




Gesund und engagiert im Ganztag: Was hilft und was schadet?

Prof. Dr. Uta Klusmann

Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und
Mathematik an der Universität Kiel



Gesundheit von pädagogischen Fachkräften

- **Lehrkräfte und Erzieher/innen sind Schlüsselfiguren im Bildungssystem** (Hamre & Pianta, 2001; Niemiec & Ryan, 2009)
- **Beruf von Lehrkräften und Erzieher/innen psychisch fordernd**
 - Beide Berufsgruppen zeigen erhöhtes Beanspruchungserleben bei gleichzeitig hoher Berufszufriedenheit/Motivation (Jungbauer & Ehlen, 2015; Rothland & Klusmann, 2012)
 - Gemeinsam: hohe (emotionale) Interaktionsdichte mit verschiedenen Interaktionspartnern (Krause et al., 2008)
- **Berufliche Beanspruchung hat negative Konsequenzen** (Klusmann & Richter & Lüdtke, 2016; Maslach et al., 2001)

Überblick



1. Gesundheit im Beruf: Positives und negatives Erleben
2. Die Konsequenzen für den Unterricht
3. Die Entstehung von Erschöpfung und Engagement
4. Ansatzpunkte für Prävention und Intervention

Gesundheit im Beruf

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit und Beschwerden und umfasst auch psychisches und soziales Wohlbefinden

(vgl. Knoll, Scholz & Rieckmann, 2017; WHO, 1986).

Gesundheit und Wohlbefinden im Beruf

Burnout

Engagement

Stress

Zufriedenheit

Burnout

Emotionale Erschöpfung

*Ich fühle mich emotional
ausgelaugt*

Depersonalisierung

*Ich glaube, ich behandle Schüler
zum Teil ziemlich unpersönlich.*

Gefühl verminderter Leistungsfähigkeit

*Ich fühle, dass ich durch meine
Arbeit das Leben anderer
Menschen positiv beeinflusse (-).*

Burnout

Emotionale Erschöpfung

*Ich fühle mich emotional
ausgelaugt*

Depersonalisierung

*Ich glaube, ich behandle Schüler
zum Teil ziemlich unpersönlich.*

Gefühl verminderter Leistungsfähigkeit

*Ich fühle, dass ich durch meine
Arbeit das Leben anderer
Menschen positiv beeinflusse (-).*

Engagement

Vitalität: hohes Energieniveau

*Beim Arbeiten fühle ich mich fit und
tatkraftig*

Hingabe: Sinnhaftigkeit

Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll

Verausgabensbereitschaft

*Während ich arbeite, vergeht die Zeit
wie im Flug*

Konsequenzen



Stand der Forschung: Burnout und Engagement...

- Sind **sichtbar** für Schülerinnen und Schüler
(Evers, Tomic & Brouwers, 2004)
 - Emotionale Erschöpfung: hohe Übereinstimmung zwischen Selbsteinschätzung der Lehrkräfte und Bewertung durch Schüler/innen
 - Zynismus: geringere Selbsteinschätzung als Fremdeinschätzung
- **Manifestieren** sich im Unterricht
 - Je höher **Emotionale Erschöpfung** und **Zynismus** desto niedriger die **Unterrichtsqualität** (Klusmann et al., 2017, Shen et al., 2015)
 - Je höher die **Freude der Lehrkräfte** am Unterrichten desto höher war das **Interesse der Schülerinnen und Schüler** (Frenzel et al., 2009, Keller et al., 2014; Kunter et al., 2013)
 - Emotionale Erschöpfung von Grundschullehrkräften negativ assoziiert mit **Schülerleistung** (Klusmann et al., 2016)

Überblick

1. Gesundheit im Beruf: Positives und negatives Erleben
2. Die Konsequenzen für den Unterricht
3. Die Entstehung von Erschöpfung und Engagement
4. Ansatzpunkte für Prävention und Intervention

Erklärungsansätze auf verschiedenen Ebenen

Systemebene

z. B. Gesellschaftliche Bedingungen, Schulsystem, Image

Schulebene

z. B. Organisation, Ausstattung, Schulkultur, Schulleitung

Tätigkeitsebene

z. B. Rollenkonflikt, Interaktionsdichte

Individuelle Ebene

z. B. Schüler/innen, Lehrkräfte, Eltern, Person selbst

Individuelle Beeinflussbarkeit



Berufliche Stressoren und Ressourcen

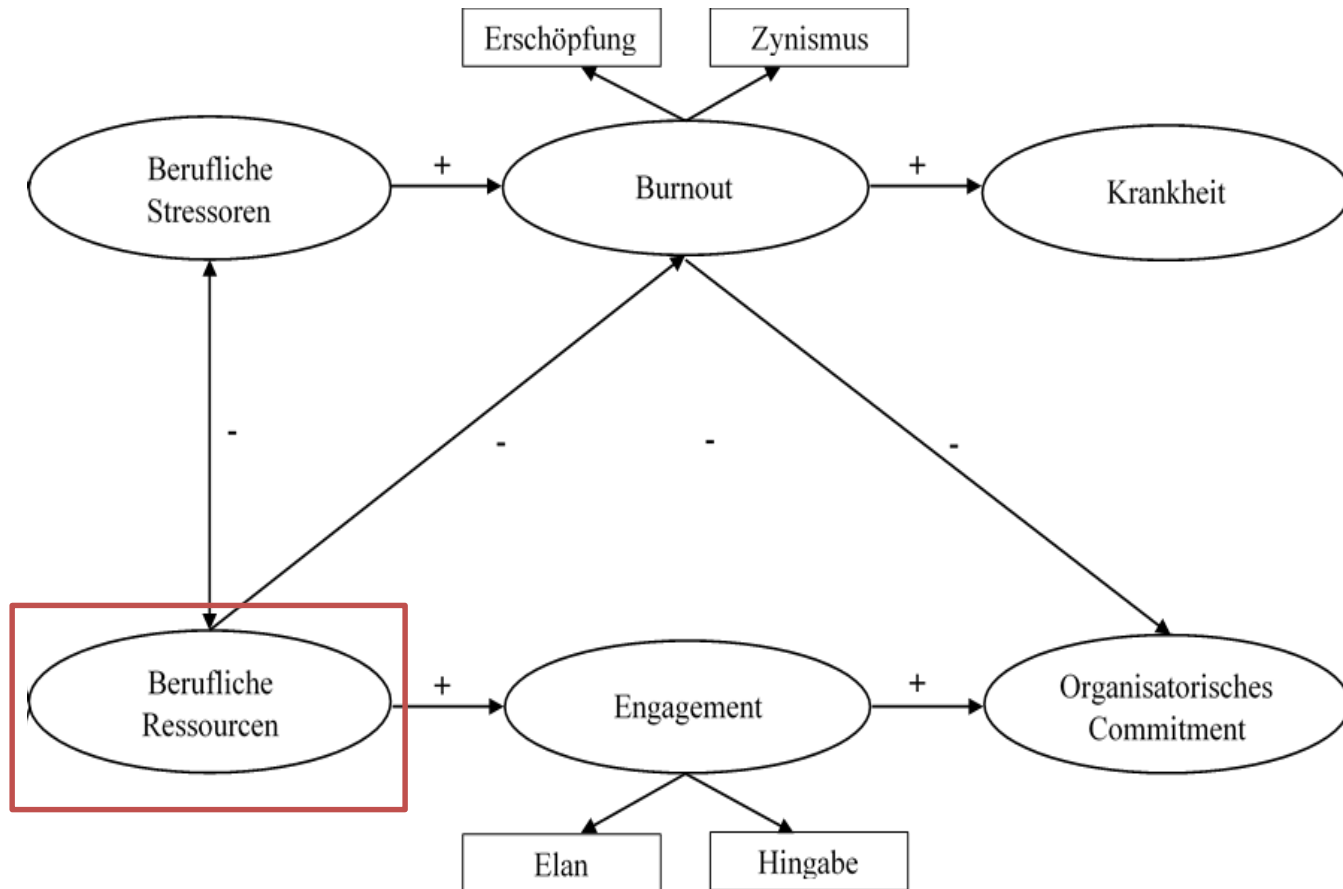
Ressourcen

unterstützen bei der Bewältigung beruflicher Anforderungen, Mittel zum Erreichen von Zielen, z.B. persönliche Eigenschaften/Fähigkeiten, materielle Dinge, physische, soziale und organisationale Aspekte

Stressoren

behindern die erfolgreiche Bewältigung von Anforderungen und verlangen physische und psychische Anstrengung und Energie

Anforderungs-Ressourcen Modell

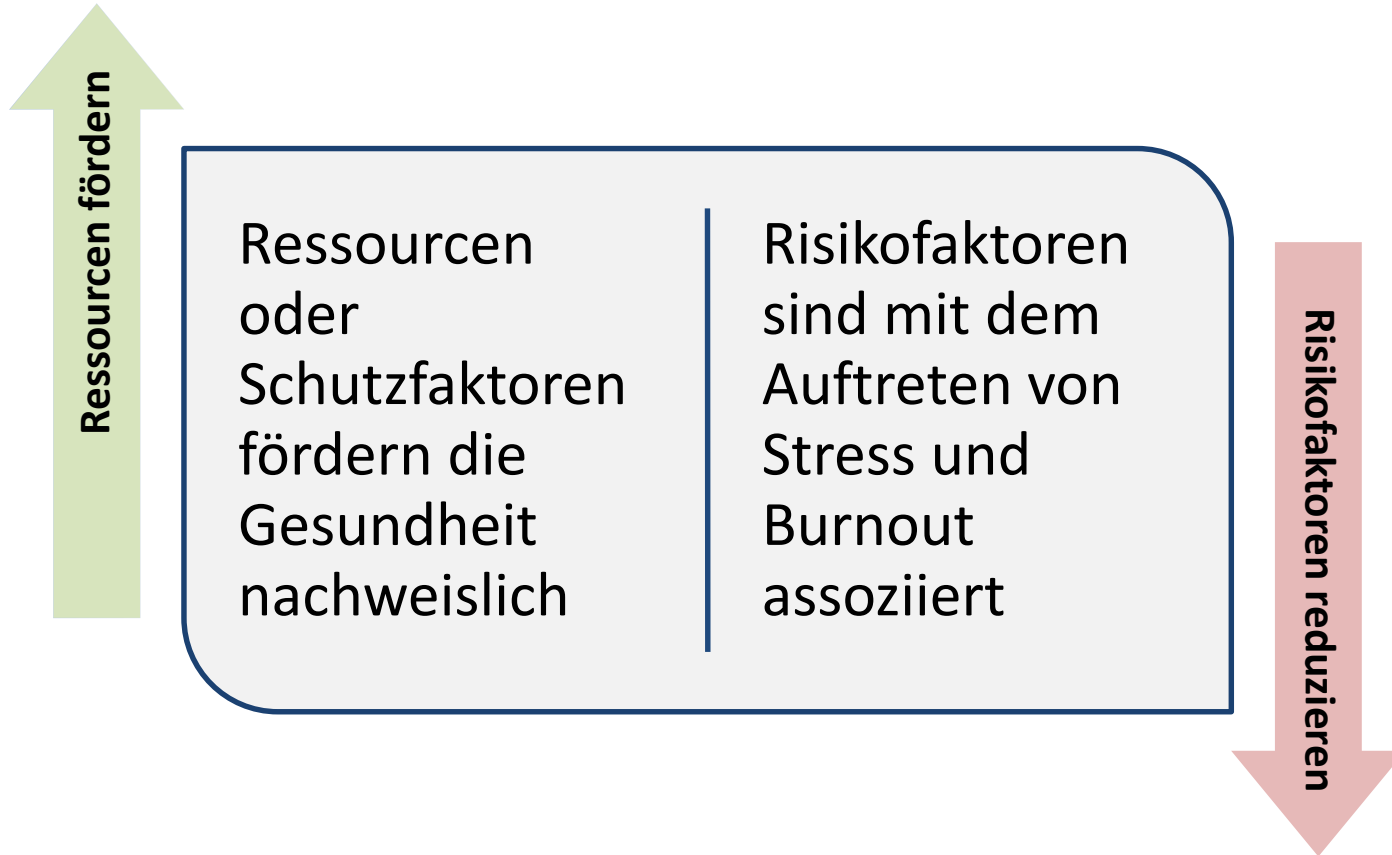


Job Demands-Resources Model (JD-R) bzw. Anforderungs-Ressourcen-Modell (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001

Ihre persönlichen Stressoren und Ressourcen

	Ressourcen	Stressoren
Arbeit		
Person		

Ziele der Gesundheitsförderung



Ansatzpunkte zur Intervention

Der Blick auf sich selbst

Reflexion des beruflichen Selbstverständnisses sowie des eigenen Energiehaushaltes, Umgang mit inneren Antreibern und stressbeschleunigenden Gedanken, Achtsamkeit und Selbstwertschätzung

Kompetenzen und Professionalisierung

Klassenführung, Gesprächsführung, Umgang mit negativen Emotionen, Ausbau des eigenen Unterstützersystems, Zeitmanagement

Erholungsmöglichkeiten

Pausengestaltung, Abgrenzung von Arbeits- und Erholungszeit, Erholungsaktivitäten, Entspannungsverfahren, Schlafhygiene

Gesundheit im Schulsystem

Fürsorgliches Schulleitungshandeln, schulisches Gesundheitsmanagement, gesundheitsförderliche Faktoren in der Schule, Gestaltung von Gesundheitstagen

Beispiel Schulleitung

Merkmale einer gesundheitsgerechten Leitung:

1. **Anerkennung** und Wertschätzung (z. B. unterstützendes Feedback, Betonung von Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
2. **Interesse** und Kontakt (z. B. aufmerksam sein, sichtbar sein)
3. **Transparenz** und Offenheit (z. B. umfassende Informationen, klare Formulierung der eigenen Erwartungen)
4. **Stimmung** und Klima (z. B. Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Gelassenheit, Humor, Empathie)
5. **Einbeziehung** und Partizipation (z. B. Berücksichtigung der Interessen aller)

Zusammenfassung

Berufliches Wohlbefinden...

... ist mehr als die Abwesenheit von Erschöpfung

... hat Konsequenzen für Individuum, Organisation, Schüler/innen

Was hilft?

- Ressourcen kennen und stärken
- Soziale Unterstützung im Team
- Gesundheitsförderliche Schulleitung
- Gemeinsame Ziele und Sinnstiftung

Was schadet?

- Konzentration auf abstrakte Stressoren
- Subjektivität von Stressoren missachten
- Vernachlässigung von Ressourcen
- Mangelnde Wertschätzung von und gegenüber anderen
- Die Schülerinnen und Schüler aus den Augen verlieren

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit

