

Tagung
Gesunde Lehrerinnen und Lehrer -
Basis einer gesunden Schule
Pädagogische Hochschule Zürich, 10.5.2014

Gesundheit von Lehrpersonen Gefährdung und Förderung



1. Spezifische Eigenschaften des Lehrberufs
2. Gesundheitsrisiken des Lehrberufs
3. Die Negativspirale: Stress und Burnout
4. Die Verbreitung von Burnout unter Schweizer Lehrpersonen
5. Gesundheitsförderung und Prävention –
Der salutogene Ansatz
6. Gesundheitsförderung und Prävention –
Das Mehrebenenmodell
7. Fazit

Breites Aufgabenspektrum:

- Unterrichten
- Erziehen
- Beurteilen
- Beraten
- Weiterentwickeln der eigenen Kompetenzen
- Weiterentwickeln der eigenen Schule

Grenzenlosigkeit der Aufgabenstellung

Kein Indikator, wann die Aufgaben der Lehrpersonen letztlich erfüllt sind.

«Man kann immer noch mehr tun, sich noch besser vorbereiten, sich noch eingehender mit schwierigen SchülerInnen befassen, noch mehr Fachbücher lesen»

(Giesecke, 2001, zit. nach Rothland, 2013, S. 24)

Doppelte (Planungs-)Unsicherheit

Lehrperson kann Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler (SuS) nur mittelbar beeinflussen:

- individuelle kognitive Konstruktionen der SuS
- Mitarbeit der SuS für eine produktive Lernatmosphäre unabdingbar

Fehlende Rückmeldung

Keine eindeutige Rückmeldung darüber, wie sich die Anstrengungen der Lehrpersonen für die (Lern-)erfolge der SuS auswirken

Zweiteilung des Arbeitsplatzes / Heimarbeitsplatz

Vorteil: Freie Zeiteinteilung

Nachteil: Arbeit zu Hause wird von der Bevölkerung als «Freizeit» interpretiert
Arbeitsplatz muss selbst finanziert werden.

1. Spezifische Eigenschaften des Lehrberufs (Rothland, 2013)

Verschiedene Anforderungen

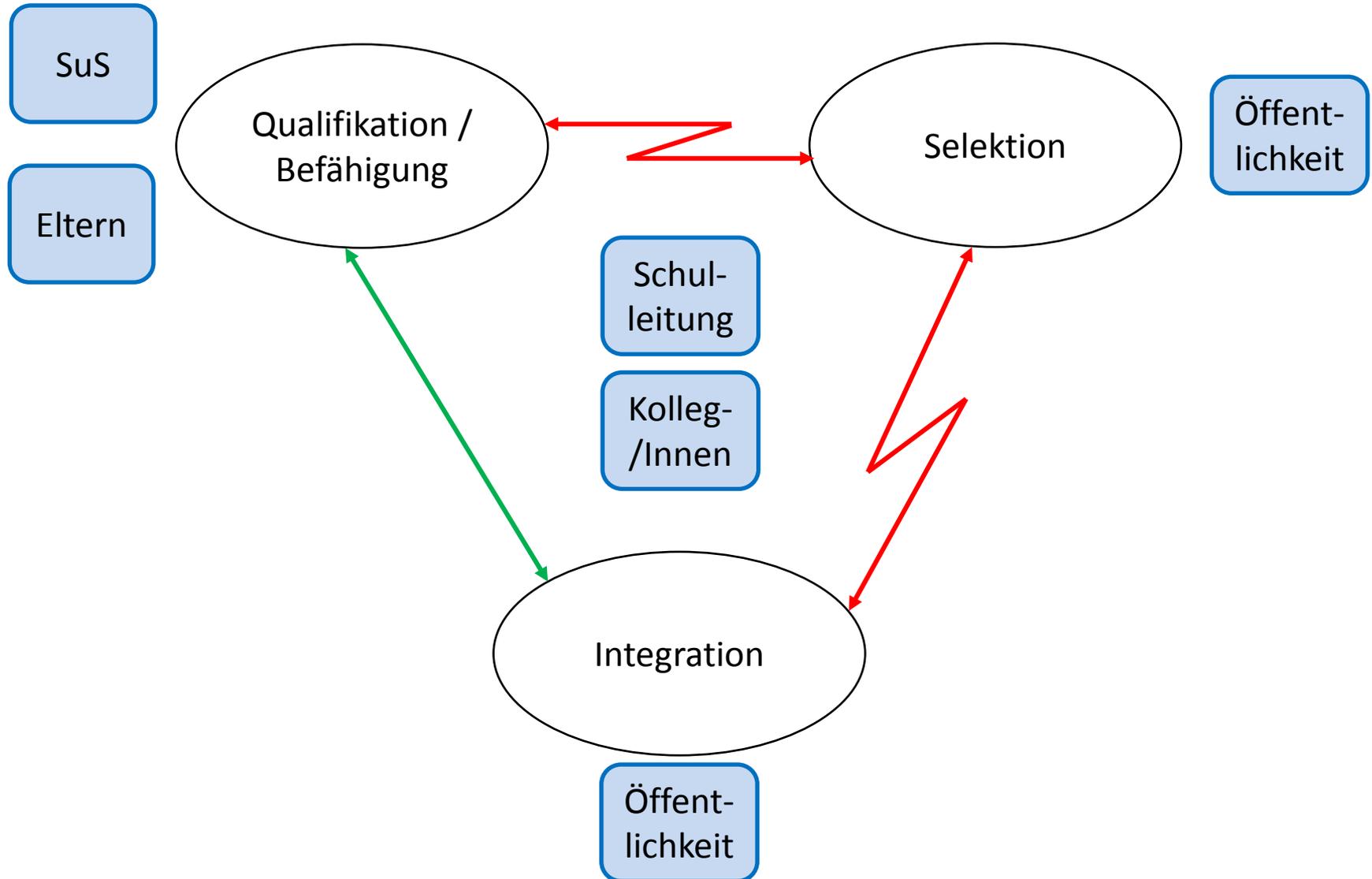
Qualifikation /
Befähigung

Selektion

Integration

1. Spezifische Eigenschaften des Lehrberufs (Rothland, 2013)

Verschiedene Anspruchsgruppen mit widersprüchlichen Erwartungen



2. Gesundheitsrisiken des Lehrberufs (Rudow, 1999)

Belastung: Gesamtheit der äusseren auf den Menschen einwirkende Einflüsse, die Beanspruchungsreaktionen hervorrufen

Beanspruchungsreaktionen: z.B. Ermüdung, Stress

Körperliche Belastungen: Anforderungen an Muskelkraft und physiolog. Regulationssysteme (Herz-Kreislauf, Atmung etc.)

Psychische Belastungen: Geistige Anforderungen

Soziale Belastungen: Sozial-interaktive Anforderungen

2. Gesundheitsrisiken des Lehrberufs (Rudow, 1999)

Mögliche Quellen von Belastung:

Arbeitsaufgaben / Schulorg. Bed.	Arbeitsumwelt-Bedingungen	Soziale Bedingungen	Kulturelle Bedingungen
Arbeitsaufgaben	Lärm (Nachhall)	Interaktion mit Schüler/innen	Gesellschaftliche Erwartungen
Arbeitszeit / Pausenzeit	Luftbeschaffenheit (Lüftung)	Interaktion mit Schulleitung	Berufsimago
Klassengröße	Pausen-Entspannungsräume	Interaktion mit Eltern	Gehalt
Lehr- Lernmittel	Schulstandort(e)	Interaktion mit Kolleg/innen	Schulreformen
Sprechbelastung etc. ...	Infektionsgefahr etc. ...	Interaktion mit externen Fachkräften etc. ...	Schulimago etc. ...

3. Die Negativspirale Stress und Burnout

Stress – was ist das eigentlich?



Würze des Lebens
(Hans Selye)

oder

Gefährliche
Zivilisationsplage

Stress = Beanspruchungsreaktion

Distress = Hohe Belastung und Angst, die Anforderung nicht bewältigen zu können

Quelle: Kaluza (2011).

Stress entsteht im Gehirn

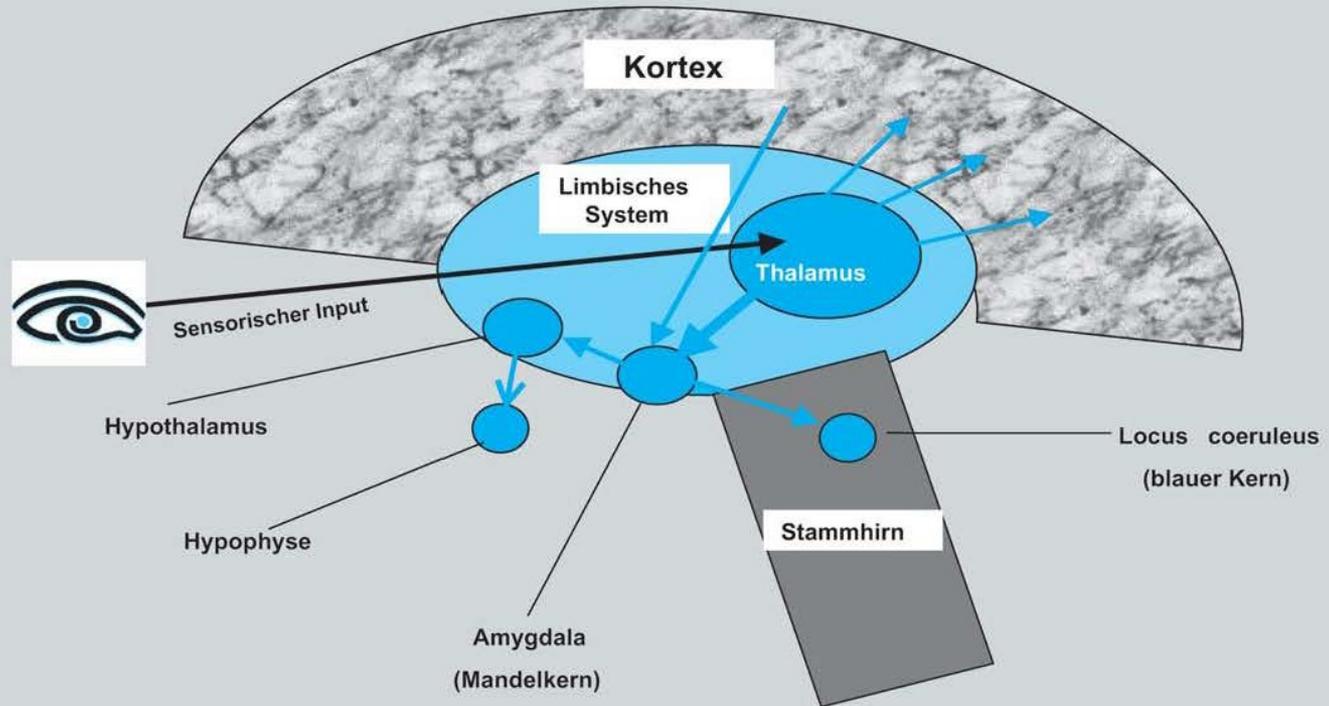
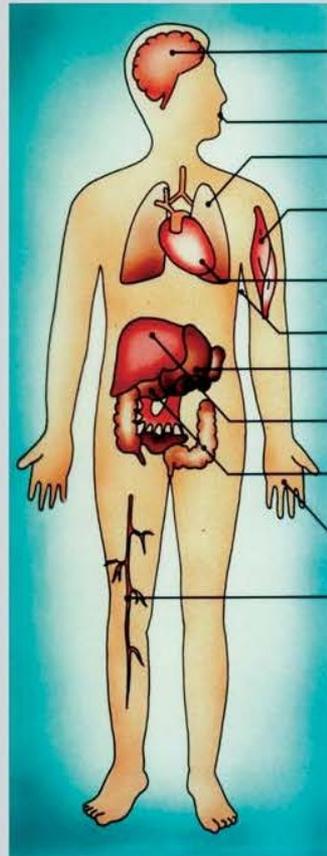


Abb. A.5

Körperliche Stressreaktionen



- Aktivierung und Durchblutung des Gehirns**
- Reduzierter Speichelfluss, trockener Mund**
- Erweiterung der Bronchien, Atembeschleunigung**
- Erhöhte Muskelspannung, verbesserte Reflexe**
- Erhöhter Blutdruck, schnellerer Herzschlag**
- Schwitzen**
- Energiebereitstellung (Blutzucker, Fette)**
- Hemmung der Verdauungstätigkeit
und der Energiespeicherung**
- Kalte Hände und Füße**
- Erhöhte Gerinnungsfähigkeit des Blutes**
- Libidohemmung**
- Kurzfristig erhöhte, langfristig verminderte
Schmerztoleranz**
- Kurzfristig erhöhte, langfristig verminderte
Immunkompetenz**

■ Abb. A.3

Stress: Emotionale Reaktionen



Verarbeitung im fronto-temporalen Kortex

	↓	↓	↓
Emotion	Ärger	Furcht	Depression/ Hilflosigkeit
	↓	↓	↓
Verhalten	Kampf – Anstrengung	Flucht – Anstrengung	Unterordnung, Passivität
	↓	↓	↓
Neuro-endokrine Reaktion	Noradrenalin ++ Adrenalin + Kortisol +- Testosteron +	Noradrenalin + Adrenalin ++ Kortisol +- Testosteron +-	Noradrenalin + Adrenalin + / - Kortisol ++ Testosteron --

Gesundheitsgefahren durch Stress



- Nicht abgebaute körperliche Erregung
- Chronisch erhöhtes Aktivierungsniveau durch anhaltende Belastungen und fehlende Erholung
- Langfristig geschwächte Immunkompetenz
- Zunehmendes gesundheitliches Risikoverhalten

■ Abb. A.6

Chronischer Stress und Krankheit

Herz - Kreislauf	<i>langfristig</i> →	Essenzielle Hypertonie Koronare Herzerkrankung Herz-Hirnfarkt
Muskulatur	→	Kopf-, Rückenschmerzen "Weichteilrheumatismus"
Verdauung	→	Störungen der Verdauung Magen-Darm-Geschwüre
Stoffwechsel	→	Erhöhter Blutzuckerspiegel/ Diabetes Erhöhter Cholesterinspiegel
Immunsystem	→	Verminderte Immunkompetenz gegenüber Einflüssen von außen (Infektionen, Aids) und innen (Krebs) Übersteigerte Immunreaktionen gegenüber Einflüssen von außen (Allergien) und innen (Autoimmunkrankheiten)
Schmerz	→	Verringerte Schmerztoleranz
Sexualität	→	Libidoverlust Zyklusstörungen Impotenz Störungen der Samenreifung, Infertilität

■ Abb. A.7

Lange andauernder Stress:

Starke Erschöpfung der physischen und psychischen Energien eines Menschen

Werden Warnsignale dieser Erschöpfung nicht ernst genommen, führt dies zu einem Burnout oder einer Erschöpfungsdepression

Bei schwerem Grad ist eine Heilung nicht immer möglich

Verlauf von Burnout, Symptome (Burisch, 2006)

- 1. Warnsymptome der Anfangsphase** (überhöhter Energieeinsatz, Erschöpfung)
- 2. Reduziertes Engagement** (für Klienten, für andere, für die Arbeit, erhöhte Ansprüche)
- 3. Emotionale Reaktionen** (Depression, Aggression)
- 4. Abbau** (kognitive Leistungsfähigkeit, Motivation, Kreativität, Entdifferenzierung)
- 5. Verflachung** (emotionales Leben, soziales Leben, geistiges Leben)
- 6. Psychosomatische Reaktionen**
- 7. Verzweiflung**

4. Verbreitung von Burnout unter Schweizer Lehrpersonen

Studie: Ressourcen und Belastungen bei Schweizer Lehrpersonen

**Repräsentative Schweizer Stichprobe Lehrpersonen des 5. bis 9. Schuljahres,
aus allen Sprachregionen**

N = 586

Befragungszeitpunkt: 2010

Zusammenarbeit mit: Sucht Schweiz, Lausanne

Gefördert von: Schweizerischer Nationalfonds
Bundesamt für Gesundheit

4. Verbreitung von Burnout unter Schweizer Lehrpersonen

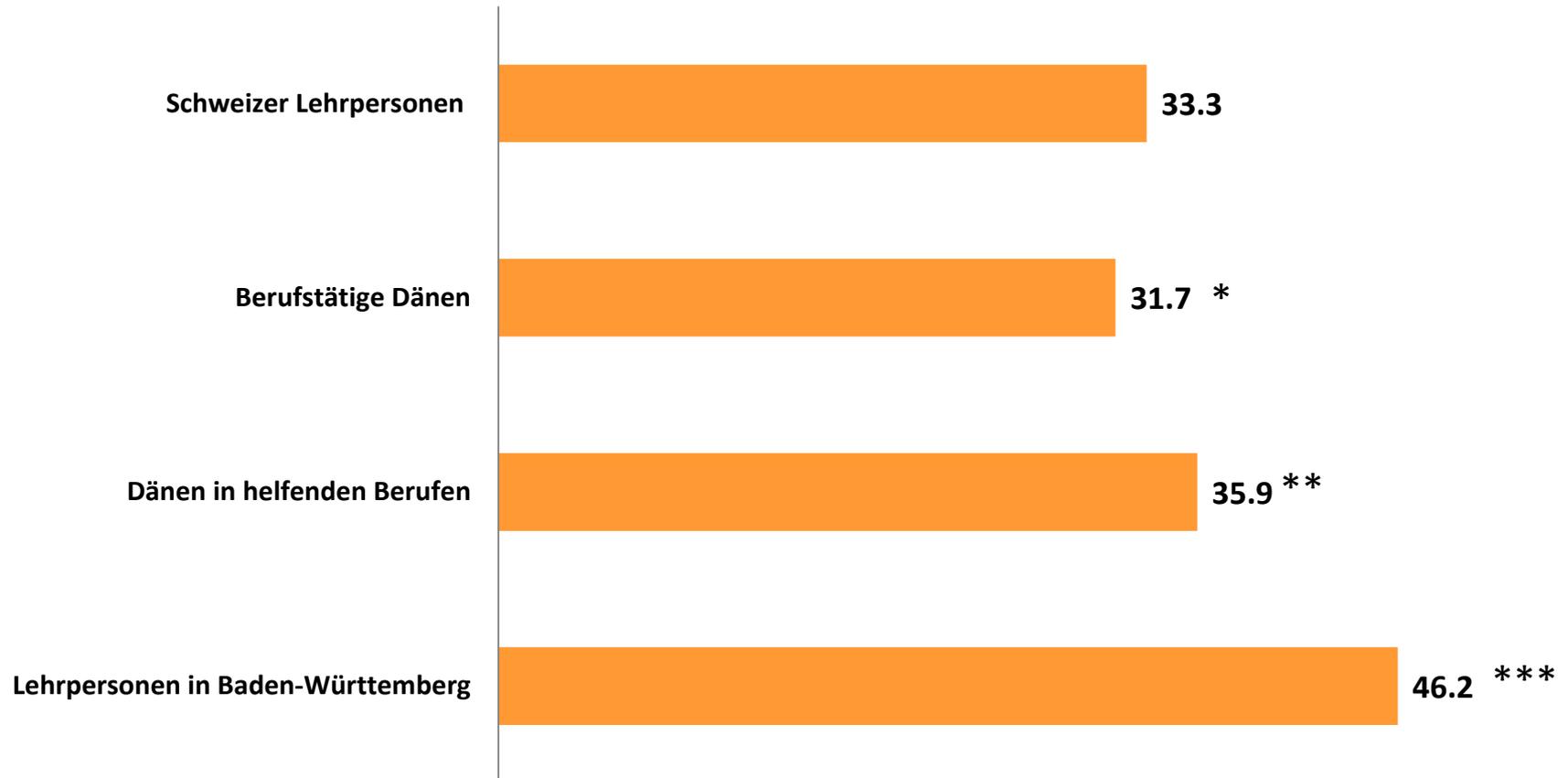
Mass für Burnout: Copenhagen Burnout Inventory

Skala = 1 – 100

Quelle: Kristensen et al. (2005)

4. Grad von Burnout unter Schweizer Lehrpersonen

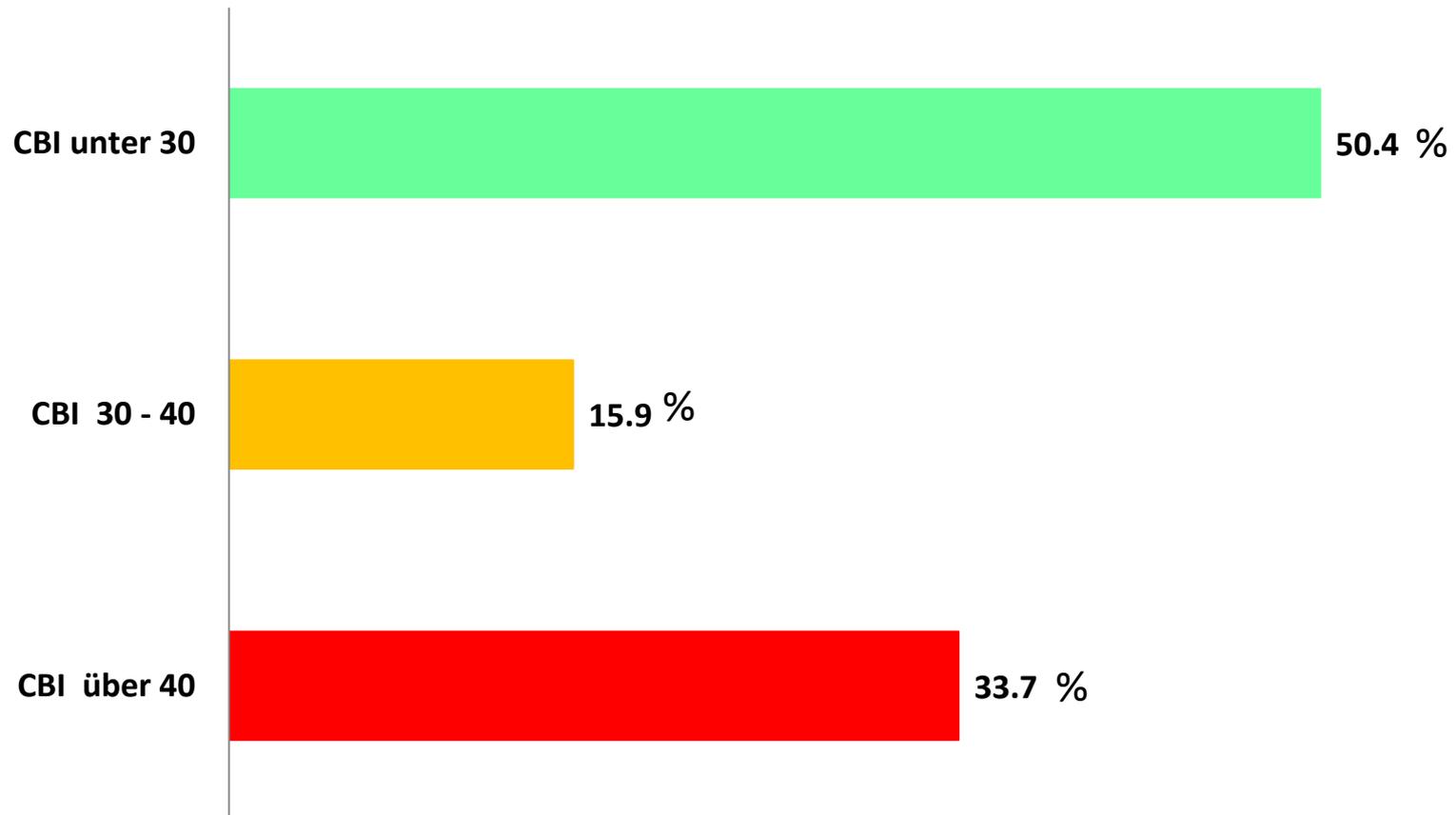
Mittelwert Burnout (Copenhagen Burnout Inventory)



Quelle: Kunz Heim, Sandmeier & Krause (im Druck)

4. Verteilung von Burnout-Intensitätsgraden unter Schweizer Lehrpersonen

Verteilung von Burnout-Mittelwerten (CBI)



Quelle: Kunz Heim, Sandmeier & Krause (im Druck)

4. Grad von Burnout unter Schweizer Lehrpersonen

Die Ergebnisse der Studie erscheinen demnächst unter:

Baeriswyl, S., Krause, A. & Kunz Heim, D. (im Druck). Arbeitsbelastungen, Selbstgefährdung und Gesundheit bei Lehrpersonen – eine Erweiterung des Job Demands - Resources Modells. Empirische Pädagogik.

Kunz Heim, D., Sandmeier, A. & Krause, A. (im Druck). Negative Beanspruchungsfolgen bei Schweizer Lehrpersonen. Beiträge zur Lehrerbildung.

Kunz Heim, D., Sandmeier, A. & Krause, A. (im Druck). Effekte von arbeitsbedingten und personalen Ressourcen auf das Arbeitsengagement und das Engagement für die Schulentwicklung bei Lehrpersonen. Empirische Pädagogik.

5. Gesundheitsförderung und Prävention – der salutogene Ansatz



Quelle: Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006)

Auch: Antonovsky (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: Dayt Verlag.

Ressourcen:

materielle oder immaterielle Elemente

reduzieren berufliche Beanspruchungen,
sind funktional, um arbeitsbezogene Ziele zu erreichen
stimulieren persönliches Wachstum, Lernen und Entwicklung



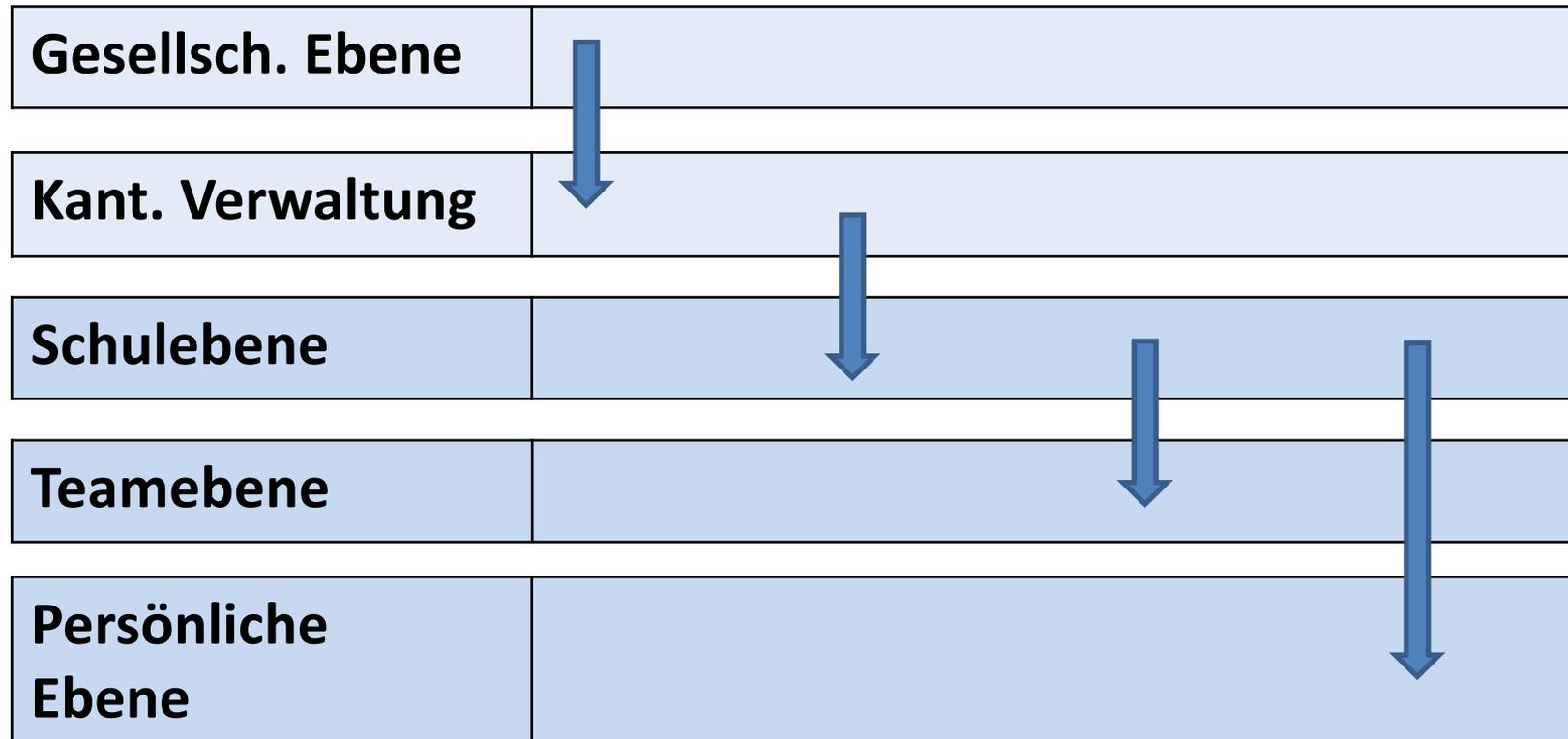
Institutionelle Ressourcen

Soziale Ressourcen

Personale Ressourcen

Quelle: Hakanen, Bakker und Schaufeli (2006).

6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell



6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell

Schulebene	BELASTUNG Reduzieren	RESSOURCEN Aktivieren
Teamebene		
Persönliche Ebene		

Wie viel ist gut
genug?

Institutionelle,
Soziale und
Personale Ressourcen

6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell

Belastung reduzieren: Persönliche Ebene

Prioritäten setzen (Eisenhower-Prinzip)



Wichtig Dringend	Wichtig Nicht dringend
Nicht wichtig Dringend	Nicht wichtig Nicht dringend



Quelle: Hovestädt, W. (1997). Sich selbst organisieren. Weg vom Zeitdruck: Wie man sich die Arbeit erleichtern kann. Weinheim: Beltz Weiterbildung.

Belastung reduzieren: Persönliche Ebene

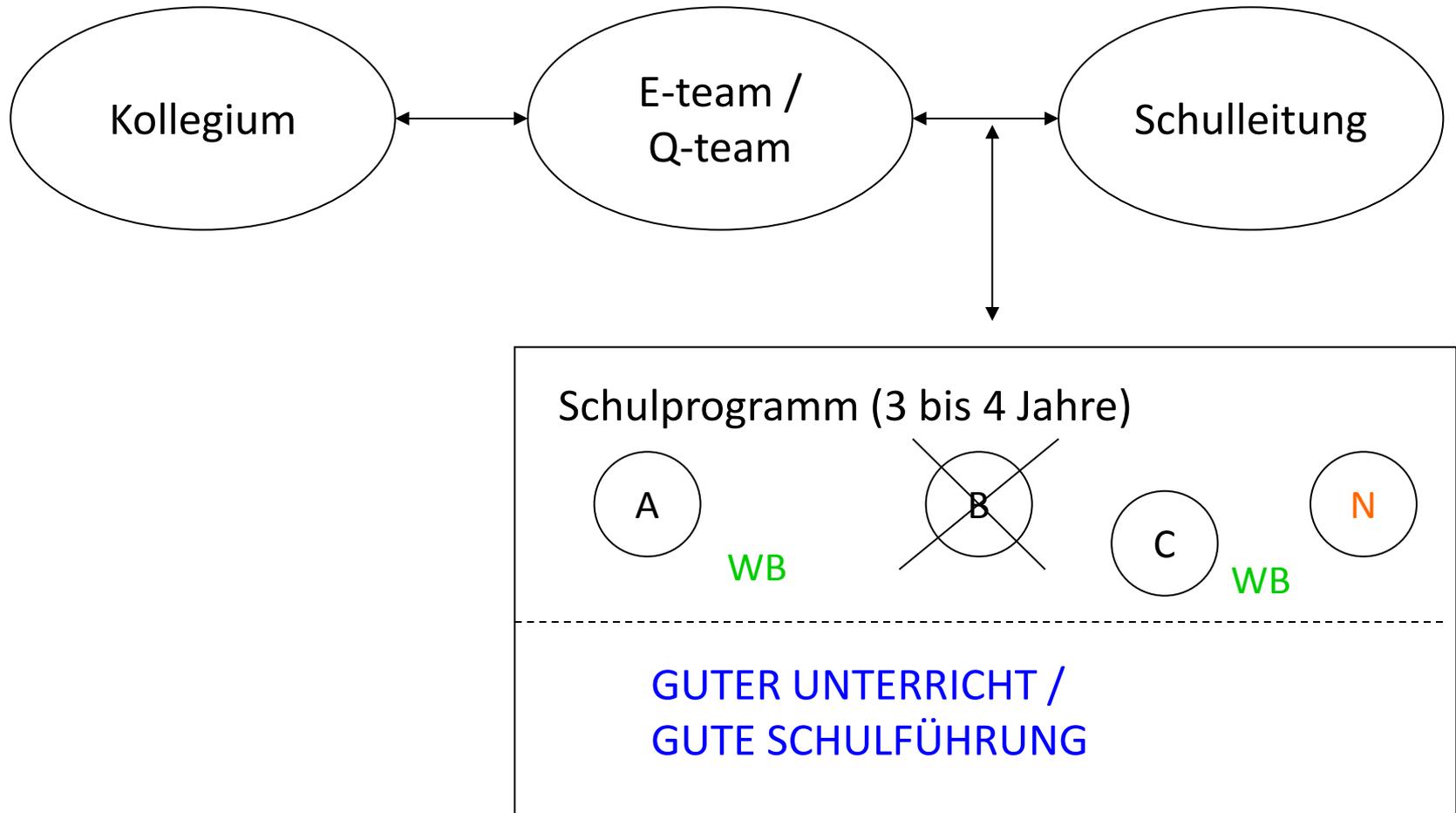
Realistische Ansprüche an sich selber stellen

- Perfektionsistische Leistungsansprüche überprüfen
- Eigene Leistungsgrenzen akzeptieren lernen
- Sich auch mit einem 80% igen Ergebnis zufrieden geben
- Sich weniger persönlich mit Aufgaben identifizieren
- Innere Distanz wahren
- Stellenwert der Berufstätigkeit relativieren

6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell

Belastung reduzieren: Institutionelle Ebene

Zielklarheit und Projektorientierung:



6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell

Belastung reduzieren: Institutionelle Ebene

Zielklarheit:

Grundleistung: Guter Unterricht und gute Elternkontakte

Schul- und Unterrichtsentwicklungsprojekte im Rahmen eines Schulprogrammes planen (mehrjähriger Zeitrahmen).

Unvorhergesehene Projekte: Schulprogramm muss entsprechend entlastet werden.

Projektorientierung:

Projektplan mit Verantwortlichen, Leitung, Beginn, Dauer, Ressourcen, Ziele, Meilensteine, Erfolgsindikatoren. Form der Evaluation.

Begleitende schulinterne Weiterbildungstage:

Nebst Umsetzungserfahrungen auch den Umgang mit Belastungen thematisieren.

Ressourcen aktivieren: Soziale Ressourcen (alle Ebenen)

Soziale Unterstützung:

- durch Vorgesetzte
- durch Kollegen
- durch Partner, Familie, Freunde

Formen der sozialen Unterstützung:

- Zuhören,
- instrumentelle Unterstützung als Kollege oder Experte
- instrumentelle Herausforderung durch Kritik des Experten,
- emotionale Unterstützung,
- emotionale Herausforderung (In-Frage-stellen von Entschuldigungen und Ausreden, gemeinsame Reflexion von Gefühlen etc.)
- Teilen der sozialen Realität ("Geteiltes Leid ist halbes Leid,...")

Ressourcen aktivieren: Institutionelle Ressourcen

Gutes Arbeitsklima:

- Klare und offene interne **Kommunikation**
- Produktive und effektive **Zusammenarbeit** bzw. Gruppenarbeit
- Notwendige und hinreichende **Informationen**
- **Sicherheit** des Arbeitsplatzes
- **Zuversicht** in die Zukunft des Unternehmens / der Schule
- **Gutes Verhältnis** von Vorgesetzten zu Mitarbeitenden (Führungsstil)
- **Vertrauen** zu Vorgesetzten und Kollegen
- **Guter Umgang** mit Konflikten
- **Faire und gerechte Behandlung** von Mitarbeitenden
- **Persönliche Identifikation** mit dem Unternehmen / der Schule

(Quelle: Rudow, 2004)

6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell

Ressourcen aktivieren: Institutionelle Ressourcen

Salutogener Führungsstil:

Merkmal	Handlungsmöglichkeit
Verstehbarkeit	<ul style="list-style-type: none">- Transparenz in Verantwortungsregelungen / Entscheidungen- Informationsfluss fördern- Aufgabenklarheit- Verständliche Erklärungen

(Quelle: Harazd, Gieske & Rolff, 2009)

6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell

Ressourcen aktivieren: Institutionelle Ressourcen

Salutogener Führungsstil:

Merkmal	Handlungsmöglichkeit
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- Materialaustausch fördern

(Quelle: Harazd, Gieske & Rolff, 2009)

6. Gesundheitsförderung und Prävention – das Mehrebenenmodell

Ressourcen aktivieren: Institutionelle Ressourcen

Salutogener Führungsstil:

Merkmal	Handlungsmöglichkeit
Bedeutsamkeit	<ul style="list-style-type: none">- Zielorientiertes Handeln- Vermitteln von Visionen- Gemeinsame Zielsetzung- Handlungen auf ihr Ziel hin erläutern

(Quelle: Harazd, Gieske & Rolff, 2009)

Ressourcen aktivieren: Personale Ressourcen

Kompetenzen erweitern:

- Fachkompetenz
- Problemlösekompetenz
- Konfliktbewältigung

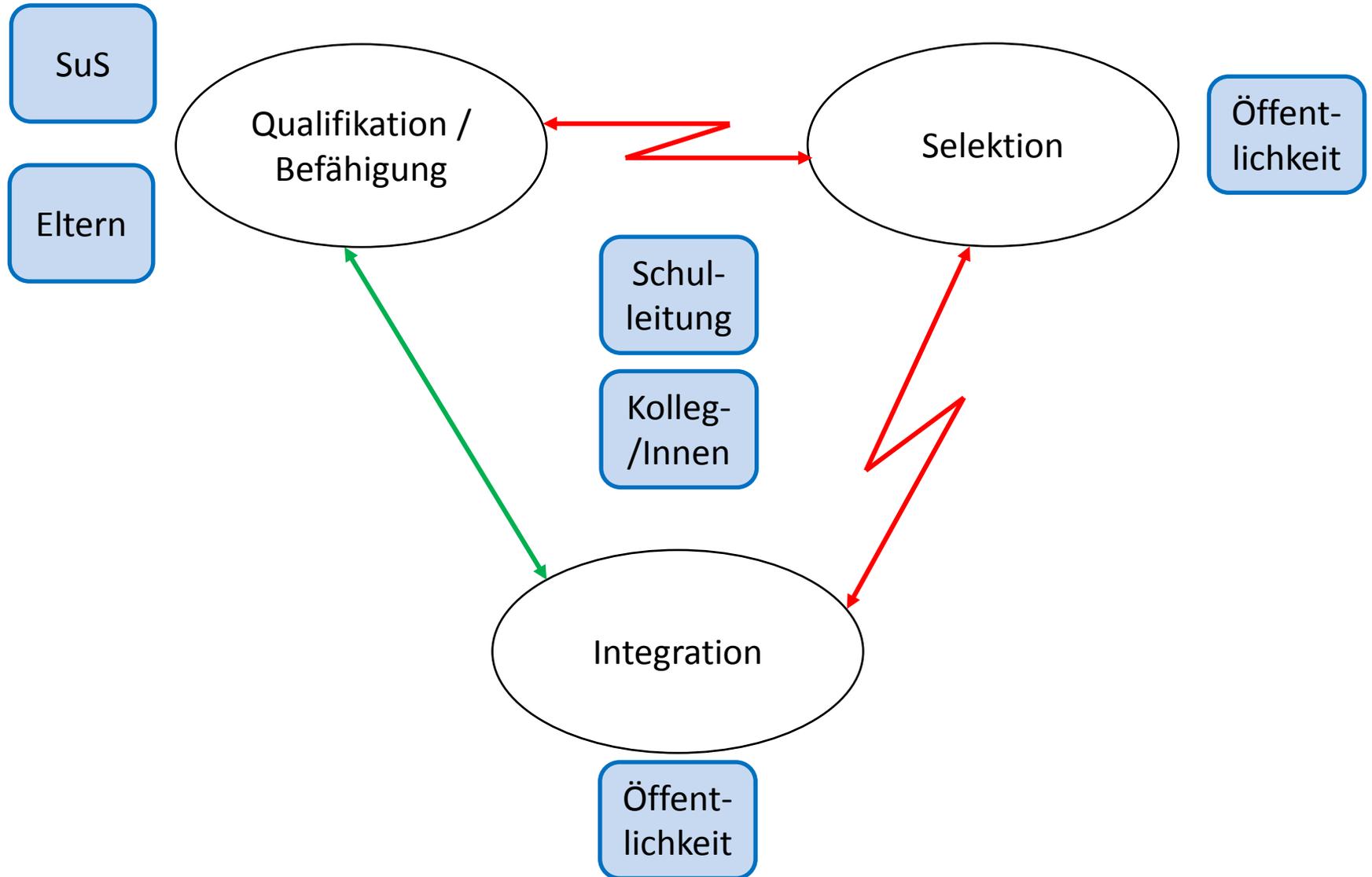
Fähigkeiten vertiefen:

- Erholungsfähigkeit
- Genussfähigkeit
- Emotionale Intelligenz

Widerstandsfähigkeit erhöhen:

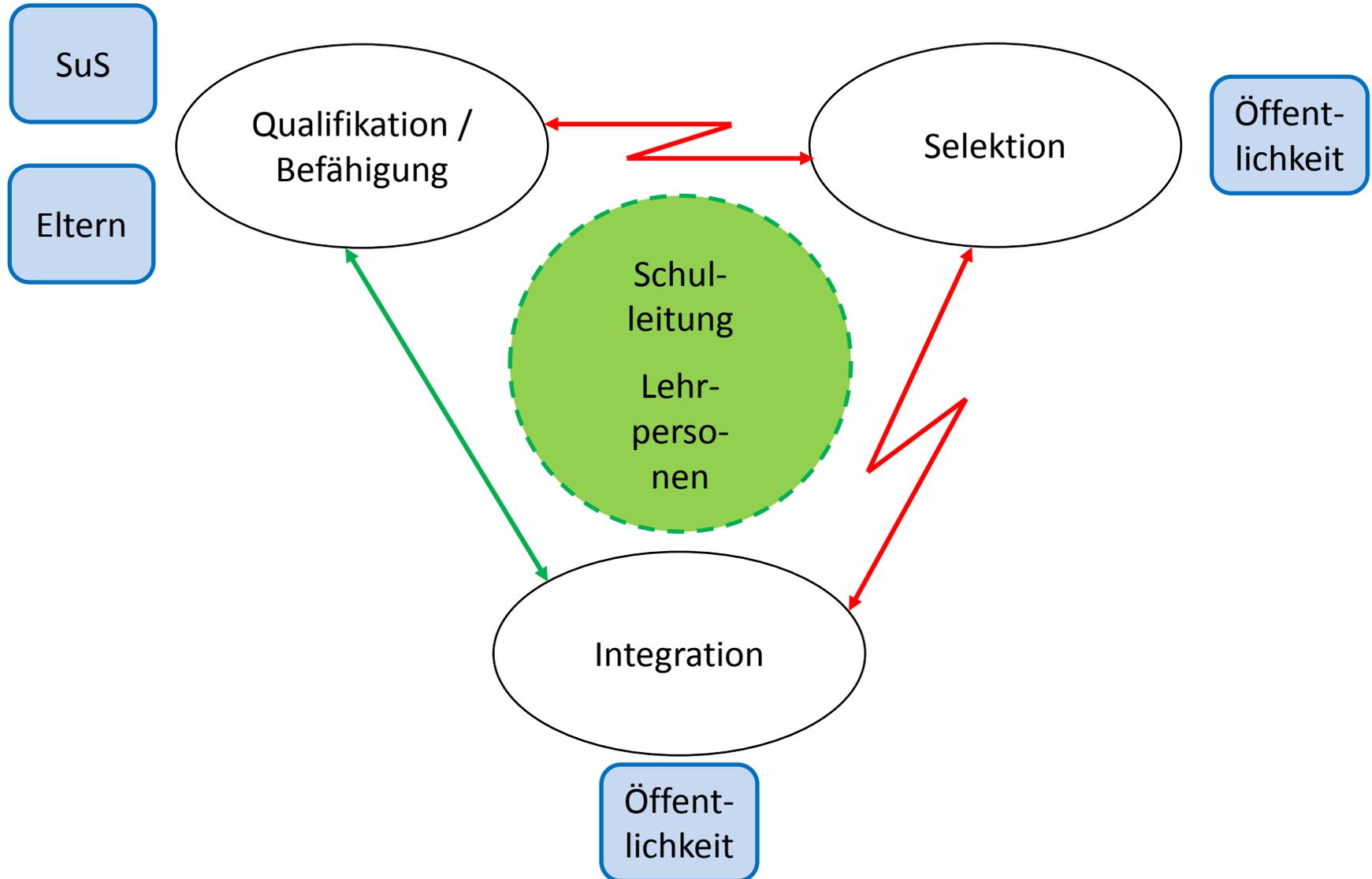
- Kohärenzsinn
- Erfolgszuversicht, internale Kontrollüberzeugung
- Gelassenheit
- Gesunder Lebensstil

7. Eine Art Fazit



7. Eine Art Fazit

Team als Ressource für einen gelassenen Umgang mit Anforderungen gestalten



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

**Kontakt:
doris.kunz@fhnw.ch
www.lehrergesundheit.ch**



Literatur:

Antonovsky, A. (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: dgvt Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.

Baeriswyl, S., Krause, A. & Kunz Heim, D. (im Druck). Arbeitsbelastungen, Selbstgefährdung und Gesundheit bei Lehrpersonen – eine Erweiterung des Job Demands - Resources Modells. Empirische Pädagogik.

Gieseke, H. (2001). Was Lehrer leisten. Porträt eines schwierigen Berufs. Weinheim, München: Juventa.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.

Harazd, B., Gieseke, M. & Rolff, H.-G. (2009). Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrergesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung. Köln: Wolters Kluwer.

Kaluza, G. (2011). Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung (2. Aufl.). Heidelberg: Springer.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192 - 207.

Kunz Heim, D., Sandmeier, A. & Krause, A. (im Druck). Negative Beanspruchungsfolgen bei Schweizer Lehrpersonen. Beiträge zur Lehrerbildung.

Kunz Heim, D., Sandmeier, A. & Krause, A. (im Druck). Effekte von arbeitsbedingten und personalen Ressourcen auf das Arbeitsengagement und das Engagement für die Schulentwicklung bei Lehrpersonen. Empirische Pädagogik.

Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In: J. Nitsch (Hrsg.), Stress. Stuttgart: Huber.

LCH Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer. (2007). Balancieren im Lehrberuf. Ein Kopf- und Handbuch. Zürich: Verlag LCH, Bildung Schweiz.

Pines, A.M., Aronson, E. & Kafry, D. (1993). Ausgebrannt: vom Überdruß zur Selbstentfaltung (7. Aufl.). Stuttgart : Klett-Cotta.

Rothland, M. (2013). Beruf: Lehrerin/Lehrer – Arbeitsplatz: Schule. In M. Rothland (Hrsg.), Belastung und Beanspruchung im Lehrberuf. Modelle, Befunde, Interventionen (2. Aufl. S. 21 – 39).

Rudow, B. (1999). Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf. Gefährdungsbeurteilung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern. Ludwigsburg: Süddeutscher Pädagogischer Verlag.

Rudow, B. (2004). Das gesunde Unternehmen. Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Personalpflege. München: Oldenbourg.

SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft, Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (Hrsg.) (2010). Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Kurzfassung. [<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/24611.pdf>. 28.2.2013]

Ulich, E. & Wülser, M. (2004). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. Wiesbaden: Gabler.