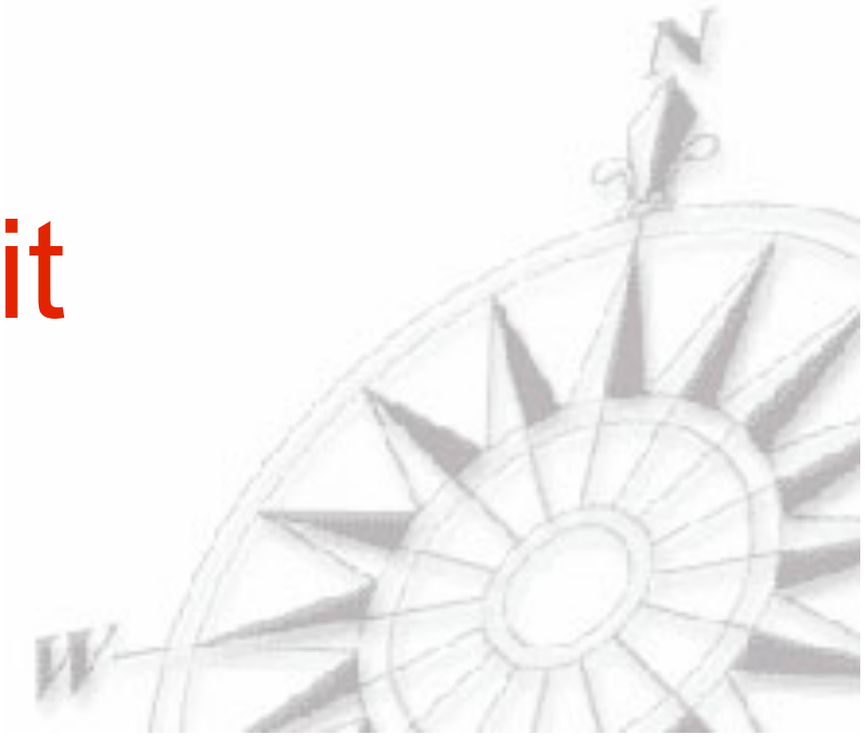
Siegfried Seeger

Lehrer/innen-Gesundheit



Navigationshilfen für Lehrer/innen zwischen Ein-lassen und Aus-brennen

Siegfried Seeger: si.seeger@t-online.de

Siegfried Seeger

Freier Bildungsreferent
für Gesundheitsförderung und Schulentwicklung

si.seeger@t-online.de

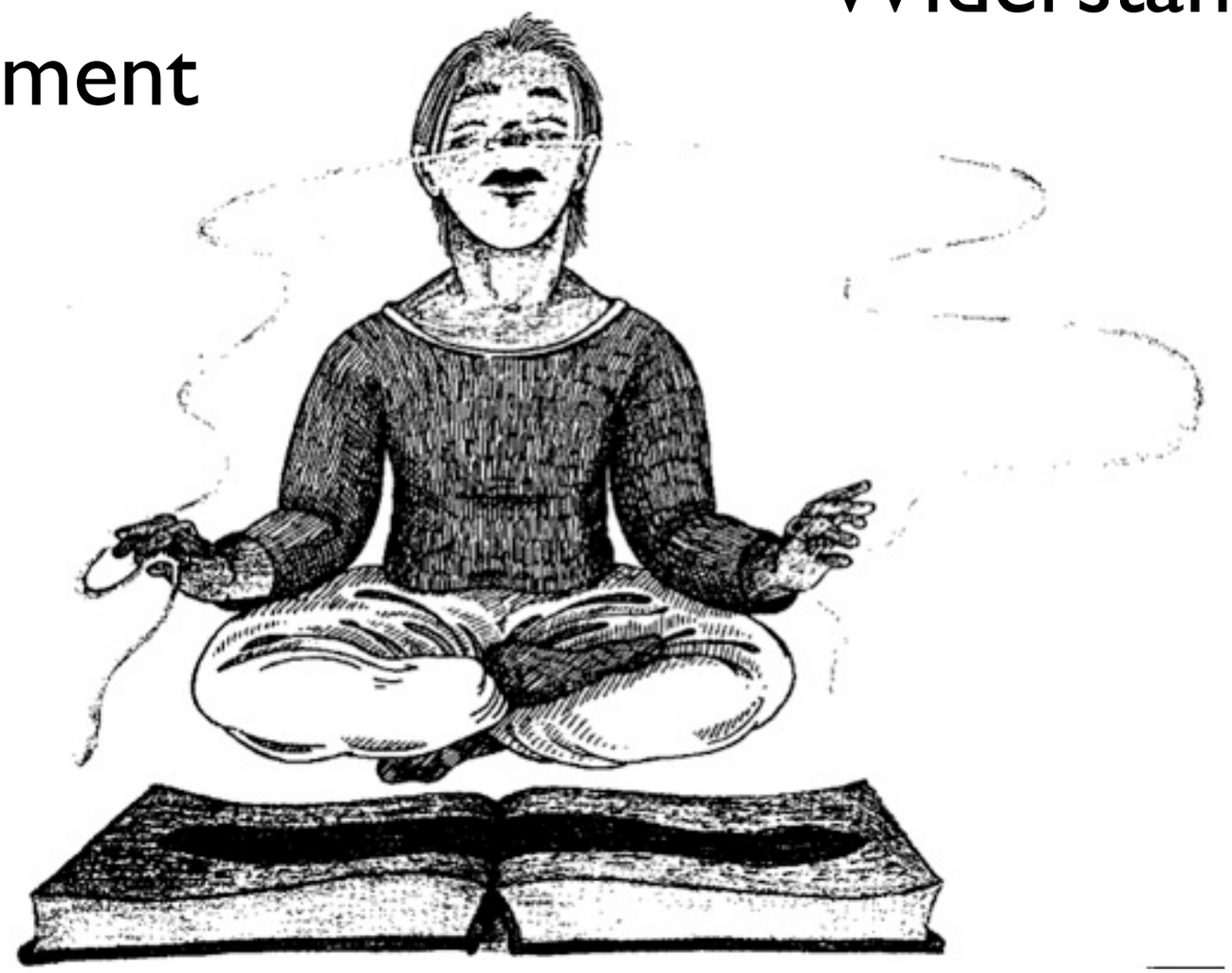
Lehrer/innen-Gesundheit: Was macht den Unterschied?

Lehrer/innen-Gesundheit: Was macht den Unterschied?

(verändert nach Rudow, Sieland, Krause u.a.)

Widerstandskraft

Arbeitsengagement



Emotionen

Arbeitsplatzbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

(Schaarschmidt/Fischer, 1996)

Typ G: Gesundheit

Typ S: Schutz & Schonung

Risikotyp A: Selbstüberforderung

Risikotyp B: BurnOut

Arbeitsplatzbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

(Schaarschmidt/Fischer, 1996)

Typ G: Gesundheit

- hoher beruflicher Ehrgeiz
- Erfolgserleben im Beruf
- mittleres Perfektionsstreben
- aktive Problembewältigung
- Fähigkeit zur Distanz
- Ausgeglichenheit und Ruhe
- hohe Lebenszufriedenheit

Siegfried Seeger: si.seeger@t-online.de

Gesundheits-Muster aus Sicht der Schüler/innen

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

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

nach Klusmann et al. (2006)

Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U. & Baumert, J. (2006). Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 20, 131-173.

Arbeitsplatzbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

(Schaarschmidt/Fischer, 1996)

Typ S: Schutz & Schonung

- wenig beruflicher Ehrgeiz
- geringes Perfektionsstreben
- hohe Fähigkeit zur Distanz
- wenig Resignation
- Ausgeglichenheit
- Lebenszufriedenheit
- erlebt soziale Unterstützung

Arbeitsplatzbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

(Schaarschmidt/Fischer, 1996)

Risikotyp A: Selbstüberforderung

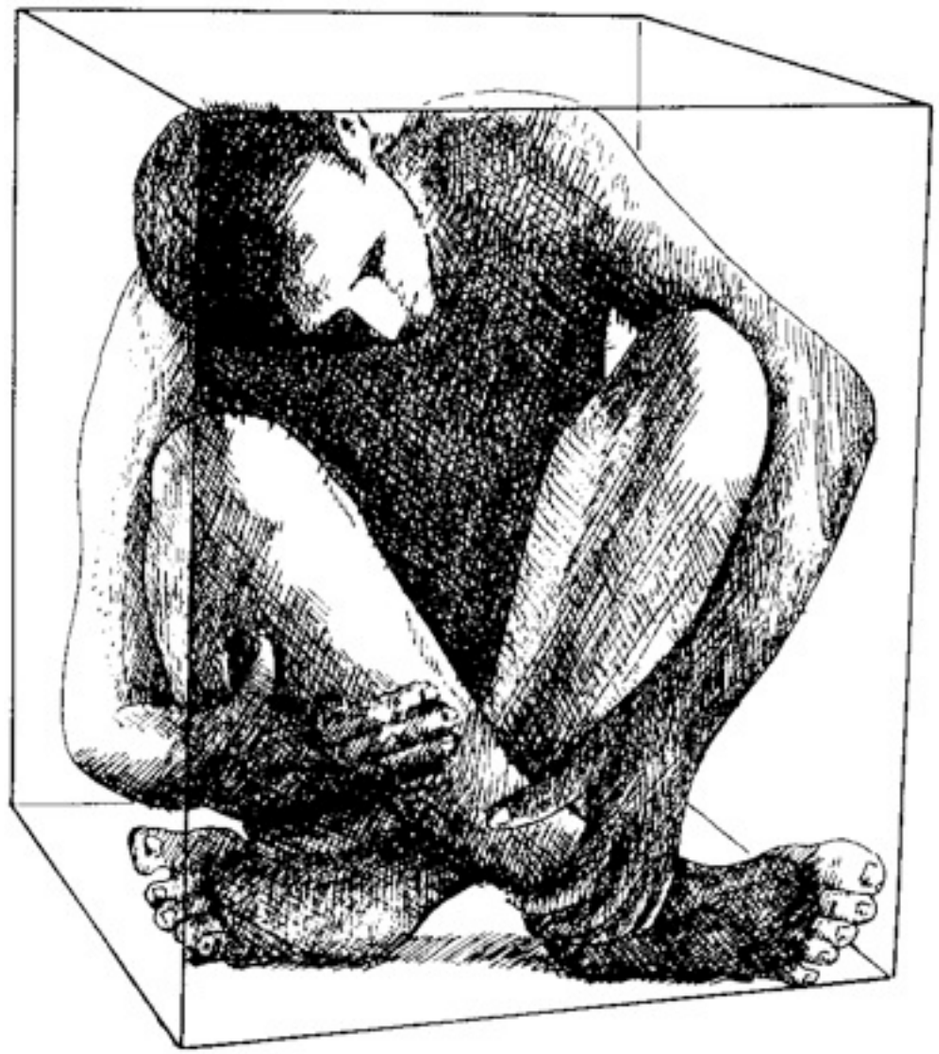
- hohe Bedeutsamkeit der Arbeit
- hohe Verausgabungsbereitschaft
- hohes Perfektionsstreben
- geringste Distanzierungsfähigkeit
- kaum innere Ruhe
- erlebt kaum soziale Unterstützung

Arbeitsplatzbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

(Schaarschmidt/Fischer, 1996)

Risikotyp B: BurnOut

- geringer beruflicher Ehrgeiz
- Arbeit ist wenig bedeutsam
- hohe Resignation
- kaum Erfolgserleben im Beruf
- geringste Lebenszufriedenheit
- geringste Problembewältigung
- erlebt kaum soziale Unterstützung



Genese des Burn-out

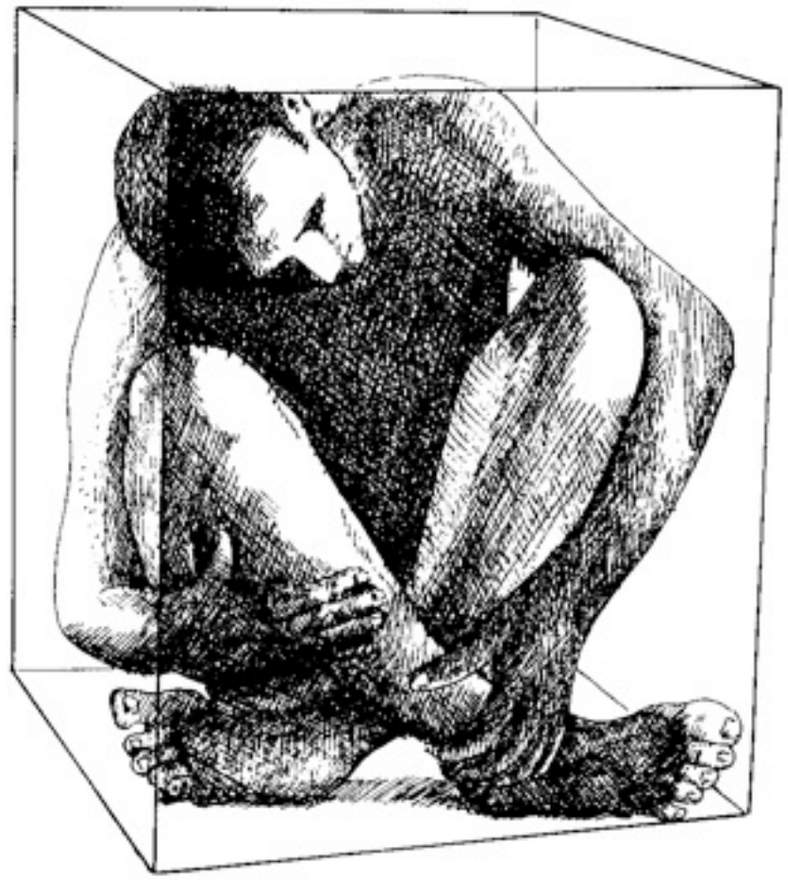
Enthusiastischer Beginn

Relativierung an Realität

Frustration

Resignation/Apathie

Burn-out



„ ... eine langandauernd zu hohe Energieabgabe für zu geringe Wirkung bei ungenügendem Energienachschub.“

(M. Burisch, 1989)

Arbeitsplatzbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

(Schaarschmidt/Fischer, 1996)

Typ G:
Gesundheit

10 - 20%

Typ S:
Schutz &
Schonung

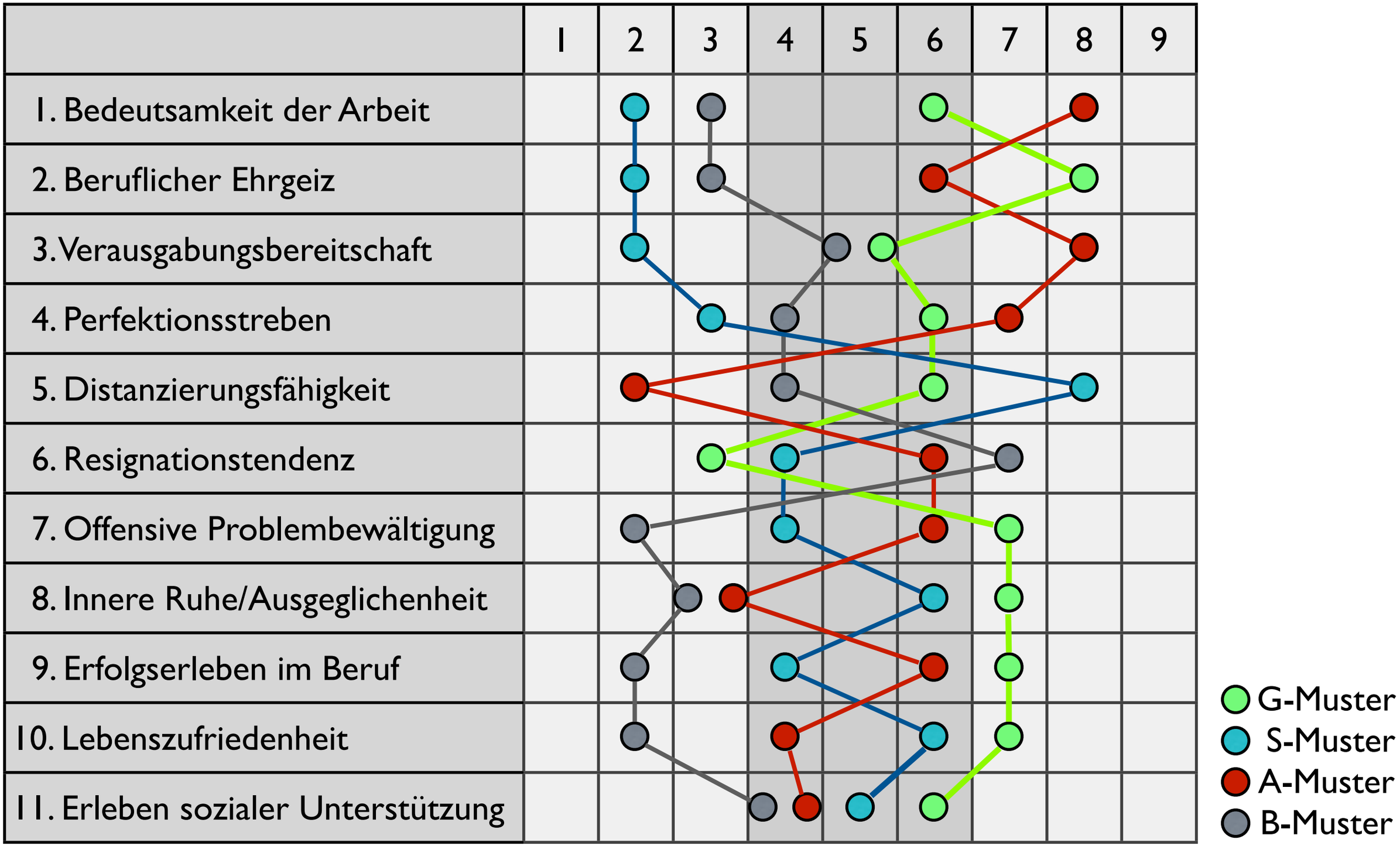
20 - 30%

> 30%
Risikotyp A:
Selbstüberforderung

Risikotyp B:
BurnOut

ca. 30%

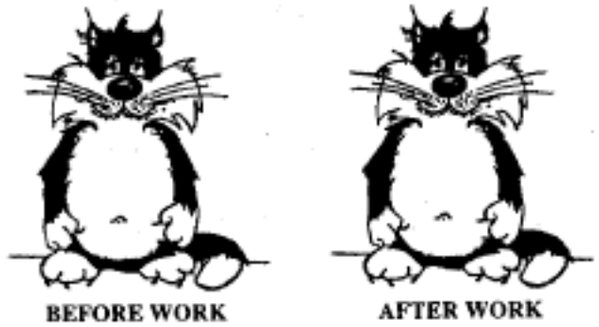
Der GesundheitsKompass: AVEM-Muster (Schaarschmidt et al.)



Siegfried Seeger: si.seeger@t-online.de

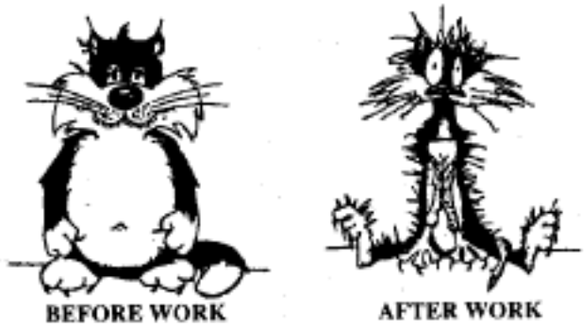
AVEM-Muster

(nach Schaarschmidt et al. 1996)

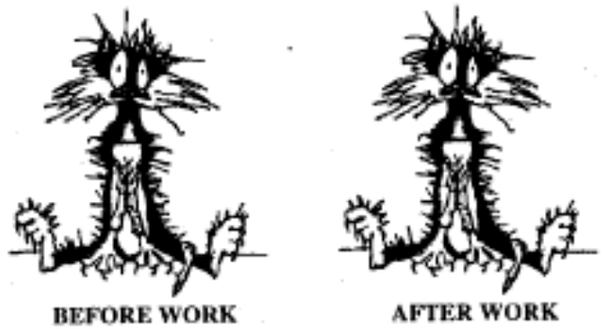


Gesundheit

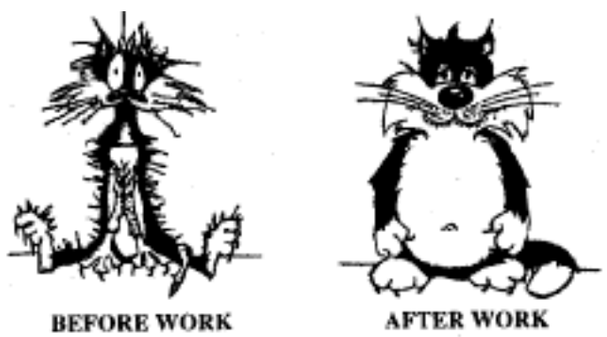
Risiko: Selbstüberforderung



Risiko: Burn-out

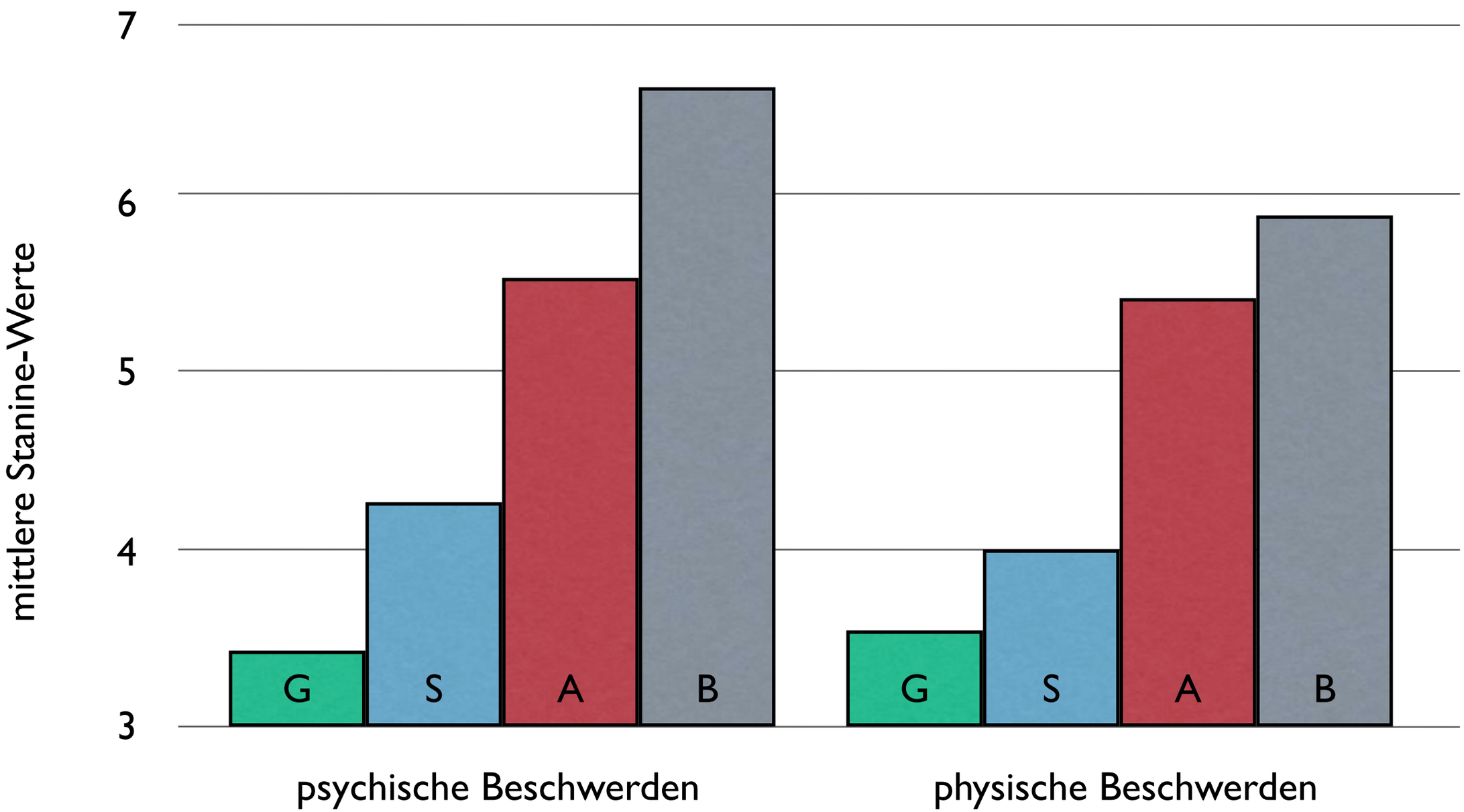


Schutz & Schonung

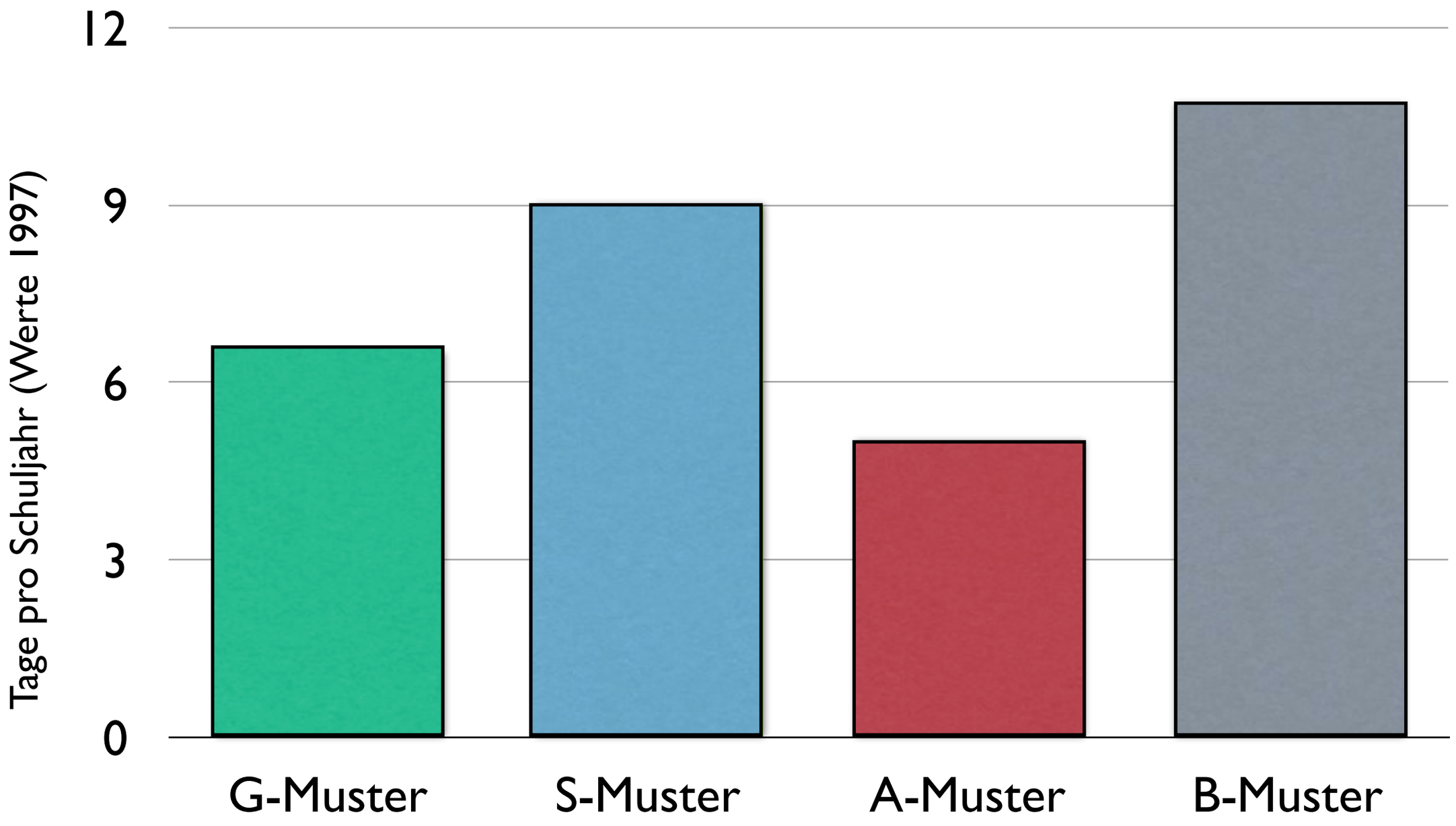


Siegfried Seeger: si.seeger@t-online.de

Beschwerden im Kontext der AVEM-Muster (Schaarschmidt/Fischer)

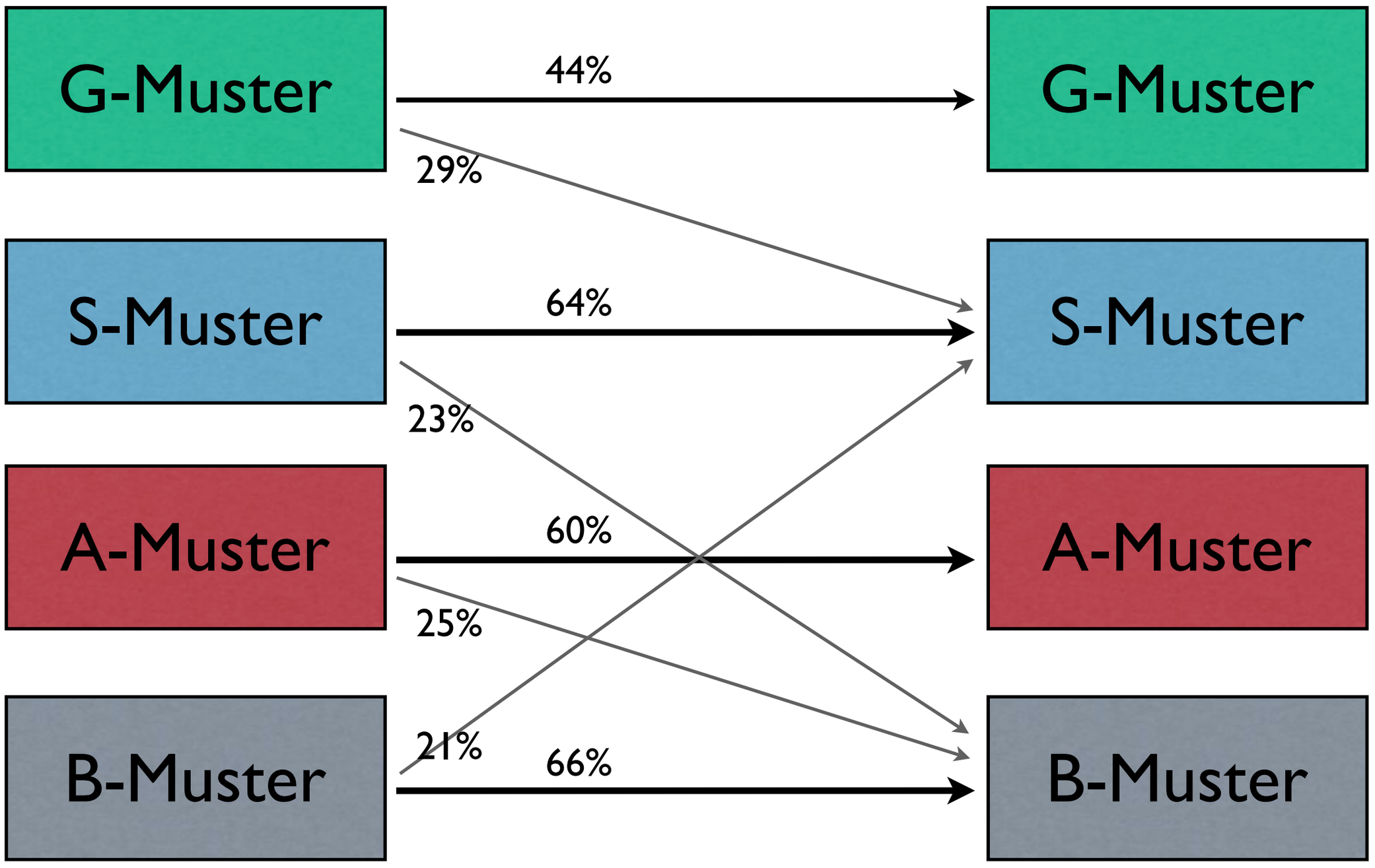


Krankheitstage im Kontext der AVEM-Muster (Schaarschmidt/Fischer)



Veränderungen der AVEM-Muster (Schaarschmidt/Fischer)

Längsschnittbefragungen: Veränderungen nach 3 Jahren (ohne Intervention)

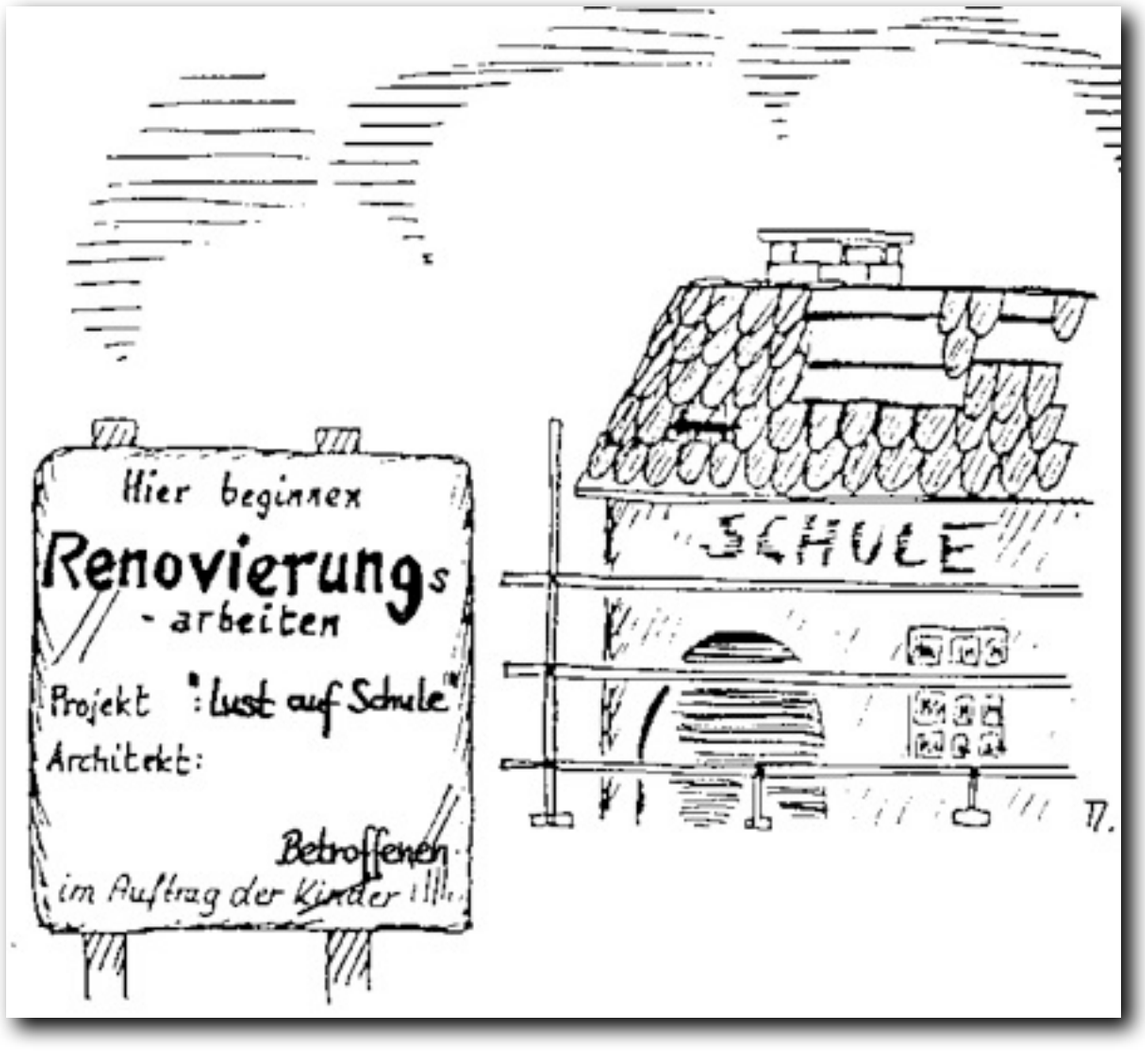


Lehrer/innen-Gesundheit: Was macht den Unterschied?

(verändert nach Rudow, Sieland, Krause u.a.)

materiell-sächliche Bedingungen

schulorganisatorische Bedingungen



soziale Beziehungen

Arbeitsplatz-Bewertungs-Check für Lehrende (ABC-L)

(Schaarschmidt/Fischer u.a.)

	Bereich	Zahl der Merkmale (Items)
1.	Unterrichten	3
2.	Arbeit mit Schülern über den Unterricht hinaus	3
3.	Offizielle Zusammenkünfte im Kollegium	3
4.	Gespräche mit Eltern	3
5.	Schulbezogene Arbeit zu Hause	3
6.	Verhalten der Schüler	5
7.	Verhalten der Eltern	3
8.	Klima im Kollegium	4
9.	Verhalten der Schulleitung	7
10.	Schulkultur (Kultur des Miteinander in der Schule)	4
11.	Arbeitsorganisation in der Schule	6
12.	Bereitstellung von Arbeitsmitteln	3
13.	Räumliche Bedingungen in der Schule	4
14.	Hygienische Bedingungen in der Schule	5
15.	Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung	4

Kranke Schule	Gesunde Schule
Kultur: Misstrauen und Konkurrenz Ohnmacht, Hilflosigkeit, Abgrenzung Rechtfertigung und Schuldzuweisung Vorurteilsstrukturen und Teufelskreise Motive des Selbstschutzes/innere Kündigung	**Kultur: wechselseitiges Vertrauen** respektvoller Umgang miteinander produktiver Umgang mit Differenzen konsensorientierte Entscheidungen selbstverantwortliches Handeln
Struktur: starr oder zerfließend Arbeiten & Kompetenzen wenig abgegrenzt Informationsflüsse zufällig/Gerüchteküche Entscheidungswege unsystematisch Einzelkämpfertum	**Struktur: flexibel und stabil** klare Arbeits- und Kompetenzverteilung eindeutige Entscheidungswege transparente Informationsflüsse Teamarbeit
Strategie: verfremdend Leitbilder, die Dilemmata und Zielkonflikte erzeugen	**Strategie: identitätsstiftend** Leitbilder, die Sinn stiften (Gemeinsinn)

(Siegfried Seeger, verändert nach Michael Schratz, 2004)

Siegfried Seeger: si.seeger@t-online.de

Der GesundheitsKompass: Prozesse

(z.B. Schulprogramm)

Aktualisierung

Ist-Analyse

(z.B. AVEM/ABC-L)

Überprüfung

(z.B. SOC-Instrument)

Planung

(z.B. Jahresgespräche)

Durchführung

(z.B. KESS-Gruppen)