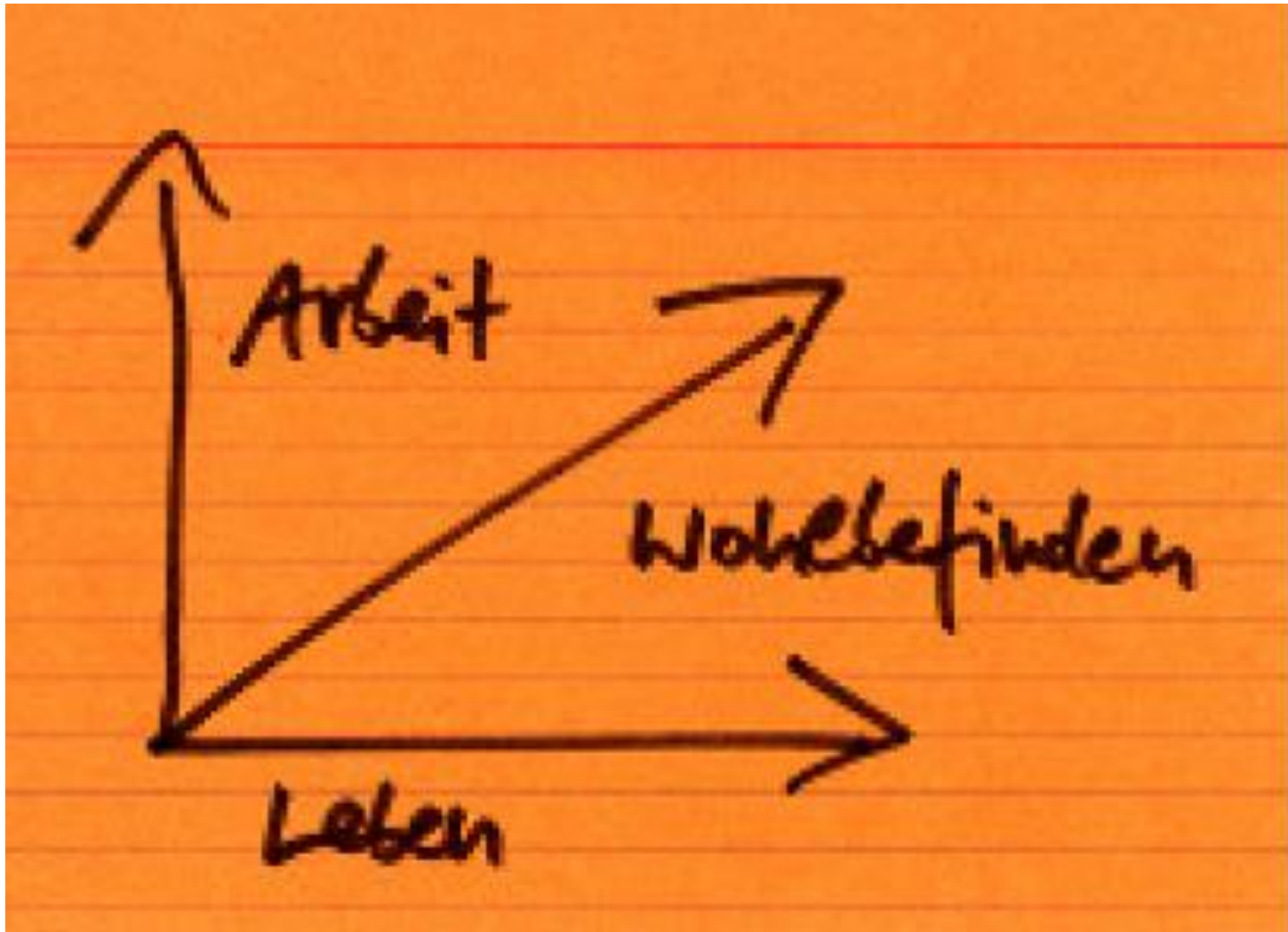


Betriebliches Gesundheits- management an Schulen

- Chancen, Grenzen, Perspektiven

Alexander Seeger
Dipl.-Sportpädagoge

Die Lösung ist so einfach:

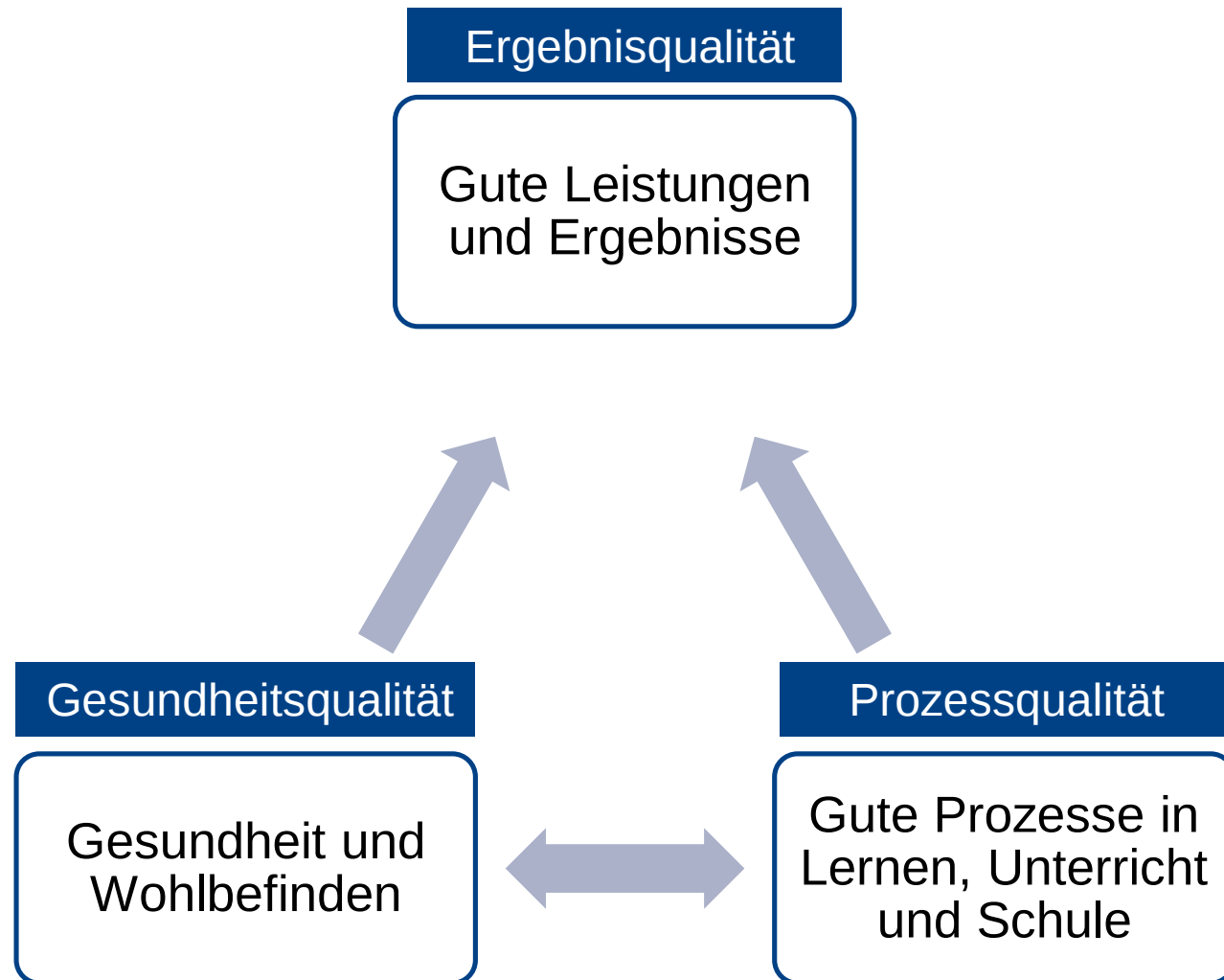


Bewegung hält gesund



Gute Schulen brauchen gesunde Lehrkräfte

- **Schulen müssen auf ihre Verhältnisse und Bedingungen zugeschnittene Maßnahmen entwickeln!**
- **Gesundheitsförderung ist eine gemeinsame Aufgabe von Lehrkräften und Schulleitung!**
- **Tiefgreifende Partizipation der Lehrkräfte ist für eine organisationale Gesundheitsförderung notwendig!**



Workshop 3:

*Selbst-
Management
„Lust statt
Frustration“*

- **Abhängigkeit von politischen Entscheidungen, Erlässen und Lehrplänen**
- **Vermischung von Arbeits- und Freizeit**
- **Verhalten von Schüler/innen und Eltern**
- **die soziale Konstellation im Unterricht ist eine erzwungene Zusammenarbeit**
- **Tätigkeiten wie Unterrichten, Fördern und Benoten**
- **...**

Berufsunspezifische Anforderungen:

- **Anerkennung und Wertschöpfung fehlen**
- **Vorgesetzte und Kollegen unterstützen nicht**
- **jeder erfindet das Rad neu**
- **notwendige Arbeitsmittel fehlen**
- **Demütigung**
- **Systemfehler werden individualisiert**

- Deputatsumfang (Voll-/Teilzeit)
- Bildungspläne
- Lehrauftrag/Fächerkombination
- Schultyp/-größe
- Klassengröße/-zusammensetzung
- Unterrichtsmethoden
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- ...

räumliche Bedingungen

- Bauweise/Architektur der Schule
- Klassenzimmergröße/-Ausstattung
- Beleuchtung
- Lärm
- Raumklima
- Bewegungs- und Ruhezonen
- ...

- Sozialstruktur der Schule (Brennpunkt, ...)
- Schüler/innen
- Kollegium (Alters- und Gruppenstruktur,...)
- Schulleitung (Führungsstil,...)
- Eltern (kooperativ, konstruktiv-kritisch, ...)
- Schulaufsicht (unterstützend, kontrollierend,...)
- ...

Ganzheitliches Modell des BGM

BGM

Unternehmenskultur/ -philosophie

Organisationsentwicklung

Personalmanagement/ -entwicklung

**Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

**Betriebliches
Eingliederungs-
management**

**Betriebliche
Gesundheits-
förderung**

AG Pflicht
AN Pflicht

AG Pflicht
AN freiwillig

AG freiwillig
AN freiwillig

Ganzheitliches Modell des BGM

Verhältnisprävention:

- Setzt an den Arbeitsbedingungen an
- Ist Arbeitgeberpflicht und Führungsaufgabe
- Setzt aber auch an der Eigenverantwortung an



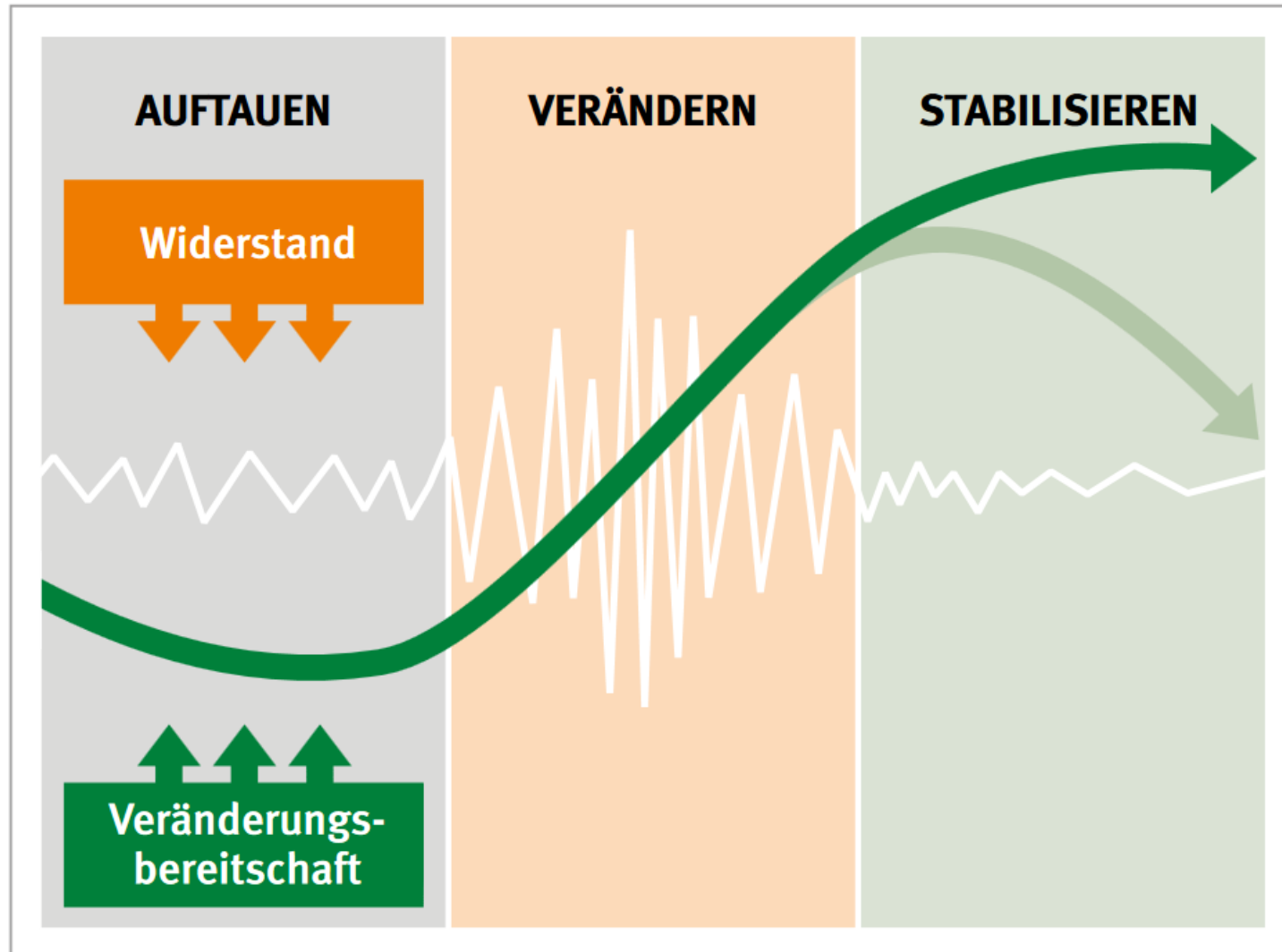
Verhaltensprävention:

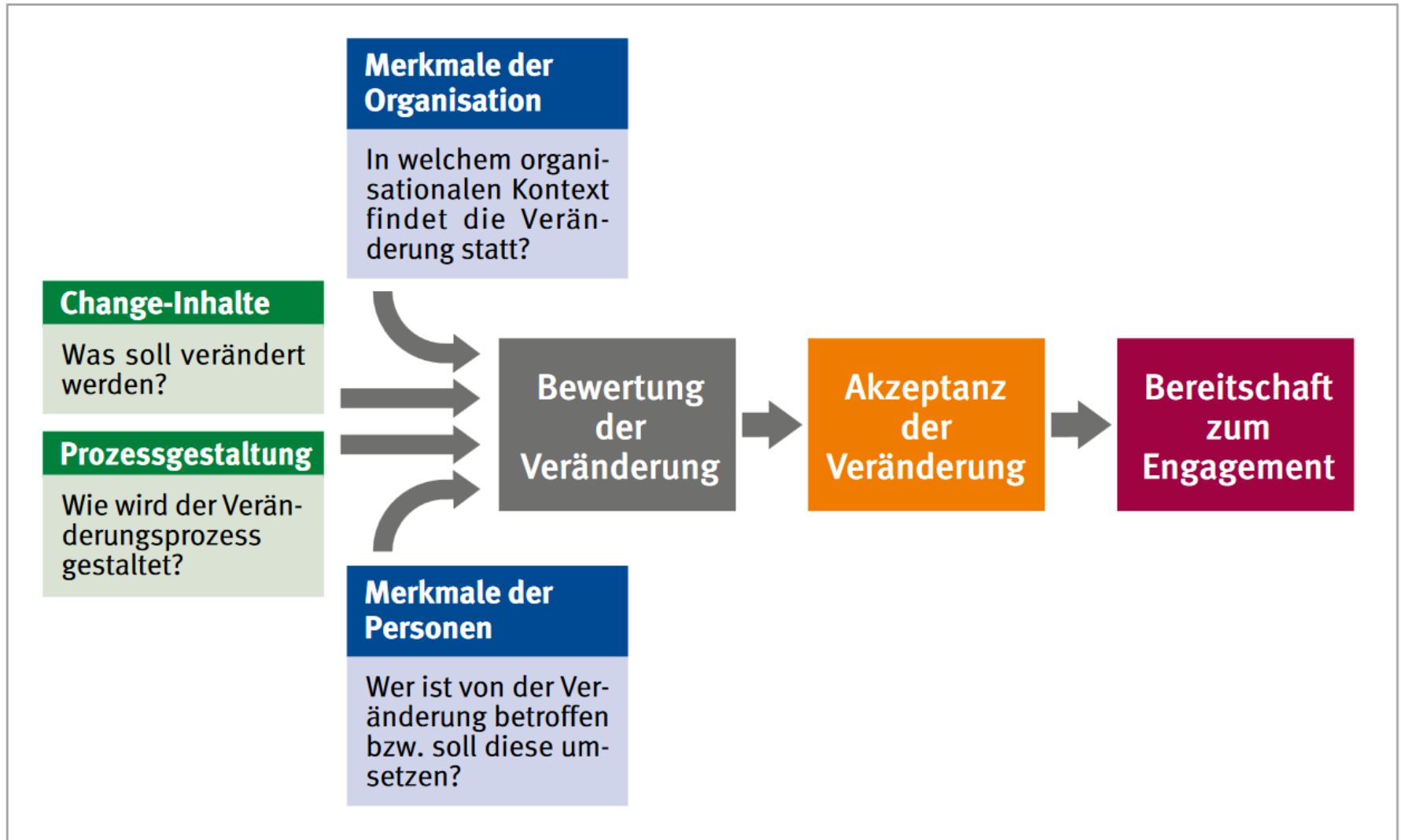
- Setzt am Verhalten des Individuums/Mitarbeiter an
- Bewegung
- Ernährung
- Stressbewältigung
- ...

Ganzheitliches Modell am Bsp. Schule

	Ressourcenförderung	Belastungsreduktion
Verhaltensorientierung	Kompetenzerwerb z.B.: ▪ Lebenskompetenzen ▪ Bewältigungsstrategien ▪ Entwicklung eines gemeinsamen Berufsethos und von Teamfähigkeit	Verhaltenstrainings z.B.: ▪ Stressmanagement ▪ Zeitmanagement ▪ Bewegungsausgleich ▪ Gesunder Lebenswandel
Verhältnisorientierung	Entwicklung von z.B.: ▪ Psychosozialen Beratungsstruktur ▪ Gemeinsamen Schulregeln ▪ ergonomische Arbeitsplätze	Wird erreicht durch z.B.: ▪ GefBu ▪ Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung ▪ Gebäudesanierung zur Lärminderung

Gestaltung von Entwicklungsprozessen I





Erfolgsfaktoren im BGM:

Leitbild

Ist BGM berücksichtigt?

Wird es gelebt?



Erfolgsfaktoren im BGM:

Führung

Vorbildfunktion Schulleiter?

Förderung/Unterstützung
der Maßnahmen durch den SL?



Führungsarbeit in der Schule besteht...

4 Gesundheitsförderliche Führungs- und Schulkultur

3 Arbeits- und Organisationsprozesse gestalten

2 Mitarbeiterorientiert führen

1 Ziel- und aufgabenorientiert führen



- ➔ Vorbild sein
- ➔ Aktivieren & ermutigen
- ➔ Einbinden & beteiligen
- ➔ Persönliche Lebenssituation des Mitarbeiters berücksichtigen
- ➔ Wertschätzen
- ➔ Salutogen leiten

- ➔ Ergonomische Arbeitsbedingungen schaffen
- ➔ Arbeitsabläufe transparent machen
- ➔ Für ungehinderten Informationsfluss sorgen
- ➔ Zusammenarbeit gestalten

- ➔ Vision gesundheitsförderlichen Handelns entwickeln
- ➔ Gesundheitsbewusstsein schaffen
- ➔ Kooperatives Handeln fördern
- ➔ Vertrauensklima schaffen
- ➔ Fehler zugestehen und aus Fehlern lernen

Erfolgsfaktoren im BGM:

Motivation

Werden Sie aktiv eingebunden?

Umgang mit Humanressourcen?



Was ist zu tun?

- **Analyse**
- **Workshop für Schulleitung und weitere Personen**
- **Integration ins Leitbild und Konzepterstellung**
- **Bildung AK „Gesunde Schule“**
- **Kooperationen prüfen**

Erfolgsfaktoren im BGM:

Analyse

Welche gesundheitsrelevanten Daten
können erhoben werden?

Wie werden die gewonnen Erkenntnisse
„gemanaged“?

Fragen zu Belastungen am Arbeitsplatz Schule

A. Angaben zu Ihrer Person und zum Arbeitsplatz

1. Geschlecht: ☐ weiblich ☐ männlich
2. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?
- | | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| ☐ < 30 | ☐ 30 - 34 | ☐ 35 - 39 | ☐ 40 - 44 |
| ☐ 45 - 49 | ☐ 50 - 54 | ☐ 55 - 59 | ☐ > 60 |
3. An welcher Schulform arbeiten Sie überwiegend?
- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| ☐ Grundschule | ☐ KGS |
| ☐ Hauptschule | ☐ IGS |
| ☐ Realschule | ☐ BOS |

1. Wie erleben Sie die Arbeitsorganisation an Ihrer Schule?

(Es sind jeweils nur die Endpositionen bestimmt. Die Ankreuzmöglichkeiten dazwischen geben die Ausprägungen Ihrer Zustimmung/Abneigung wieder.)

	trifft überhaupt nicht zu				
1. Wir arbeiten in den Konferenzen / Dienstbesprechungen etc. effizient	☐	☐	☐	☐	☐
2. Unsere Zusammenarbeit in Besprechungen / Teamsitzungen etc. ist produktiv.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Die Schulleitung organisiert den Vertretungsunterricht gut.	☐	☐	☐	☐	☐
An unserer Schule gibt es funktionierende organisatorische Regelungen und Absprachen.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Informationsaustausch zwischen Schulleitung und Kollegium ist gut.	☐	☐	☐	☐	☐
An unserer Schule achtet die Schulleitung auf eine ausgewogene Verteilung von Vertretungen, Aufsichten und anderen Aufgaben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erhalte von der Schulleitung ausreichend Rückmeldung / Feedback über meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin sicher, dass die Schulleitung im Falle von unregelmäßigen bzw. unfäi rem Verhalten, Mobbing oder sexueller Belästigung angemessen reagiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Schulleitung fördert Innovation und Schulentwicklung	☐	☐	☐	☐	☐
Die Arbeit des Schulvorstandes ist transparent	☐	☐	☐	☐	☐
zu erledigen	☐	☐	☐	☐	☐

Erfolgsfaktoren im BGM:

Strukturen schaffen

Einrichtung eines
BGM-Lenkungskreises

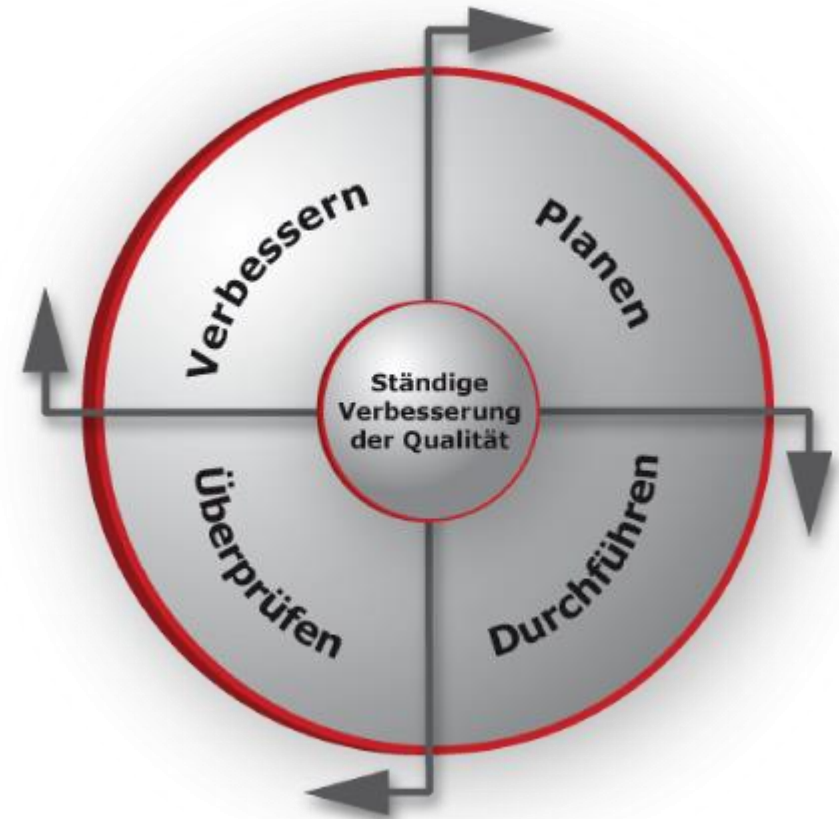
Schaffung von Ressourcen



Erfolgsfaktoren im BGM:

Evaluation und Weiterentwicklung

... der gesamten Schule!



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Psychische Belastung

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsumgebung
- Soziale Bedingungen
- Neue Arbeitsformen



Psychische Beanspruchung

- Positive Beanspruchungsfolgen
- Negative Beanspruchungsfolgen

Beurteilung der betrieblichen Arbeitsbedingungen,
nicht die individuelle Situation einzelner MA



Gesundheit Krankheit

vor allem
Verhältnisprävention

„Man kann nicht ewig Zitronen auspressen,
sondern man muss auch anfangen,
Zitronenbäumchen zu pflanzen.“

(Gerald Hüther, VDBW-Kongress 2011)

Merkmale einer guten und gesunden Schule...

- **gemeinsame, transparente Überzeugungen, Werte, Regeln und Ziele**
- **vertrauensvolle und stabile Beziehungen zwischen den Beteiligten**
- **gegenseitige Hilfe und soziale Unterstützung**
- **mitarbeiterorientierte Führung**
- **Identifikation der Lehrkräfte mit ihrer Schule und deren Zielen**

Eine gesunde Schule ermöglicht ...

- **Transparenz von Entscheidungen**
- **Teamarbeit**
- **partizipativer Führungsstil**
- **institutionalisierte Gesundheitsförderung**
- **Weiterbildungsmöglichkeiten**
- **Vertrauenskultur**

Eine gesunde Schule ermöglicht ...

- **hohe Bindung an die Schule**
- **große Arbeitszufriedenheit**
- **Motivation und Engagement**
- **gute körperliche Gesundheit**
- **psychosoziales Wohlbefinden**

Eine gesunde Schule ermöglicht ...

- **hohe Anwesenheitsquoten**
- **geringe Fluktuation**
- **gegenseitige Unterstützung**
- **Innovationsbereitschaft**
- **einen gesundheitsförderlicher Lebensstil**

Beispiele für einfache Maßnahmen:

- **Bereitstellung von Wasser/Obst im Lehrerzimmer**
- **Stärkung der Feedbackkultur**
- **Orte und Gelegenheit zum Austausch schaffen**
- **Personalentwicklung (Stimmtraining, ...)**
- **Entlastung „älterer“ Kollegen**

Beispiele für einfache Maßnahmen:

- **geschlossenes Auftreten im Kollegium**
- **Mentoring: Begleitung von Berufsanfänger**
- **„Wissensmanagement“**
(z. B. Materialsammlung im Intranet)
- **Erholungs-/Rückzugsraum schaffen**
- **„Aufbrechen“ 45-Minuten-Takt**
- **...**

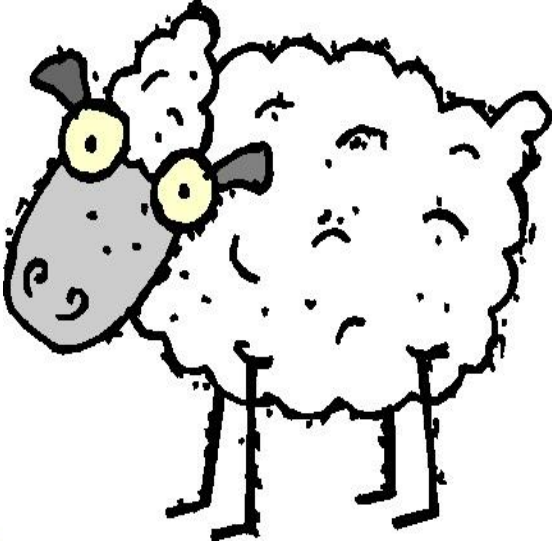
Möglichkeiten der Verhältnisprävention

Indikatoren	mögliche Maßnahmen
unzureichende Arbeitsmittel	Beschaffung von Lernmitteln
Fehlende ergonomische Möbel	Mängel abstellen
Lärm	Einflussnahme auf Lärmquellen
Beleuchtungsmängel	Passende Lichtquellen schaffen
Klimadefizite	Luftfeuchtigkeit erhöhen, Lüftung, ...
Defizitäre Führung	Führungsleitsätze einführen
Fehlende Kooperation	Teamentwicklung
Fehlende soziale Unterstützung	Unterstützungssysteme einführen
Konflikte/Mobbing	Mediation, Teamcoaching
Intransparente Prozesse	Strukturen prüfen
Fehlende Schulkultur	Grundsätze und Leitlinien entwickeln



Voraussetzungen und Bedingungen	Merkmale und Prozesse		Ergebnisse und Wirkungen
Räumliche Bedingungen und Ausstattung (z. B. Umgestaltung des Lehrerzimmers, Ruheraum)	Schulkultur (z. B. Umgang mit herausforderndem Schülerverhalten, Regeln einhalten, WIR sind unsere Schule)	Ziele und Zusammenarbeit (z. B. Leitbildentwicklung)	Gesundheit und Wohlbefinden
Arbeitsbedingungen (z. B. Verlängerung der Pausenzeiten, Optimierung des Konzepts Blockunterricht)	Anerkennung und Unterstützung (z. B. Teamstrukturen, Personalentwicklungsgespräche)	Schulführung (z. B. virtuelles Lehrerzimmer/Informationsmanagement, Konferenzen effizient durchführen)	Zufriedenheit und Schulqualität
Internes und externes Fachpersonal	Einbindung der Eltern (Projekt Infomappe für Eltern, gemeinsame Veranstaltungen)	Gesundheitsverhalten (z. B. Aktionstag gesunde Schule, Lehrerergesundheitstag, Kompetenzcoaching für Schüler)	



Ge  ft!