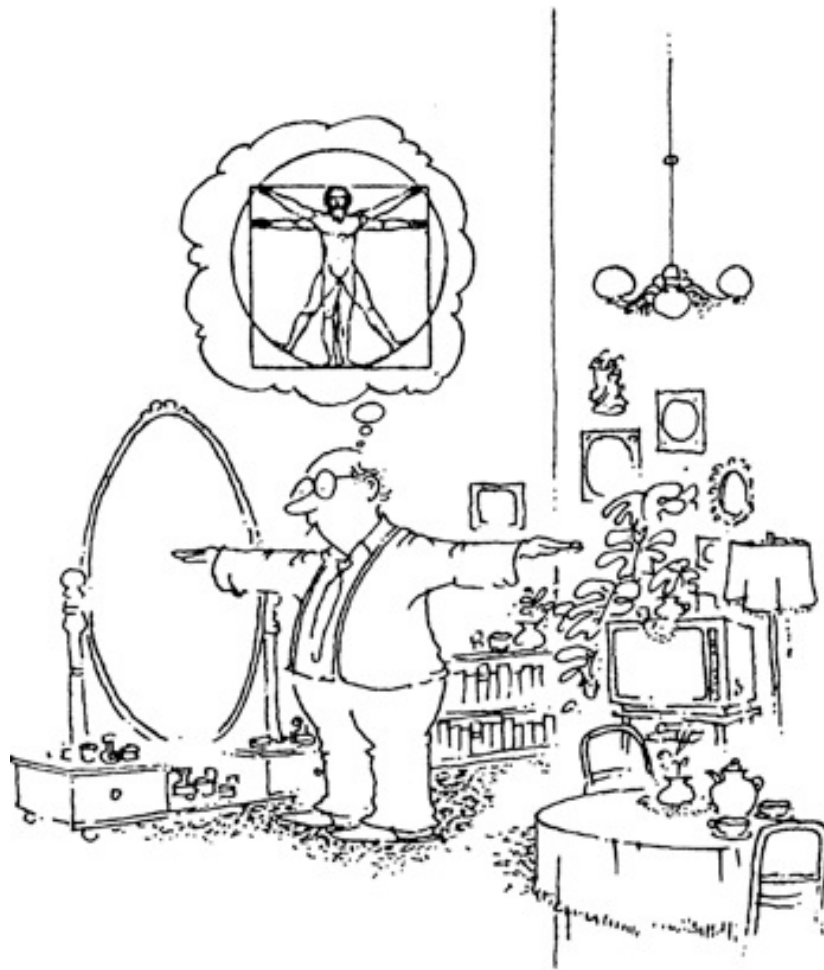




Lehrerinnen- und Lehrgesundheit in der Stadt Bern

2011-2014



Impressum

Herausgeberin:

Direktion für Bildung, Soziales und Sport
Gesundheitsdienst
Monbijoustrasse 11, Postfach 6262
3001 Bern
gsd@bern.ch
www.bern.ch/gesundheitsdienst
www.bern.ch/schulprojekte

Verfasst durch:

Stefanie Pürro, Netzwerk Gesundheitsfördernde Schulen
Richard Jakob, Co-Leiter Gesundheitsdienst der Stadt Bern

Ausgabe:

Bern, Juli 2014

Vorwort

Gesunde Lehrpersonen sind das wichtigste „Kapital“ einer Schule: Nur physisch und psychisch belastbare Lehrpersonen können tragfähige Beziehungen zu Kindern und Jugendlichen aufbauen, die tägliche Herausforderung des Bildungs- und Erziehungsauftrags bewältigen und die geforderten Veränderungsprozesse an den Schulen mitgestalten.

Dieser Bericht fasst theoretische Grundlagen zum Thema Gesundheit bzw. Lehrerinnen- und Lehrergesundheit zusammen und dokumentiert die wichtigsten Ergebnisse des städtischen Schwerpunktthemas „Lehrerinnen- und Lehrergesundheit“ der vergangenen drei Jahre aus der Perspektive des Netzwerks der Gesundheitsfördernden Schulen. Er gibt einen Überblick über die stadtweite Umsetzung des Themas und nimmt insbesondere Bezug

- auf das Buch „Herausforderung Lehrergesundheit“ von Helmut Heyse,
- den Inhalten einzelner Referate und Workshops der Netzwerk-Treffen sowie
- den Jahresberichten der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung.

„Schulische Gesundheitsförderung lässt sich nachhaltig nicht durch einzelne Projekte oder Aktionen bewerkstelligen, sondern muss eingebettet sein in den Kontext der Bemühungen um eine gute und gesunde Schule. Die Sorge um den Erhalt und die Förderung sowie gegebenenfalls die Wiederherstellung von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit von Lehrkräften, Schulleitungen und weiteren Mitarbeitern ist kein Luxus, den ein Kollegium irgendwie neben der „eigentlichen“ Arbeit – „wenn dann noch Zeit ist“ – angehen darf. Schulische Gesundheitsförderung muss in den Alltag verwoben, muss Element des Schulprofils oder Schulprogramms werden; allerdings nicht im Sinne von Schonung oder Selbstverwöhnung. Sie muss getragen sein von der Verantwortung für die Schülerinnen und Schüler, dem beruflichen Auftrag und für die Arbeitskraft des Einzelnen. Es gilt, sie möglichst lange zu sichern und nicht durch unnötigen psychischen und physischen Energieverschleiss zu vergeuden“ – so Helmut Heyse in seinem Buch Herausforderung Lehrergesundheit (2011, S. 98).

Wir hoffen, dass wir mit diesem Bericht einen Beitrag für die weiterführende Auseinandersetzung zu diesem wichtigen Thema an den Stadtberner Schulen leisten können.

Richard Jakob
Co-Leiter Gesundheitsdienst

Stefanie Pürro
Leitung Netzwerk GF Schulen

Inhaltsverzeichnis

1.	Zehn Impulse für die Lehrerinnen- und Lehrergesundheit	6
2.	Die Gesundheit von Lehrpersonen als städtisches Schwerpunktthema	7
2.1.	Ausgangslage: Wie gesund sind Lehrpersonen der Stadt Bern?	7
2.2.	Wie es zum Schwerpunkt Lehrer- und Lehrerinnengesundheit kam	8
2.3.	Beteiligte Akteure	9
3.	Ansätze und Strategien zur Umsetzung der Lehrerinnen- und Lehrergesundheit	11
3.1.	Einflussfaktoren auf die Gesundheit	11
3.2.	Handlungsfelder zur Lehrerinnen und Lehrergesundheit	12
3.3.	Handlungsebene Person: Gut für sich selber sorgen	13
3.3.1.	<i>Einführung</i>	13
3.3.2.	<i>Umsetzung an den Schulen</i>	14
3.3.3.	<i>Beiträge des Netzwerks GF Schulen</i>	14
3.4.	Handlungsfeld Organisation: Schulen gesundheitsfördernd gestalten	15
3.4.1.	<i>Einführung</i>	15
3.4.2.	<i>Umsetzung an den Schulen</i>	16
3.4.3.	<i>Beiträge des Netzwerks GF Schulen</i>	17
3.5.	Handlungsfeld Organisation: Schulen salutogen führen	17
3.5.1.	<i>Einführung</i>	17
3.5.2.	<i>Beiträge des Netzwerks GF Schulen</i>	18
3.6.	Handlungsfeld Unterricht: Gesund, gut und gerne unterrichten	19
3.6.1.	<i>Einführung</i>	19
3.6.2.	<i>Umsetzung an den Schulen</i>	20
3.6.3.	<i>Beiträge des Netzwerks GF Schulen</i>	21
4.	Auswertung	22
4.1.	Quantitative Auswertung	22
4.2.	Qualitative Auswertung	22
4.3.	Fazit seitens des Netzwerks	24

5.	Anhänge	25
5.1.	Unterstützungsangebote	25
5.1.1.	<i>Institut für Weiterbildung PH Bern (IWB PH Bern)</i>	25
5.1.2.	<i>IQES online: www.iqesonline.net</i>	25
5.1.3.	<i>Online Forum für Lehrpersonen</i>	25
5.2.	Gesundheitsdeterminanten	26
5.3.	Anforderungen und Ressourcen – Modell	26
5.4.	Modell der Salutogenese	27
5.5.	Die Projektdatenbank des Netzwerks	28
6.	Literatur und Links	29

1. Zehn Impulse für die Lehrerinnen- und Lehrgesundheit

Alle Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung (KGF) haben im Sommer 2012 das Buch „Herausforderung Lehrgesundheit“ von Helmut Heyse (2011) erhalten. Die darin verwendeten Grundlagen und Anregungen bilden den roten Faden dieses Berichts. Der Autor steigt auf der Seite 12 mit folgenden zehn Impulsen in das Thema ein:

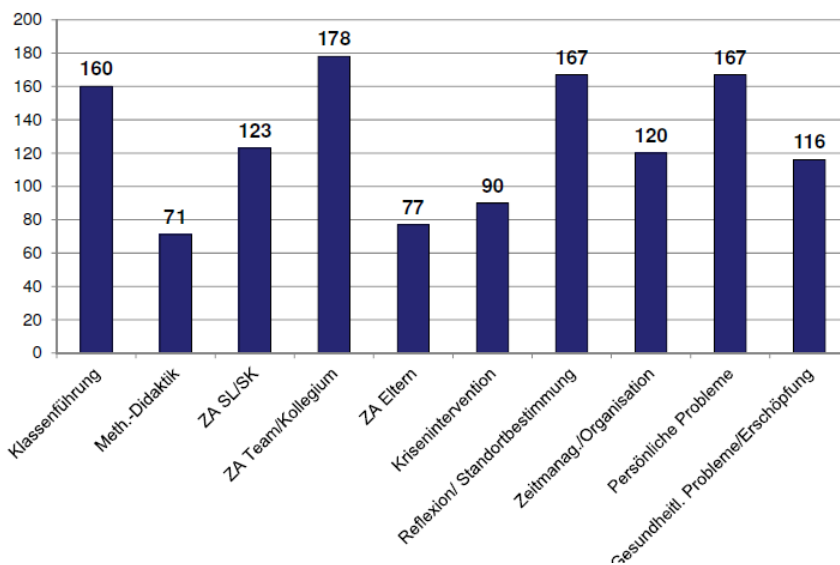
1. Kindern und Jugendlichen Kenntnisse zu vermitteln, ihr Lernen zu begleiten, ihr soziales Verhalten zu fördern und ihre persönliche Entwicklung zu unterstützen, macht einen erfüllten Lehrerberuf aus. Dieses tägliche Bemühen ist vielfachen Störungen, Rückschlägen, Widerständen und Beeinträchtigungen ausgesetzt. Woher kommt die psychische Kraft, nicht den Mut zu verlieren und immer wieder neu anzufangen?
2. Schüler lernen für das Leben. Wie erfahren Lehrkräfte, wie gut sie Kinder und Jugendliche auf das Leben vorbereitet haben? Wann erhalten sie Anerkennung und Wertschätzung? Man muss einen starken Glauben an die Selbstwirksamkeit haben, um nicht auszubrennen.
3. Viele Menschen verursachen viel Lärm, junge Menschen besonders, grosse Klassen oft noch mehr. Schulen und Klassenräume sind nicht Lärm schützend konstruiert und erfordern lautes Sprechen. Das kostet physische und psychische Kraft.
4. Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer ist nur zum Teil durch Unterricht definiert, die Trennlinie zur Freizeit ist fließend. Es gehört Selbstdisziplin und Zeitmanagement dazu, Arbeit und Privatleben, Erholung und Reflexion der Arbeit gesundheitsförderlich zu organisieren.
5. Menschen, die gemeinsam Schule machen, haben unterschiedliche Vorstellungen davon, wie diese Schule aussehen soll und wie die Menschen darin miteinander umgehen sollten. Auseinandersetzungen und Konflikte sind unvermeidlich. Auch wenn sie produktiv sind, belasten sie. Wie gelingt es, mit Konflikten sozialverträglich umzugehen und immer wieder Kooperation zu wagen?
6. Pädagogische Massnahmen sind selten eindeutig. Sie werden missverstanden, uminterpretiert, verfälscht. Es verlangt ein stabiles Selbstwertgefühl, sich bei aller notwendigen Selbstreflexion nicht dauernd in Zweifel zu ziehen.
7. Lehrpläne sollen bei der Realisierung des Bildungs- und Erziehungsauftrags helfen. Die Übersetzung in konkretes unterrichtliches Handeln – auch gegen den Widerstand von Schülerinnen und Schülern – ist tägliche Aufgabe. Wie erhält man sich die Freude daran?
8. Der Bildungs- und Erziehungsauftrag ist offen formuliert; es gibt keinen Punkt der Erledigung und des zufriedenen Zurücklehns. Mit dem Gefühl, nie fertig zu werden, muss man erstmal fertig werden.
9. Auch für Lehrkräfte gelten die Menschenrechte. Grenzverletzungen von Schülern, Eltern, Kollegen und Vorgesetzten verwunden und machen mürbe. Wie schützt man sich vor Zynismus und seelischer Erschöpfung?
10. Der Lehrerberuf zählt zu den sinnhaftesten und verantwortungsvollsten in der Gesellschaft. Die Arbeitsbedingungen entsprechen dem oft nicht. Überlastung durch Arbeitsmenge und Zeitdruck beeinträchtigen die Arbeitsqualität und das Lebensgefühl. Was tun, um die Berufszufriedenheit zu erhalten?

2. Die Gesundheit von Lehrpersonen als städtisches Schwerpunktthema

2.1. Ausgangslage: Wie gesund sind Lehrpersonen der Stadt Bern?

Am Institut für Berufsberatung, Beratung und Unterstützung der PH Bern werden in der Abteilung „Casemanagement“ die Anmeldegründe von denjenigen Lehrpersonen erfasst, die mehr als 30 Tage krank geschrieben sind. Die unten stehende Grafik bezieht sich auf das Schuljahr 2012/13 und auf den gesamten Kanton Bern.

Abbildung 1: Anmeldegründe Casemanagement für das SJ 2012/13



Quelle: Referat Urs Gfeller, IWB PH Bern, Netzwerk-Treffen 2014

Wie aber steht es um die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer der Stadt Bern? Dazu gibt es leider keine Daten. An einer Sitzung der strategischen Leitung des Netzwerks Gesundheitsfördernder Schulen im Frühjahr 2011 wurde folgendes festgestellt: „Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die Belastungssituationen an den Schulen hoch, aber dennoch unterschiedlich sind und dass sie differenziert betrachtet werden müssen. Es gibt Faktoren, die auf alle Schulen einen Einfluss haben. Stichworte dazu sind die Umsetzung der Integration, die Einführung von Frühfranzösisch oder die Integrationsprojekte der GEF. Unbestritten ist auch, dass es soziale Brennpunkte gibt. Hinzu kommen Schulentwicklungsprojekte wie die Einführung von Mehrjahrgangsklassen bzw. altersgemischtes Lernen, welches von Schulkommissionen und/oder Schulleitungen eingeführt oder beschlossen wurden. Tatsache ist, dass Handlungsbedarf besteht, aber nicht überall gleich stark“.

Die klare Wahl des Themas Lehrerinnen- und Lehrgesundheit aller Standortschulleitungen und Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung im März 2011 zeigte deutlich auf, dass das Thema stark beschäftigt und relevant ist. Dies deckt sich auch mit der grossen Anzahl von Studien und Umfragen, die in der letzten Zeit seitens von Gewerkschaften (LCH, LEBE), Erziehungsdepartementen (u.a. Kanton Aargau), Pädagogischen Hochschulen (PH Bern, Fachhochschule Nordwestschweiz etc.) und sogar der Verwaltung der Stadt Zürich herausgegeben wurden.

2.2. Wie es zum Schwerpunkt Lehrer- und Lehrerinnengesundheit kam

Seit 2011 setzen sich alle Stadtberner Schulen gleichzeitig mit dem Thema der Lehrerinnen- und Lehrgesundheit auseinander. Es war das erste Mal in der 21-jährigen Geschichte des Netzwerks Gesundheitsfördernder Schulen, dass ein gewähltes Thema der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung (KGF) gleichzeitig auch ein verbindlicher Schwerpunkt für alle Schulen war. Dass dies möglich wurde, hat insbesondere mit dem ersten kantonalen Controlling der Erziehungsdirektion zu tun. Im Rahmen dieses Prozesses setzte sich die Stadt auch drei eigene Schwerpunkte: Die Integration, die Schülerinnen- und Schülermitwirkung sowie die Gesundheitsförderung (GF). Auf Wunsch des Netzwerks konnte das Thema für den Schwerpunkt „Gesundheitsförderung“ von den Schulen selber gewählt werden. Am Nachmittag des 30. März 2011 haben sich die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung nach Absprache mit den Standortschulleitungen und der Empfehlung der Konferenz der geschäftsführenden Schulleitung (KSL) praktisch einstimmig für das Thema „Lehrerinnen- und Lehrgesundheit“ ausgesprochen.

Abbildung 2: Auswahl des GF-Schwerpunktes durch die Schulen



Alle Standorte hatten 3 Punkte und konnten sie einem Thema zuordnen. Die Themen erhielten nachfolgende Punktzahlen:

- Bewegung & Ernährung: 6
- Gewaltprävention: 2
- Suchtprävention: 0
- Sexuelle Gesundheit: 0
- Psychosoziale Gesundheit: 5
- Gesundheit Lehrpersonen: 50

Die Ziele

An diesem Nachmittag wurde von den Anwesenden nicht nur ein Thema ausgewählt, es wurden auch gemeinsam Ziele formuliert und verabschiedet. Diese Ziele fanden Eingang in die offiziellen Controlling-Unterlagen:

Abbildung 3: GF-Ziel aus dem Kantonalen Controllingprozess

Ziele	Erwartete Ergebnisse	Überprüfung
In allen Schulen ist Gesundheitsförderung mit dem Schwerpunkt Lehrerinnen- und Lehrgesundheit sichtbar umgesetzt	Die Schule steuert ihre Entwicklung mit dem Schwerpunkt Lehrerinnen- und Lehrgesundheit gezielt und partizipativ mit dem Blick auf das Klassen- und Schulklima	Evaluation durch die Direktion BSS und Schulkommission im Rahmen des Controllingprozesses
	Massnahmen im gewählten Schwerpunkt Lehrerinnen- und Lehrgesundheit sind in der schulischen Qualitätsentwicklung verankert	

Massnahmen und Überprüfung

Für die Planung und Umsetzung der Massnahmen war jede Schule selber verantwortlich. Es lag in der Kompetenz der Schulleitung, das Vorgehen zu bestimmen: Ob mit einer Befragung des Kollegiums im Sinne von „Wo drückt der Schuh?“, einem Auftrag an die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung oder der Zusammenarbeit mit einer Fachperson des IWB der PH Bern - je nach Grösse des Schulhauses, der Zusammensetzung des Kollegiums etc. fiel die gewählte Vorgehensweise anders aus.

Die Überprüfung der Massnahmen erfolgte in einem Gespräch mit der Schulleitung, den Vertreterinnen und Vertretern der Schulkommission, den Verantwortlichen der Direktion Bildung, Soziales und Sport BSS (Gemeinderätin und Leiterin Schulamt) sowie dem zuständigen Schulinspektor.

2.3. Beteiligte Akteure

An der Umsetzung der Lehrerinnen- und Lehrgesundheit sind verschiedene Akteure beteiligt. Die Aufgaben- und Rollenklarheit der einzelnen Gremien, Gruppen und Personen sind eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Umsetzung.

Schulkommission

Die Schulkommission ist die unmittelbare Aufsichtsbehörde der Schule. Sie ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung sowie die personelle Führung der Schulleitungen. Sie steuert die Geschicke der Schule, indem sie Konzepte zur Schulentwicklung und Evaluationen in Auftrag gibt oder Themen aus den Controllinggesprächen weiter verfolgt.

Schulleitung

Die Schulleitung führt die Schule betrieblich und pädagogisch. Sie ist die zentrale Schlüsselperson, da sie an der Spitze einer Schule steht und dadurch die Kompetenz für Schulentwicklung und Personalführung hat.

Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung (KGF)

Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung werden von der Schulleitung für konzeptionelle und operative Aufgaben im Bereich Gesundheitsförderung eingesetzt. Sie sind fachlich wie methodisch dafür weitergebildet.

Gesundheitsteams

Wenn möglich unterstützt ein Gesundheitsteam, bestehend aus Vertretungen des Kollegiums und des Umfelds, die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung in der Erfüllung der konzeptionellen und operativen Aufträge der Schulleitung.

Netzwerk Gesundheitsfördernde Schulen

Das Netzwerk Gesundheitsfördernde Schulen unterstützt die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung und die Schulen in ihren Aufgaben mit folgenden Angeboten:

- Moderierte Gefässe für Austausch und Reflexion (Austauschtreffen)
- Jährliche Weiterbildung (Netzwerk-Treffen)
- Ressourcen (Entlastungslektion und Projektgelder)
- Weiterbildung für neue KGF
- Schaffen und Vermitteln von Kontakten/Ansprechpersonen
- Information und Beratung per Telefon oder Mail
- Projektdatenbank

Strategische Leitung Netzwerk Gesundheitsfördernde Schulen

Die strategische Leitung ist das Bindeglied zwischen den Akteuren aus dem Gesundheits- und Bildungsbereich. Es werden Strategien und Aktivitäten der Akteure zum Thema koordiniert und aufeinander abgestimmt sowie die Gesundheitsförderung an Schulen gestärkt durch die Begleitung des Netzwerks sowie mit Impulsen zur Weiterentwicklung. Die strategische Leitung setzt sich zusammen aus der zuständigen Leitung Gesundheitsdienst, der Leitung Schulamt, dem Schulinspektorat sowie je einer Vertretung aus der Konferenz der Schulleitungen (KSL) und der Volksschulkonferenz (VSK). Die Leitung Netzwerk Gesundheitsfördernder Schulen nimmt ebenfalls an den Sitzungen teil.

3. Ansätze und Strategien zur Umsetzung der Lehrerinnen- und Lehrer*gesundheits

3.1. Einflussfaktoren auf die Gesundheit

Ein zentrales Motto der Gesundheitsförderung lautet: Ressourcen stärken, Risiken senken. Dieser Grundsatz gilt sowohl auf der Ebene des Individuums mit seinem Verhalten als auch auf der Ebene des Systems, also den Verhältnissen. Übertragen auf die Lehrerinnen- und Lehrer*gesundheits ist das System „die Schule“, die als Arbeitsplatz und Lebensraum definiert wird. Darin bewegen sich Lehrpersonen und Schulleitungen. Die WHO vertrat bereits 1986 die Ansicht, „dass Gesundheit dort entsteht, wo Menschen arbeiten, leben, spielen und lieben“ – also im Alltag. Auch im Schulalltag spielen die Wechselwirkungen von Verhalten und Verhältnissen eine grosse Rolle und beeinflussen die Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen - aber auch von Schülerinnen und Schülern.

Abbildung 4: Verhältnis- und verhaltensorientierte Gesundheitsförderung

	Risiken senken	Ressourcen stärken
Verhältnisse: Schule als Arbeitsplatz & Lebensraum	Materielle Einrichtung/ Ergonomie: z.B. Lärm, Luftqualität, Rückzugsmöglichkeiten	Klassen-Klima, Betriebskultur, organisatorische Rahmenbedingungen
Verhalten: Lehrpersonen & Schulleitungen	Persönliches Verhalten: z.B. Ernährung, Bewegung, Erholung, Konsum	Gestaltung des Zusammenarbeitens: z.B. Unterricht, soziale Unterstützung

Ressourcen stärken auf der Ebene des Systems Schule bedeutet insbesondere die systematische Auseinandersetzung mit dem Schul- und Klassenklima. Dazu gehören u.a. der wertschätzende und respektvolle Umgang untereinander, eine konstruktive Konflikt- und Streitkultur, eine angstfreie Lern- und Arbeitsatmosphäre, möglichst viele partizipative Mitgestaltungsmöglichkeiten etc. Risiken senken beinhaltet Aspekte rund um die materielle Einrichtung und Ergonomie: genügend grosse Klassenzimmer, ergonomisch ausgestattetes Mobiliar, Rückzugs- und Ruheräume, Lärmschutz, Luftqualität etc. Verhältnisbezogene Massnahmen sind besonders wirksam, da sie alle Mitglieder des Arbeitsplatzes Schule erreichen.

Auf der Ebene des Verhaltens bedeutet Ressourcen stärken die Förderung von Lebenskompetenzen und des Zusammenarbeitens: Jede Person soll über genügend Strategien verfügen um die Herausforderungen des Alltags gut meistern zu können sowie die Zusammenarbeit positiv zu gestalten und sich bei Bedarf soziale Unterstützung zu sichern. Risiken senken beinhaltet in diesem Zusammenhang auf eine ausgewogene Ernährung zu achten, sich genug Schlaf zu gönnen, genug Bewegung im Alltag einzubauen, einen massvollen Umgang mit Alkohol zu finden etc.

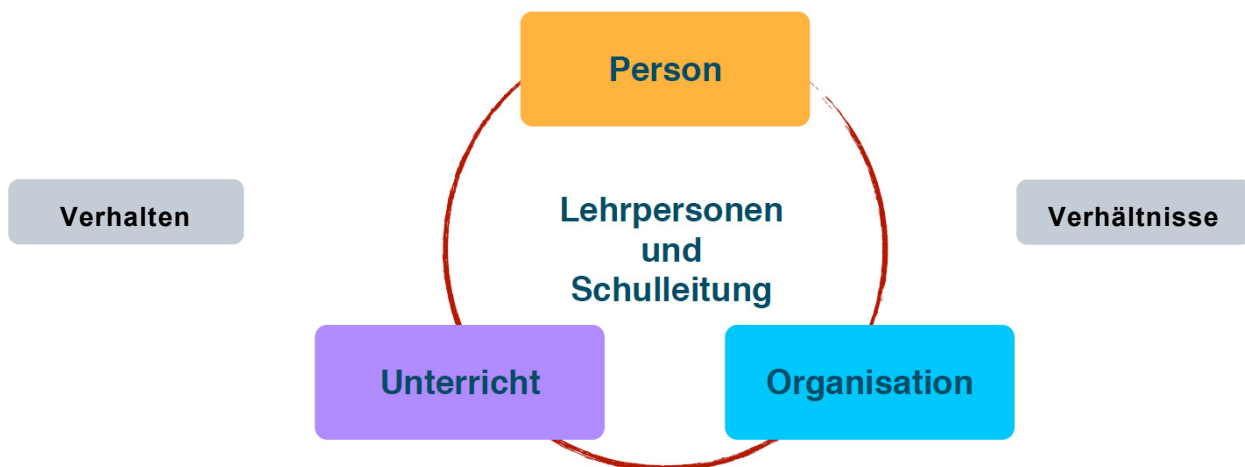
Aus der Gesundheitsforschung ist bekannt, dass die Stärkung der Ressourcen eine positive Wirkung auf eine Vielzahl von gesundheitlichen Problemen entfaltet.

Selbstverständlich gehören auch Rahmenbedingungen wie die Politik, Infrastruktur etc. zu den Verhältnissen und haben z.B. mit Sparmassnahmen, Reformen oder der Beschaffenheit der Räumlichkeiten eine Auswirkung auf die Gesundheit. Der Fokus dieses Berichts liegt jedoch auf den Handlungs- und Spielräumen der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung, der Schulleitungen und des Netzwerks. Deshalb sind diese Rahmenbedingungen nicht Gegenstand des Berichts.

3.2. Handlungsfelder zur Lehrerinnen und Lehrgesundheit

In den folgenden Unterkapiteln werden drei zentrale Handlungsfelder zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen beschrieben und mit den Massnahmen aus den Jahresberichten der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung sowie den Inhalten der Netzwerk-Treffen zusammenfassend ergänzt.

Abbildung 5: Drei Handlungsfelder zur Förderung von Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen



- Person: Das individuelle Verhalten jedes einzelnen Menschen
- Organisation: Die Arbeitsbedingungen innerhalb jeder einzelnen Schule
- Unterricht: Die Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung des Unterrichts

In diesen drei Handlungsfeldern spiegeln sich auch die zentralen Einflussgrössen auf die Gesundheit wieder (vgl. 5.2). Aus Sicht der Gesundheitsförderung gilt es je Handlungsfeld zu prüfen, wo Ressourcen gestärkt, resp. Risiken gesenkt werden können und zwar sowohl in Bezug auf das Verhalten als auch auf die Verhältnisse.

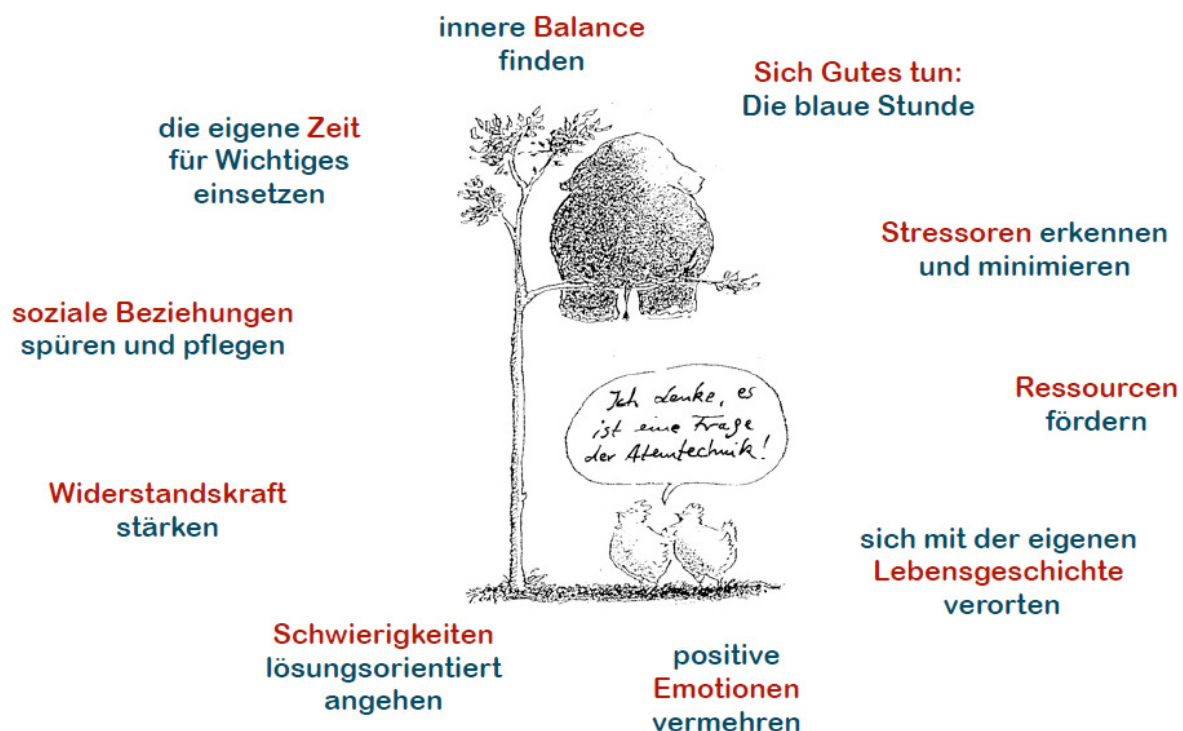
3.3. Handlungsebene Person: Gut für sich selber sorgen

3.3.1. Einführung

Gut für sich selber zu sorgen gehört zur lebenslangen Aufgabe eines jeden Menschen. Dazu gehören insbesondere die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen des Einzelnen, das Wissen, die psychischen und physischen Ressourcen, körperliche Merkmale etc. sowie die Selbststeuerung einschliesslich der Art und Weise, wie Stress und Belastungen bewältigt werden. Auch der Leistungsanspruch an sich selbst, persönliche Zielsetzungen, das Selbst- und Berufsbild, Erwartungen an eigene berufliche Erfolge und an die Selbstwirksamkeit sind in diesem Zusammenhang zu nennen (Heyse, 2011). Wichtig zu wissen ist auch, dass Anforderungen und Belastungen von jedem einzelnen Menschen sehr verschieden wahrgenommen werden und unterschiedliche Auswirkungen haben: Ein und dieselbe Herausforderung kann für Person A äusserst spannend und interessant sein – für Person B hingegen kann es eine Überforderung, ja gar eine Bedrohung sein.

Eine gute Selbstwahrnehmung sowie die Fähigkeit sich Hilfe zu holen, wenn die Bewältigung der Anforderung aus eigener Kraft nicht mehr möglich ist, sind wichtige Voraussetzungen, um gut für sich selber sorgen zu können. Es ist hilfreich, auf soziale Unterstützungssysteme im Freundes- und Bekanntenkreis sowie im Kollegium zurückgreifen zu können und auch professionelle Fachstellen zu kennen.

Abbildung 6: Ansatzpunkte zur Stärkung der persönlichen Ressourcen



Quelle: Referat Sigi Seeger & Nadja Badr, Netzwerk-Treffen 2013

3.3.2. Umsetzung an den Schulen

An den Stadtberner Schulen wurden in den vergangenen drei Jahren zahlreiche Weiterbildungen zum Bereich „Gut für sich selber sorgen“ von den Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung und den Schulleitungen organisiert. Diese Angebote ermöglichten es den Teilnehmenden, Zugänge zu den eigenen Ressourcen zu entdecken, neue Bewältigungsstrategien kennen zu lernen, Bewegungs- und Entspannungsmöglichkeiten zu erproben und mit Fachstellen und Fachpersonen in Kontakt zu treten.

An dieser Stelle eine Auswahl von Kursangeboten, die stattgefunden haben:

- Stressbewältigung
- Zeitmanagement
- Kommunikation
- Umgang mit Ärger
- Stimmbildung
- Selbstwahrnehmung
- Entspannungstechniken
- Vielfältige Bewegungs- und Sportangebote

3.3.3. Beiträge des Netzwerks GF Schulen

Auch die Netzwerk-Treffen boten Gelegenheit, Aspekte des Handlungsfeldes „Person – gut für sich selber sorgen“ in Form von Workshops kennen zu lernen:

Innere Klangfülle erleben – äußere Welten gestalten (Marlis Heimbold, Köln)

Die Art der Atmung, Haltung und Bewegung ist Ausdruck des persönlichen Befindens im Austausch mit der Umwelt. Gleichzeitig ist es möglich, mit einer bewussten Atmung ad hoc positiven Einfluss zu nehmen auf Stressphänomene wie Angst, erhöhte Anspannung oder Schmerz. Die Verbindung der Atmung mit dem Klang der Stimme und/oder eines Musikinstruments sensibilisiert die Wahrnehmung für den eigenen Körper als Instrument der eigenen Emotionen und führt in eine tiefe Entspannung und gelöste Haltung.

Zwischen Ein-lassen und Aus-brennen (Sigi Seeger, freier Bildungsreferent)

Im schulischen Alltag rennen Lehrpersonen und Schulleitungen immer häufiger atemlos den gestellten Anforderungen hinterher. Mit Fragen wie „Welche Quellen bereichern uns und wie pflegen wir diese? Wer und was trägt unsere berufliche Arbeit, woran spüren wir das? Welche Früchte unserer Arbeit können wir ernten und wann geniessen wir das?“ wird die eigene berufliche Rolle gesundheitsförderlich reflektiert.

Sich selbst wahrnehmen (Gerhard Stähli, IWB PH Bern)

Sich seiner selbst bewusst zu sein und sich mit innerer Selbstfreundschaft zu begegnen sind wichtige Voraussetzungen, um sich gesund im Arbeitsfeld Schule zu bewegen. Wie aber ist Selbstwahrnehmung während des Unterrichts möglich, wenn alle Sinneskanäle von vielen Kindern beansprucht und besetzt werden? Wie können Energien selbstbestimmt und gesund eingesetzt werden?

Die Macht der Gedanken (Urs Gfeller, IWB PH Bern)

Forschungen belegen, dass 80% der Stressgefühle im Kopf entstehen. Auf der Basis von neurobiologischen und neuropsychologischen Erkenntnissen ertasten wir Wege zur Steuerung des eigenen Denkens im Hinblick auf ein selbstverantwortetes Handeln.

Nichts ist ärger als der Ärger! (Stephan Hasler, IWB PH Bern)

Wann, warum, worüber ärgere ich mich? Was bewirkt der Ärger bei mir? Wie reagiere ich? Bewusst eingesetzte Instrumente und Strategien helfen bei der Ärgerminimierung sowohl im Beruf als auch im Privatleben.

Wie gestalte ich meine Zeit? (Verena Meuli Thomas, IWB PH Bern)

Eine Herausforderung des Lehrberufes ist der gegen oben offene Bildungs- und Erziehungsauftrag, welcher nie wirklich abgeschlossen und erledigt ist. Die teilweise freie Gestaltungsmöglichkeit der unterrichtsfreien Arbeitszeit erfordert ein bewusstes Zeit- und Selbstmanagement. Die Bewusstwerdung von Prioritäten ist eine wichtige Gelingensbedingung.

Was Sie über Belastungen und Stress wissen sollten (Jürg Streiff, IWB PH Bern)

Die eigenen Verhaltensmuster kennen und auf geeignete Bewältigungsstrategien zurückgreifen können ist eine wichtige Voraussetzung, um stressigen Situationen in Beruf und Privatleben gelassen entgegenblicken zu können.

3.4. Handlungsfeld Organisation: Schulen gesundheitsfördernd gestalten

3.4.1. Einführung

Eine Gesundheitsfördernde Schule geht der Frage nach, wie die konkreten Verhältnisse an einer Schule gestaltet werden können, damit sie einerseits die Erfüllung des beruflichen Auftrages unterstützen, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit fördern sowie andererseits das Belastungspotenzial möglichst gering halten, welches z.B. durch Arbeitsmenge, Zeitdruck, hohe Qualitätsanforderungen, Konflikte oder widrige Arbeitsbedingungen verursacht werden kann (Heyse, 2011).

Abbildung 7: Ansatzpunkte für eine gesundheitsförderlich gestaltete Schule



„Schulische Gesundheitsförderung ist Pflicht und Daueraufgabe für Kollegien“, so Helmut Heyse (2011). Ein einzelnes Kollegium, eine einzelne Schule kann zwar die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Schule nicht entscheidend verändern, dennoch verfügen Schulen über ein gewaltiges Potenzial, die unmittelbare Arbeitssituation von Lehrenden und Lernenden gesundheitsdienlich zu gestalten (Heyse, 2011). Ein Kollegium kann ein unerschöpfliches Unterstützungssystem in fachlicher wie sozialer Hinsicht - aber auch Ursprung von Konflikten und Misstimmung sein.

3.4.2. Umsetzung an den Schulen

Gemäss den Jahresberichten der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung wurden in den letzten 3 Jahren insbesondere folgende Aspekte des Handlungsfeldes Organisation bearbeitet:

Das Kollegium

In den Stadtberner Schulen wurden in den vergangenen Jahren viele Massnahmen organisiert, um ein gutes Klima im Kollegium zu fördern. Diese haben in Form von Ausflügen, gemeinsamen Festen und Essen, Wichtelaktionen im Advent oder vielfältigen ausserschulischen Aktivitäten stattgefunden.

Ein vertrauensvolles und wertschätzendes Klima im Kollegium, indem auch Meinungsverschiedenheiten und unterschiedliche Interessen konstruktiv diskutiert werden können ist Voraussetzung für die Erarbeitung von gemeinsamen Strategien. So war an einigen Schulen die Lehrerinnen- und Lehrer*gesundheits Anlass dafür, um gemeinsame Haltungen und Regeln zu erarbeiten, damit alle Kolleginnen und Kollegen am gleichen Strick ziehen. Dies wurde in Form von verschiedenen Weiterbildungs- oder Kollegiumstagen gemacht, die prozessorientiert angelegt und auf ein oder mehrere Tage verteilt waren.

Wertschätzungskultur einführen

Der bewusste und gezielte Aufbau einer Wertschätzungskultur war eine weitere Massnahme zur Förderung der Lehrerinnen- und Lehrer*gesundheits an einigen Schulen.

Dazu gehören beispielsweise:

- geleistete Arbeit der Kolleginnen und Kollegen zu verdanken
- Dienstjubiläen zu feiern
- Weiterbildungsabschlüsse zu würdigen
- Geburtstage aller Mitarbeitenden zu beachten

Die Infrastruktur

Räume haben einen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Gesundheit. In diesem Zusammenhang wurden auch Lehrerinnen- und Lehrerzimmer einer Überprüfung unterzogen: es wurden Ruhe- und Rückzugsräume geschaffen und Lehrerinnen- und Lehrerzimmer umgestaltet. In einigen Lehrerinnen- und Lehrerzimmern gibt es neu Biblio- und Mediatheken mit den spannendsten Romanen oder den Lieblings-DVD der Kolleginnen und Kollegen. Manchmal finden sich darin auch „Testimonials“ in Form von lustigen Sprüchen von Schülerinnen und Schülern, die während des Unterrichts gefallen sind oder Aussagen von Kolleginnen und Kollegen, warum sie gerne unterrichten und warum sie diesen Beruf gerne ausüben.

Strukturen und Prozesse transparent machen

Strukturen und Prozesse sind für das zuverlässige Funktionieren einer jeden Organisation unerlässlich – auch für die Schule. Werden diese von der Schulleitung dem Kollegium gegenüber auch transparent gemacht, fördert dies die Verstehbarkeit des Systems Schule und kann mehr Akzeptanz für geforderte Veränderungsprozesse und Identifikation mit der Schule schaffen. In Zusammenhang mit der Lehrerinnen- und Lehrer*innen-Gesundheit wurde an einigen Schulen bestehende Strukturen und Prozesse überprüft bzw. neu eingeführt; z.B.:

- Neuausrichtung der Steuergruppe – mit Einsitz der KGF
- Sitzungsgestaltung mit Konferenzbreaks, für welche die KGF zuständig sind
- Wochenmails der Schulleitung – mit dem Ziel der vermehrten Transparenz
- Einführung von regelmässigen Interventionen im gesamten Kollegium
- Gotte/Götti-System für neue Kolleginnen und Kollegen
- Übergangsgespräche Kindergarten – 1. Klasse

3.4.3. Beiträge des Netzwerks GF Schulen

Auch an den Netzwerk-Treffen konnten Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung wie Schulleitungen Aspekte einer gesundheitsfördernd gestalteten Schule mit folgenden Fachpersonen kennen lernen:

Das Kollegium als Ressource - für einen gemeinsam und erfolgreich gestalteten Arbeitsalltag (Cornelia Werner, Koordinatorin Kantonales Netzwerk GF Schulen, BEGES)

Die Anforderungen an die Qualität der Schulen steigen beständig. Das Aufgabenspektrum von Lehrpersonen hat sich in der letzten Zeit erheblich erweitert. Die Notwendigkeit einer intensiven und effektiven Zusammenarbeit ist daher unumstritten. Es gilt, Ressourcen im Team zu stärken und Gestaltungsspielräume zu erneuern.

Schule und Elternhaus (Mona Baumann, Dharmini Amirthalingam, Florije Rexhaj u.a. Frühförderungsprojekt PRIMANO, GSD Bern)

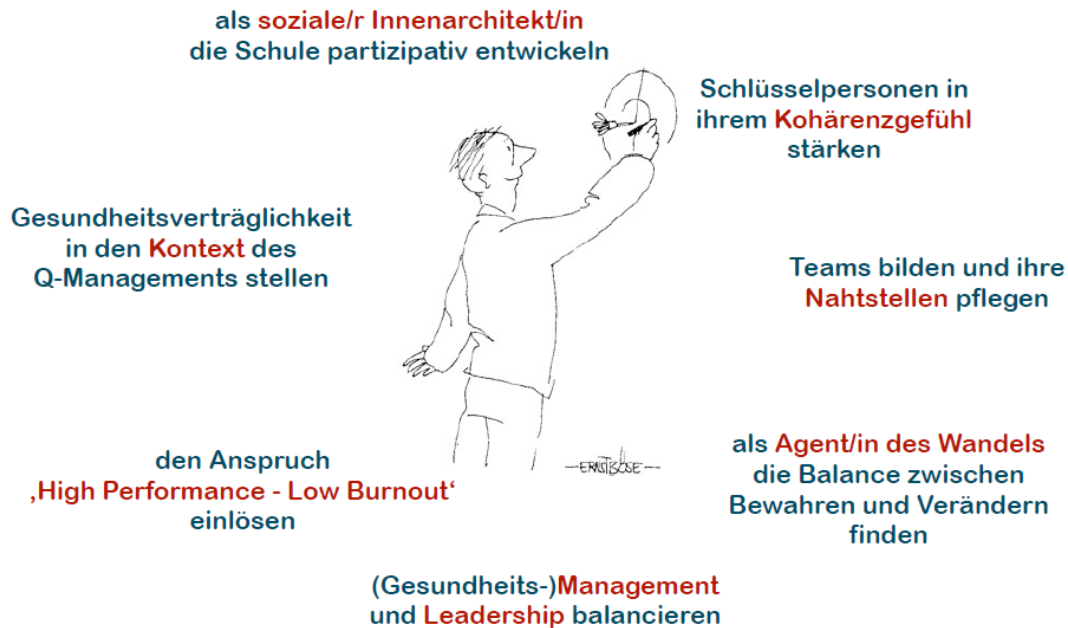
Der Beziehungsgestaltung Schule – Elternhaus kommt eine grosse Bedeutung zu: Sie hat nicht nur einen wesentlichen Einfluss auf den Bildungserfolg der Kinder sondern auch auf das Wohlbefinden von Lehrpersonen und Eltern.

3.5. Handlungsfeld Organisation: Schulen salutogen führen

3.5.1. Einführung

Individuelles Gesundheitsmanagement ist unverzichtbar. Es reicht allein aber nicht, um unter krank machenden Arbeitsbedingungen gesund zu bleiben, genauso wenig wie optimale Arbeitsbedingungen selbstschädigendes Verhalten ausgleichen können. Erst die Kombination von Verhaltensmanagement und Verhältnismanagement entfaltet seine volle Wirkung, sei es am Arbeitsplatz oder im privaten Bereich (Heyse, 2011). Es gehört zur zentralen Aufgabe der Schulleitung, diese Balance zwischen Verhaltens- und Verhältnismanagement kontinuierlich im Auge zu behalten. Folgende Aspekte können hierfür hilfreich sein:

Abbildung 8: Ansatzpunkte für eine salutogene Führung



Quelle: Referat Sigi Seeger & Nadja Badr, Netzwerk-Treffen 2013

3.5.2. Beiträge des Netzwerks GF Schulen

Um die Schulleitungen in ihrer Aufgabe zu unterstützen, hat das Netzwerk im Jahr 2012 ein Gefäss für Austausch, Reflexion und anschliessendem gemütlichen Zusammensein mit Toni Strittmatter, langjährigem Leiter der pädagogischen Arbeitsstelle des Dachverbandes von Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH), organisiert. Die 4 Anlässe wurden von rund 20 Schulleiterinnen und Schulleitern besucht. Die ausgewählten Themen waren diejenigen, die sich in der langjährigen Beratungstätigkeit von Toni Strittmatter bei Schulleitungen als „Brennpunkte“ herauskristallisiert haben:

- **Schulleitung, ein gesunder Job?** Der Arbeitsplatz Schulleitung ist besonderen Gefährdungen ausgesetzt, verfügt aber auch über besondere Möglichkeiten der persönlichen Gesunderhaltung
- **Zaubertrank Rollenklarheit:** Lehrpersonen und Leitungsbeauftragte haben weniger Belastungen oder halten sie besser aus, wenn die Vertragsbeziehungen zwischen den Partnern geklärt sind
- **Zeichen lesen:** Lehrpersonen, denen es nicht gut geht, kaschieren das oft lange. Schulleitung und die Kolleg/innen können aber Zeichen lesen lernen und so frühzeitiger gut reagieren.
- **Umgang mit Sorgenfällen:** Das Angehen und Lösen von Sorgenfällen im Kollegium ist die heikelste Schulleitungsaufgabe. Geklärte und breit anerkannte Spielregeln dafür machen es leichter.

Auch im Rahmen der Netzwerk-Treffen konnten sich Schulleitungen mit der Thematik von salutogener Führung auseinandersetzen:

Schulen salutogen führen (Siegfried Seeger, freier Bildungsreferent, D)

Schulleitungen sind ‚soziale Innenarchitekten‘ (Rolf) ihrer Schule. Damit leisten sie einen wesentlichen Beitrag, um gesundheitsförderliche Arbeitsplätze, Lern- und Lebensräume für Lehrpersonen sowie für Schülerinnen und Schüler zu schaffen. Sie sind deshalb Schlüsselpersonen, um strategische, strukturelle und klimatische Bedingungen für eine ‚gesunde‘ Schule bzw. für eine ‚gesunde‘ Schulentwicklung zu erzeugen.

3.6. Handlungsfeld Unterricht: Gesund, gut und gerne unterrichten

3.6.1. Einführung

Der Kernauftrag von Lehrpersonen ist die Planung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Unterricht mit dem Ziel, allen Schülerinnen und Schülern ein ihrem Potential entsprechenden Bildungserfolg zu ermöglichen. Unterricht aus einer gesundheitsfördernden Perspektive bedeutet gesund, gut und gerne zu unterrichten:

Gesund unterrichten: engagiert, selbstbestimmt und kooperativ arbeiten; Kohärenz und Zufriedenheit erleben; über Widerstandskraft verfügen und Schwierigkeiten frühzeitig erkennen und anpacken.

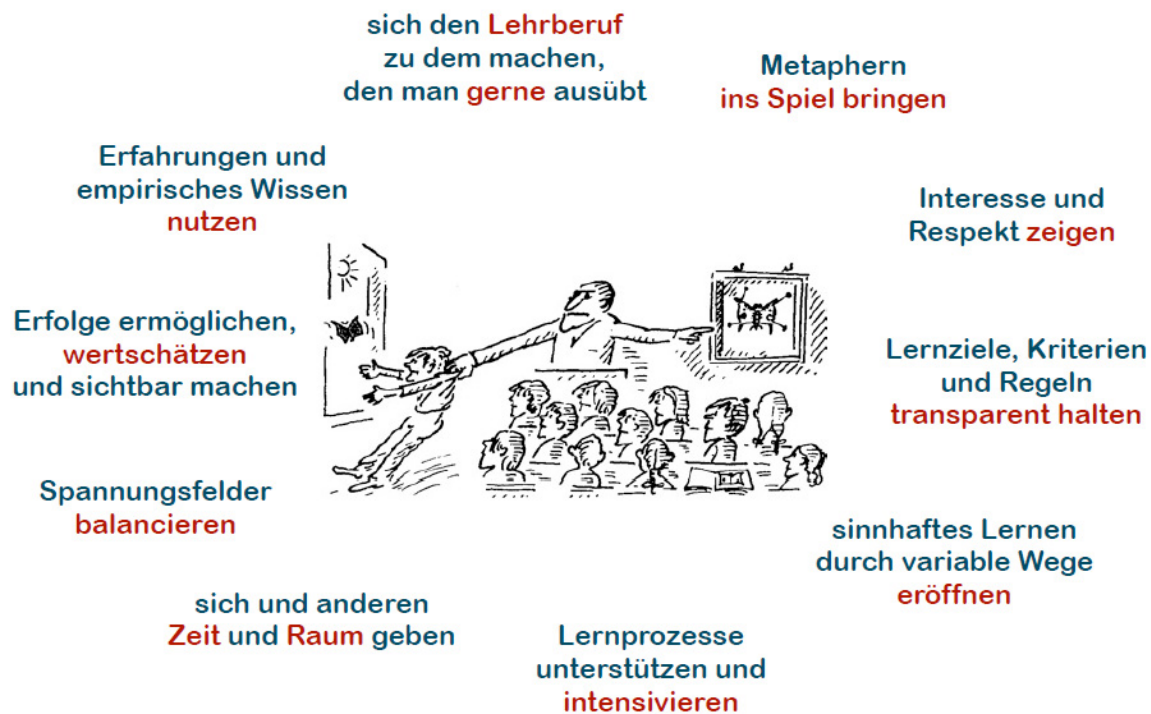
Gut unterrichten: das Wechselspiel zwischen den Lernenden und dem Phänomen/der Frage/der Sache dynamisch und dialogisch gestalten, Verstehen ermöglichen, Kompetenz erleben und Erfolge sichtbar machen.

Gerne unterrichten: in freundlichem Kontakt stehen; Respekt und Wertschätzung erfahren, situationsadäquate Haltungen und Rollen finden; Komplexität annehmen und Erfahrungen nutzen.

Wenn Unterricht so gestaltet wird, wird auch das Kohärenzgefühl (s. 5.4) mit den Aspekten der Verstehbarkeit, der Handhabbarkeit und der Sinnhaftigkeit gefördert – und zwar für Lehrpersonen wie für Schülerinnen und Schüler:

- *Verstehbarkeit:* durch verständliche soziale und inhaltliche Strukturen sowie durch verstehbare Anforderungen, Aufgaben und Rollen der Schülerinnen und Schüler und Lehrpersonen
- *Handhabbarkeit:* dank ausreichender Kompetenzen und Ressourcen, um den Anforderungen und Aufgaben des Lehrens und Lernens gerecht zu werden
- *Sinnhaftigkeit:* im Kontext von Bildungsanforderungen, die als Herausforderungen erlebt werden, für die sich das Engagement der Schülerinnen und Schüler sowie der Lehrpersonen lohnt.

Abbildung 9: Ansatzpunkte für guten und gesunden Unterricht



Quelle: Referat Sigi Seeger & Nadja Badr, Netzwerk-Treffen 2013

3.6.2. Umsetzung an den Schulen

Wie bewusst das Kerngeschäft „Unterricht“ auch mit der Lehrerinnen- und Lehrgesundheit verknüpft wurde, ist auch mit Hilfe der Jahresberichte der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung nicht einfach zu interpretieren. Folgende Aktivitäten wurden jedoch explizit erwähnt: Das Einführen von kollegialem Hospitieren und der damit verbundene Aufbau einer Feedback-Kultur. Solche Massnahmen sind auch aus der Perspektive der Gesundheitsförderung zu begrüßen und sind ein gutes Beispiel dafür, wie die Anliegen von Bildung und Gesundheit ideal miteinander verbunden werden können: Auf diese Weise wird systematisch ein vertrauensvolles und kollegiales Unterstützungssystem mit einer professionellen Kommunikationskultur aufgebaut. Diese Massnahmen dienen nicht nur der Unterrichtsentwicklung, die aufgrund der Integration, der Einführung der Mehrjahrgangsklassen und des altersdurchmischten Lernens sowieso gemacht wird, sondern sie fördern auch gleichzeitig ein gutes Arbeitsklima im Kollegium und somit die psychische und soziale Gesundheit.

3.6.3. Beiträge des Netzwerks GF Schulen

Auch an den Netzwerk-Treffen konnten sich die Teilnehmenden mit Aspekten des Themas „Unterricht“ auseinandersetzen:

Gesund, gut und gerne unterrichten (Dr. Nadja Badr, Lehrerbildnerin, Universität Zürich)

Über guten Unterricht wissen wir dank Praxisberichten und Forschungsergebnissen bereits einiges, ebenso über das berufsbezogene Verhalten und Erleben von Lehrpersonen, die sich als psychisch gesund und insgesamt als zufrieden einschätzen. Aus diesem reichhaltigen Fundus werden die allerwichtigsten Hinweise und Massnahmen gewählt, die den Lehrpersonen ermöglichen, mehr von dem zu erleben, was sie am liebsten mögen, um entsprechend gesund, gut und gerne zu unterrichten.

Classroom-Management - damit es im Unterricht runder läuft (Christoph Eichhorn, Schul- und Erziehungsberatungsstelle GR, Chur)

Disziplinprobleme sind für viele Lehrkräfte der Hauptbelastungsfaktor. Classroom-Management ist darauf eine wichtige Antwort, weil es darauf abzielt, dass es im Unterricht runder läuft. Dabei gilt es, zentrale Aspekte zu beachten, die vor allem präventiven Charakter haben.

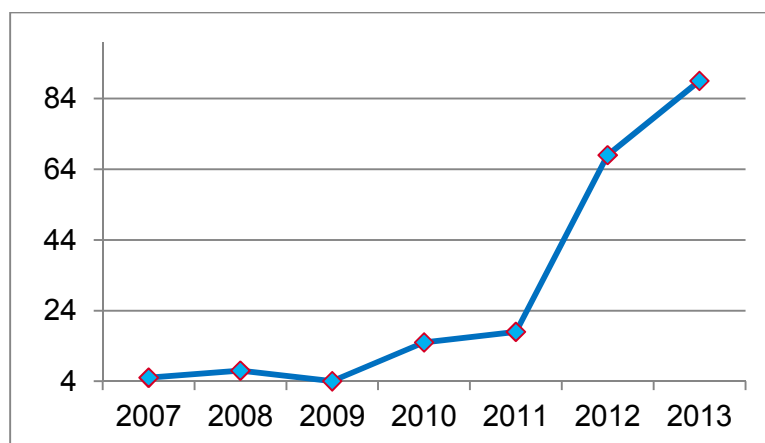
4. Auswertung

Nachdem das erste Controlling der Erziehungsdirektion und somit auch die städtischen Schwerpunktthemen abgeschlossen sind, ist es Zeit für ein Innehalten und eine Auswertung.

4.1. Quantitative Auswertung

Die Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung berichten dem Netzwerk jährlich, welche bestehenden gesundheitsfördernden Aktivitäten sie an ihren Schulen gepflegt und welche sie neu eingeführt und aufgebaut haben. Die Mehrheit der Massnahmen und Projekte richten sich an die Schülerinnen und Schüler und beinhalten Themen wie Ernährung und Bewegung, psychosoziale Gesundheit, Gewalt- und Suchprävention oder die sexuelle Gesundheit. Der Beschluss vom 30. März 2011, sich mit der Lehrerinnen- und Lehrgesundheit auseinander zu setzen, hat sich auch eindrücklich in der Anzahl von Aktivitäten in den Jahresberichten niedergeschlagen: von 4 Massnahmen im Jahr 2007 auf 92 im Jahr 2013. Obwohl diese Angaben rein quantitativ sind zeigen sie deutlich auf, dass eine gemeinsame Einigung aller Akteure auf ein Schwerpunktthema Auswirkungen auf die Häufigkeit der Auseinandersetzung damit hat.

Abbildung 10: Entwicklung der Anzahl Aktivitäten zur Lehrpersonen-Gesundheit



Quelle: Jahresberichte der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung

4.2. Qualitative Auswertung

Das Netzwerktreffen 2014 stand im Zeichen des Rück- und Ausblicks. Im Rahme einer Gruppenarbeit haben die Teilnehmenden überlegt, was an ihrer Schule in den 3 Handlungsfeldern „Person – Unterricht – Organisation“ gut gelaufen ist, was weniger und warum dies so war. Zusätzlich sollten Wünsche und Anliegen für einen kommenden Schwerpunkt formuliert werden.

Wünsche und Anliegen

Das Thema Lehrerinnen- und Lehrgesundheit ist wichtig und soll weiterbearbeitet werden. Nach einer ersten Sensibilisierungsphase in den vergangenen drei Jahren braucht es eine zielgerichtete und systematische Weiterbearbeitung mit folgenden Massnahmen:

- Die transparente Kommunikation über die Resultate des ersten Controlling-Gesprächs
- Daten über den Gesundheitszustand der Stadtberner Lehrpersonen, damit gezielt Massnahmen ergriffen und anschliessend auch überprüft werden können. Dafür müssen entsprechende finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden
- Die Schulkommission soll die Schulen besser kennen und aktiver mit einbezogen werden
- Die getroffenen Massnahmen sollen bereits bestehende Qualitäten und Ressourcen berücksichtigen. Immer wieder vermeintlich Neues entwickeln ist demotivierend
- Die Netzwerkstruktur soll die KGF weiterhin unterstützen
- Austausch für Schulleitungen z.B. zum Thema „Mehrjahrgangsklassen“ ermöglichen

Stolpersteine

Einige der genannten Stolpersteine wie die Integration, die Einführung von Frühfranzösisch oder Sparmassnahmen können nicht beeinflusst werden. Es gibt aber Handlungsspielräume:

- Rollen- und Aufgabenklärung zwischen KGF und Schulleitung beim Thema Gesundheit von Lehrpersonen. Klare Aufträge und Regelung der Kompetenzen sind hilfreich
- Sorgfältige und weitsichtige Planung von Weiterbildungen fehlen
- Umsetzungskonzepte sind gefragt, und zwar städtisch wie kantonal
- Zu viele Strategien und Strategiewechsel sind verunsichernd und demotivierend
- Zusätzliche Massnahmen, auch wenn sie gut gemeint sind, können zu Belastung führen
- Kein Verständnis im Kollegium für Thema und Massnahmen
- Nachhaltigkeit der Massnahmen sind nicht ersichtlich

Gelingsbedingungen

Viele kleine Massnahmen können zur Klimaverbesserung beitragen und werden an vielen Schulen bereits umgesetzt. In erster Linie geht es dabei um Haltungen. Dies äussert sich in Form von

- Wertschätzendem Umgang untereinander
- Gemeinsame Grundhaltung
- Empathie und Vertrauen
- Unterstützung und klare Aufträge von Schulleitung
- Rückhalt bei Kollegium und Schulleitung
- Transparente Planung und Kommunikation
- Offenheit für Gesundheitsanliegen

Entwicklung der Rolle der Koordinatoren/-innen für Gesundheitsförderung (KGF)

Viele Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung haben an den Austauschtreffen zurückgemeldet, dass ihre Rolle als KGF seit der Lancierung des Schwerpunkts Lehrerinnen- und Lehrgesundheit eine Stärkung erfahren hat – sowohl seitens des Kollegiums als auch seitens der Schulleitung. Mit diesem Schwerpunktthema scheint vielen Lehrpersonen bewusster geworden zu sein, dass Gesundheit nicht nur ein Inhalt aus dem Lehrplan ist, sondern dass es sie auch ganz persönlich betrifft und sie mitgemeint sind. In diesem Sinne gibt es nur einen einzigen Wunsch: „So weiterfahren!“

4.3. Fazit seitens des Netzwerks

Die Gesundheitsförderung war in der Stadt Bern (strategisch) noch nie so gut verankert. Folgende Faktoren haben zu dieser Stärkung beigetragen:

- Aufeinander abgestimmte Prozesse zwischen Stadt und Kanton im Rahmen des ersten kantonalen Controllingprozesses 2010-2013
- Die Rollen- und Aufgabenklarheit aller Akteure in der Stadtberner Schullandschaft
- Die gemeinsame und verbindliche Einigung aller Akteure auf das Thema Lehrerinnen- und Lehrer*gesundheits
- Die prozess- und bedarfsorientierte Arbeitsweise an den Schulen vor Ort

Das gesetzte Ziel, die Gesundheitsförderung mit dem Schwerpunkt Lehrerinnen- und Lehrer*gesundheits in allen Schulen sichtbar umzusetzen (vgl. S. 9), wurde mit Blick auf die quantitativen Ergebnisse erreicht. Bezüglich der nachhaltigen Verankerung der Lehrpersonengesundheits in der schulischen Qualitätsentwicklung ist der Stand, aus Sicht des Netzwerks, unterschiedlich. Die Integration des Themas in bestehende schulische Prozesse und Strukturen sowie die Weiterentwicklung von gesundheitsfördernden Haltungen ist anspruchsvoll und benötigt Zeit. Ein möglicher Weg dazu ist die systematische Erhebung der Arbeitsbedingungen und der Gesundheits der Lehrpersonen, wie dies am Netzwerktreffen 2014 von den Teilnehmenden eingebracht wurde sowie die Bearbeitung der sich daraus ergebenden Themen. Dies könnte beispielsweise im Rahmen der städtischen Mitarbeitendenbefragung wiederkehrend alle fünf Jahre erfolgen.

In den Austauschtreffen der Koordinatoren und Koordinatorinnen für Gesundheitsförderung war während den vergangenen drei Jahren ein grosses Engagement spürbar. Die Thematik wurde in allen ihren Facetten diskutiert: von der eigenen Betroffenheit über die Haltungen im Kollegium bis hin zu geeigneten Fachstellen und Fachpersonen, um ganz spezifische Aspekte von Gesundheits zu bearbeiten. Im Kontext der zahlreichen bewältigten und noch anstehenden Veränderungen hat die Gesundheits von Lehrerinnen und Lehrern sowie auch von Schulleitungen eine wichtige Bedeutung. Es wird zu einer Herausforderung, trotz hoher Belastung, am Thema Gesundheitsförderung dran zu bleiben und einen Beitrag zu gesundem Verhalten und gesunden Verhältnissen zu leisten.

Ziel und Absicht des Netzwerks ist, die Schulen in dem zu unterstützen, was sie bereits tun ergänzt mit der Gesundheitsperspektive. Deshalb soll Gesundheitsförderung auch zukünftig:

- weiterhin in der städtischen Bildungsstrategie eingebettet sein,
- mit Einbezug der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung und
- mit Unterstützung der Schulleitungen,
- mit klarer Aufgaben und Rollenverteilung,
- und einer partizipativen, prozess- und bedürfnisorientierten Arbeitsweise umgesetzt werden.

5. Anhänge

5.1. Unterstützungsangebote

Zur Förderung der Gesundheit von Lehrpersonen und Schulleitungen stehen folgende Fachstellen und Instrumente zur Verfügung:

5.1.1. Institut für Weiterbildung PH Bern (IWB PH Bern)

Bereich Berufsbiografie, Beratung, Unterstützung

Dieser Bereich der PH Bern ist die zentrale Anlaufstelle für die Thematik „Gut für sich selber sorgen“. Ansprechperson: urs.gfeller@phbern.ch

Das Institut für Kader und Systementwicklung

Das Institut für Kader und Systementwicklung unterstützt Schulleitungen u.a. auch dabei, ihre Schule gesundheitsförderlich zu gestalten. Ansprechperson: priska.hellmueller@phbern.ch

Beratungstelefon für Schulleiterinnen und Schulleiter:

Montag – Freitag von 10.00 -12.30 Uhr unter : 031 / 309 27 07

Schulleiterinnen und Schulleiter erhalten telefonisch

- Auskunft zu Schulführung und Schulentwicklung
- Kurzberatung in schwierigen Situationen

Institut für Lehrplan, Fächer, Fachdidaktik

Für Fragen rund um die Themen „Unterricht, Unterrichtsentwicklung & Co. ist folgende Ansprechperson zuständig: silvia.gfeller@phbern.ch

5.1.2. IQES online: www.iqesonline.net

Stadtberner Schulen können die webbasierte Internetplattform IQES online kostenlos nutzen. IQES unterstützt Schulen auf dem „Weg zu einer guten und gesunden Schule“ und verknüpft die Anliegen von Bildung und Gesundheit ausführlich und umfassend. Auf der Website befindet sich eine Vielzahl von Instrumenten, um die 3 Handlungsfelder systematisch zu erarbeiten. Bei der PH Bern kann Unterstützung im Umgang mit der Interpretation der Daten und der Planung der Massnahmen geholt werden.

5.1.3. Online Forum für Lehrpersonen

Online-Plattform für Lehrpersonen

Das IWB der PH bietet seit 2 Jahren ein online-Forum für Lehrpersonen an. Unter www.lehrperson-bern.ch/forum können anonym Fragen zu Unterricht, Schulklima etc. gestellt werden. Innert kurzer Zeit werden diese von Fachpersonen der PH beantwortet.

5.2. Gesundheitsdeterminanten

Die Gesundheit eines Menschen ist von vielen verschiedenen Faktoren abhängig. Die Gesundheitsforscher Dahlgren und Whitehead haben 1991 ein Modell erarbeitet, welches die zentralen Einflussfaktoren benennt. Da sie in Schichten angeordnet sind, wird das Modell auch „Regenbogenmodell“ genannt. Im Zentrum des Regenbogenmodells steht das Individuum mit seinen persönlichen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Erbanlagen. Anschliessend erfolgen die verschiedenen Schichten, welche die Gesundheit eines jeden Menschen beeinflussen und die in einer komplexen Wechselwirkung stehen. In diesem Sinne spricht man auch vom „Verhalten“ jeder einzelnen Person und den „Verhältnissen“, in welche Menschen eingebettet sind.



Quelle: Dahlgren G., Whitehead M., 1991. Policies and strategies to promote social equity in health. Stockholm: Institute of Futures Studies.

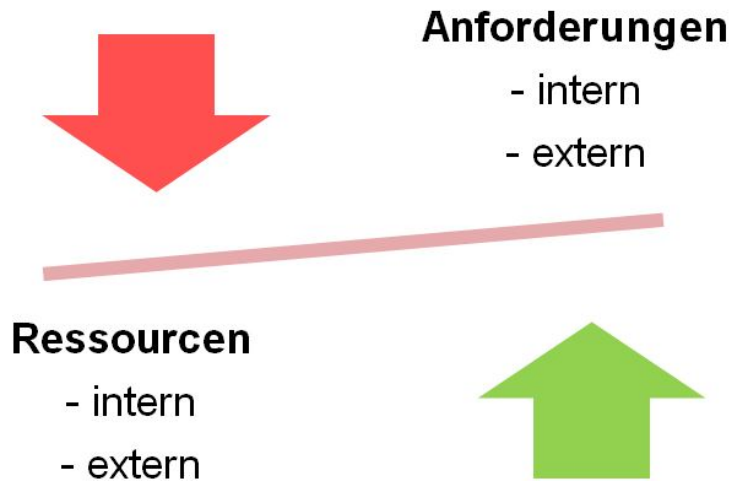
1. Faktoren der individuellen Lebensweise, welche gesundheitsförderliche (z.B. regelmässige Bewegung) oder gesundheitsschädigende Verhaltensweisen (z. B. Rauchen) beinhalten (= Verhalten)
2. Soziale und kommunale Netzwerke wie z.B. ein Freundeskreis, Nachbarschaftshilfe, Selbsthilfegruppe etc. (= Verhalten und Verhältnisse)
3. Lebens- und Arbeitsbedingungen wie z.B. Wohnverhältnisse, Arbeitsplatz etc. (= Verhältnisse)
4. Allgemeine Bedingungen der sozioökonomischen, kulturellen und physischen Umwelt wie z.B. Krieg, Umweltzerstörung, wirtschaftliche Lage etc. (= Verhältnisse)

5.3. Anforderungen und Ressourcen – Modell

Gesundheit ist kein Zustand der, einmal erreicht, immer vorhanden ist. Gesundheit ist ein täglicher Akt des Ausgleichs von Anforderungen und Ressourcen in Familie/Partnerschaft, in Schule/Ausbildung/Beruf und Freizeit. Das gilt sowohl für Kinder und Jugendliche als auch für jüngere und ältere Erwachsene. Gesundheit ist ein lebenslanges Thema.

Was wird unter Anforderungen und Ressourcen verstanden? Gemäss des Psychologen Peter Becker, der 1994 das Anforderungen und Ressourcen Modell entwickelt hat, konfrontieren Anforderungen Menschen mit einer Aufgabe aus der „Innenwelt“ (Werte, Normen, Wünsche, Ziele etc.) oder der „Aussenwelt“ (Beruf, Familie, Freundeskreis etc.). Diese gilt es zu lösen bzw. damit umzugehen.

Ressourcen sind individuelle Eigenschaften (Persönlichkeitsmerkmale wie kognitive Fähigkeiten, Offenheit, Neugierde etc.) oder Mittel (Bewältigungsstrategien, soziale Unterstützungssysteme etc.) auf die Menschen zurückgreifen können, wenn sie mit Anforderungen konfrontiert werden.



5.4. Modell der Salutogenese

Was erhält die Menschen trotz vieler gesundheitsgefährdender Einflüsse gesund? Der israelische Medizinsoziologe Aaron Antonovsky (1923 – 1974) will mit dem Modell der **Salutogenese** eine Antwort auf diese Frage geben. Es steht in der Tradition der Stress- und Bewältigungsforschung. Gesundheit wird nicht als stabiler Gleichgewichtszustand verstanden, sondern muss in der Auseinandersetzung mit gesundheitsgefährdenden Einflüssen kontinuierlich hergestellt werden. Gesundheit und Krankheit sind somit nicht einander ausschliessende Zustände. Nach Antonovsky sind Stressoren allgegenwärtig und nicht zwingend gesundheitsschädigend. Er unterscheidet zwischen Stress und Anspannung: Auf Stressoren reagieren wir zuerst mit physiologischer Anspannung. Ob sich daraus Stress und weiter krankmachende Prozesse entwickeln, hängen von den individuellen Bewertungs- und Bewältigungsreaktionen ab. Dabei ist die wichtigste Einflussgrösse das **Kohärenzgefühl** (sense of coherence = SOC). Dieses Gefühl (oder dieser "Sinn") setzt sich aus den drei Elementen

- Gefühl von Verstehbarkeit,
- Gefühl von Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit und dem
- Gefühl von Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit zusammen

Das Kohärenzgefühl entwickelt sich im Verlauf der Kindheit und Jugend, ist mit ca. 30 Jahren fertig ausgebildet und bleibt dann relativ stabil. Je stärker ausgeprägt das Kohärenzgefühl ist, desto besser gelingt einer Person das Gesundbleiben. Dies ist abhängig von gesellschaftlichen Gegebenheiten und der familiären Sozialisation.

Quelle: Grundlagen der Gesundheitsförderung. Theorie- und Wirkungsmodelle von Lebenskompetenzen. Departement Gesundheit und Soziales. Kanton Aargau. 2012

5.5. Die Projektdatenbank des Netzwerks

Die Jahresberichte der Koordinatorinnen und Koordinatoren für Gesundheitsförderung werden seit 2007 systematisch erfasst und können auf der Projektdatenbank des Netzwerks eingesehen werden:

- Für die Homepage folgende Adresse eingeben: www.bern.ch/schulprojekte
- Schritt 1: Den internen Bereich für die KGFs anklicken
- Schritt 2 & 3: Benutzername = kgf / Kennwort = gfschule

The screenshot shows the homepage of the 'Gesundheitsdienst' (Health Service) for the City of Bern. The page is titled 'Gesundheitsdienst' in large red letters. Below the title, there is a navigation bar with links for 'Home', 'Aktuelles', 'Kontakt', 'Mail', and 'Impressum'. The main content area is divided into several sections:

- Angebote Schulbereich**: A list of services including 'Schulen', 'Netzwerk GF Schulen', 'Du seisch wo düre', 'zWag!', 'FLUCHTPUNKT SUCHT', 'däts it', 'Znüni-Box', 'Ernährung ab 3. Klasse', 'Eltern', 'ElternSorgen', and 'Starke Eltern stärken Kinder'.
- Themen**: A list of topics including 'Schulklima', 'Psychosoziale Gesundheit', 'Bewegung', 'Ernährung', 'Suchtprävention', 'Gewaltprävention', 'Gesundheit Lehrpersonen', and 'Sexuelle Gesundheit'.
- Allgemeines**: A list of general topics including 'Gesundheit und Bildung' and 'Wichtige Begriffe'.

A 'Windows-Sicherheit' dialog box is overlaid on the page, prompting for authentication. The dialog box contains the following text:

Der Server "www.gsdsued.ch" an "Geschlossener Bereich KGF" erfordert einen Benutzernamen und ein Kennwort.

Warnung: Dieser Server fordert das Senden von Benutzernamen und Kennwort auf unsichere Art an (Basisauthentifizierung ohne eine sichere Verbindung).

The dialog box includes input fields for 'Benutzername' and 'Kennwort', and a checkbox for 'Anmeldedaten speichern'. There are 'OK' and 'Abbrechen' buttons at the bottom.

The footer of the page indicates 'Letzte Änderung: 9.12.2012' and 'Seite editieren'.

6. Literatur und Links

Folgende Literatur und Links können bei der weiterführenden Umsetzung des Themas hilfreich sein:

Empfehlenswerte Bücher

Harazd, Bea – Gieske, Mario – Rolff, Hans Günter (2009): Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrgesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung. LinkLuchterhand, Köln

Heyse, Helmut (2011): Herausforderung Lehrgesundheit. Handreichung zur individuellen und schulischen Gesundheitsförderung. Klett/Kallmeyer, Seelze

Kéré Wellensiek, Sylvia (2012): Fels in der Brandung statt Hamster im Rad. Zehn praktische Schritte zu persönlicher Resilienz. Beltz-Verlag, Weinheim und Basel

LCH (2008): Balancieren im Lehrberuf. Ein Kopf- und Handbuch. Verlag LCH – Bildung Schweiz
Schaarschmidt, Uwe (Hrsg.) (2004) Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit von Lehrerinnen und Lehrern. Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Beltz-Verlag, Weinheim und Basel

Empfehlenswerte Broschüren

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen (2010): Gesundheitsförderliches Leitungshandeln in der Schule. Prävention in NRW

http://www.unfallkasse-nrw.de/fileadmin/server/download/praevention_in_nrw/praevention_nrw_41.pdf

Give – Servicestelle für Gesundheitsbildung (2010): Lehrer/innen-Gesundheit, Wien

http://give.or.at/fileadmin/template01/download/download_infoseiten/Give_Info_LehrerInnengesundheit_2013.pdf

Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter/OÖGKK (Hrsg.) (2010): Gesundheitsförderung für Lehrerinnen und Lehrer:

<http://www.oegkk.at/portal27/portal/oegkkportal/content/contentWindow?&contentid=10008.576566&action=b&cacheability=PAGE>

Empfehlenswerte Links (mit Übersichten und Materialien)

Lehrgesundheit im Landesprogramm Bildung und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen:

http://www.bug-nrw.de/cms/front_content.php?idcat=53

Methoden und Instrumente (inkl. Lehrgesundheit) aus dem Programm Schule und Gesundheit (Hessen)

<http://www.schuleundgesundheit.hessen.de/tools/werkzeugnavigator.html>

«Gesund ist nicht derjenige, der keine Beschwerden, Probleme oder Krankheiten hat, sondern der, welcher mit den unerwarteten Überraschungen des Lebens flexibel und angemessen umgehen kann»

(Nossrat Peseschkian, 1933 – 2010)