

Lehrergesundheit. Was hält Lehrkräfte gesund?

- Gesundheitszustand
- Gesundheit und Arbeit bis zur Pensionierung
- Wahrgenommene Belastungen
- Psychische Beanspruchung
- Interne und externe Ressourcen der Lehrkräfte
- Merkmale der Schule und Beanspruchungserleben
- Empfehlungen für Lehrkräfte und Schulleitungen

Lehrergesundheit. Was hält Lehrkräfte gesund?

Studie im Rahmen der DAK-Initiative

„Gemeinsam gesunde Schule entwickeln“

Leuphana Universität Lüneburg

Institut für Psychologie

Scharnhorststraße 1

21335 Lüneburg

Leuphana Universität Lüneburg

Zentrum für angewandte Gesundheitswissenschaften (ZAG)

Wilschenbrucher Weg 84 a

21335 Lüneburg

LEHRERGESUNDHEIT

Hamburg/Lüneburg, 4. Oktober 2011

Der Lehrerberuf gilt als einer der Berufe mit der größten psychischen Beanspruchung (Schaarschmidt 2005). Lehrkräfte leiden z.B. häufiger als der durchschnittliche Arbeitnehmer unter Beschwerden, die auch für depressive Störungen und Burnout charakteristisch sind (Lehr 2011). Hierzu zählen Erschöpfungszustände, Reizbarkeit und Schlafstörungen. Auch das vorzeitige Ausscheiden aus dem Lehrerberuf steht häufig in Zusammenhang mit psychischer Beanspruchung: Der Hauptgrund für Frühpensionierungen aufgrund von Dienstunfähigkeit sind psychische Störungen und psychosomatische Erkrankungen.

Die vorliegende DAK-Leuphana-Studie berichtet, welche Belastungen Lehrkräfte im Berufsalltag wahrnehmen und wie verbreitet psychische Beanspruchungssymptome unter den befragten Lehrkräften sind. Außerdem wird untersucht, wie sich die Schulen hinsichtlich ihres Anteils beanspruchter Lehrkräfte voneinander unterscheiden und es werden mögliche Ursachen für diese Unterschiede in den Beanspruchungsniveaus zwischen Schulen erläutert.

Gesundheit als Balance

Gesundheit ist kein Zustand, der einmal erreicht wird und dann stabil bleibt. Vielmehr ist Gesundheit eine dynamische Balance, die ständig aufrecht erhalten und wieder hergestellt werden muss. Das systemische Anforderungs- und Ressourcenmodell (Becker et al. 2004) geht davon aus, dass der Gesundheitszustand einer Person davon abhängt, wie gut es

ihr gelingt, externe und interne Anforderungen mithilfe von externen und internen Ressourcen zu bewältigen. Unter externen Anforderungen werden Arbeitsanforderungen und Belastungsquellen in der Arbeit oder im Privatleben verstanden. Mit internen Anforderungen werden Bedürfnisse, Zielvorstellungen und Ansprüche der Person bezeichnet. Hat eine Person sehr hohe, schwer zu erreichende oder gar unrealistische Ansprüche an die eigene Arbeit und deren Resultate, kann dies eine Quelle ständiger Misserfolge und Frustrationen sein, welche das Wohlbefinden reduziert und letztlich die Gesundheit gefährdet.

Zur Bewältigung der internen und externen Anforderungen stehen der Person interne und externe Ressourcen zur Verfügung. Unter internen Ressourcen werden die Kompetenzen, Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen und auch Wahrnehmungsmuster einer Person subsumiert, die ihr helfen, interne und externe Anforderungen erfolgreich zu bewältigen. Hierzu zählen z.B. ein aktiver Umgang mit Problemen oder eine gute körperliche Fitness. Externe Ressourcen beziehen sich vor allem auf soziale Ressourcen, z.B. Freunde und Familienangehörige, auf die bei Schwierigkeiten zurückgegriffen werden kann sowie die Unterstützung durch Arbeitskollegen. Verfügt eine Person über wenig Ressourcen, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit gesundheitlicher Beeinträchtigungen (Becker et al. 2004). Gesundheitsförderung kann sowohl an den äußeren und inneren Anforderungen und Belastungen als auch an der Stärkung der externen und internen Ressourcen einer Person ansetzen.

LEHRERGESUNDHEIT

Anforderungen und Ressourcen im Lehrerberuf

Die Lehrkräfte selbst geben oft Merkmale des Berufs (externe Anforderungen) als belastend an. Die höchste Belastung wird im Unterricht erlebt: Unaufmerksame oder wenig motivierte Schüler, Probleme mit der Disziplin und eine zu geringe Lernbereitschaft der Schülerinnen und Schüler werden von Lehrern aller Schultypen zuerst genannt. Daneben werden weitere schulische Prozesse, die auch in Zusammenhang mit der Qualität von Schulen stehen (z.B. mangelnde Kooperation, ineffiziente Organisation), von den Lehrkräften als Belastungen erlebt. Schließlich belasten Arbeitsbedingungen, wie z.B. ein ungenügender Lärmschutz oder ein permanenter Zeitdruck. Ob diese Belastungen auch zu psychischer Beanspruchung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung führen, kann häufig erst mit dem Blick auf wichtige externe und interne Ressourcen geklärt werden. So wirken sich bestimmte arbeitsbezogene Einstellungen positiv auf die Art und Weise des Umgangs mit den Belastungen aus. Eine hohe Selbstwirksamkeit, die Überzeugung, mit schwierigen (Unterrichts-) Situationen erfolgreich umgehen zu können, erleichtert z.B. den Umgang mit Alltagsanforderungen. Auch zeigte sich beim Vergleich von gesunden und erkrankten Lehrkräften, die sich in einer psychosomatischen Klinik behandeln ließen, dass die gesunden besser von der Arbeit abschalten konnten und bei beruflichen Misserfolgen nicht so leicht resignierten. Sie verfügten über ein stärkeres soziales Netzwerk und eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit (Lehr 2004).

Unterrichtsqualität und Gesundheit

Die Gesundheit der Lehrkräfte ist nicht nur eine Bedingung für das persönliche Wohlbefinden, sie ist auch eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung des Erziehungs- und Bildungsauftrages. Die arbeitsbezogenen Einstellungen (interne Ressourcen) der Lehrkräfte stehen dabei in Zusammenhang mit der Unterrichtsqualität. Schülerinnen und Schüler bewerteten die Unterrichtsqualität von den Lehrkräften am besten, die eine gesundheitsförderliche Einstellung gegenüber ihrer Arbeit haben. Diese Lehrerinnen und Lehrer verfügen über ein hohes Arbeitsengagement bei einer gleichzeitig hohen Widerstandskraft gegenüber den beruflichen Anforderungen. Dazu zählen innere Ruhe und Ausgeglichenheit und die Fähigkeit, nach der Arbeit abschalten zu können. Nach dem Schülerurteil kennzeichnet der Unterricht dieser Lehrkräfte vor allem das hohe Einfühlungsvermögen: Sie zeigen Interesse am einzelnen Schüler und an der einzelnen Schülerin. Außerdem werden sie als gerechter erlebt und fördern die kognitive Selbstständigkeit der Schülerinnen und Schüler stärker (Klusmann et al. 2006).

Gute Schulen müssen gesunde Schulen sein

Die Förderung der Lehrgesundheit und die Verbesserung der Schulqualität gehen in guten gesunden Schulen Hand in Hand. So stellen viele der Qualitätsmerkmale von guten Schulen (z.B. gemeinsame Ziele, Unterstützung und Kooperation) gesundheitsfördernde externe Ressourcen für die einzelnen Lehrkräfte dar. Die gute gesunde Schule ist eine Schule, die sich in ihrer Entwicklung klar den Quali-

LEHRERGESUNDHEIT

tätsdimensionen der guten Schule verpflichtet hat und die bei der Verwirklichung ihres Erziehungs- und Bildungsauftrages gezielt Gesundheitsinterventionen einsetzt. Schulen sind gut und gesund, wenn sie erfolgreich sind und sich ihre Mitglieder wohl fühlen und gesund sind (Brägger et al. 2005).

ECKDATEN DER DAK INITIATIVE

Die DAK-Initiative „Gemeinsam gesunde Schule entwickeln“ begleitet bundesweit insgesamt 30 Schulen bei der Entwicklung hin zu gesunden und bildungsstarken Organisationen. Durch einen umfassenden und systematischen Prozess werden Lern- und Entwicklungsprozesse initiiert und verstetigt. Gesundheits- und leistungsgefährdende Belastungen sollen reduziert und die individuellen und organisationalen Ressourcen gestärkt werden. Die teilnehmenden Schulen werden drei Jahre lang kontinuierlich in ihrem Entwicklungsprozess begleitet und bei der Arbeit an ausgewählten Themen der Gesundheitsförderung für Schüler und Lehrkräfte sowie der Qualitätsentwicklung der Schule unterstützt. Diese Initiative wird von der DAK finanziert und wissenschaftlich vom Institut für Psychologie und dem Zentrum für Angewandte Gesundheitswissenschaften (ZAG) der Leuphana Universität Lüneburg begleitet.

Eckdaten zur Lehrerbefragung

In allen Schulen wird zu Beginn des Projektes eine umfassende Diagnose vorgenommen, welche die Grundlage für die weiteren Schritte darstellt. Hierzu nehmen Lehrer, Schüler und Eltern an einer anonymen und freiwilligen Befragung mittels Fragebogen teil. Gesundheitsgefährdende wie gesundheitsförderliche Faktoren sollen so identifiziert werden – sowohl in der Schule als Organisation als auch bei den Schulbeteiligten. Die Befragten schätzen in einer Reihe von Fragen ihr gesundheitliches Befinden ein und geben Auskunft über Belastungsfaktoren, Ressourcen und schulische Rahmenbedingungen.

Der Lehrerfragebogen enthält Fragen zur gesundheitlichen Beanspruchung, zu Belastungsfaktoren

sowie zu gesundheitsrelevanten Einstellungen und Verhaltensmustern. Zudem werden Einschätzungen u. a. zur Schulkultur, zu den Arbeitsbedingungen und zum Handeln der Schulleitung erhoben.

Die Ergebnisse zum Gesundheitszustand der Lehrkräfte sind Gegenstand der vorliegenden DAK-Leuphana-Studie. Zudem werden Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Gesundheitszustand und Personen- und Schulmerkmalen berichtet.

STICHPROBENBESCHREIBUNG

Die vorliegende Studie basiert auf den Ergebnissen der Befragung von Lehrkräften aus 29 Schulen in sieben Bundesländern.

	Anzahl der Schulen
Hamburg	1
Hessen	6
Mecklenburg-Vorpommern	5
Niedersachsen	7
Nordrhein-Westfalen	7
Schleswig-Holstein	1
Thüringen	2

Tab.1: Anzahl der Projektschulen in den Bundesländern

An den Schulen wurde jeweils das gesamte Kollegium befragt. Die Lehrkräfte von Grund- und Förderschulen sind zahlenmäßig am geringsten vertreten und haben den höchsten Frauenanteil. Die Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen stellen mit 41 Prozent der Gesamtstichprobe die stärkste Gruppe dar.

Schulform	Anzahl Schulen	N Gesamt	Anteil weiblich in %	k.A. zum Geschlecht
Grundschulen	3	41	94,9	2
Förderschulen	2	48	72,9	0
Haupt-, Real-, Regionale Schulen	9	223	65,3	151
Gesamtschulen	3	169	58,5	10
Gymnasien	6	285	46,4	160
Berufsbildende Schulen	6	527	47,2	86
GESAMT	29	1293	56,7	409

Tab.2: Schulformen: Anzahl der Lehrkräfte und Anteil weiblicher Lehrkräfte

Die befragten Lehrkräfte sind zwischen 24 und 65 Jahren alt. Die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen ist mit 405 Lehrerinnen und Lehrern am stärksten besetzt. Das Durchschnittsalter liegt mit 46,5 Jahren leicht unter dem Durchschnittsalter aller deutschen Lehrkräfte (48 Jahre)¹.

Alter	Lehrerinnen	Lehrer	Gesamt*
24-35 Jahre	129	70	203
35-45 Jahre	185	148	334
45-55 Jahre	243	160	405
55-65 Jahre	115	146	262
Altersdurchschnitt	45,4	47,9	46,5

Tab.3: Altersverteilung getrennt nach Geschlecht

* fehlende N = keine Angabe zum Geschlecht oder Alter

Mehr als ein Drittel der Befragten arbeitet in Teilzeit (37 Prozent), wobei hauptsächlich Frauen teilzeitbeschäftigt sind (83 Prozent). Dies könnte in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung stehen. Allerdings wählt die Altersgruppe der 45 bis 55-Jährigen am häufigsten diese Arbeitsform (37 Prozent der Teilzeitbeschäftigten), gegenüber lediglich 14 Prozent der 24 bis 35-Jährigen, 30 Prozent der 35-bis 45-Jährigen und 19 Prozent der 55- bis 65-Jährigen.

¹ Mitteilung des statistischen Bundesamts vom 10.10.2006:
Link: <http://bit.ly/q2mCGY>

STUDIENERGEBNISSE

Allgemeiner Gesundheitszustand

Die Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustandes basiert auf dem subjektiven Gesundheits-erleben der Befragten.

Die Lehrkräfte schätzten ihren subjektiven Gesundheitszustand mittels der folgenden Frage ein:

Wie würden Sie im Großen und Ganzen Ihren derzeitigen Gesundheitszustand beurteilen?

Die Antwortmöglichkeiten waren: sehr gut, gut, mittelmäßig, eher schlecht oder schlecht.

11 Prozent aller befragten Lehrkräfte geben einen schlechten oder eher schlechten Gesundheitszustand an. Die Mehrheit der Befragten schätzt die eigene Gesundheit als gut oder sehr gut ein (53 Prozent). Dabei unterscheiden sich Lehrerinnen und Lehrer in der Einschätzung kaum. Betrachtet man die Entwicklung des subjektiven Gesundheitszustands mit zunehmendem Alter, so zeigt sich, dass der Anteil derjenigen, die ihren Zustand kritisch sehen, leicht zunimmt und mit 17 Prozent bei den 55- bis 65-Jährigen seinen höchsten Wert erreicht. Deutlicher steigt der Anteil der Lehrkräfte, die ihren Gesundheitszustand als mittelmäßig einschätzen: von 22 Prozent bei den 24- bis 35-Jährigen auf 38 Prozent bei den 55- bis 65-Jährigen. Von den 55- bis 65-Jährigen bewerten nur noch 45 Prozent ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut.

Gesundheit und Arbeit bis zur Pensionierung

Die Lehrkräfte wurden auch dazu befragt, ob sie sich vorstellen können, dass ihr Gesundheitszustand ausreichen wird, um bis zur Pensionierung zu arbeiten.

Glauben Sie, dass Ihre Kraft und Ihre Gesundheit ausreichen werden, um den Beruf bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters ausüben zu können?

Die Antwortmöglichkeiten waren: ja, vielleicht, nein.

Weniger als die Hälfte der Lehrer glauben, dass ihr Gesundheitszustand ausreicht, um bis zum gesetzlichen Pensionsalter zu arbeiten (41 Prozent). Die meisten Lehrkräfte sind sich nicht sicher, ob sie so lange arbeiten können: 44 Prozent geben an, dass sie es *vielleicht* schaffen. 16 Prozent glauben nicht, dass sie bis zum gesetzlichen Rentenalter ihren Beruf ausüben können. Lehrerinnen schätzen die Aussichten, bis zur Pensionierung arbeiten zu können, kritischer ein als Lehrer: Nur jede dritte Lehrerin im Vergleich zu jedem zweiten Lehrer glaubt, dass ihre Kraft und Gesundheit dafür ausreichen.

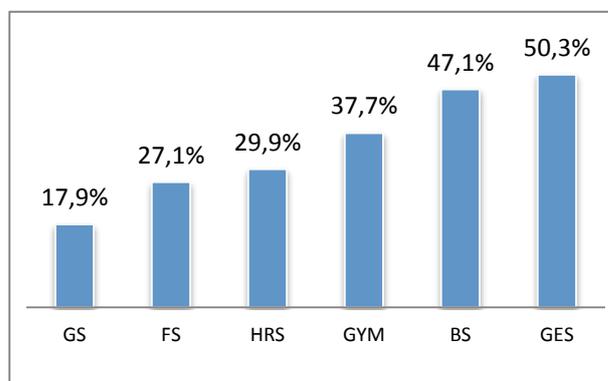


Abb. 1: Anteil der Lehrkräfte, die sich vorstellen können, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten, getrennt nach Schulform (GS=Grundschule, FS=Förderschule, HRS=Haupt-, Real-, Regionale Schule, GYM=Gymnasium, BS=Berufliche Schule, GES=Gesamtschule)

STUDIENERGEBNISSE

Die Mehrheit der Lehrerinnen gibt an, es vielleicht zu schaffen. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dieser Einschätzung und der Schulform, an der die Lehrkräfte tätig sind – wenngleich aufgrund der zum Teil geringen Stichprobengröße hier keine endgültigen Aussagen gemacht werden können und die Ergebnisse auch in Zusammenhang mit der Geschlechtsverteilung an den jeweiligen Schulen stehen können. Am zuversichtlichsten, ihre Arbeit bis zum Rentenalter auszuüben, sind Lehrkräfte an Gesamtschulen und an Beruflichen Schulen (Abb. 1). Bis zum 55. Lebensjahr steigt der Anteil derjenigen, die sich nicht vorstellen können bis zur Pensionierung zu arbeiten, leicht an. In der Kategorie der 55- bis 65-Jährigen sinkt der Anteil wieder leicht. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Lehrkräfte mit kritischem Gesundheitszustand bereits aus dem Beruf ausgeschieden sind.

Wahrgenommene Belastungen

Die Lehrkräfte wurden zu verschiedenen Arbeits- und Organisationsbedingungen befragt, die potentielle Belastungsfaktoren darstellen können. Sie gaben an, wie stark diese Belastungsfaktoren ausgeprägt sind. Nicht in allen Bereichen wurde explizit danach gefragt, ob eine ungünstige Ausprägung auch eine Belastung darstellt. Zum Beispiel kann es sein, dass Lehrkräfte während der Arbeit unter großem Zeitdruck stehen und wenige Erholungspausen haben, dies aber nicht als Belastung empfinden. Die höchsten Zustimmungswerte ergeben sich für den Zeitdruck und die fehlenden Erholungspausen. Am stärksten stimmten die Lehrer hierbei der Aussage

zu, dass keine Zeit für Pausen zwischen den Schulstunden bleibt. Die Leistungsunterschiede zwischen den Schülern empfinden viele Lehrkräfte als zu groß, wobei erwartungsgemäß am Gymnasium der Anteil der Lehrkräfte, die dies als belastend erleben, am geringsten ist (52 Prozent); bei den Lehrkräften an Beruflichen Schulen und Förderschulen sind es hingegen 81 Prozent.

Folgende Belastungsfaktoren (*Beispielaussage*) wurden erfasst:

- Zeitdruck und fehlende Erholungspausen (*Es kommt vor, dass man wegen zu viel Arbeit nicht oder verspätet in die Pause gehen kann.*)
- Lärmbelastung (*Die Lautstärke im Unterricht ist zu hoch.*)
- Unterrichtsstörungen (*Ein Teil der Schüler/innen beschäftigt sich mit anderen Dingen und stört den Unterricht.*)

Weitere Aussagen:

- *Die Leistungsunterschiede zwischen den Schüler/innen sind zu groß.*
- *Die stimmliche Belastung durch häufiges lautes Sprechen ist zu hoch.*
- *Die Lernbereitschaft der Schüler/innen ist gering ausgeprägt.*

Die Angaben der Lehrkräfte wurden in Zustimmungswerte umgerechnet, die sich zwischen null Prozent (keine Zustimmung) und 100 Prozent (absolute Zustimmung) bewegen können. Ein Zustimmungswert von über 50 Prozent wird als kritisch betrachtet.

Die Einschätzung der Belastungsfaktoren steht dabei in signifikantem Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand der Lehrkräfte (Abb.2). Die Lehrkräfte, die ihren Gesundheitszustand kritisch einschätzen, erleben auch in vielen der befragten Bereiche eine höhere Belastung. Hier bleibt unklar, ob der schlech-

STUDIENERGEBNISSE

te Gesundheitszustand als Folge oder Bedingung des Belastungserlebens zu bewerten ist. Die Top-5 der Belastungsfaktoren unterscheiden sich jedoch nicht für Lehrkräfte mit gutem und schlechtem Gesundheitszustand.

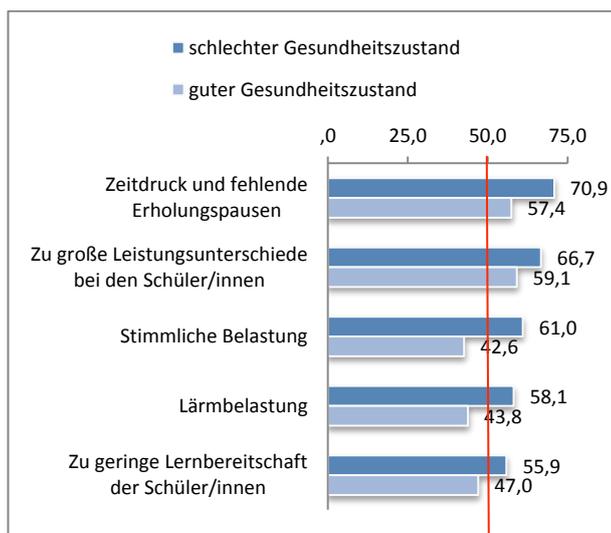


Abb. 2: Belastungserleben von Lehrkräften in Abhängigkeit von ihrem Gesundheitszustand (Die rote Linie markiert die Schwelle zur kritischen Ausprägung).

Als besonders belastend werden Bereiche erlebt, die die Unterrichtstätigkeit (Leistungsunterschiede, Lernbereitschaft der Schüler) sowie die Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Lärm, stimmliche Belastung) betreffen.

Psychische Beanspruchung

Psychische Beanspruchung tritt als eine Folge von Belastungen durch die Arbeitstätigkeit auf und kann einen Vorläufer weiterer psychischer Befindensbeeinträchtigungen darstellen, die sich beispielsweise in psychosomatischen Beschwerden, Depressivität oder Schlafstörungen ausdrücken. Kognitive Beanspruchung weist auf tätigkeitspezifische Stressoren (z.B. belastende Arbeitsbedingungen) hin, während

emotionale Beanspruchung häufig in Zusammenhang mit sozialen Stressoren (z.B. Ärger mit den Kollegen) auftritt.

Folgende Beanspruchungsformen (*Beispielaussagen*) wurden erfasst:

- kognitive Beanspruchung (*Es fällt mir schwer, nach dem Unterricht abzuschalten.*)
- emotionale Beanspruchung (*Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.*)

Es wurde nicht erfasst, wie lange die wahrgenommene Beanspruchung andauert. Daher geben die Befragungsergebnisse lediglich Auskunft über das aktuelle Befinden der Lehrkräfte zum Zeitpunkt der Befragung und liefern keine Aussagen über ein chronisches Beanspruchungserleben. Zu bedenken ist, dass zum Zeitpunkt der Befragung (jeweils im Mai) zu meist Prüfungen anstehen und Zeugnisse erstellt werden, also von einer Phase hoher Belastung ausgegangen werden kann.

Am stärksten leiden Lehrkräfte unter kognitiver Beanspruchung. 45 Prozent aller Befragten geben an, hoch kognitiv beansprucht zu sein: Sie können schlecht abschalten und müssen oft an Schwierigkeiten in der Schule denken. Ein möglicher Erklärungsansatz ist hier die spezifische Arbeitssituation vieler Lehrkräfte, die dadurch gekennzeichnet ist, einen Großteil der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts am heimischen Arbeitsplatz zu erledigen.

30 Prozent aller Befragten schätzen sich als emotional hoch beansprucht ein. Sie fühlen sich gelegentlich wie ein Nervenbündel und reagieren ungewollt

STUDIENERGEBNISSE

gereizt. Der Anteil der emotional und/oder kognitiv hoch Beanspruchten ist bei Lehrerinnen höher als bei Lehrern (Abb.3).

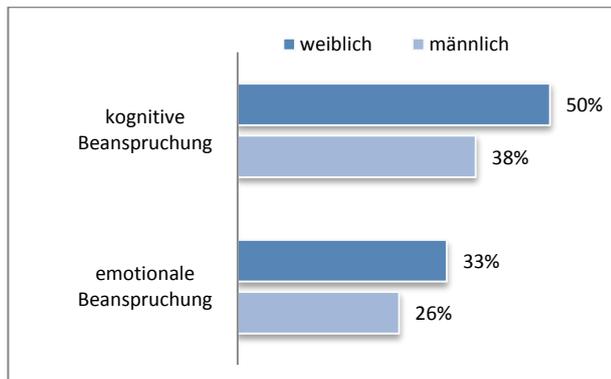


Abb. 3: Anteil der Lehrerinnen und Lehrer, die hoch beansprucht sind.

Was hält Lehrkräfte gesund?

Die Gesundheit einer Person wird als das Resultat der erfolgreichen Bewältigung von Anforderungen mit Hilfe der zu Verfügung stehenden Ressourcen verstanden (vgl. Seite 2). Um die Gesundheit und das Wohlbefinden zu fördern, können sowohl die Ressourcen gestärkt als auch die Anforderungen angepasst werden. Ressourcen stellen wichtige Schutzfaktoren dar, d.h. sie können dazu beitragen, dass es nicht zu einer psychischen Beanspruchung kommt. Nachfolgend werden zunächst die externen und internen Ressourcen dargestellt, über die Lehrkräfte mit geringer gesundheitlicher Beanspruchung (kognitive und emotionale Beanspruchung) häufiger verfügen als Lehrkräfte mit hoher gesundheitlicher Beanspruchung. Außerdem werden Zusammenhänge zwischen den Merkmalen einer Schule und der gesundheitlichen Beanspruchung der Lehrkräfte dargestellt.

Externe Ressourcen

Externe Ressourcen umfassen alle sozialen Unterstützungssysteme sowohl in der Familie als auch im Bekannten- und Kollegenkreis. Daneben gelten auch eine gute finanzielle Versorgung oder eine hohe Wohnqualität als externe Ressourcen. Diese wurden in der Studie aber nicht erhoben.

Folgende externe Ressourcen (*Beispielaussagen*) wurden erfasst:

- Soziale Unterstützung (*Bei meiner Familie finde ich jede Unterstützung.*)
- Unterstützung im Kollegium (*Wenn man Schwierigkeiten hat, die mit der Schule zu tun haben, kann man sich bei anderen Lehrer/innen Unterstützung holen.*)
- Zusammenarbeit im Unterricht (*Es kommt bei uns oft vor, dass Unterricht gemeinsam vorbereitet wird.*)
- Rückmeldung durch die Schulleitung (*Die Schulleitung gibt Rückmeldungen über die Qualität der geleisteten Arbeit.*)

Lehrkräfte mit hohem Beanspruchungserleben verfügen über weniger externe Ressourcen im Vergleich zu Lehrkräften mit niedriger Beanspruchung (Abb.4).

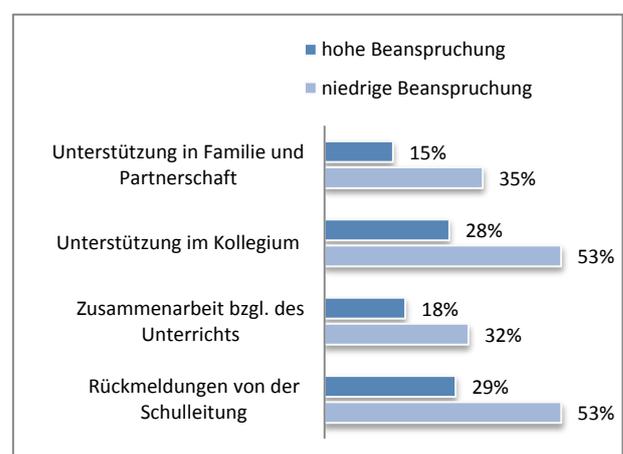


Abb. 4: Verfügbarkeit externer Ressourcen in Abhängigkeit vom Beanspruchungsniveau

STUDIENERGEBNISSE

In der Abbildung 4 wird der Anteil der Lehrkräfte dargestellt - getrennt nach Beanspruchungsniveau - der in hohem Maße über die jeweilige externe Ressource verfügt (z.B. eine gute Unterstützung in Familie oder Partnerschaft). Niedrig beanspruchte Lehrkräfte verfügen im Vergleich zu hoch beanspruchten Lehrkräften mehr als doppelt so häufig über einen guten familiären Rückhalt. Etwa die Hälfte derjenigen, die eine niedrige Beanspruchung aufweisen, sieht auch das Kollegium als eine externe Ressource an, im Vergleich zu lediglich 28 Prozent bei den hoch beanspruchten Lehrkräften. Die Zusammenarbeit, z.B. bei der gemeinsamen Vorbereitung von Unterricht, kann ebenso entlastend wirken wie die Rückmeldung von der Schulleitung. Hier erhalten die niedrig Beanspruchten sehr viel häufiger eine Rückmeldung als die hoch Beanspruchten.

Die fachliche und sozio-emotionale Unterstützung durch Kollegen, Schulleitung und Familie erweist sich als eine sehr bedeutsame gesundheitsförderliche Ressource von Lehrkräften.

Interne Ressourcen

Interne oder personale Ressourcen umfassen alle psychischen und physischen Mittel einer Person, die sich als günstig zur Bewältigung von Anforderungen erweisen. Zu den psychischen Ressourcen gehören z.B. der aktive Umgang mit Problemen oder das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten. Verfügt eine Person über wenige personale Ressourcen, so steigt die Wahrscheinlichkeit, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erfahren (Becker et al. 2004).

Folgende interne Ressourcen (*Beispielaussagen*) wurden erfasst:

- Lehrer-Selbstwirksamkeit (*Ich bin mir sicher, dass ich auch mit den problematischen Schüler/innen in guten Kontakt kommen kann, wenn ich mich darum bemühe.*)
- Resignationstendenz (*Misserfolge kann ich nur schwer verkraften.*)
- Offensive Problembewältigung (*Wenn mir etwas nicht gelingt, bleibe ich hartnäckig und strengere mich umso mehr an.*)
- Innere Ruhe und Ausgeglichenheit (*Hektik und Aufregung um mich herum lassen mich kalt.*)

Das Beanspruchungserleben der Lehrkräfte wurde in Zusammenhang mit der günstigen Ausprägung interner Ressourcen betrachtet. Niedrig Beanspruchte verfügen dabei deutlich häufiger über gut ausgeprägte interne Ressourcen als hoch Beanspruchte (Abb.5).

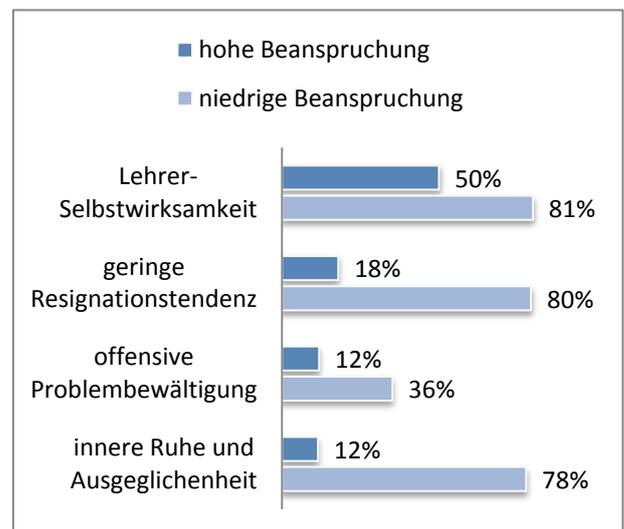


Abb. 5: Verfügbarkeit interner Ressourcen in Abhängigkeit vom Beanspruchungsniveau

Insbesondere bei der Resignationstendenz und dem Gefühl von Ausgeglichenheit unterscheiden sich die Lehrkräfte der beiden Beanspruchungsniveaus sehr deutlich. Nur wenige Hochbeanspruchte erleben Ge-

STUDIENERGEBNISSE

fühle innerer Ruhe und Ausgeglichenheit (12 Prozent). Demgegenüber verfügen fast 80 Prozent der niedrig Beanspruchten über diese Ressource. Eine ähnliche Kluft zeigt sich bei der Resignationstendenz. 80 Prozent der niedrig Beanspruchten geben an, sich von Misserfolgen grundsätzlich nicht so schnell entmutigen zu lassen. Die Lehrer-Selbstwirksamkeit ist hingegen auch bei der Hälfte der Hochbeanspruchten gut ausgeprägt – im Vergleich zu 81 Prozent bei den niedrig Beanspruchten. Sie trauen sich zu, Schülerinnen und Schüler begeistern und auch mit schwierigen Schülern umgehen zu können.

Einfluss schulischer Merkmale auf die kognitive und emotionale Beanspruchung von Lehrkräften

Die Gesundheit der Lehrkräfte wird auch durch die Arbeits- und Organisationsbedingungen der jeweiligen Schule beeinflusst. So unterscheiden sich die Schulen um bis zu 20 Prozentpunkte hinsichtlich der durchschnittlichen gesundheitlichen Beanspruchung ihrer Lehrkräfte. Diese Unterschiede lassen sich nicht aufgrund der Schulform erklären. So sind die Schulen mit der niedrigsten Beanspruchung ein Berufskolleg, eine Grundschule und ein Gymnasium.

Um zu untersuchen, welche Arbeits- und Organisationsbedingungen die unterschiedlichen Beanspruchungsniveaus in den Schulen erklären können, wurden die Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Organisationsbedingungen und gesundheitlicher Beanspruchung auf Schulebene analysiert. Hierzu wurden die Daten für jede Schule aggregiert.

Schulen mit vergleichsweise wenig beanspruchten Lehrkräften unterscheiden sich vor allem in der Qua-

lität des Schulleitungshandelns und der erlebten Kollegialität von Schulen mit einem hohen Anteil beanspruchter Lehrkräfte. Beispielsweise konnten bedeutsame Zusammenhänge für das mitarbeiterorientierte Führungsverhalten gefunden werden. Eine mitarbeiterorientierte Führung zeichnet sich durch ein Interesse am Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einen freundlichen Umgangston aus. In Schulen, in denen die Lehrkräfte die Schulleitung überwiegend als mitarbeiterorientiert erleben, ist der Anteil beanspruchter Lehrkräfte niedriger. Eine weitere Einflussgröße scheint auch die wahrgenommene Unterstützung durch die Kollegen zu sein. Der Rückhalt im Kollegium, die Unterstützung bei Schwierigkeiten sowie gegenseitiges Vertrauen stellen einen wichtigen Schutzfaktor im Umgang mit schulischen Belastungen dar. Außerdem spielt die Konsensorientierung der Lehrkräfte eine wichtige Rolle. Ziehen alle Lehrkräfte an einem Strang oder überwiegt das typische Einzelkämpfertum? Schulen, die sich um gemeinsame pädagogische Vorstellungen bemühen sowie die Zusammenarbeit fördern, werden mit weniger beanspruchten Lehrkräften belohnt. Dabei unterscheiden sich die Zusammenhänge für emotionale und kognitive Beanspruchung zum Teil deutlich. Kognitive Beanspruchung tritt häufiger an Schulen auf, an denen das Führungsverhalten der Schulleitung weniger mitarbeiterorientiert ist und es Unstimmigkeiten oder Streit im Kollegium gibt. Emotionale Beanspruchung steht zusätzlich in deutlichem Zusammenhang mit dem Schulmanagement: Sind die Zuständigkeiten nicht klar verteilt, erhalten die Lehrkräfte unklare Anweisungen, so weisen diese Schulen einen höheren Anteil emotional bean-

STUDIENERGEBNISSE

spruchter Lehrkräfte auf. Insgesamt zeigt sich, dass emotionale Beanspruchung deutlicher als kognitive Beanspruchung mit Merkmalen der Schule in Verbindung steht (Tab. 4).

	Kognitive Beanspruchung	Emotionale Beanspruchung
Effizientes Schulmanagement und klare Zuständigkeiten	-,177	-,544**
Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten der Schulleitung	-,460*	-,505**
Unsicherheit (widersprüchliche oder unklare Anweisungen)	,359	,505**
Konsensorientierung der Lehrkräfte	-,351	-,497**
Soziale Unterstützung durch Kollegen	-,373*	-,470*

Tab.4: Bivariate Korrelation nach Pearson zwischen Beanspruchung und Schulvariablen

* Korrelation ist auf dem Niveau von ,05 signifikant

** Korrelation ist auf dem Niveau von ,01 signifikant

EMPFEHLUNGEN

Sowohl Merkmale der Person als auch der Schule stehen in Zusammenhang mit dem Beanspruchungserleben und der Gesundheit der Lehrkräfte. Maßnahmen der Gesundheitsförderung sollten daher an den individuellen Gesundheitsrisiken und gesundheitsförderlichen Ressourcen als auch an den schulischen Bedingungen ansetzen (Verhaltens- und Verhältnisprävention).

Empfehlungen auf individueller Ebene:

- Für einen aktiven Ausgleich zum Arbeitsleben sorgen.
- Auf eine Trennung von Arbeit und Freizeit achten, feste Arbeitszeiten einrichten und Rituale einzuführen, die das Ende der Arbeitszeit markieren (z.B. Teetrinken, kleiner Spaziergang).
- Entspannungsmethoden erlernen und regelmäßig üben, vor allem in Phasen hoher Belastung.
- Kurze Phasen der Entspannung in den Unterricht oder die Unterrichtspausen einbauen, ggf. gemeinsam mit den Schülern.
- Schwierigkeiten mit Schülern und Kollegen aktiv bearbeiten, z.B. im Rahmen kollegialer Beratungs- oder Supervisionsgruppen oder privater Supervision.

Empfehlungen für Schulleiterinnen und Schulleiter

Das salutogene Leitungshandeln beruht auf der Idee, dass Schulleiterinnen und Schulleiter unmittelbar Einfluss auf das Kohärenzgefühl der Lehrkräfte nehmen können. Das Kohärenzgefühl besteht aus den Dimensionen Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und

Bedeutsamkeit (Antonovsky 1987). Hazrad und andere (2009) haben diese Dimensionen in Leitfäden für ein salutogenes Führungsverhalten übersetzt. Die Schulleitung fördert mit diesem Führungsverhalten das Gefühl der Lehrkräfte, dass die beruflichen Anforderungen bewältigbar, verstehbar und bedeutsam sind. Die folgende Tabelle zeigt die Handlungsmöglichkeiten von Schulleiterinnen und Schulleitern in den drei Dimensionen des Kohärenzgefühls auf.

Dimensionen	Handlungsmöglichkeiten
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 ▪ Kooperationsmöglichkeiten ermöglichen ▪ Materialaustausch fördern
Bedeutsamkeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielorientiertes Handeln ▪ Vermitteln von Visionen ▪ Gemeinsame Zielsetzung ▪ Handlungen erläutern, Zielklarheit

Tab.5: Salutogenes Leitungshandeln.

Quelle: Hazrad u.a. (2009), Seite 127

QUELLEN

Antonovsky, A. (1987): Unraveling the mystery of health – How people manage stress and stay well. San Francisco: Jossey-Bass

Becker, P.; Schulz, P.; Schlotz, W. (2004): Persönlichkeit, chronischer Stress und Gesundheit. Eine prospektive Studie zur Überprüfung des systemischen Anforderungs-Ressourcen-Modells. In: Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 12 (1), S. 11-23

Paulus, P. (2003): Schulische Gesundheitsförderung – vom Kopf auf die Füße gestellt. Von der Gesundheitsfördernden Schule zur guten gesunden Schule. In: Aregger, K.; Lattmann, U. P. (Hrsg.): Gesundheitsfördernde Schule – eine Utopie? Konzepte, Praxisbeispiele, Perspektiven. Luzern: Sauerländer, S. 92-116

Hazrad, B.; Gieske, M.; Rolff, H.-G. (2009): Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrerergesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung. Köln: Link Luchterhand

Klusmann, U.; Kunter, M.; Trautwein, U. und Baumert, J. (2006): Lehrerbelastung und Unterrichtsqualität aus der Perspektive von Lehrenden und Lernenden. In: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 20 (3), S. 161–173

Krause, A. und Dorsemagen, C. (2007): Ergebnisse der Lehrerbelastungsforschung: Orientierung im Forschungsdschungel. In: Rothland, M. (Hrsg.): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle,

Befunde, Interventionen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 52-80

Lehr, D. (2011): Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf in der personenbezogenen Forschung. Gesundheitliche Situation und Evidenz für Risikofaktoren. In: Terhart, E.; Bennewitz, H.; Rothland, M. (Hrsg.): Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf. Münster: Waxmann, S. 757-773

Lehr, D. (2004): Psychosomatisch erkrankte und "gesunde" Lehrkräfte: auf der Suche nach den entscheidenden Unterschieden. In: Hillert, A.; Schmitz, E. (Hrsg.): Psychosomatische Erkrankungen bei Lehrerinnen und Lehrern. Stuttgart: Schattauer, S. 120–140

Schaarschmidt, U. (Hrsg.) (2005): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrerberuf - Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim und Basel: Beltz - Verlag

TEAM & IMPRESSUM

Leuphana Universität Lüneburg

Zentrum für Angewandte
Gesundheitswissenschaften (ZAG)
Wilschenbrucher Weg 84a
21335 Lüneburg

Institut für Psychologie
Fakultät 1
Scharnhorstraße 1
21335 Lüneburg

Ansprechpartnerin:

Dipl. Päd. Silke Rupprecht
Wissenschaftliche Mitarbeiterin der DAK Initiative
„Gemeinsam gesunde Schule entwickeln“
Fon: 04131 – 677 7984
silke.rupprecht@uni.leuphana.de
www.gemeinsam-gesunde-entwickeln.de

DAK Unternehmen Leben

Produktmanagement
Leistungen zur Prävention
Nagelsweg 27 – 31
20097 Hamburg

Ansprechpartner:

Hella Thomas
Teamleiterin
Leistungen zur Prävention
Fon: 040 – 2396 2648
hella.thomas@dak.de
<http://www.dak.de>

Rüdiger Scharf
Pressestelle Zentrale
Fon: 040 – 2396 1505
ruediger.scharf@dak.de