

Eckert · Scherenberg · Schandro | Lehrgesundheit

Bildung und Unterricht

Marcus Eckert
Viviane Scherenberg
Eva Schandro
Lehrergesundheit
Selbst- und Fremdfürsorge stärken

Reclam

Sollte diese Publikation Links auf Webseiten Dritter enthalten, so übernehmen wir für deren Inhalte keine Haftung, da wir uns diese nicht zu eigen machen, sondern lediglich auf deren Stand zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung verweisen.

RECLAMS UNIVERSAL-BIBLIOTHEK Nr. 14409

2024 Philipp Reclam jun. Verlag GmbH,

Siemensstraße 32, 71254 Ditzingen

Gestaltung: Cornelia Feyll, Friedrich Forssman

Druck und Bindung: Esser printSolutions GmbH,

Untere Sonnenstraße 5, 84030 Ergolding

Printed in Germany 2024

RECLAM, UNIVERSAL-BIBLIOTHEK und

RECLAMS UNIVERSAL-BIBLIOTHEK sind eingetragene Marken
der Philipp Reclam jun. GmbH & Co. KG, Stuttgart

ISBN 978-3-15-014409-1

Auch als E-Book erhältlich

www.reclam.de

Inhalt

- 1 Forschungsstand Lehrer*gesundheits: Sollbruchstellen und Stellschrauben 7
- 2 Präventive Ansätze der Lehrer*gesundheits: Verhaltens- und Verhältnisprävention 14
- 3 Fürsorgepflicht und Selbstfürsorgepflicht 28
 - 3.1 Selbstfürsorge durch gegenseitige kollegiale Verantwortung und Unterstützung (Growth Coaching) 32
 - 3.2 Die Rollen im Growth-Team 34
 - 3.3 Struktur des Peer-Coaching-Prozesses 37
- 4 Stellschraube Kooperation und soziale Unterstützung 38
 - 4.1 Kooperation 39
 - 4.2 Reziprozität 44
 - 4.3 Oxytocin: das sogenannte »soziale Hormon« 46
 - 4.4 Soziale Unterstützung 50
- 5 Stellschraube Haltung: Wachstums-, Ressourcen- und Lösungsorientierung 62
 - 5.1 Aufwärtsspiralen: Die Broaden-and-build-Theorie 64
 - 5.2 Growth Mindset als Resilienzfaktor 68
 - 5.3 Ressourcen- und Lösungsfokus anstelle von Defizitorientierung 72
 - 5.4 Dankbarkeit – auch für das Scheitern 78
 - 5.5 Benefit Finding – eine besondere Form der Dankbarkeit 79

6	Stellschraube Emotionsarbeit und Stressbewältigung	86
6.1	Deep Acting vs. Surface Acting – eine Frage der Authentizität	88
6.2	Stressbewältigungsstrategien und emotionale Kompetenzen für den Lehrerberuf	93
6.3	Regeneration	99
6.4	Methoden zur Veränderung des Erholungsverhaltens	101
6.5	Erkenntnisgewinn durch Mood Tracking	107
7	Stellschraube Schlaf: eine gute Basis schaffen	111
7.1	Funktionen von Schlaf (Relevanz)	114
7.2	Schlafhygiene	116
7.3	Umgang mit Grübeln – alltagstaugliche Tipps	120
8	Fazit	124
	Literaturhinweise	127
	Zu den Autor*innen	140

1 Forschungsstand Lehrergesundheit: Sollbruchstellen und Stellschrauben

Lehrkräftegesundheit ist ein hochaktuelles und hochrelevantes Thema. Erstens wird zunehmend deutlich, dass in Zeiten von Personalnot jede einzelne Lehrerin, jeder einzelne Lehrer unbedingt gebraucht wird. Ihr Fehlen belastet die Kolleg*innen und das System spürbar. Zweitens beeinflusst die Gesundheit der Lehrkräfte die Qualität von Interaktionen und von Lehr-Lernprozessen. Wer Qualität will, sollte Gesundheit fördern. Drittens dienen Lehrer*innen als Rollenvorbilder und Verhaltensmodelle. Ungesunde Verhaltensweisen können die Schüler*innen ungewollt und unbewusst beeinflussen und damit nachhaltig deren Gesundheit beeinträchtigen. Von dem menschlichen und persönlichen Leid, das mit psychischen und körperlichen Erkrankungen einhergeht, ist dabei noch gar nicht die Rede. All diese Gründe (sowie alle hier nicht genannten Gründe) sollten wir zum Anlass nehmen, Lehrkräftegesundheit auf allen Ebenen zu fördern.

Leider sieht die Realität – sicher dem Personalmangel geschuldet – in Teilen deutlich anders aus. Im Januar 2023 hat die Ständige Wissenschaftliche Kommission (SWK) in der Kultusministerkonferenz (KMK) sechs Vorschläge präsentiert, wie man dem Lehrkräftemangel begegnen könne. So wurde beispielsweise vorgeschlagen, die Stundenzahl der vorhandenen Lehrkräfte zu erhöhen und die Klassen zu vergrößern, um auf diese Weise die Unterrichtsversorgung zu verbessern. Zugleich stellte die Kommission klar, dass sie sich der zusätzlichen Belastung für Lehrkräfte bewusst

sei. Deswegen schlugen die Wissenschaftler*innen vor, mehr Angebote zur Gesundheitsvorsorge zu schaffen wie beispielsweise Coachings, Achtsamkeitstrainings oder Supervision (Tagesschau; 27.1.2023). Lehrerverbände reagierten empört. Maike Finnern, Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sagte: »Das ist blanker Hohn! Diese Empfehlungen der SWK werden die ohnehin überlasteten Lehrkräfte nur zusätzlich belasten« (GEW, 27.1.2023).

Wie sind die Vorschläge der Ständigen Wissenschaftlichen Kommission mit Blick auf die Lehrkräftegesundheit zu bewerten? Und wie die Einschätzung von Maike Finnern? Grundsätzlich sind strukturelle und organisatorische Maßnahmen, die auf die Rahmenbedingungen abzielen (z. B. gute Arbeitszeitmodelle), wesentlich effektiver als Maßnahmen, die auf der Verhaltensebene Einzelner ansetzen (z. B. Achtsamkeitstrainings). Im zweiten Kapitel nehmen wir Sie deshalb in das Spannungsfeld zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention mit. In den weiteren Kapiteln beleuchten wir Handlungsfelder zur Förderung der Lehrkräftegesundheit, die tendenziell eher verhaltensbezogen ist. Wir legen diesen Schwerpunkt, obgleich wir wissen, dass die Veränderung von Rahmenbedingungen effektiver wäre. Der Grund dafür ist pragmatischer Natur: Wir vermuten, dass Sie als Leser*innen eher Ihr Verhalten (und Erleben) beeinflussen können als die Rahmenbedingungen. In diesem Sinn zielt dieses Buch darauf ab, Ihnen Impulse zur Förderung Ihrer Gesundheit an die Hand zu geben, die wir jedoch mit Theorien und Evidenz unterlegen.

Lassen Sie uns einen kurzen Blick auf wichtige Studien und relevante Zahlen werfen, bevor wir den Fokus auf

praxistaugliche Ansätze zur Förderung der Lehrer*innen-gesundheit richten. Bereits vor der Pandemie zeigten Marina García-Carmona und Kolleg*innen in einer Metaanalyse an einer Gesamtstichprobe von über 14 000 (!) Lehrkräften auf, dass die Lehrtätigkeit in Schulen mit einem hohen Burnoutrisiko einhergeht (García-Carmona, Marín & Aguayo, 2019). Belinda Agyapong und ihre Kolleginnen geben einen Überblick über klinisch relevante Störungsbilder bei Lehrkräften, die mit Belastungen assoziiert sind: Etwa 25 % bis 74 % leiden unter Burnout, belastender Stress variiert von ca. 8 % bis 87 %, Angststörungen von 38 % bis etwa 41 % und Depression von 4 % bis 77 % (Agyapong u. a., 2022). Zwei Dinge werden offensichtlich: Erstens sind die Belastungen von Lehrkräften überdurchschnittlich hoch und damit auch die Gefahr, psychisch zu erkranken. Zweitens weisen die Zahlen große Varianzen auf. Das deutet daraufhin, dass die Belastung nicht alleine und automatisch durch die Lehrtätigkeit an sich generiert wird, sondern dass viele Faktoren hier eine Rolle spielen, die zu diesen großen Varianzen führen. Diesen Spielraum gilt es zu erkunden und zu nutzen.

Uns ist es wichtig, Ihnen, liebe Lehrerinnen und Lehrer, Möglichkeiten an die Hand zu geben, mit denen Sie verhaltensbezogen Ihre Gesundheit selbstständig und niederschwellig fördern können. Obwohl verhältnisbezogene Ansätze insgesamt effektiver sind, laden wir Sie ein, auch verhaltensbezogene Quellen der Gesundheitsförderung zu nutzen, denn diese liegen unmittelbar in Ihrer Hand. Wir wollen Sie auf diese Weise einladen, Möglichkeiten zu einer guten Selbstfürsorge zu erproben und in ihren Schulalltag zu implementieren.

Zugleich werden wir aufzeigen, warum Verhaltensprävention alleine nicht ausreicht. Im *zweiten Kapitel* werden wir Verhaltens- und Verhältnisprävention in der Lehrergesundheit gegenüberstellen. Sie werden erfahren, welche Maßnahmen notwendig wären, um die Gesundheit nachhaltig zu fördern. Auch wenn Sie als einzelne Lehrkraft wenig ausrichten können, so kann dieses Kapitel doch Gestaltungshinweise für schulpolitisches Handeln geben und spricht auf besondere Weise die unterschiedlichen Akteure an (z. B. Verbände, Behörden, Landesprogramme, aber auch einzelne Schulen).

Ein wesentlicher Faktor zur Stärkung der Lehrerinnen- und Lehrergesundheit ist die Selbstfürsorge. Wenn Menschen häufig schwierige oder herausfordernde Situationen erleben, kann sich das auf deren Wohlbefinden niederschlagen. Personen, die eine Haltung des Selbstmitgefühls, der Achtsamkeit und der Selbstfürsorge einnehmen, erleben diese Situationen häufig als weniger belastend (Coaston, 2017). Die Sorge für andere (z. B. Kolleg*innen oder Schüler*innen) kann von Lehrkräften sowohl als belastend als auch als bereichernd erlebt werden. Im *dritten Kapitel* wird das Spannungsfeld der Selbst- und Fremdfürsorge aufgezeigt. Es werden relevante Faktoren herausgearbeitet, die sich günstig auf die Gesundheit und auf das Wohlbefinden auswirken. Neben einer kurzen Betrachtung der Pflicht zur Selbst- und Fremdfürsorge wird der Fokus darauf gelegt, wie es im Alltag gelingen kann, trotz teilweise schwieriger Bedingungen mental zu wachsen und gesund zu bleiben. Hierfür wird insbesondere das Konzept des Growth-Mindsets und dessen praktische Implikationen in den Blick genommen.

Der Lehrberuf ist ein interaktionsstarker Beruf – und zugleich nehmen sich viele Lehrerinnen und Lehrer immer noch als Einzelkämpfer wahr (Ebenberger & Engelbrecht, 2019), obgleich die Kooperation in Kollegien erfreulicherweise zunimmt. Kooperation und gegenseitige Unterstützung sind Faktoren, die dem Belastungserleben entgegenwirken. Insbesondere ist die *wahrgenommene* soziale Unterstützung wichtig und wiegt schwerer als die Erleichterung, die die reine praktische Unterstützung tatsächlich bringt. Aus diesem Grunde erarbeiten wir im *vierten Kapitel*, wie Sie Möglichkeiten der sozialen Unterstützung fördern und kultivieren können. Zudem steht die Wahrnehmung – also das Bemerkens sozialer Unterstützung – im Zentrum.

Das Phänomen der erlernten Hilflosigkeit beschreibt einen Zustand von Personen, der von der erlernten Überzeugung gekennzeichnet ist, Anforderungen nicht bewältigen, Probleme nicht lösen und Situationen nicht verändern zu können (Cohen, Rothbart & Phillips, 1976). Das Erleben von Kontrollverlust und Hilflosigkeit, insbesondere die generalisierte Erwartung, wirkungslos zu sein, ist ein Risikofaktor für psychische und physische Erkrankungen (Boddez, Van Dessel & De Houwer, 2022). Lehrer*innen, die ein geringeres Ausmaß an Selbstwirksamkeitserwartung haben, reagieren beispielsweise auf unerwünschtes Schülerverhalten schneller mit Stress (Hussain, Khan & Bidar, 2022). Unter Lehrkräften ist die Tendenz, sich zu sorgen und zu grübeln, verbreitet, die u. a. auch den Schlaf beeinträchtigen kann (Gierc u. a., 2023). Selbstwirksamkeit ist auch hier ein schützender Faktor (Roberts u. a., 2020). Im *fünften Kapitel* erarbeiten wir, wie Lehrerinnen und Lehrer

das Erleben von Selbstwirksamkeit in der Schule steigern können.

In interaktionsstarken Berufen spielt die Emotionsarbeit eine wesentliche Rolle. Personen, die professionell mit Menschen arbeiten, müssen ihre Emotionen an die Anforderungen anpassen und zugleich authentisch wirken. Wie kann eine solche professionelle Authentizität gelingen? Zudem bringen soziale Interaktionen vielfach emotionale Herausforderungen und sozialen Stress mit sich. Nicht alle Schüler*innen sind bildungswillig. Nicht immer sind Interessen der Schule und des Elternhauses deckungsgleich. Lehrer*innen benötigen effektivere Emotions- und Stressregulationsstrategien als der Bevölkerungsdurchschnitt. Daher wird im *sechsten Kapitel* die Emotionsarbeit, die Stressbewältigung und die emotionale Kompetenz in den Fokus gerückt.

Viele Lehrer*innen leiden unter Schlafproblemen. Vielfach liegt das daran, dass sie ungelöste Probleme, schwierige Interaktionen oder Befürchtungen nicht loslassen können und dass diese zu Sorgen oder zum Grübeln führen. Deswegen werden im *siebten Kapitel* Hintergründe zum gesunden Schlaf vermittelt und Strategien zu dessen Förderung vorgestellt. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf dem Umgang mit Grübeln.

Insgesamt soll dieses Buch Ihnen Hintergründe nahebringen und Anregungen vermitteln, wie Sie Ihre Gesundheit im Lehrberuf stärken und aufrechterhalten können. Dafür haben wir Impulse entwickelt, die darauf abzielen, die theoretischen Hintergründe in eine gelebte Praxis zu überführen. Nicht alle Ansätze sind für jeden gleich hilfreich. Wir empfehlen, dass Sie sich die Ansätze auswählen,

die für Sie hilfreich sind. Zugleich möchten wir Sie ermutigen, sich Hilfe zu suchen, wenn Sie bemerken, dass Sie hochbelastet sind. Viele der Impulse und Übungen zielen nicht nur darauf ab, dann zu helfen, wenn Sie bereits belastet sind, sondern dienen auch der Gesunderhaltung im Sinne der Prävention.

2 Präventive Ansätze der Lehrergesundheit: Verhaltens- und Verhältnisprävention

Die Gesundheit von Lehrer*innen zu fördern ist nicht nur wichtig, sondern eine gesetzliche Pflicht. So heißt es z. B. im § 47 des Thüringer Schulgesetzes: »Gesunde Lebensweise ist an jeder Schule aktiv zu gestalten.« Auch der § 59 des Schulgesetzes NRW legt fest, dass die Schulleitung für »die Unfallverhütung sowie eine wirksame Erste Hilfe und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich« ist. Neben diesen und weiteren gesetzlichen Verpflichtungen (z. B. psychische Gefährdungsbeurteilung, siehe § 5 Arbeitsschutzgesetz) rückt das Thema der schulischen Gesundheitsförderung immer mehr in den Fokus (Dadaczynski, 2021). Dies nicht ohne Grund, denn Schule als ein bedeutendes gesundheitsbezogenes Setting kann die Gesundheit von Lehrer*innen (und Schüler*innen) positiv wie negativ beeinflussen. Dabei gibt es viele unterschiedliche Risikofaktoren bzw. Stressoren, die die psychische, körperliche und soziale Gesundheit beeinträchtigen können. Die gute Nachricht ist: Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten, um die Lehrergesundheit systematisch zu stärken. Bevor wir uns mit den unterschiedlichen präventiven Interventionen auseinandersetzen, wollen wir erst einmal exemplarisch schauen, welche vielfältigen Faktoren die Gesundheit von Lehrer*innen negativ beeinflussen können.

Beispiele für gesundheitliche Risikofaktoren (NAK, 2017; Wedecker & Esch, 2022):

- *umweltbezogene und chemische Faktoren*: Lärm, Hitze, Gefahrenstoffe im Fachunterricht
- *psychische Faktoren*: Unsicherheit, Versagensängste, Hilflosigkeit, Mobbing
- *soziale Faktoren*: Konflikte, Konkurrenz, mangelnde Anerkennung, Gewalterfahrungen
- *strukturelle Faktoren*: ungenügende Infrastruktur in Schulen, ungenügender Zugang zu Beratung und unterstützenden Dienstleistungen
- *arbeitsorganisatorische Faktoren und Leistungsfaktoren*: unklare bzw. widersprüchliche Anweisungen, mangelnde Mitwirkungsmöglichkeiten, Überforderung, enge Zeitvorgaben, Bürokratisierung, Informationsüberflutung, Arbeitsverdichtung
- *gesellschaftliche Faktoren*: Diskriminierung, Stigmatisierung, Erwartungsdruck von Eltern
- *alltagsbezogene Faktoren*: familiäre Verpflichtungen (Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, finanzielle Sorgen)
- *kritische Lebensereignisse, traumatische Ereignisse und biografische Übergänge*: Tod einer engen Bezugsperson, Trennung oder Scheidung

Die aufgelisteten Risikofaktoren bzw. Stressoren können nicht nur psychischen Stress auslösen, sondern sich auch auf körperlicher Ebene manifestieren und chronisch werden. So konnte eine Studie ermitteln, dass die Diagnose »Rückenschmerzen« zu 49 % auf psychische Belastungen und nur zu 40 % auf körperliche Belastungen zurückzuführen war (Bödeker u. a., 2002). In der Wissenschaft wird in diesem Zusammenhang oft von der Cinderella-Hypothese

gesprochen (Hägg, 1991), die besagt, dass schon geringe Anstrengung (»Low-Level-Belastung«, z. B. Computerarbeit) muskuläre Überbelastungen zur Folge haben. Der Grund ist, dass bei niedriger Belastung nur sogenannte Cinderella-Fasern chronisch beansprucht werden. Es liegt nahe, dass auch bei Lehrkräften, körperliche Symptome psychische Ursachen haben, da diese Berufsgruppen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen häufiger über psychische Erschöpfung berichten (Wesselborg & Bauknecht, 2023). Das bedeutet, dass stets die genauen Ursachen für gesundheitliche Beschwerden analysiert werden sollten, um geeignete Maßnahmen ergreifen zu können. Dabei geht es nicht nur darum, gesundheitliche Risikofaktoren zu minimieren, sondern auch gesundheitliche Schutzfaktoren (z. B. eigene Widerstandsressourcen, soziale Unterstützung, siehe Kapitel 4.4) zu stärken.

Auch wenn die Begriffe Prävention und Gesundheitsförderung oft synonym verwendet werden und beide Ansätze darauf abzielen, das Verhalten in Gesundheitsbelangen positiv zu beeinflussen (Loss & Lindacher, 2023), gibt es wissenschaftlich gesehen Unterschiede: Denn während die Prävention sich auf die Vorbeuge spezifischer Erkrankungen und Krankheitsfolgen konzentriert, hat die Gesundheitsförderung zum Ziel, durch positiv fördernde Rahmenbedingungen die Gesundheit und das Wohlbefindens zu verbessern (Philipsborn & Geffert, 2021). Mit anderen Worten geht es bei der Prävention darum, individuelle wie kollektive gesundheitsbezogene Risikofaktoren zu vermeiden, abzuschwächen oder zu kompensieren, während die Gesundheitsförderung darauf abzielt, individuelle wie kollektive gesundheitliche Ressourcen zu fördern und so-

mit die Gesundheit positiv zu beeinflussen (Krajic, Diet-
scher & Pelikan, 2023). Dabei sollte Prävention und Ge-
sundheitsförderung keineswegs als Entweder-oder-Inter-
vention verstanden werden, vielmehr handelt es sich bei
den beiden Ansätzen um komplementäre Strategien, um
die Lehrergesundheit positiv zu beeinflussen (Rosenbrock
& Kümpers, 2006; Glaeske u. a., 2003).

Wir wollen uns nun anschauen, welche unterschied-
lichen präventiven Interventionen Sie initiieren können,
um die Gesundheit von Lehrer*innen zu fördern. Grund-
sätzlich können sich Maßnahmen auf das Verhalten (*Verhaltensprävention*) und/oder auf die Verhältnisse (*Ver-
hältnisprävention*) beziehen. Oft konzentrieren sich set-
tingbezogene Interventionen auf die Veränderung gesun-
deheitsgefährdender Lebensweisen. Die Verhältnispräven-
tion hingegen versucht die Gesundheit von Lehrer*innen
positiv zu beeinflussen, indem Veränderungen des ökolo-
gischen, sozialen, ökonomischen oder kulturellen Umfelds
bzw. der Umweltfaktoren herbeiführt werden. Verhaltens-
präventive Maßnahmen sind bedeutend, da der Grund für
gesundheitsschädigende Verhaltensweisen (z. B. psychi-
sche Belastungen, Alkoholkonsum) oft das Ergebnis un-
günstiger Lebensumstände oder -bedingungen sind (z. B.
problematische Arbeitsverhältnisse). Der Ansatz der Ver-
hältnisprävention beruht auf der Annahme, dass ein ge-
sundheitsschädigendes Verhalten durch eine Vielzahl äu-
ßerer Faktoren beeinflusst wird. Methodische Instrumen-
tarien, die dazu dienen, verhaltens- und verhältnispräven-
tive Strategien umzusetzen, sind vielfältig und können von
edukativen Verfahren (Schulungen etc.), normativ-regula-
torischen Verfahren (Rauchverbot etc.) bis hin zu ökon-

mischen Anreizen (Bonusprogramm der gesetzlichen Krankenkassen) oder Bestrafungssystemen (z. B. Tabaksteuer) reichen (Leppin, 2010). Im Folgenden erhalten Sie exemplarisch Anregungen, welche präventiven Maßnahmen im Setting Schule zur Förderung der Lehrergesundheit möglich sind (Burkhardt u. a., 2022):

- *Gesunder Körper, Bewegung und Sport*: medizinische Untersuchungen beim Betriebsärztlichen Dienst, Pausensport, Yoga- oder Sportgruppe an Ihrer Schule, physiotherapeutische Anwendungen, Stimmtraining
- *Gesunde Ernährung*: Verpflegungsmöglichkeiten an ihrer Schule, gesundes Kantinenessen, Ernährungsberatung
- *Suchtprävention*: Programm zur Raucherentwöhnung, medizinische oder psychosoziale Beratung bei Sucht
- *Aktive Beteiligung des Kollegiums an der gesundheitsförderlichen Schulgestaltung*: Gesundheitszirkel bzw. Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen, Befragungen des Kollegiums zu Gesundheit und Wohlbefinden oder zu schulischen Arbeitsbedingungen, gemeinsame Schuljahresplanung des Kollegiums
- *Gesundheitsförderliche Gestaltung der Schulräume und Schulausstattung*: störungsfreier außerunterrichtlicher Arbeitsplatz, Ruhebereich, ergonomische Bildschirmarbeitsplätze, höhenverstellbare Tische
- *Stärkung effektiver Arbeitsweisen und des persönlichen Umgangs mit Arbeitsbelastungen*: Weiterbildungen zu Themen wie z. B. Konfliktmanagement, Kommunikation, Umgang mit Lärm oder Unterrichtsstörungen, pädagogische Tage

- *Stärkung pädagogischer Kompetenzen im Umgang mit herausforderndem Schulverhalten:* Weiterbildungen zu Themen, wie z. B. Konfliktmanagement, Kommunikation, Umgang mit Lärm oder Unterrichtsstörungen, pädagogische Tage
- *Stärkung eines gesundheitsförderlichen Klimas:* gemeinsame Schulprogrammarbeit von Lehrkräften sowie Lernenden, regelmäßige Schulkonferenzen, Feiern oder Feste an der Schule
- *Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz:* Schulungen zu Erster Hilfe oder Brandschutz; Hygienemaßnahmen (z. B. Anleitungen zum richtigen Händewaschen, Desinfektionsmittel)

***Impuls:* Beschwerden, Ursachen und präventive Maßnahmen identifizieren**

Machen Sie sich einmal Gedanken, welche gesundheitlichen Beschwerden (bei Ihnen und bei Lehrkräften an ihrer Schule) besonders häufig auftreten. Welche Ursachen liegen (tatsächlich) zugrunde und welche präventiven Maßnahmen wäre geeignet, um die Gesundheit und das Wohlbefinden zu steigern?

Laut einer Studie mit 871 Lehrkräften werden aktuell eher verhältnispräventive Maßnahmen statt verhaltenspräventiver Maßnahmen nachgefragt bzw. durchgeführt. Die Ursache hierfür wird von den Autoren damit begründet, dass verhaltenspräventive Maßnahmen in Schulen eher »privat« eingestuft werden. Es scheint demnach eine Lücke zwischen Angebot und Nachfrage zu geben, da seitens der Lehrkräfte durchaus ein sehr hohes Interesse an verhaltens-

präventiven Interventionen (gesunde Ernährung, Suchtprävention, Bewegungsförderung, Stressprävention etc.) sowie einer gesundheitsfördernden Schulraumgestaltung besteht, die allerdings derzeit nicht abgedeckt wird (Burkhardt u. a., 2022).

Inanspruchnahme gesundheitsfördernder Maßnahmen der letzten 24 Monate in %	Keine	Eine oder mehrere
Stärkung eines gesundheitsförderlichen Schulklimas	29,6 %	70,4 %
Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz	48,0 %	52,0 %
Gesundheitsförderliche Schulorganisation	50,1 %	49,9 %
Stärkung pädagogischer Kompetenzen im Umgang mit (herausforderndem) Schülerverhalten	57,7 %	42,3 %
Aktive Beteiligung des Kollegiums an der gesundheitsförderlichen Schulgestaltung	73,0 %	27,0 %
Gesunde Ernährung	76,1 %	23,9 %
Stärkung effektiver Arbeitsweisen und des persönlichen Umgangs mit Arbeitsbelastung	80,7 %	19,4 %
Gesundheitsförderliche Gestaltung der Schulräume und Schulausstattung	85,9 %	14,1 %
Gesunder Körper, Bewegung und Sport	86,4 %	13,6 %
Suchtprävention	98,8 %	1,2 %

(Nach Burkhardt u. a., 2022)

***Impuls:* Bedarf und Wünsche erheben**

Prüfen Sie, welche präventiven Interventionen derzeit an Ihrer Schule existieren und welche Interventionen sich die Lehrkräfte (und Sie) wünschen, um die Gesundheit und das Wohlergehen zu fördern. Welche Ursachen bzw. Barrieren existieren, die dazu beitragen, dass Interventionen nicht in Anspruch genommen werden?

Zweifelsohne kommt der Schulleitung die Aufgabe zu, gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Gesundheit der Lehrkräfte zu fördern. Die Maßnahmen können sich dabei sowohl an die gesamte Belegschaft (kollektive Prävention) als auch gezielt an einzelne Lehrkräfte (individuelle Prävention) richten. Neben der Verantwortung der Schulleitung trägt jede einzelne Lehrkraft eine Verantwortung für die eigene Gesundheit, daher kommt der Selbstfürsorge eine besondere Bedeutung zu. Im Alltagsstress und angesichts der Fürsorgepflicht gegenüber Schüler*innen rückt die hohe Bedeutung der Selbstfürsorge allerdings allzu oft in den Hintergrund. Dabei setzt Selbstfürsorge (siehe Kapitel 3) nicht nur eine Achtsamkeit, sondern zudem eine hohe Gesundheitskompetenz voraus. Hier scheint es Nachholbedarf zu geben, denn einer Studie zufolge wiesen rund die Hälfte der 420 befragten Lehrkräfte eine eingeschränkte Gesundheitskompetenz auf. Insbesondere im Bereich Prävention, psychischer Gesundheit aber auch der Beurteilung der Vertrauenswürdigkeit digitaler Informationsquellen sollten präventive Interventionen ansetzen, um bestehende Wissenslücken zu schließen (Hartmann, Rückmann & Tannen, 2020). Denn je ge-

sundheitskompetenter Lehrkräfte sind, desto besser können sie mit berufstypischen Belastungen umgehen und die eigene Gesundheit erhalten und verbessern. Zur Kompetenzentwicklung haben u. a. die gesetzlichen Krankenkassen (GKVn) zwischenzeitlich eine Vielzahl frei verfügbarer, kostenloser Angebote (z. B. eLearning-Portale, Gesundheits-Coaching-Programme), da GKVn per Gesetz verpflichtet sind, a) die digitale Gesundheitskompetenz ihrer Versicherten zu fördern (SGB V § 20k) und b) auf einen gesundheitsbezogenen Lebensstil ihrer Versicherten positiv einzuwirken (SGB V § 20). Dies schließt sowohl Interventionen im Bereich der klassischen präventiven Handlungsfelder (Ernährung, Bewegungsgewohnheiten, Suchtverhalten, Stress) als auch Interventionen bei neueren verhaltensabhängigen Risikofaktoren (z. B. Ozonloch, UV-Belastung, Hitzestress) mit ein (Lengerke & Manz, 2007). Viele digitale Angebote der GKVn stehen der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung und sind nicht auf den eigenen Versichertenkreis beschränkt. Solche gesundheitsfördernden Angebote schließen Podcasts, Youtube-Videos oder Apps mit ein. Auf der Suche nach gesundheitsbezogenen Angeboten, die z. B. im Internet oder in App-Stores zur Verfügung stehen, sollte immer auf die Seriosität geachtet werden. Merkmale, anhand deren seriöse Gesundheitsinterventionen erkannt werden können, sind z. B. Anbieterqualifikationen, die Tatsache, dass die Angebote keinerlei Werbung enthalten, realistische gesundheitliche Versprechungen vorgenommen werden (nicht z. B. »topfit und schlank in 14 Tagen«) oder die zugrundeliegenden wissenschaftlichen Quellen (z. B. medizinische Leitlinien, Studien) offengelegt werden. Im Folgenden erhalten Sie

exemplarisch ein paar Tipps für unterschiedliche Projekte rund um das Thema Gesundheit (in Schulen), aber auch für unterschiedliche Zielgruppen:

- *Digitale Gesundheitskompetenz*: Das Projekt Durchblick der Barmer (www.durch-blick.de) hat zum Ziel, die digitale Gesundheitskompetenz von Lehrer*innen und Schüler*innen zu fördern. Auf der Projekt-Seite finden sich eine Vielzahl an Unterrichtsmaterialien.
- *Hitze- und UV-Schutz*: Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) bietet auf der Internetseite www.klima-mensch-gesundheit.de Informationen und Tipps rund um das Thema Hitze- und UV-Schutz für das Setting Schule.
- *Gesundheitsförderung an und in Schulen*: Die Online-Plattform »GrundGesund« (www.grundgesund.bzga.de) der BZgA bietet eine Vielzahl an Anregungen zur Förderung der Gesundheit auf organisatorischer (Schule) als auch auf individueller Ebene (Lehrer*innen, Schüler*innen und Eltern).
- *Frauengesundheit*: Auf der Internetseite www.frauengesundheitsportal.de werden von der BZgA eine Vielzahl an Gesundheitsthemen angesprochen, die sich auf Frauen beziehen.
- *Männergesundheit*: Das Männergesundheitsportal (www.maennergesundheitsportal.de) bietet qualitätsgeprüfte Informationen und praktische Tipps rund um die Gesundheit von Männern.
- *Gesundheit im Alter*: Das Portal »Gesund und aktiv älter werden« (www.gesund-aktiv-aelter-werden.de) der BZgA konzentriert sich darauf, gesund älter zu werden. Der

Fokus liegt insbesondere auf dem präventiven Handlungsfeld Bewegung.

- *Online-Coaching*: geführte, kostenlose Online-Coaching-Angebote (z. B. Fitness-Coach, Schlaf-Coach, Ernährungs-Coach, Stress-Coach, Pflege-Coach) der Betriebskrankenkassen (BKKn), die in der Regel über einen Zeitraum von 10 Wochen durchgeführt werden, finden Sie auf der Internet-Seite www.e-coaches.de.

Wie bereits angemerkt, gibt es unterschiedliche gesundheitsbezogene Youtube-Kanäle (z. B. Stiftung Gesundheitswissen), in denen neben Videos rund um das Thema Gesundheit Wissen vermittelt und praktische Anleitungen (z. B. »Rückentraining ohne Geräte«, »Gesund essen im Job«, »Wie kann ich Stress abbauen?«) zu finden sind.

Impuls: Individuelle Prävention – Angebote prüfen

Sie haben bereits mit der Hilfe des letzten Impulses Ihren Bedarf ermittelt. Nun informieren Sie sich bei Ihrer Krankenkasse über Präventionsprogramme, um Ihre gesundheitlichen Vorsätze in die Tat umzusetzen.

Während diese Präventionsangebote der individuellen Prävention zugeordnet werden können, stellen Maßnahmen, die sich auf die Gesundheit aller Angehörigen in Ihrer Schule beziehen, settingbezogene Präventionsinterventionen dar. Werden präventive und gesundheitsfördernde Interventionen im Setting Schule initiiert, so können grundsätzlich die zwei folgenden Umsetzungsstrategien verfolgt werden (Rosenbrock & Michel, 2007):

1. *Gesundheitsförderung in Schulen*: Hierbei handelt es sich um die Einführung von gesundheitsfördernden und präventiven Maßnahmen in der Schule.
2. *Gesundheitsfördernde Schulen*: Eine gesundheitsfördernde Schule geht hingegen einen Schritt weiter und stellt Partizipation und Organisationsentwicklung in den Mittelpunkt des Handelns. Folglich handelt es sich um einen grundsätzlichen Politik- und Strategiewechsel, da alle Beteiligten einbezogen werden und auf diese Weise gesundheitsförderliche Aspekte in den täglichen Alltag integriert werden.

Der Unterschied zwischen den beiden Umsetzungsstrategien wird anhand der folgenden Tabelle deutlich.

	Gesundheitsförderung in Schulen	Gesundheitsfördernde Schulen
Ausgangslage	gesundheitliche Problemstellung	gesundheitliche Problemstellung
Zielgruppe	einzelne Personengruppen	alle schulischen Personengruppen
Sichtweise	Schule als Ort, an dem man die Zielgruppe erreicht	Schule als Ort, der gesundheitsförderlich gestaltet werden kann
Konzept	Gesundheitsförderung in der Schule	Gesundheitsförderung durch die Schule
Motto	Gesundheit zum Thema der Lehrer*innen machen	Gesundheit zum Thema der Schule machen