.2 Kooperatives Lernen	4.2 Kommunikations-, Feedback- und Konfliktkultur	5.2 Funktionale Aufgaben- und Kompetenzverteilung	6.2 Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen	7.2 Steuerung der Qualitätsprozesse	8.2 Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen
	1.3 Tagesstrukturen, Lern- und Erholungszeiten	2.3 Klassenführung und Unterrichtsklima	3.3 Lernen mit allen Sinnen – qualitätsvolle und positive Lernerfahrung	4.3 Kooperation und Teamarbeit	5.3 Entscheidungsprozesse und Mitbestimmung	6.3 Personaleinsatz und Ressourcenmanagement	7.3 Selbstreflexion, Individualfeedback und persönliche Qualitätsentwicklung	8.3 Schul- und Laufbahnerfolg
	1.4 Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzqualität	2.4 Lernbegleitung, individuelle Förderung und Integration	3.4 Orientierung an Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen	4.4 Partizipation, Öffnung der Schule	5.4 Schulorganisation und Verwaltung	6.4 Erkennen von Qualitätsdefiziten, soziale Unterstützung	7.4 Schulentwicklung, Projektmanagement, Selbstevaluation	8.4 Zufriedenheit der Anspruchsberechtigten
	1.5 Gesundheitsfördernde Kooperationen mit externen Partnern	2.5 Gesundheitsbezogene Kurse, Unterrichtsprogramme und -inhalte	3.5 Individuelle Zuwendung und Betreuung – Gefährdungen erkennen und ihnen begegnen	4.5 Gesundheitsförderliches Schulklima	5.5 Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe	6.5 Betriebliche Gesundheitsförderung	7.5 Qualitätsmanagement der Gesundheitsförderung und Prävention	8.5 Gesundheit und Wohlbefinden der Schülerinnen, Schüler und Lehrpersonen

Handlungsfelder des BGM

- Weiterentwicklung des Unterrichtsmethodik und – didaktik
- Gezielte Anpassung von Arbeitszeiten
- Optimierung des Führungsstils an Schulen
- Stärkung von Kommunikation und Kooperation im Team
- Ausbau der Multiprofessionalität (gezielte Kooperation mit Sozialpädagogen, Psychologen, ...)

(vgl. Krause & Dorsewagen, 2014)

Stufenmodell - Schulentwicklung



(vgl. Krause & Dorsewagen, 2011)

Schritt für Schritt...

- Gesundheitsförderung an Schulen sollte in eine Gesamtstrategie eingebunden sein und v.a. nicht ausschließlich auf individuelles Gesundheitsverhalten abzielen
- Organisationen sind träge soziale (und strukturelle/technische) Systeme – nicht überfordern, indem zu viel auf einen Schlag gewollt wird!
- Kulturelle Veränderungen benötigen Zeit und stoßen immer auch auf Widerstände!
- Der Weg vom Einzelkämpfer („Ich und meine Klasse“) hin zu einem Teamplayer kann schwerfallen

Links und Lesetipps

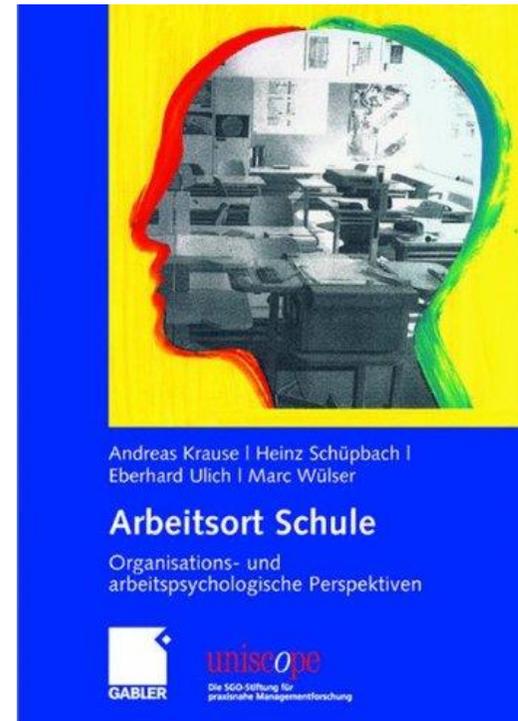
- Institut für Lehrergesundheit Mainz
(<https://www.unimedizin-mainz.de/asu/institut-fuer-lehrergesundheit-ifl.html>)
- Krause, A. & Dorsemagen, C. (2011). Gesundheitsförderung für Lehrerinnen und Lehrer. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt* (S. 139-157). Göttingen: Hogrefe.

Handbuch Lehrergesundheit

Impulse für die Entwicklung guter gesunder Schulen



www.handbuch-lehrergesundheit.de



Herzlichen Dank!

rigotti@uni-mainz.de