
Workshop 1
Gesundheit stärkt Bildung

Nationale Tagung Gesunde Schulen
Mit Stress umgehen – gemeinsam gesund und stark

Samstag, 21. Januar 2023
Roger Keller



Lehrpersonengesundheit

**Wie gelingt es, im hektischen Alltag
motiviert und gesund zu bleiben?**

Bitte Stichworte auf Zettelchen notieren.

Grosse Teile der Lehrerschaft in der Schweiz sehen sich zunehmenden Anforderungen und Belastungen ausgesetzt

- Repräsentative Schweizer Stichprobe, Lehrpersonen des 5. bis 9. Schuljahres: (Baeriswyl, Krause & Kunz Heim 2014; Sandmeier et al. 2017)
- 44% berichten, dass sie schon Situationen erlebt haben, in denen der Druck fast unerträglich war
- 27% haben selten das Gefühl, einmal richtig abschalten zu können
- 34% haben kritische Burnout-Werte (Copenhagen Burnout Inventory: Wert über 40)
- **ABER: 74% sind mit ihrer Arbeit «eigentlich rundum zufrieden»**



Visualisierung der Wirkungszusammenhänge

**Gesundheit
stärkt Bildung***



Gesundheitsfördernde Schulen

Gesundheitsmanagement:
gemeinsame Ziele, Überzeugungen,
Werte und Regeln



Schulklima

Kooperation aller Beteiligten
Vertrauensvolle und stabile Beziehungen
Soziale Unterstützung



Schulleitung

Körperliche und psychische
Gesundheit und Wohlbefinden

Führungsverhalten
Gesundheitsmanagement



Lehrpersonen

Körperliche und psychische
Gesundheit und Wohlbefinden

Unterrichtsbezogenes Handeln
Beziehungsangebot



Schüler/-innen

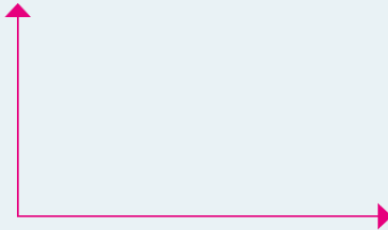
Körperliche und psychische
Gesundheit und Wohlbefinden

Erwerb von fachlichen und
überfachlichen Kompetenzen
Bildungserfolg

Individuelle Lern- und
Entwicklungsvoraussetzungen



Unterrichts- qualität



Achermann Fawcett, E., Keller, R., & Piera, G. (2018).

Drei Ebenen zur Förderung der Gesundheit

Wo kann ich ansetzen, um die Gesundheit zu stärken?

Ebene der Organisation

Veränderung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen (z.B. flexible Arbeitszeiten, Personalführung, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten).

Zwischenmenschliche (interpersonale) Ebene / Ebene der Teams

- Kooperation und Kommunikationsmöglichkeiten schaffen
- soziale Unterstützung und Wertschätzung geben, Hilfe annehmen.

Individuelle Ebene

- Stressprävention
 - Stressquellen erkennen und wenn möglich beseitigen
(z.B. Probleme / Konflikte lösen)
 - Lernen mit Stress umzugehen
(z.B. besseres Zeitmanagement, Prioritäten setzen)
- Stressabbau
(z.B. Entspannungsübungen, körperliche Aktivität, TV schauen, Freunde treffen)



Lehrpersonengesundheit

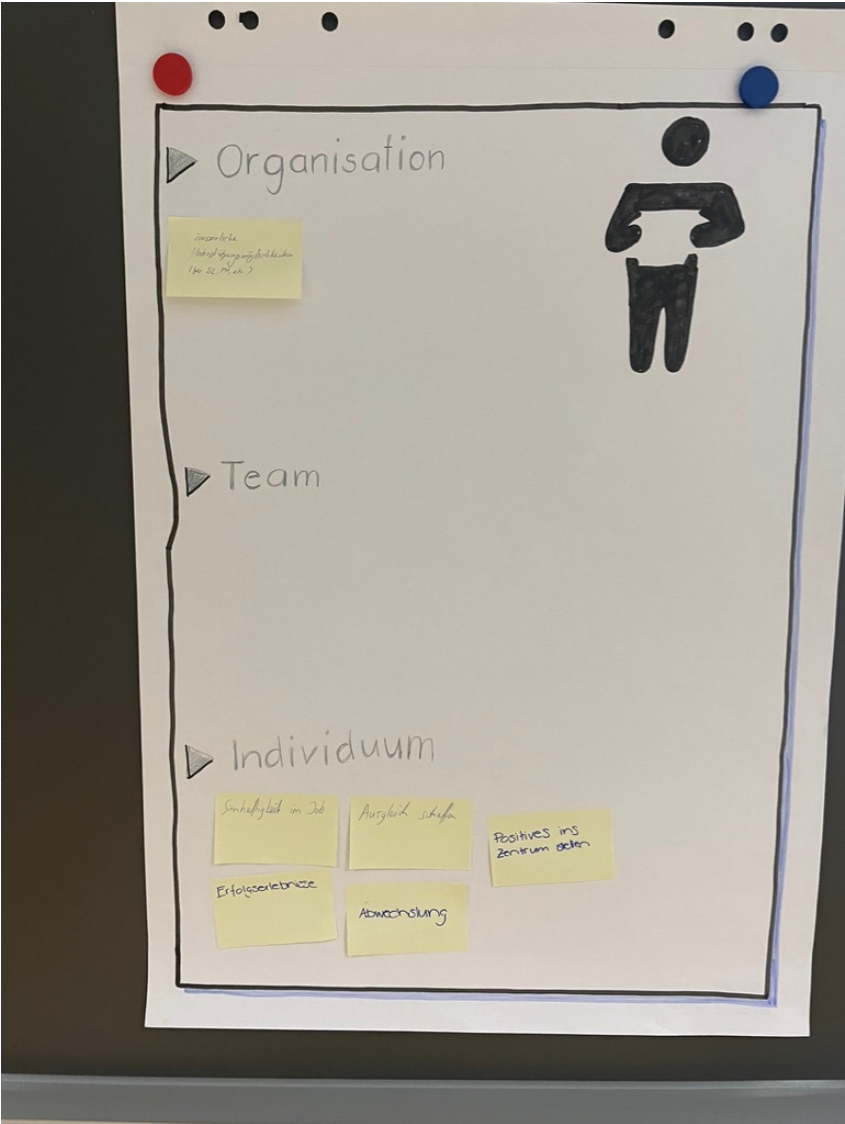
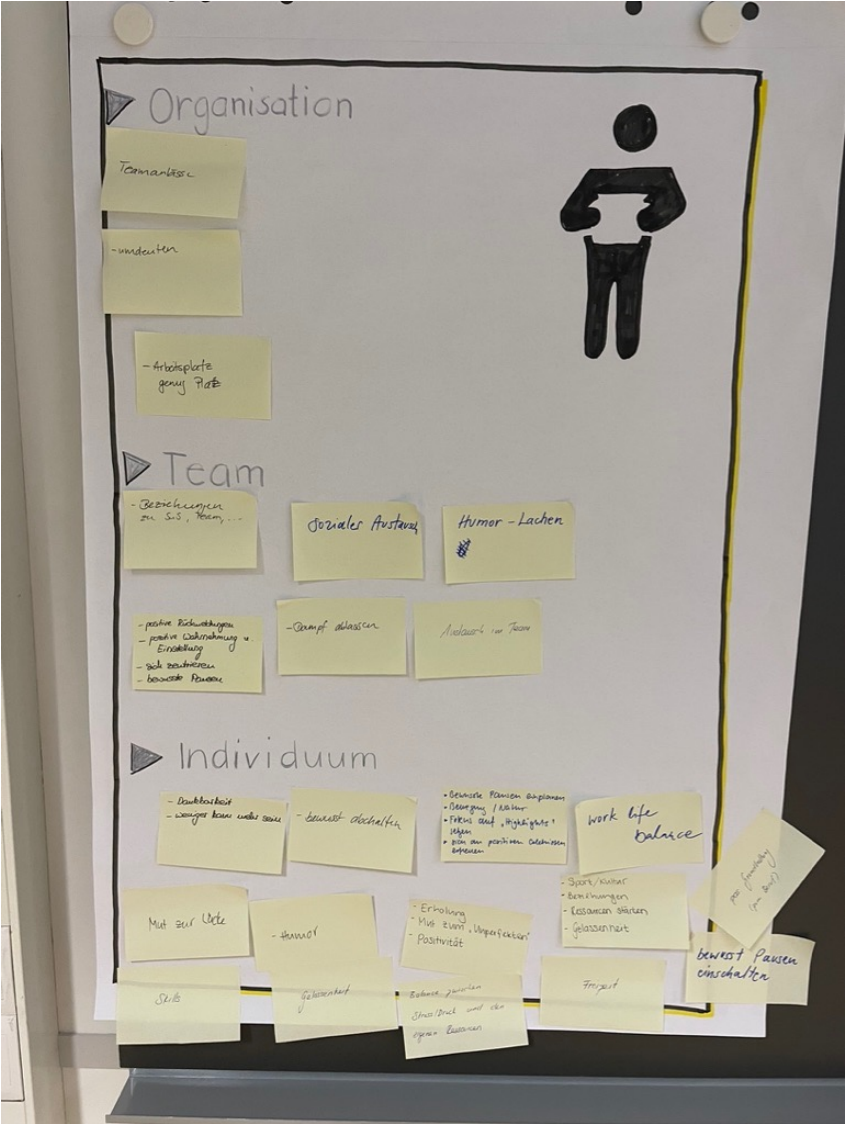
**Wie gelingt es, im hektischen Alltag
motiviert und gesund zu bleiben?**

Bitte Zettelchen auf Plakat kleben.

Workshop-Gruppe 2 (14:20 Uhr)

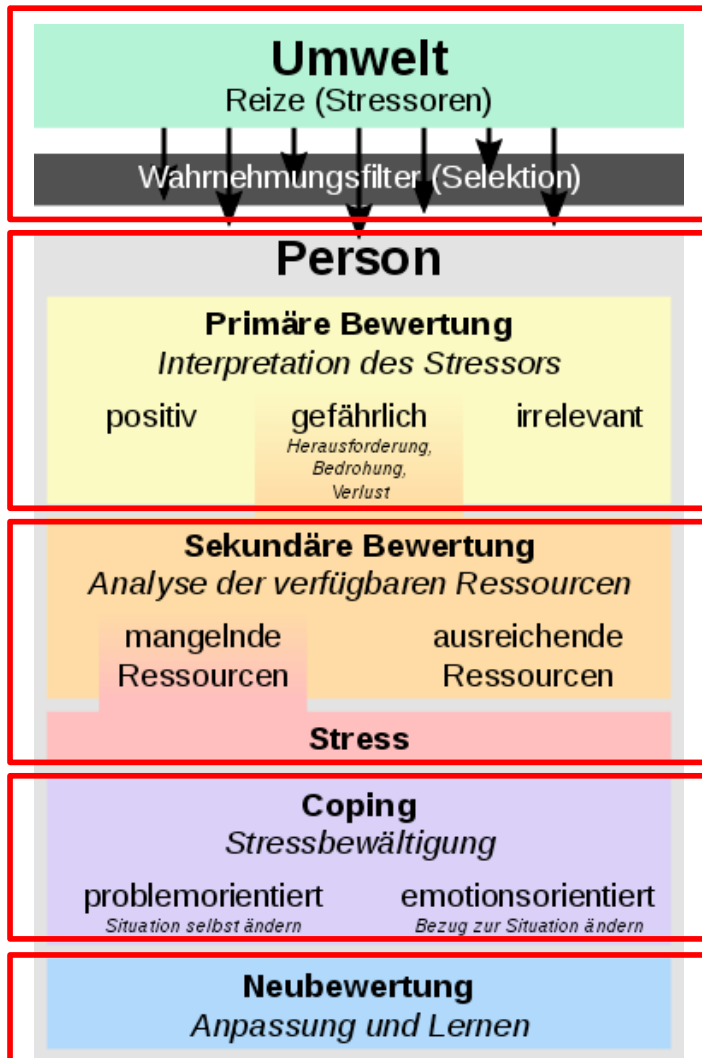
LP / SL

Andere Akteure



Transaktionales Stressmodell

(Lazarus u. Launier 1981)



Wahrnehmung von positiven Aspekten in der Schule:
wann und warum geht es mir während der Arbeit gut?

Sekundäre Bewertung:

Habe ich genügend Ressourcen?

- Selbstwirksamkeit
- Resilienz
- Kohärenzgefühl (Verstehbarkeit - „Ich blicke durch“ / Bewältigbarkeit - „Ich kann´s packen“ / Sinnhaftigkeit – „Es lohnt sich“).
- Soziale Unterstützung
- Arbeitsbedingungen

Problemorientiertes Coping

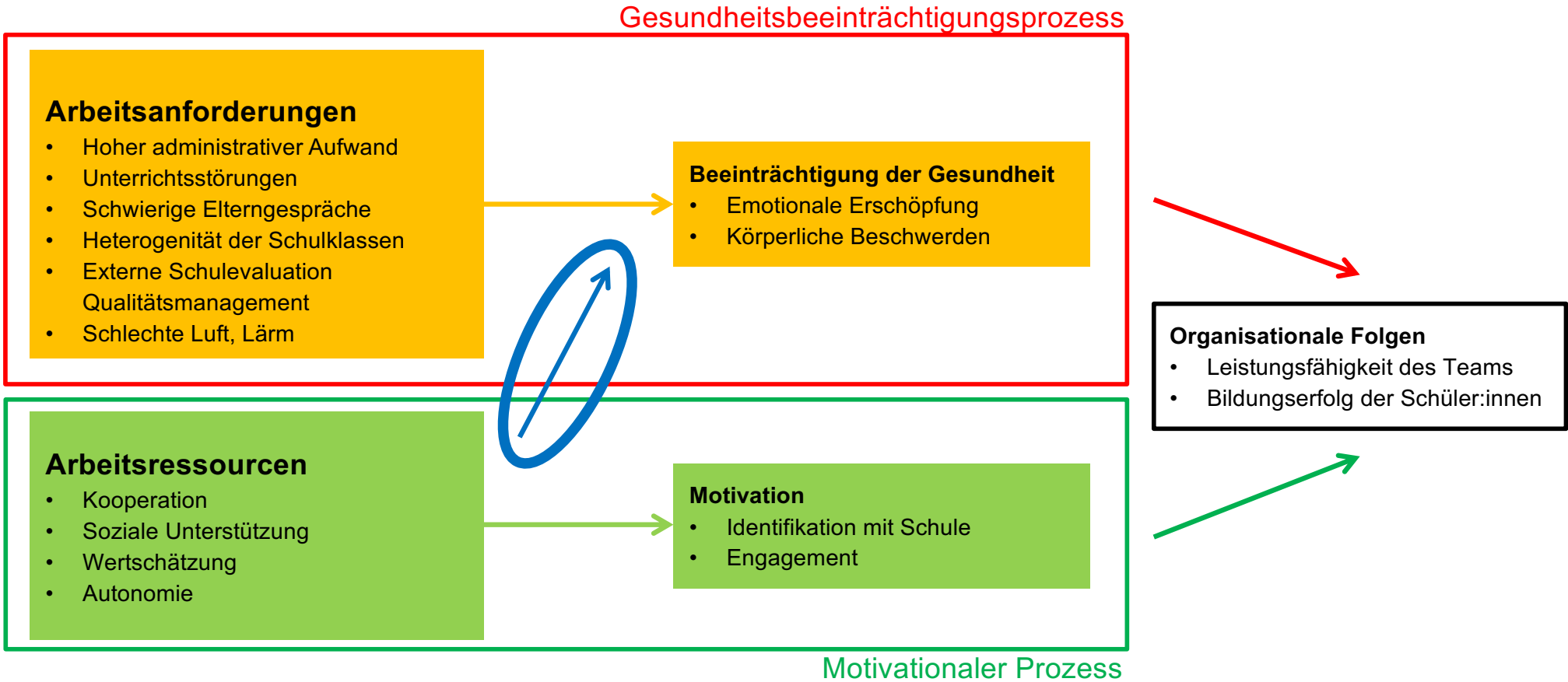
Das Problem wird angegangen und im Idealfall gelöst

Emotionsorientiertes Coping

Umgang mit negativen Gefühlen - Emotionsregulation

Abbildung aus https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell_von_Lazarus

Job-Demands-Resources-Modell (JD-R)



In Anlehnung an Demerouti und Nachreiner (2019)

Das Team als Ressource nutzen: Soziale Unterstützung und Kooperation

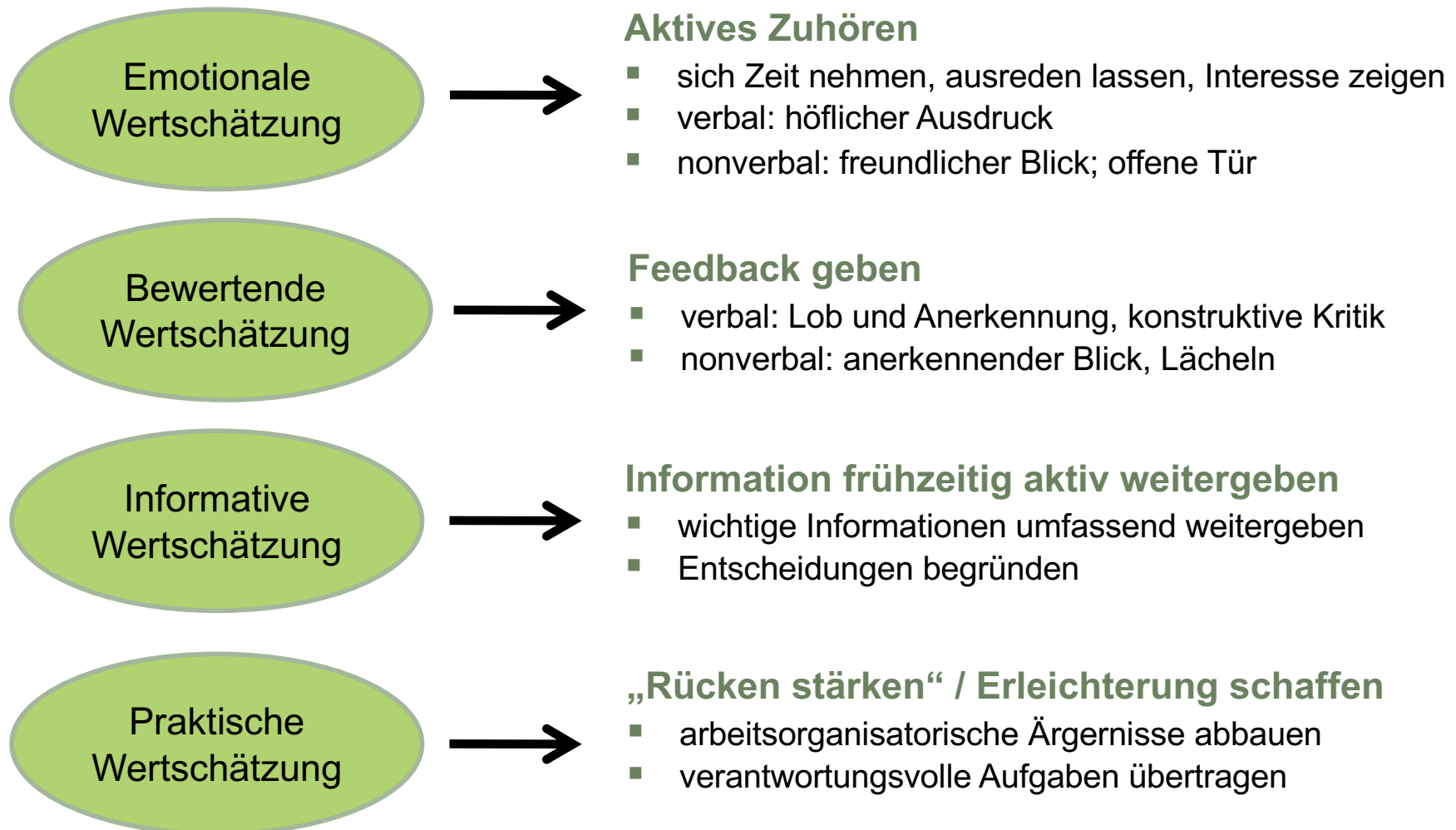
- Die Unterstützung aus dem Kollegium wird von Lehrpersonen als eine der wichtigsten Faktoren genannt, um mit arbeitsbezogenen Belastungen und Stress umgehen zu können (z.B. Schaarschmidt & Fischer 2001).
- Wirkungsvolle Unterstützungsformen sind:
 - *Instrumentelle Unterstützung*: Aufgabenteilung, Mithilfe, Ressourcen
 - *Emotionale Unterstützung*: Gefühl von Zugehörigkeit und Bindung, positiver sozialer Kontakt, Verständnis, Trost, Mitleid usw.

(Schwarzer, Knoll & Rieckmann, 2010)



Soziale Unterstützung und Wertschätzung

In Anlehnung an Stocker, Jacobshagen, Krings, Pfister & Semmer (2014).



Stressprävention am Arbeitsplatz

- Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden: Voraussetzungen sind partizipativ angelegte Massnahmen der Gesundheitsförderung sowie eine offene und transparente Kommunikation von Entscheidungen.
- Gesundheitsförderliche Massnahmen müssen in Bestehendes integriert werden, damit diese nicht selbst zu Belastungen werden. Weniger ist manchmal mehr!
- Externe Begleitung: Die Unterstützung durch eine externe Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung von Massnahmen zur Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

(Schoch u. Keller, 2017)

Empfehlungen zur Förderung der Lehrpersonengesundheit

Empfehlungen zur Förderung der Lehrpersonengesundheit*

Handlungsfelder für Behörden, Schulleitende und Lehrpersonen

Herausgeber



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Bundesamt für Gesundheit BAG



Redaktion



Mitarbeit



https://www.radix.ch/media/vuoliprs/handlungsempfehlungen_de_web.pdf

Empfehlungen zur Förderung der Lehrpersonengesundheit*

Handlungsfelder für Behörden, Schulleitende und Lehrpersonen

	Behörden	Schulleitungen	Lehrpersonen	
Organisation	Handlungsfelder Gesundheitsförderung in der Schulorganisation Behördenmitglieder können die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz übernehmen die dafür vorgesehene Verantwortung. (z.B. Räumlichkeiten und Ausstattung der Schule oder Lärm und Luftbeschaffenheit) Die vorgesetzte Behörde führt die Schulungen ein. (Wertschätzung, positive Umsetzung, Vertrauen etc.) Eine kontinuierliche Förderung der Lehrpersonengesundheit in Schulen wird von der Schulleitung gefordert. Da dafür notwendige personelle und finanzielle Ressourcen werden zur Verfügung gestellt. Die Behörden stellen den Lehrpersonen eine unabhängige diagnostische Beratung für den Umgang mit Fehlbeanspruchungen zur Verfügung.	Behörden Behördenmitglieder können die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz übernehmen die dafür vorgesehene Verantwortung. (z.B. Räumlichkeiten und Ausstattung der Schule oder Lärm und Luftbeschaffenheit) Die vorgesetzte Behörde führt die Schulungen ein. (Wertschätzung, positive Umsetzung, Vertrauen etc.) Eine kontinuierliche Förderung der Lehrpersonengesundheit in Schulen wird von der Schulleitung gefordert. Da dafür notwendige personelle und finanzielle Ressourcen werden zur Verfügung gestellt. Die Behörden stellen den Lehrpersonen eine unabhängige diagnostische Beratung für den Umgang mit Fehlbeanspruchungen zur Verfügung.	Schulleitungen Lehrpersonen übernehmen die Mitverantwortung für ihre Gesundheit. Sie nehmen ihre Mitsprache bei der Entwicklung von geeigneten Massnahmen wahr und beteiligen sich an deren Umsetzung. Schulleitende pflegen einen angemessenen, positiven Führungsstil. (z.B. Echtes Feedback, Individuelle Unterstützung und Förderung der Mitarbeitenden, Kommunikation und Fairness, gemeinsame Ziele und Perspektiven, Förderung von Weiterbildungen) Eine Person der erweiterten Schulleitung (z.B. Zweiggruppe) ist für die Förderung der Lehrpersonengesundheit beauftragt und verfügt über entsprechende Ressourcen. (Unterstützung der Schulleitung, Kommunikation, Weiterbildung und Umsetzung von Massnahmen) Die Schulleitung setzt die Förderung der Lehrpersonengesundheit auf der Grundlage partizipativer Situationsanalysen zum Stand der Ressourcen, Belastungen und Arbeitszufriedenheit um. (Gesundheitsgruppe, geeignete Instrumente, externe Beratung, Früherkennung und -intervention bei Anzeichen berufsbedingter Erkrankungen)	Lehrpersonen Lehrpersonen übernehmen die Mitverantwortung für ihre Gesundheit. Sie nehmen ihre Mitsprache bei der Entwicklung von geeigneten Massnahmen wahr und beteiligen sich an deren Umsetzung. Schulleitende pflegen einen angemessenen, positiven Führungsstil. (z.B. Echtes Feedback, Individuelle Unterstützung und Förderung der Mitarbeitenden, Kommunikation und Fairness, gemeinsame Ziele und Perspektiven, Förderung von Weiterbildungen) Eine Person der erweiterten Schulleitung (z.B. Zweiggruppe) ist für die Förderung der Lehrpersonengesundheit beauftragt und verfügt über entsprechende Ressourcen. (Unterstützung der Schulleitung, Kommunikation, Weiterbildung und Umsetzung von Massnahmen) Die Schulleitung setzt die Förderung der Lehrpersonengesundheit auf der Grundlage partizipativer Situationsanalysen zum Stand der Ressourcen, Belastungen und Arbeitszufriedenheit um. (Gesundheitsgruppe, geeignete Instrumente, externe Beratung, Früherkennung und -intervention bei Anzeichen berufsbedingter Erkrankungen)
	Arbeitsorganisation, Ressourcenplanung Bei der Vergabe von neuen, zusätzlichen Aufgaben für Schulen muss sichergestellt werden, dass die dafür notwendigen Ressourcen (personell und finanziell) verfügbar sind. Andernfalls müssen die Vorgaben revidiert werden.	Behörden Bei der Vergabe von neuen, zusätzlichen Aufgaben für Schulen muss sichergestellt werden, dass die dafür notwendigen Ressourcen (personell und finanziell) verfügbar sind. Andernfalls müssen die Vorgaben revidiert werden.	Schulleitungen Sind insbesondere die personellen Ressourcen für neue, zusätzliche Aufgaben knapp, werden andere Aufgaben reduziert oder ergänzende Ressourcen zur Verfügung gestellt. Stundenpläne, Aufgaben, Klassenverteilungen und verfügbare Ressourcen auf Schulniveaus werden gerecht und transparent verteilt, der Administrationsaufwand wird niedrig gehalten (z.B. zentrale & dezentrale Ressourcen, Teambüros, Schulräumlichkeiten) Die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Lehrpersonen werden gefördert und gefördert. (z.B. Zeit, Raum, Teambildung/Schulinterne Weiterbildung, Mitarbeitergespräche) Ressourcen ohne Kontakt zu den Schülern und Schülern stehen zur Verfügung.	Lehrpersonen Lehrpersonen gehen achtsam mit ihren Ressourcen um. Bei wahrgenommener Fehlbeanspruchung suchen sie rechtzeitig das Gespräch mit der Schulleitung und/oder mit einer Fachperson. Lehrpersonen tauschen sich mit Kollegen/-innen oder mit der Schulleitung über ihr Wohlbefinden und ihre Lebenslage aus.
Lehr- und Fachpersonen	Umgang mit Veränderungen Unterstützung bei der Umsetzung von Reformen ist mit klaren Informationen und angemessenen materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen sicherzustellen. (z.B. Referenz- und Unterstützungspersonen, Beratung für Schulleitende)	Behörden Unterstützung bei der Umsetzung von Reformen ist mit klaren Informationen und angemessenen materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen sicherzustellen. (z.B. Referenz- und Unterstützungspersonen, Beratung für Schulleitende)	Schulleitungen Bei Veränderungsprozessen werden die Lehrpersonen an der Entscheidungsfindung für die lokale Umsetzung beteiligt und die Prozesse werden immer auch im Hinblick auf die Gesundheit der Lehrpersonen geplant und umgesetzt. Um mit Veränderungen gut umzugehen, werden die Bedürfnisse der Lehrpersonen abgefragt und benötigte Unterstützung zur Verfügung gestellt. Die Aus- und Weiterbildung zur Bewältigung der Veränderungen im schulischen Umfeld und zum entsprechenden Kompetenzaufbau der Lehrpersonen werden gestärkt. (Zusammenarbeit mit den Pädagogen der Hochschulen)	Lehrpersonen Lehrpersonen begegnen Neuerungen aufgrund ihrer bisherigen erfolgreichen Tätigkeit mit der Zuversicht, dass sie damit verbundenen neuen Anforderungen meistern zu können.
	Stärkung der gesundheitsfördernden Kompetenzen und Ressourcen Die vorgesetzte Behörde erfüllt die Schulleitung einen vielfältigen Auftrag für die Stärkung gesundheitsfördernder Kompetenzen und Ressourcen des Schulpersonals. (z.B. Weiterbildung, Teambuilding, Beratung)	Behörden Die vorgesetzte Behörde erfüllt die Schulleitung einen vielfältigen Auftrag für die Stärkung gesundheitsfördernder Kompetenzen und Ressourcen des Schulpersonals. (z.B. Weiterbildung, Teambuilding, Beratung)	Schulleitungen Eine gesundheitsfördernde Haltung im Kollegium wird aktiv gefördert. (z.B. Regeln für Wikispaces, Achtsamkeit sich und anderen gegenüber) Interventionen zur Erhöhung der sozialen Unterstützung werden im Alltag verankert. (z.B. kollektive Problemlösung, regelmäßige Besprechungen zu überabgeordneten Stress, gegenseitiger Materialtausch oder Wertschätzung im Kollegium) Die Balance zwischen Beruf und Privatleben wird regelmäßig thematisiert. (z.B. Weiterbildungen zu Achtsamkeit, Selbstmanagement oder Stressmanagement oder andere, Teambuilding, Mitarbeitergespräche)	Lehrpersonen Lehrpersonen nehmen Möglichkeiten für die Reduktion von Belastung und für den Zugang von Ressourcen aktiv wahr. (z.B. durch eine arbeitstägliche Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen, einen unterstützenden Austausch oder den Besuch einer geeigneten Weiterbildung)
	Stärkung des Schulklimas und von positiven Beziehungen Stärkung des Schulklimas ist integrativer Bestandteil des Schulprogramms.	Behörden Stärkung des Schulklimas ist integrativer Bestandteil des Schulprogramms.	Schulleitungen Die Schulleitung setzt sich aktiv für die Schaffung von positiven Beziehungen unter den Lehr- und Fachpersonen ein. (z.B. Feedback auf allen Ebenen, Wertschätzung, Anerkennung und gegenseitige Unterstützung) Konflikte mit Lehrpersonen werden frühzeitig und lösungsorientiert bearbeitet. Freude über gemeinsamen Erfolge und Erfolge wird ausgedrückt.	Lehrpersonen Lehrpersonen sprechen Konflikte frühzeitig an und suchen nach Lösungswegen bei.
Umgang mit anspruchsvollen Situationen Ressourcen (individuelle und/oder kollektive) zur Unterstützung der Schulleitung und der Lehrpersonen in schwierigen Situationen im Arbeitsalltag stehen zur Verfügung.	Behörden Ressourcen (individuelle und/oder kollektive) zur Unterstützung der Schulleitung und der Lehrpersonen in schwierigen Situationen im Arbeitsalltag stehen zur Verfügung.	Schulleitungen Weiterbildung und Austausch von Lehrpersonen zum Stressmanagement sowie zum Umgang mit schwierigen Alltagssituationen werden promoviert durchgeführt. Unterstützung der Lehrpersonen im Umgang mit Schüler/-innen und/oder deren Eltern in schwierigen Situationen wird durch die Schulleitung und/oder durch speziell geschulte Fachpersonen sichergestellt.	Lehrpersonen Lehrpersonen sind sich bewusst, dass sie an Grenzen stossen können. Sie pflegen untereinander ein ein unterstützendes Austausch. Sie suchen sie als Hilfe, sich frühzeitig Hilfe zu holen, und handeln entsprechend.	

Lehrpersonen

- Lehrpersonen übernehmen die Mitverantwortung für ihre Gesundheit. Sie nehmen ihre Mitsprache bei der Entwicklung von geeigneten Massnahmen wahr und beteiligen sich an deren Umsetzung.
- Lehrpersonen gehen achtsam mit ihren Ressourcen um. Bei wahrgenommener Fehlbeanspruchung suchen sie rechtzeitig das Gespräch mit der Schulleitung und/oder mit einer Fachperson.
- Lehrpersonen begegnen Neuerungen aufgrund ihrer bisherigen erfolgreichen Tätigkeit mit der Zuversicht auch die damit verbundenen neuen Anforderungen meistern zu können.
- ...

https://www.radix.ch/media/vuoliprs/handlungsempfehlungen_de_web.pdf

Empfehlungen zur Förderung der Lehrpersonengesundheit*

Handlungsfelder für Behörden, Schulleitende und Lehrpersonen

Handlungsfelder	Behörden	Schulleitungen	Lehrpersonen
Gesundheitsförderung in der Schulorganisation	<p>Behördenmitglieder können die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz übernehmen die dafür vorgesehene Verantwortung. (z.B. Räumlichkeiten und Ausstattung der Schule oder Lärm und Luftbeschaffenheit)</p> <p>Die vorgesetzte Behörde führt die Schulhaltungen salafogen. (Wertschätzung, partizipative Umsetzung, Vertrauen etc.) Eine kontinuierliche Förderung der Lehrpersonengesundheit in Schulen wird von der Schulleitung gefordert. Da dafür notwendige personelle und finanzielle Ressourcen werden zur Verfügung gestellt. Die Behörden stellen den Lehrpersonen eine unabhängige, kostenlose Beratung für den Umgang mit Fallbesprechungen zur Verfügung.</p>	<p>(Lehrpersonen-)Gesundheit ist in schriftlich festgehaltenen Grundprinzipien der Schule verankert. (z.B. Leitbild, Strategie)</p> <p>Schulleitende pflegen einen angemessenen, positiven Führungsstil. (z.B. Ehrliche Partizipation, Individuelle Unterstützung und Förderung der Mitarbeitenden, Kommunikation und Fairness, gemeinsame Ziele und Perspektiven, Förderung von Weiterbildungen)</p> <p>Eine Person der erweiterten Schulleitung (z.B. Stützgruppe) ist für die Förderung der Lehrpersonengesundheit beauftragt und verfügt über entsprechende Ressourcen. (Unterstützung der Schulleitung, Kommunikation, Weiterbildung und Umsetzung von Massnahmen)</p> <p>Die Schulleitung setzt die Förderung der Lehrpersonengesundheit auf der Grundlage partizipativer Situationsanalysen zum Stand der Ressourcen, Belastungen und Arbeitszufriedenheit um. (Gesundheitsgruppe, geeignete Instrumente, externe Beratung, Früherkennung und -intervention bei Anzeichen beruflicher Erkrankungen)</p>	<p>Lehrpersonen übernehmen die Mitverantwortung für ihre Gesundheit. Sie nehmen ihre Mitsprache bei der Entwicklung von geeigneten Massnahmen wahr und beteiligen sich an deren Umsetzung.</p>
Arbeitsorganisation, Ressourcenplanung	<p>Bei der Vergabe von neuen, zusätzlichen Aufgaben für Schulen muss sichergestellt werden, dass die dafür notwendigen Ressourcen (personell und finanziell) verfügbar sind. Andernfalls müssen die Vorgaben revidiert werden.</p>	<p>Sind insbesondere die personellen Ressourcen für neue, zusätzliche Aufgaben knapp, werden andere Aufgaben reduziert oder ergänzende Ressourcen zur Verfügung gestellt. (Stundenpläne, Aufgaben, Klassenverteilungen und verfügbare Ressourcen auf Schulniveaus werden gerecht und transparent verteilt, der Administrationsaufwand wird niedrig gehalten resp. delegiert. (z.B. zentrale & dezentrale Ressourcen, Teilzeitarbeit, SchülerInnen))</p> <p>Die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Lehrpersonen werden gefördert und gefördert. (z.B. Zeit, Raum, Teambildung/SchülerInnen Weiterbildung, Mitarbeitergespräche)</p> <p>Ruhezeiten ohne Kontakt zu den SchülerInnen und Schülern stehen zur Verfügung.</p>	<p>Lehrpersonen gehen achtsam mit ihren Ressourcen um. Bei wahrgenommener Fehlbeanspruchung suchen sie rechtzeitig das Gespräch mit der Schulleitung und/oder mit einer Fachperson.</p>
Umgang mit Veränderungen	<p>Unterstützung bei der Umsetzung von Reformen ist mit klaren Informationen und angemessenen materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen sicherzustellen. (z.B. Referenz- und Unterstützungspersonen, Beratung für Schulleitende)</p>	<p>Bei Veränderungsprozessen werden die Lehrpersonen an der Entscheidungsfindung für die lokale Umsetzung beteiligt und die Prozesse werden immer auch im Hinblick auf die Gesundheit der Lehrpersonen geplant und umgesetzt.</p> <p>Um mit Veränderungen gut umzugehen, werden die Bedürfnisse der Lehrpersonen adressiert und benötigte Unterstützung zur Verfügung gestellt.</p> <p>Die Aus- und Weiterbildung zur Bewältigung der Veränderungen im schulischen Umfeld und zum entsprechenden Kompetenzaufbau der Lehrpersonen werden gestärkt. (Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen)</p>	<p>Lehrpersonen tauschen sich mit Kollegen/-Innen und mit der Schulleitung über ihr Wohlbefinden und ihre Lebenslagen aus.</p>
Stärkung der gesundheitsfördernden Kompetenzen und Ressourcen	<p>Die vorgesetzte Behörde erfüllt die Schulleitung einen vielfältigen Auftrag für die Stärkung gesundheitsfördernder Kompetenzen und Ressourcen des Schulpersonals. (z.B. Weiterbildung, Teambuilding, Coaching)</p>	<p>Bei Veränderungsprozessen werden die Lehrpersonen an der Entscheidungsfindung für die lokale Umsetzung beteiligt und die Prozesse werden immer auch im Hinblick auf die Gesundheit der Lehrpersonen geplant und umgesetzt.</p> <p>Um mit Veränderungen gut umzugehen, werden die Bedürfnisse der Lehrpersonen adressiert und benötigte Unterstützung zur Verfügung gestellt.</p> <p>Die Aus- und Weiterbildung zur Bewältigung der Veränderungen im schulischen Umfeld und zum entsprechenden Kompetenzaufbau der Lehrpersonen werden gestärkt. (Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen)</p>	<p>Lehrpersonen begegnen Herausforderungen aufgrund ihrer bisherigen erlernten Fähigkeiten und Ressourcen aktiv wahr. (z.B. durch eine arbeitstaugliche Zusammenarbeit mit Kollegen/-Innen, einen unterstützenden Austausch oder den Besuch einer geeigneten Weiterbildung)</p>
Stärkung des Schulklimas und von positiven Beziehungen	<p>Stärkung des Schulklimas ist integrativer Bestandteil des Schulprogramms.</p>	<p>Eine gesundheitsfördernde Haltung im Kollegium wird aktiv gefördert. (z.B. Regeln für Wikispeisen, Achtsamkeit sich und anderen gegenüber)</p> <p>Interventionen zur Erhöhung der sozialen Unterstützung werden im Alltag verankert. (z.B. kollektive Problemlösung, regelmäßige Besprechungen zu arbeitsrelevanten Themen, gegenseitiger Materialtausch oder Wertschätzung im Kollegium)</p> <p>Die Balance zwischen Beruf und Privatleben wird regelmäßig thematisiert. (z.B. Weiterbildungen zu Achtsamkeit, Selbstmanagement oder anderen, Teambuilding, Mitarbeitergespräche)</p> <p>Die Schulleitung setzt sich aktiv für die Schaffung von positiven Beziehungen unter den Lehr- und Fachpersonen ein. (z.B. Partizipation auf allen Ebenen, Wertschätzung, Anerkennung und gegenseitige Unterstützung)</p> <p>Konflikte mit Lehrpersonen werden frühzeitig und lösungsorientiert bearbeitet. Freude über gemeinsame Erfolge und Erfolge wird ausgedrückt.</p> <p>Weiterbildung und Austausch von Lehrpersonen zum Thema Management sowie zum Umgang mit schwierigen Alltagssituationen werden promoviert durchgeführt.</p> <p>Unterstützung der Lehrpersonen im Umgang mit Schüler/-innen und/oder deren Eltern in schwierigen Situationen wird durch die Schulleitung und/oder durch speziell geschulte Fachpersonen sichergestellt.</p>	<p>Lehrpersonen sprechen Konflikte frühzeitig an und engagieren Lösungsforschung bei.</p>
Umgang mit anspruchsvollen Situationen	<p>Ressourcen (individuelle und/oder kollektive) zur Unterstützung der Schulleitung und der Lehrpersonen in schwierigen Situationen im Arbeitsalltag stehen zur Verfügung.</p>	<p>Lehrpersonen nehmen Möglichkeiten für die Reduktion von Belastung und für den Gewinn von Ressourcen aktiv wahr. (z.B. durch eine arbeitstaugliche Zusammenarbeit mit Kollegen/-Innen, einen unterstützenden Austausch oder den Besuch einer geeigneten Weiterbildung)</p>	<p>Lehrpersonen sind sich bewusst, dass sie an Grenzen stossen können. Sie pflegen untereinander ein von unterstützenden Austausch. Sie suchen sie als Stütze, sich frühzeitig Hilfe zu holen, und handeln entsprechend.</p>

Schulleitungen

- (Lehrpersonen-)Gesundheit ist in schriftlich festgehaltenen Grundprinzipien der Schule verankert.
- Schulleitende pflegen einen angemessenen, positiven Führungsstil.
- Ressourcen auf Schulebene werden gerecht und transparent verteilt, der Administrationsaufwand wird niedrig gehalten resp. delegiert.
- Die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Lehrpersonen werden gefördert und gefördert.
- ...

https://www.radix.ch/media/vuoliprs/handlungsempfehlungen_de_web.pdf

Empfehlungen zur Förderung der Lehrpersonengesundheit*

Handlungsfelder für Behörden, Schulleitende und Lehrpersonen

	Behörden	Schulleitungen	Lehrpersonen	
Organisation	Handlungsfelder Gesundheitsförderung in der Schulorganisation Behördenmitglieder kennen die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und übernehmen die dafür vorgesehene Verantwortung. (z.B. Räumlichkeiten und Ausstattung der Schule oder Lärm und Luftbeschaffenheit) Die vorgesetzte Behörde führt die Schullösungen salutogen. (Wertschätzung, positive Umstände, Vertrauen etc.) Eine kontinuierliche Förderung der Lehrpersonengesundheit in Schulen wird von der Schulleitung gefordert. Dafür notwendige personellen und finanziellen Ressourcen werden zur Verfügung gestellt. Die Behörden stellen den Lehrpersonen eine unabhängige kantonale Beratung für den Umgang mit Fehlbeanspruchungen zur Verfügung.	Behörden Behördenmitglieder kennen die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und übernehmen die dafür vorgesehene Verantwortung. (z.B. Räumlichkeiten und Ausstattung der Schule oder Lärm und Luftbeschaffenheit) Die vorgesetzte Behörde führt die Schullösungen salutogen. (Wertschätzung, positive Umstände, Vertrauen etc.) Eine kontinuierliche Förderung der Lehrpersonengesundheit in Schulen wird von der Schulleitung gefordert. Dafür notwendige personellen und finanziellen Ressourcen werden zur Verfügung gestellt. Die Behörden stellen den Lehrpersonen eine unabhängige kantonale Beratung für den Umgang mit Fehlbeanspruchungen zur Verfügung.	Schulleitungen Schulleitende pflegen einen angemessenen, positiven Führungsstil. (z.B. Echtes Feedback, Individuelle Unterstützung und Förderung der Mitarbeitenden, Kommunikation und Fairness, gemeinsame Ziele und Perspektiven, Förderung von Weiterbildungen) Eine Person der erwarteten Schulleitung (z.B. Zweiggruppe) ist für die Förderung der Lehrpersonengesundheit beauftragt und verfügt über entsprechende Ressourcen. (Unterstützung der Schulleitung, Kommunikation, Weiterbildung und Umsetzung von Massnahmen) Die Schulleitung setzt die Förderung der Lehrpersonengesundheit auf der Grundlage partizipativer Situationsanalysen zum Stand der Ressourcen, Belastungen und Arbeitszufriedenheit um. (Gesundheitsgruppe, geeignete Instrumente, externe Beratung, Früherkennung und -intervention bei Anzeichen berufsbedingter Erkrankungen)	Lehrpersonen Lehrpersonen übernehmen die Mitverantwortung für ihre Gesundheit. Sie nehmen ihre Mitsprache bei der Entwicklung von geeigneten Massnahmen wahr und beteiligen sich an deren Umsetzung.
	Arbeitsorganisation, Ressourcenplanung Bei der Vergabe von neuen, zusätzlichen Aufgaben für Schulen muss sichergestellt werden, dass die dafür notwendigen Ressourcen (personell und finanziell) verfügbar sind. Andernfalls müssen die Vorgaben revidiert werden.	Schulleitungen Sind insbesondere die personellen Ressourcen für neue, zusätzliche Aufgaben knapp, werden andere Aufgaben reduziert oder ergänzende Ressourcen zur Verfügung gestellt. (Stundenpläne, Aufgaben, Klassenentlastungen und verfügbare Ressourcen auf Schulniveaus werden gerecht und transparent verteilt, der Administrationsaufwand wird niedrig gehalten resp. delegiert. (z.B. zentrale & dezentrale Ressourcen, Teilzeitarbeit, Schulleitung)) Die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Lehrpersonen werden gefördert und gefördert. (z.B. Teambuilding/Schulinterne Weiterbildung, Mitarbeitergespräche) Ruhezeiten ohne Kontakt zu den Schölkinnen und Schölkern stehen zur Verfügung.	Lehrpersonen Lehrpersonen gehen achtsam mit ihren Ressourcen um. Bei wahrgenommener Fehlbeanspruchung suchen sie rechtzeitig das Gespräch mit der Schulleitung und/oder mit einer Fachperson. Lehrpersonen tauschen sich mit Kollegen/-innen oder mit der Schulleitung über ihr Wohlbefinden und ihre Lebenslage aus.	
Lehr- und Fachpersonen	Umgang mit Veränderungen Unterstützung bei der Umsetzung von Reformen ist mit klaren Informationen und angemessenen materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen sicherzustellen. (z.B. Referenz- und Unterstützungspersonen, Beratung für Schulleitende)	Schulleitungen Bei Veränderungsprozessen werden die Lehrpersonen an der Entscheidungsfindung für die konkrete Umsetzung beteiligt und die Prozesse werden immer auch im Hinblick auf die Gesundheit der Lehrpersonen geplant und umgesetzt. Um mit Veränderungen gut umzugehen, werden die Bedürfnisse der Lehrpersonen abgefragt und benötigte Unterstützung zur Verfügung gestellt. Die Aus- und Weiterbildung zur Bewältigung der Veränderungen im schulischen Umfeld und zum entsprechenden Kompetenzaufbau der Lehrpersonen werden gestärkt. (Zusammenarbeit mit den Pädagogen der Hochschulen)	Lehrpersonen Lehrpersonen begegnen Herausforderungen aufgrund ihrer bisherigen erdigen Tätigkeiten mit der Zuversicht auch die damit verbundenen neuen Anforderungen meistern zu können.	
	Stärkung der gesundheitsfördernden Kompetenzen und Ressourcen Die vorgesetzte Behörde erfüllt die Schulleitung einen vielfältigen Auftrag für die Stärkung gesundheitsfördernder Kompetenzen und Ressourcen des Schulpersonals. (z.B. Weiterbildung, Teambuilding, Beratung)	Schulleitungen Eine gesundheitsfördernde Haltung im Kollegium wird aktiv gefördert. (z.B. Regeln für Wertschätzung, Achtsamkeit sich und anderen gegenüber) Interventionen zur Erhöhung der sozialen Unterstützung werden im Alltag verankert. (z.B. kollektive Problemlösung, regelmäßige Besprechungen zu überdeutlichen Stress, gegenseitiger Materialtausch oder Wertschätzung im Kollegium) Die Balance zwischen Beruf und Privatleben wird regelmäßig thematisiert. (z.B. Weiterbildungen zu Achtsamkeit, Selbstmanagement oder Stressmanagement, Teambuilding, Mitarbeitergespräche)	Lehrpersonen Lehrpersonen nehmen Möglichkeiten für die Reduktion von Belastung und für den Gewinn von Ressourcen aktiv wahr. (z.B. durch eine arbeitstägliche Zusammenarbeit mit Kollegen/-innen, einen unterstützenden Austausch oder den Besuch einer geeigneten Weiterbildung)	
	Stärkung des Schulklimas und von positiven Beziehungen Stützung des Schulklimas ist integrativer Bestandteil des Schulprogramms.	Schulleitungen Die Schulleitung setzt sich aktiv für die Schaffung von positiven Beziehungen unter den Lehr- und Fachpersonen ein. (z.B. Feedback geben auf allen Ebenen, Wertschätzung, Anerkennung und gegenseitige Unterstützung) Konflikte mit Lehrpersonen werden frühzeitig und lösungsorientiert bearbeitet. Freude über gemeinsame Erfolge und Erfolge wird ausgedrückt.	Lehrpersonen Lehrpersonen sprechen Konflikte frühzeitig an und ergreifen Lösungsoptionen bei.	
Umgang mit anspruchsvollen Situationen Ressourcen (individuelle und/oder kollektive) zur Unterstützung der Schulleitung und der Lehrpersonen in schwierigen Situationen im Arbeitsalltag stehen zur Verfügung.	Schulleitungen Weiterbildung und Austausch von Lehrpersonen zum Massnahmenmanagement sowie zum Umgang mit schwierigen Alltagssituationen werden prioritär durchgeführt. Unterstützung der Lehrpersonen im Umgang mit Schüler/-innen und/oder deren Eltern in schwierigen Situationen wird durch die Schulleitung und/oder durch speziell geschulte Fachpersonen sichergestellt.	Lehrpersonen Lehrpersonen sind sich bewusst, dass sie an Grenzen stossen können. Sie pflegen untereinander ein unterstützendes Austausch. Sie suchen sie als Stütze, sich frühzeitig Hilfe zu holen, und handeln entsprechend.		

Behörden

- Behördenmitglieder kennen die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und übernehmen die darin vorgesehene Verantwortung.
- Die vorgesetzte Behörde führt die Schullösungen salutogen.
- Die dafür notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen werden zur Verfügung gestellt.
- Die Behörden stellen den Lehrpersonen eine unabhängige (kantonale) Beratung für den Umgang mit Fehlbeanspruchungen zur Verfügung.
- ...

https://www.radix.ch/media/vuoliprs/handlungsempfehlungen_de_web.pdf

Kurzgeschichte zum Abschluss

Ein Indianer besucht seinen Freund in der Grossstadt.

Die beiden Männer gehen der Strasse entlang, als der Indianer seinen Freund fragt, ob er ebenfalls eine Grille zirpen höre. Der Mann aus der Stadt antwortet, dass er nur das Hupen der Autos höre und dass es hier gar keine Grillen gäbe. Der Indianer geht ein paar Schritte weiter und bleibt vor einem mit Efeu bewachsenen Haus stehen. Er schiebt die Blätter auseinander und findet die Grille.

Sein Freund gibt zu bedenken, dass das Gehör von Indianern eben besser geschult sei. Der Indianer schüttelt den Kopf, nimmt eine Münze aus seiner Tasche und wirft sie auf den Gehsteig. Es ist nur ein leises Geräusch im Stadtlärm zu hören, doch mehrere Passanten bleiben stehen und schauen sich um.

Zusatzfolien aus Diskussion mit Teilnehmenden

Zusammenarbeit mit Schule aus Sicht der Eltern

Eltern – Parents – Genitori

Zusammenarbeit Eltern – Schule (Deutsch) >

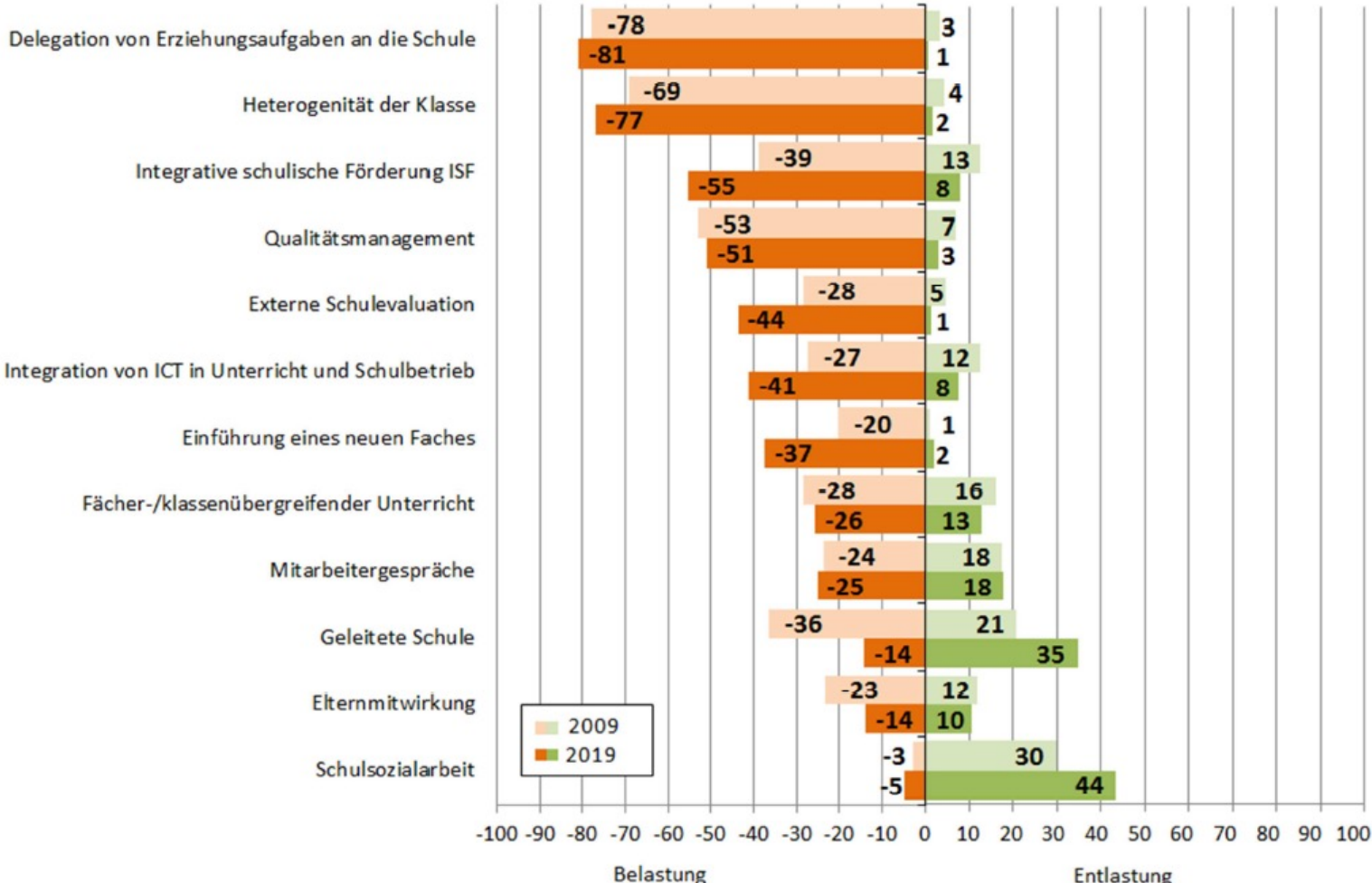
Collaboration famille – école (Français) >

Collaborazione famiglia – scuola (Italiano) >

Forschungsbericht als Download verfügbar unter:

<https://phzh.ch/ElternParentsGenitori>

Was belastet Schweizer Lehrpersonen?



(Brägger, 2019)



Quellenangaben

Quellenangaben

- Achermann Fawcett, Emilie, Roger Keller, und Piera Gabola. (2018). Bedeutung der Gesundheit von Schulleitenden und Lehrpersonen für die Gesundheit und den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern. Wissenschaftliche Grundlage für das Argumentarium «Gesundheit stärkt Bildung». Zürich und Lausanne: Pädagogische Hochschule Zürich und Haute école pédagogique Vaud. Zugriff 20.01.2023. www.radix.ch/bgf.
- Baeriswyl, Sophie, Andreas Krause, und Doris Kunz Heim. 2014. «Arbeitsbelastungen, Selbstgefährdung und Gesundheit bei Lehrpersonen - eine Erweiterung des Job Demands-Resources Modells.» *Empirische Pädagogik* 28 (2): 128-146.
- Brägger, Martina. 2019. LCH Arbeitszeiterhebung 2019 (AZE'19). *Bericht zur Erhebung bei 10'000 Lehrpersonen im Auftrag von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH*. Dübendorf: Büro Brägger.
- Demerouti, Evangelia, und Friedhelm Nachreiner. 2019. «Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung.» *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73: 119-130.
- Lazarus, Richard S., und R. Launier. 1981. «Stressbezogene Transaktion zwischen Person und Umwelt.» In *Stress - Theorien, Untersuchungen, Massnahmen*, hrsg. v. Jürgen R. Nitsch, 213-259. Bern: Huber.
- Sandmeier, Anita, Doris Kunz Heim, Béat Windlin, und Andreas Krause. 2017. «Negative Beanspruchung von Schweizer Lehrpersonen. Trends von 2006 bis 2014.» *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 39 (1): 75-94.
- Schoch, Simone, und Roger Keller. 2017. *Evaluation S-Tool in Schulen - Ein Pilotprojekt in der Deutschschweiz. Schlussbericht zuhanden von Gesundheitsförderung Schweiz*. Zürich: Pädagogische Hochschule Zürich.
- Schaarschmidt, Uwe, und Andreas W. Fischer. 2001. *Bewältigungsmuster im Beruf: Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schwarzer, Ralf, Nina Knoll, and Nina Rieckmann. 2010. "Social Support." In *Health Psychology*, hrsg. v. J. W. Kaptein and J. Weinmann, 2nd ed., 283–93. Oxford: Blackwell.
- Stocker, Désirée, Nicola Jacobshagen, Rabea Krings, Isabel Pfister, und Norbert Semmer. 2014. «Appreciative Leadership and Employee Well-Being in Everyday Working Life.» *Zeitschrift für Personalforschung* 28 (1-2): 73-95.