

**Impulstagung
Schulnetz21**

2. Dezember 2023
bei PHBern

Kontakte zum Workshop

«Ist die Gesundheitsförderung des Schulpersonals Luxus?»

RADIX Gesunde Schulen

Alexandra Mahnig

Angebotsleitung «Schule handelt»

mahnig@radix.ch

041 545 92 35

Primarschule Laubegg

Sarah Knüsel

Schulleiterin

sarah.knuesel@win.ch

052 267 23 83

Schule handelt

Stressprävention am Arbeitsplatz

Ein Angebot zur Stärkung der
Gesundheit von Lehrpersonen,
Schulleitungen und weiteren
Mitarbeitenden

Nationale Koordination:



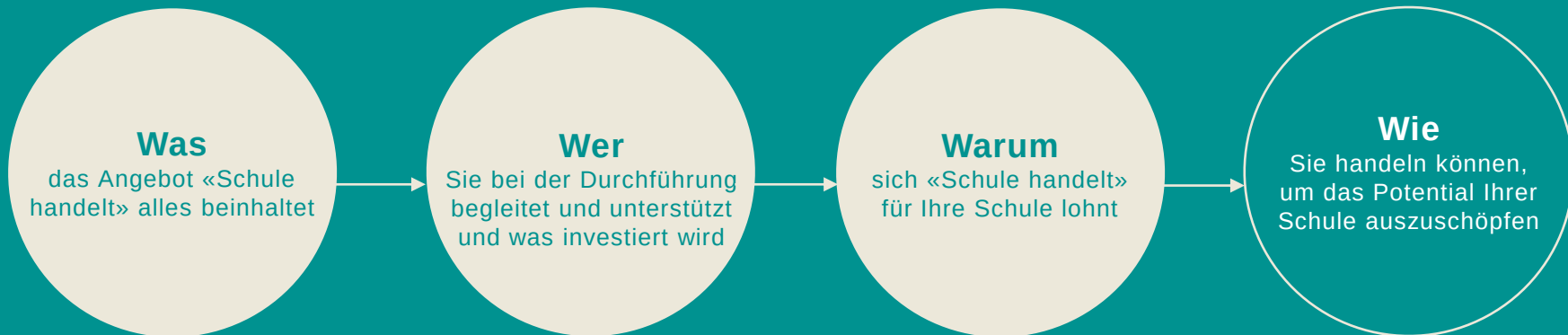
Im Auftrag von:



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Inhalt

Wir erläutern zusammen...



Austausch

zu zweit oder dritt...

**Ist Gesundheits-
förderung des
Schulpersonals
Luxus?**

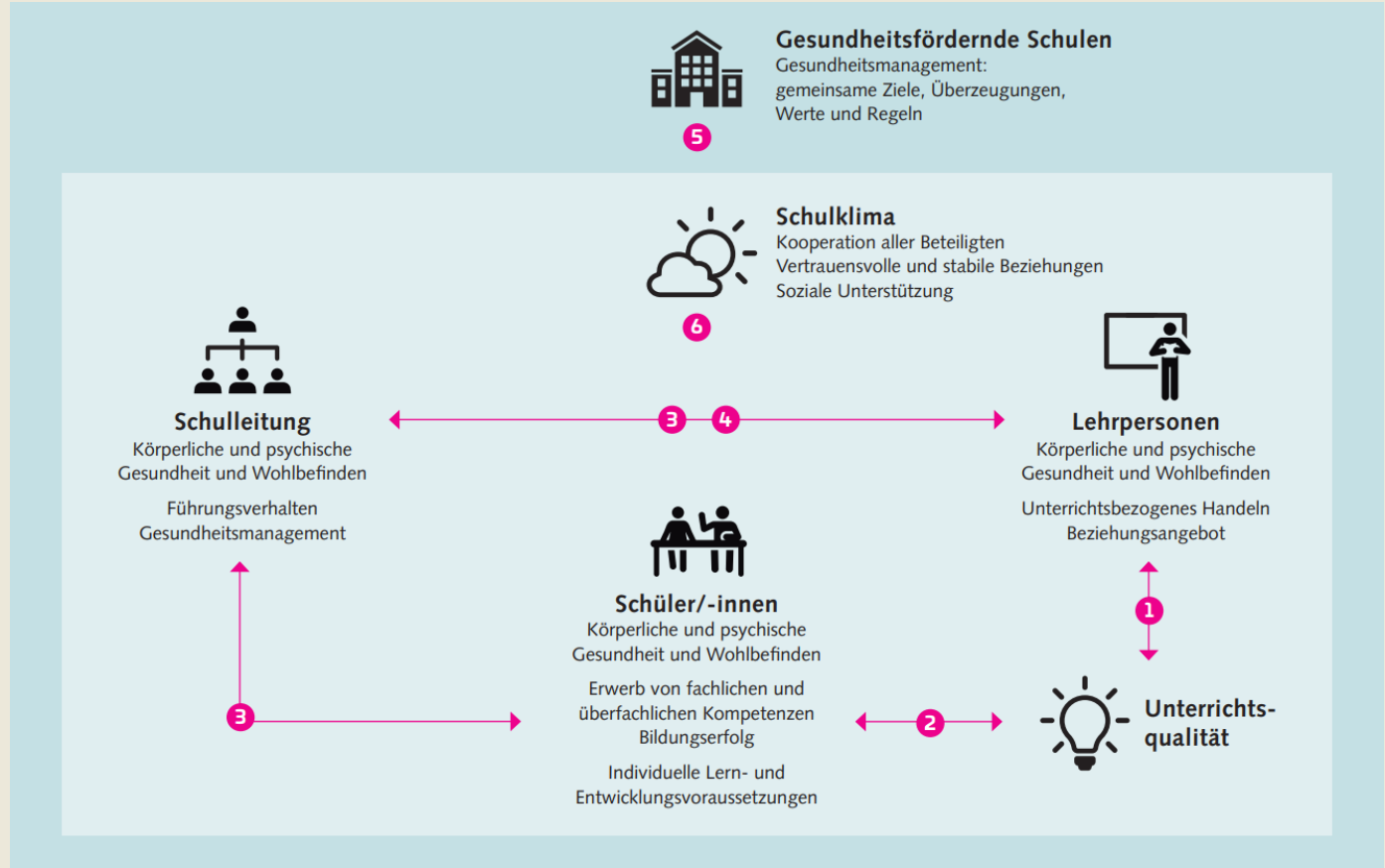
Wirkungs- zusammenhänge

Gesundheit und Wohlbefinden
von Lehrpersonen, Schulleitungen
und weiteren Mitarbeitenden
einer Schule sind kein Luxus.

Sie sind essenziell für
eine wirksame Bildungsarbeit.



Gesundheit stärkt Bildung



Was...

beinhaltet das Angebot
«Schule handelt»?

→ Kurzfilm

Kurzfilm verfügbar unter: schule-handelt.ch oder [RADIX-Youtube-Kanal](#):



Wir halten fest:

«Schule handelt» ist ein
Präventionsprogramm und
eine Möglichkeit,
betriebliche Gesundheitsförderung
systematisch und partizipativ
in der Schule **zu etablieren.**



«Schule handelt» bietet

Standortbestimmung zu Ressourcen & Belastungen
via Online-Befragung

Ergebnisse auf Team-/Schulebene
(mind. 10 Antworten pro Gruppe nötig)

Diskussionsgrundlage für Priorisierung von
Handlungsfeldern und Ableitung Massnahmen

Partizipation der Mitarbeitenden
(auch Nicht-unterrichtende)

Beratung/Begleitung durch externe Beratungsperson

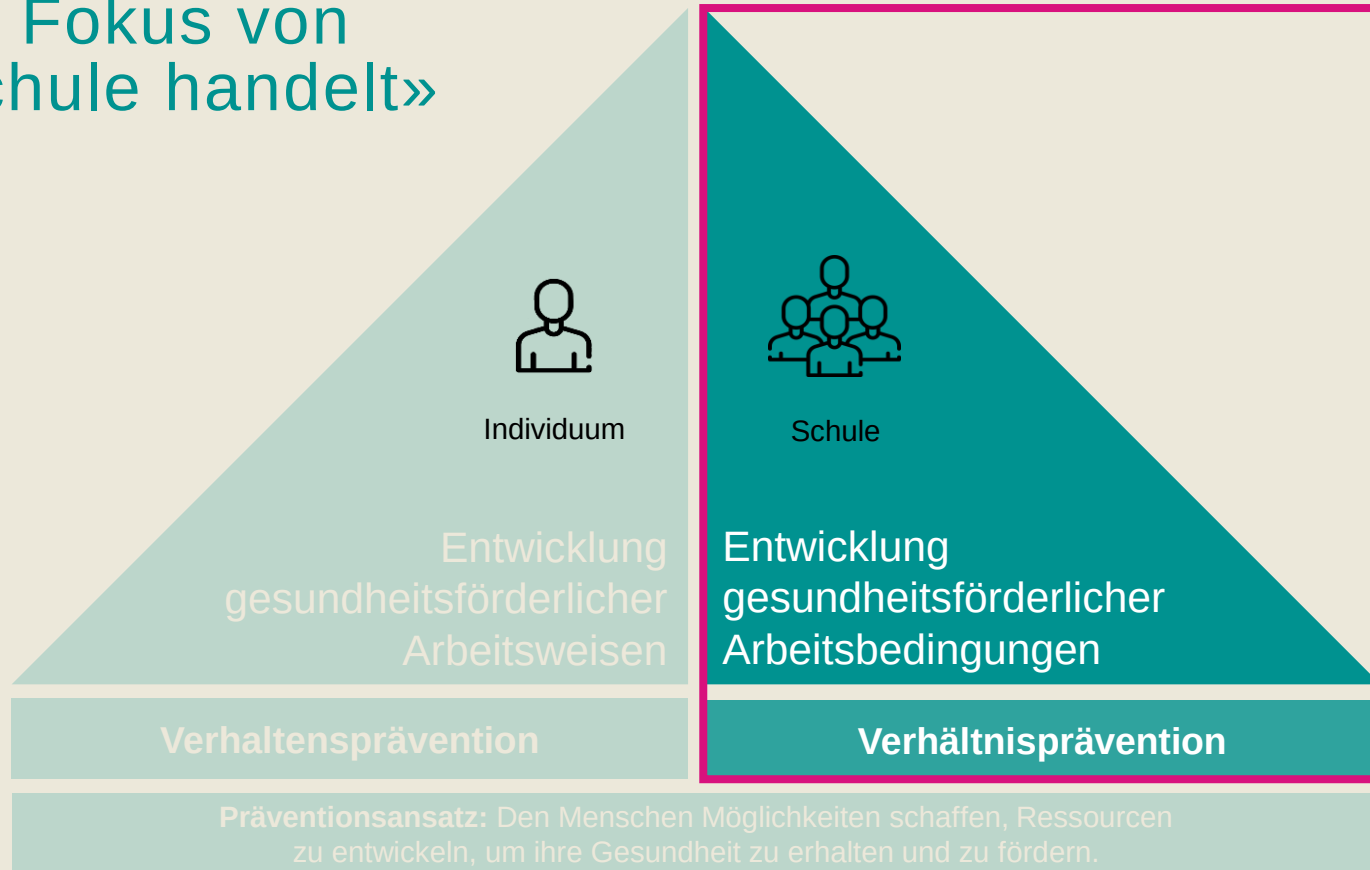
Praxiserprobtes, evaluiertes Angebot

Unmittelbares, anonymes Feedback für
alle Befragungs-Teilnehmende

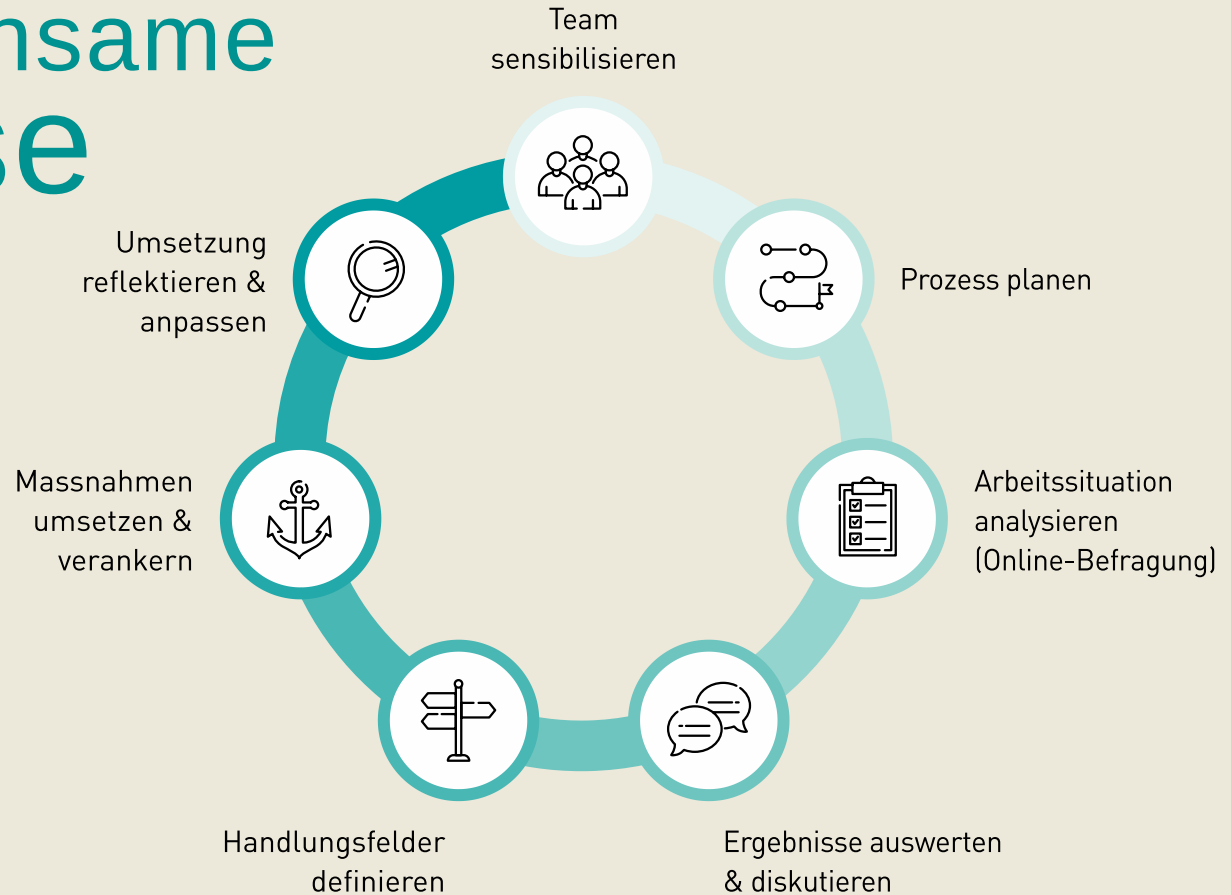
Anwendbar für Schulen aller Stufen - öffentlich wie
privat



Der Fokus von «Schule handelt»



Eine gemeinsame Lernreise



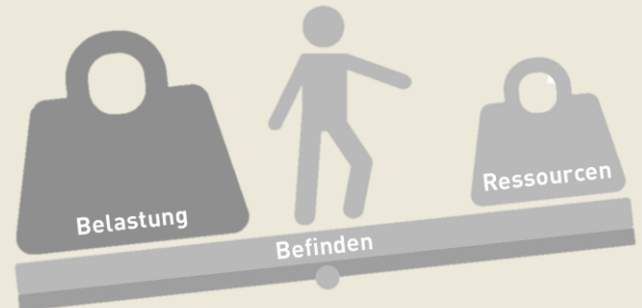
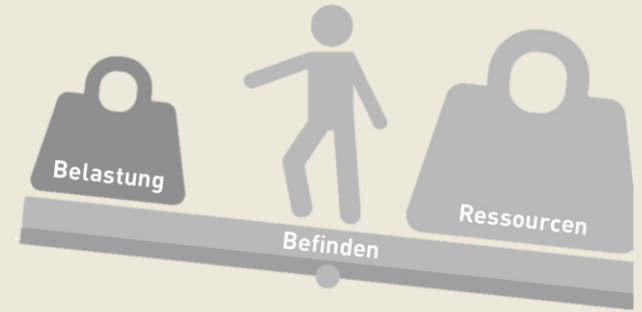
Erfolgsfaktoren

Für Umsetzungen in Schulen

- Maturität und genügend Vorlaufzeit in Schulen
- Commitment/Integration von Entscheidungsträgern (SL, Steuer-/Arbeitsgruppen, Behörden, weitere Schlüsselpersonen)
- Gute Rollenklärung und Passung zwischen Schulleitung/Schule und Beratungsperson (Projektverantwortung liegt bei der Schulleitung/Schule)
- Partizipation der Mitarbeitenden bei der Vorbereitung (Wissensaufbau/ Entscheidungsfindung) sowie bei Bearbeitung/Interpretation der Befragungs-Ergebnisse und Massnahmenableitung
- Genügend (zeitliche) Ressourcen für den gesamten Prozess inkl. Abschluss und Verankerung einplanen
- Prozess unterstützend in aktuelle Herausforderungen und laufende Projekte/bestehende Schulaktivitäten integrieren
- Transparente Kommunikation während dem ganzen Prozess
- Obligatorische Prozessbegleitung der Schulleitung/Schule durch externe Beratungsperson
- Abgeleitete Massnahmen wo möglich in bestehende Gefässe/Strukturen integrieren
- Prävention, nicht Krisenintervention

Wo «Schule
handelt» ansetzt

Gesundheit ist das
ständige Bemühen
um ein **Gleichgewicht**
zwischen
Belastungen
und **Ressourcen**.



Wo «Schule handelt» ansetzt



Analysiert wird mit der Online-Befragung
von Gesundheitsförderung Schweiz: Job-Stress-Analysis (JSA)
→ www.fws-jobstressanalysis.ch



| JOB-STRESS-ANALYSIS



Ergebnisse auf
individueller Ebene
(Person)

Privat!



Ergebnisse auf
organisationaler Ebene
(Schule)

Schule handelt !

Analysiert wird mit der Online-Befragung von Gesundheitsförderung Schweiz: Job-Stress-Analysis (JSA)

→ **Module JSA**

Basis 31 Skalen (19 fix)	Schule 13 Skalen (frei wählbar)	Vertiefung 5 Themen und 19 Skalen (frei wählbar)	Optionen
Zeitdruck	Unterstützung durch die Eltern	Zusammenarbeit mit Kunden	Filterfragen
Beeinträchtigung Arbeit- Privatleben	Störungen im Unterricht	Fairness & Wertschätzung	Eigene Fragen
Handlungsspielraum	Zusammenarbeit im Team	Burnout	Demografische Fragen
Arbeitsunterbrechungen	Arbeitsorganisation	Lifedomaine Balance	
und 27 weitere Skalen	und 9 weitere Skalen	Umgang mit Stress	

Die Online-Befragung JSA bietet...

→ **zusammenfassend**

Für die Schule

- Differenzierte Gruppen-Ergebnisse per Ampelsystem ab 10 Teilnehmenden
- Schulspezifische Befragung mit Adaptionmöglichkeiten für verschieden Schulstufen
- Vergleichbarkeit durch nationalen Benchmark (wissenschaftlich validiert)
- Filter für Nicht-Unterrichtende (Ausblendung unterrichtsspezifischer Fragen)
- Ergebnisse online einsehbar und abrufbar (sowie als PDF)
- Ausgangslage für Priorisierung von Handlungsfeldern und Ableitung von Massnahmen

Für die Befragungsteilnehmer:innen

- Persönliche und absolut vertrauliche Ergebnisse
- Tipps zu persönlichen Ergebnisse
- Anlaufstelle bei Fragen zu Ergebnissen

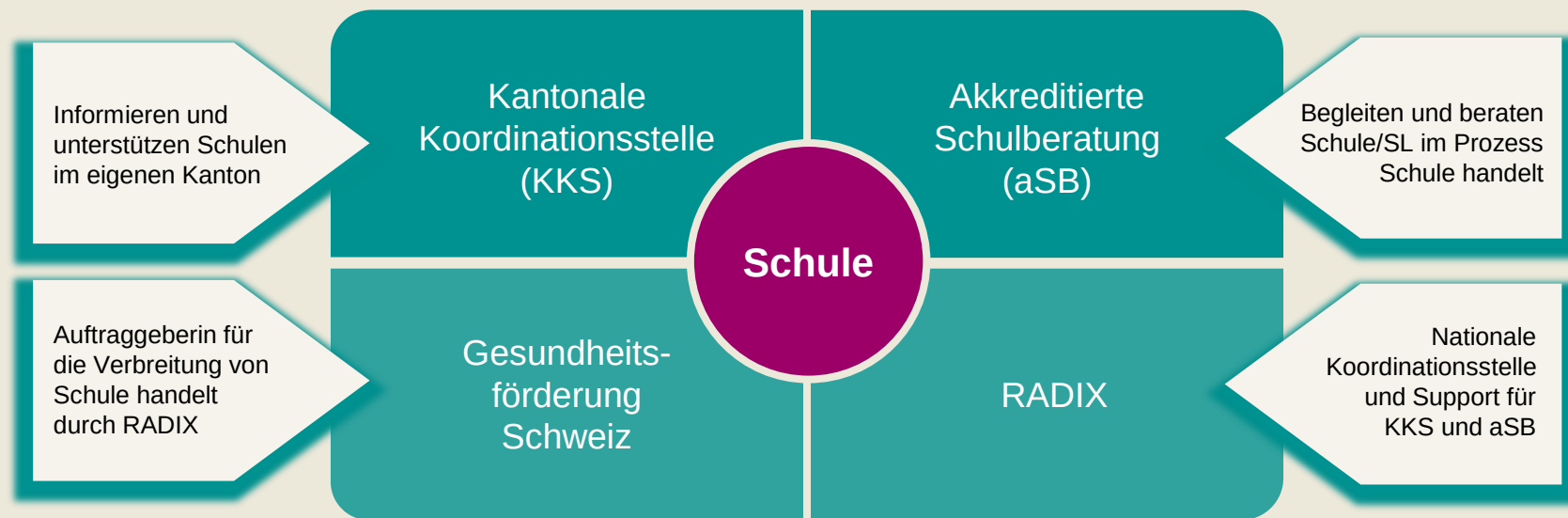
Wer...

unterstützt die Schule bei der
Durchführung von «Schule handelt»
und was wird investiert?



Support

Unterstützungssystem für Schulen



Ressourcen

Was investiert eine Schule?

Commitment, Bereitschaft & Offenheit

- Schulleitung ist offen für partizipativer Prozess zusammen mit Mitarbeitenden
- Entscheidungsträger:innen/Schlüsselpersonen werden involviert (z.B. Steuer-/Arbeitsgruppe, Behörden, weitere)
- Mitarbeitende sind bereit mitzuwirken
- Schulleitung/Steuergruppe gewährleistet transparente Kommunikation während Umsetzungsprozess

Zeitliche Ressourcen

- schulinterne Projektleitung
- ca. 30 Minuten für Online-Befragung Teilnehmende
- genügend Zeitfenster für Präsentation/Diskussion der Befragungs-Ergebnisse und Ableitung/Verankerung von Massnahmen

Finanzielle Investitionen

- Prozessberatung/-begleitung
- CHF 5.80 pro eingeladene Person (Online-Befragung)
- Umsetzung von Massnahmen

Warum...

lohnt sich «Schule handelt»
für Ihre Schule?

→ Praxiseinblick

Praxiseinblick

Umsetzung Schule handelt

Sarah Knüsel, Schulleiterin
Primarschule Laubegg (Kt. ZH)



(Kontaktangaben auf Schlussfolie)

Motivation / Hintergründe

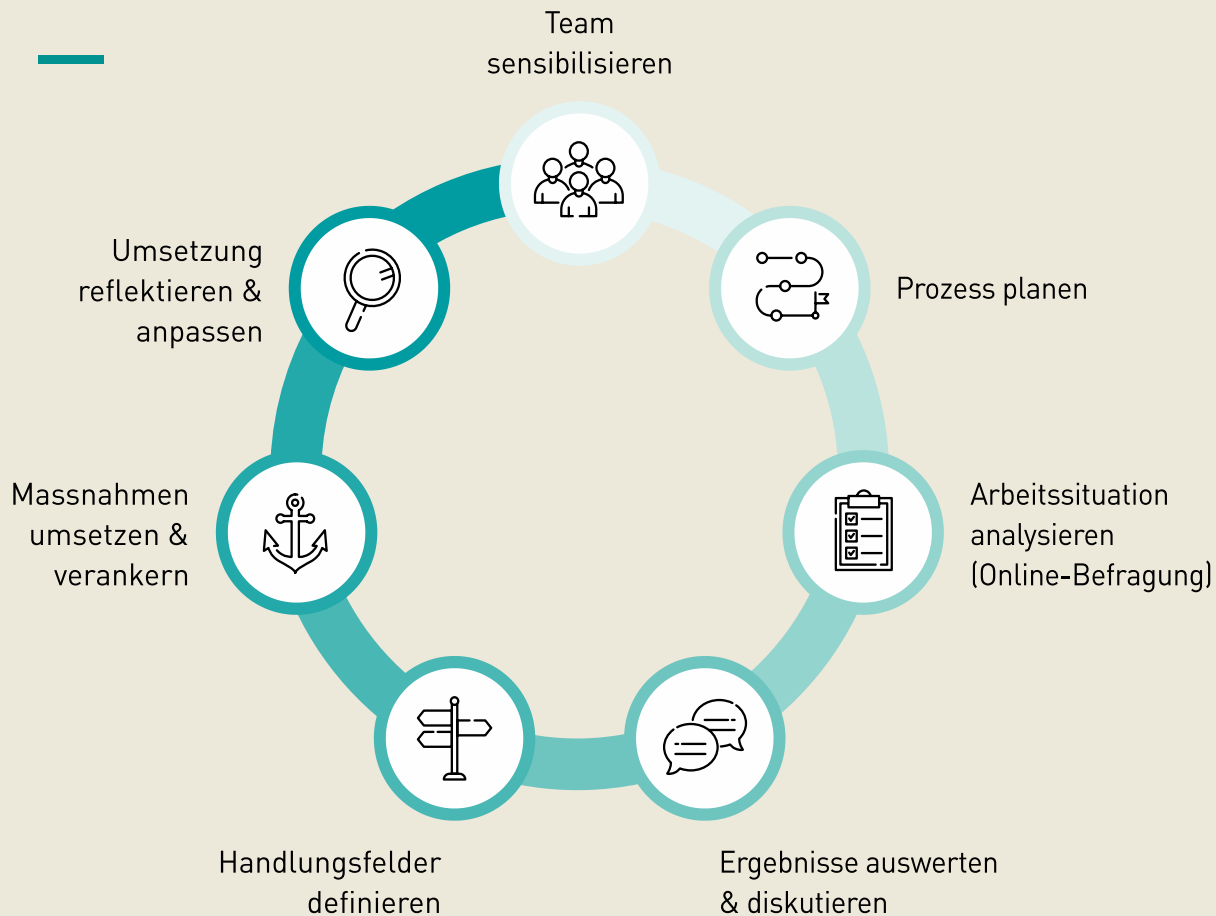
- Persönliches Interesse & Bewusstsein über Wichtigkeit von BGM im SL-Handeln
- Gegenmassnahme zum LP-Mangel
- Interesse an konkreten Massnahmen, die bereits erprobt sind und sich an den individuellen Bedürfnissen der LP orientieren
- Präventiver Charakter



Gewinnbringende & hindernde Faktoren

- Co-Leitung überzeugen / Team oder Teamvertretung überzeugen (Steuergruppe) und teilhaben lassen
- vorgesetzte Stelle einbeziehen
- Finanzierbarkeit gewährleisten
- Teilnahme möglichst vieler LP
- Sinnhaftigkeit & Zeitressourcen
- gleichzeitig viele andere Projekte am Laufen, zeitliche Machbarkeit
- Ergebnisse sichern und einbauen in bestehende Strukturen

Ablaufplan – theoretisch



Ablaufplan – konkret

Februar 2023:	Erste Vorgespräche online (SL & Larissa, Steuergruppe)
Mitte März:	Teamsitzung, Information durch SL und Steuergruppe
Ende März:	Vorbereitung des Fragebogens (Teilnehmerkreise, Module) Fragebogen ans Team, Instruktion durch SL
Mitte April:	Erste Ergebnisbesprechung mit Steuergruppe/SL, Coaching der Steuergruppe zu ihrer Rolle im Prozess Ergebnispräsentation im Team, kurze Besprechung/Resonanz in Stufenteams (Leitung Larissa) Stufensitzungen, Vertiefung der Ergebnisse anhand von Leitfragen (Leitung Steuergruppe)
Anfang Mai:	Steuergruppensitzung, Rückmeldung aus den Stufenteams, erste Ideen für Massnahmenplan (2h)
Mitte Mai:	Teamsitzung, GA zu verschiedenen ausgewählten Schwerpunkten
Juni-Aug.:	Massnahmenplan erarbeiten in Steuergruppe
September:	Abnahme im Team

Ergebnisse Laubegg

Themen Zyklus 2



Rollenklarheit / admin. Pflichten:

Elternbriefe & Flyer, Zivis & Assistenzen, Erziehung vs. Bildungsauftrag, SL-Info auf Teams mit To-do-Liste, Datenablage, elektron. Tools zusammenlegen

Wertschätzung:

Unterschiedliche Erwartungen & Ansprüche bei Eltern/SuS/Team/SL, Umgang & Haltung

Weiterbildung:

neu denken oder allen recht getan ist eine Kunst, die niemand kann

Themen Zyklus 1



Präsentismus / krank sein:

Organisation neu planen – lieber spetten am 1. Tag, keinen Kontakt zu VikarInnen

Erholung / Pausen:

Pausenaufsicht mit SuS-Konflikten (Schulhaus), Lärm im Teamzimmer (Schulhaus) vs. Erwartungen SL, Pausen im Kiga

Umgang mit NBA:

viele Flexstunden (Kiga), «minütele»

Gedankliche Abgrenzung:

Teams-Einstellungen (Abmachungen im Team, Anpassung Einstellungen), persönliches Selbst- & Stressmanagement

Gemeinsames Thema: Unterrichtsstörungen

Ergebnisse Laubegg



VAZ vs. Lerninsel:
« Pick-Up-Service », « Notklingel » (vgl.
Konfrontative Pädagogik)

Wirkung von möglichen Konsequenzen dauern zu
lange

Nutzung/Anwendung Leitfaden, persönliche Haltung

Neue Autorität: gemeinsame Haltung

Denk-Wege

Einbezug Eltern oder/und
Fachstellen (z. Bsp. SPD & B&U)

Einblick erkanntes Entwicklungspotenzial Schule Laubegg

Handlungsfelder	Massnahmen
-Umgang mit Unterrichtsstörungen -Fokus BGM -Tragfähigkeit der Schule stärken	-Anpassungen bisheriger Handlungsstrategien -Umgang mit Krankheiten, Pausengestaltung, Stressreduktion und Anpassung Organisationsstrukturen -Arbeit an gemeinsamer Haltung (Kodex)
Kommunikation	-gegen innen und aussen, gemeinsame Strukturen (z. Bsp. mit Eltern)

Fragen zur Umsetzung



Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit 😊

Nochmals warum...

lohnt sich «Schule handelt»
für Ihre Schule?

Schulleitungen werden
durch aktiv handelnde
Lehrpersonen und
Mitarbeitende
entlastet sowie
umgekehrt.

Schüler:innen
profitieren von
einem positiven
Schulklima.

Mitarbeitende handeln
im Bewusstsein ihrer
körperlichen und
psychischen
Gesundheit
und der ihrer
Kolleginnen und
Kollegen.

BGF zur Stärkung der Bildung

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in Schulen

- BGF bedeutet, dass schulischen Strukturen, Prozesse und Arbeitsbedingungen so gestaltet und optimiert werden, dass Mitarbeitende den Schulalltag gesund und motiviert meistern können sowie Impulse für das individuelle gesundheitsförderliche Verhalten erhalten.
- BGF trägt damit auf den Ebenen Unterricht, Personal und Organisation zu einer gesundheitsförderlichen und nachhaltigen Entwicklung der Schule bei.
- BGF bedingt die Unterstützung der Behörden, das Engagement der Schulleitung sowie die Mitwirkung der Mitarbeitenden. Sie ist integriert in die Schulführung und zeigt sich in der gelebten Schulkultur.

**«Schule handelt» ermöglicht systematisch
und partizipativ BGF zu etablieren!**



So wirkt «Schule handelt»



Empfehlungen zur Förderung der Lehrpersonen- gesundheit

	Handlungsfelder	Behörden	Schulleitungen	Lehrpersonen
Organisation	Gesundheitsförderung in der Schulorganisation	Behördenmitglieder kennen die gesetzlichen Grundlagen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz und übernehmen die darin vorgesehene Verantwortung. (Z.B. Räumlichkeiten und Ausstattung der Schule oder Lärm und Luftbeschaffenheit) Die vorgesetzte Behörde führt die Schulleitungen salutogen. (Wertschätzend, partizipativ, unterstützend, vertrauensvoll etc.) Eine kontinuierliche Förderung der Lehrpersonengesundheit in Schulen wird von der Schulleitung gefordert. Die dafür notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen werden zur Verfügung gestellt. Die Behörden stellen den Lehrpersonen eine unabhängige (kantonale) Beratung für den Umgang mit Fehlbeanspruchungen zur Verfügung.	(Lehrpersonen-)Gesundheit ist in schriftlich festgehaltenen Grundprinzipien der Schule verankert. (Z.B. Leitbild, Strategie) Schulleitende pflegen einen angemessenen, positiven Führungsstil. (Z.B. Echte Partizipation, individuelle Unterstützung und Förderung der Mitarbeitenden, Kommunikation und Fairness, gemeinsame Ziele und Perspektiven, Förderung von Weiterbildungen) Eine Person der erweiterten Schulleitung (z.B. Steuerungsperson) ist für die Förderung der Lehrpersonengesundheit beauftragt und verfügt über entsprechende Ressourcen. (Unterstützung der Schulleitung, Kommunikation, Mitentwicklung und Umsetzung von Massnahmen) Die Schulleitung setzt die Förderung der Lehrpersonengesundheit auf der Grundlage periodischer Situationsanalysen zum Stand der Ressourcen, Belastungen und Arbeitszufriedenheit um. (Gesundheitsgruppe, geeignete Instrumente, externe Beratung, Früherkennung und -intervention bei Anzeichen berufsbedingter Erkrankungen)	Lehrpersonen übernehmen die Mitverantwortung für ihre Gesundheit. Sie nehmen ihre Mitsprache bei der Entwicklung von geeigneten Massnahmen wahr und beteiligen sich an deren Umsetzung.
	Arbeitsorganisation, Ressourcenplanung	Bei der Vorgabe von neuen, zusätzlichen Aufgaben für Schulen muss sichergestellt werden, dass die dafür notwendigen Ressourcen (personell und finanziell) verfügbar sind. Andernfalls müssen die Vorgaben redimensioniert werden.	Sind insbesondere die personellen Ressourcen für neue, zusätzliche Aufgaben knapp, werden andere Aufgaben reduziert oder ergänzende Ressourcen zur Verfügung gestellt. Stundenpläne, Aufgaben, Klassenzuteilungen und verfügbare Ressourcen auf Schulebene werden gerecht und transparent verteilt, der Administrationsaufwand wird niedrig gehalten resp. delegiert. (Z.B. zeitliche & räumliche Ressourcen, Teilzeitarbeit, Schülersistenz) Die Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung der Lehrpersonen werden gefordert und gefördert. (Z.B. Zeit, Raum, Teambildung/Schulinterne Weiterbildung, Mitarbeitergespräche) Ruhezonen ohne Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern stehen zur Verfügung.	Lehrpersonen gehen achtsam mit ihren Ressourcen um. Bei wahrgenommener Fehlbeanspruchung suchen sie rechtzeitig das Gespräch mit der Schulleitung und/oder mit einer Fachperson.
	Umgang mit Veränderungen	Unterstützung bei der Umsetzung von Reformen ist mit klaren Informationen und angemessenen materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen sichergestellt. (Z.B. Referenz- und Unterstützungspersonen, Beratung für Schulleitende)	Bei Veränderungsprozessen werden die Lehrpersonen an der Entscheidungsfindung für die konkrete Umsetzung beteiligt und die Prozesse werden immer auch im Hinblick auf die Gesundheit der Lehrpersonen geplant und umgesetzt. Um mit Veränderungen gut umzugehen, werden die Bedürfnisse der Lehrpersonen einbezogen und benötigte Unterstützung zur Verfügung gestellt. Die Aus- und Weiterbildung zur Bewältigung der Veränderungen im schulischen Umfeld und zum entsprechenden Kompetenzaufbau der Lehrpersonen werden gestärkt. (Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen)	Lehrpersonen, tauschen sich mit Kollegin/-innen oder mit der Schulleitung über ihr Wohlbefinden und ihre Lebensbalance aus.
Lehr- und Fachpersonen	Stärkung der gesundheitsfördernden Kompetenzen und Ressourcen	Die vorgesetzte Behörde erteilt der Schulleitung einen offiziellen Auftrag für die Stärkung gesundheitsfördernder Kompetenzen und Ressourcen des Schulpersonals. (Z.B. Weiterbildung, Teamentwicklung, Beratung)	Um mit Veränderungen gut umzugehen, werden die Bedürfnisse der Lehrpersonen einbezogen und benötigte Unterstützung zur Verfügung gestellt. Die Aus- und Weiterbildung zur Bewältigung der Veränderungen im schulischen Umfeld und zum entsprechenden Kompetenzaufbau der Lehrpersonen werden gestärkt. (Zusammenarbeit mit den Pädagogischen Hochschulen)	Lehrpersonen begegnen Neuerungen aufgrund ihrer bisherigen erfolgreichen Tätigkeit mit der Zuversicht auch die damit verbundenen neuen Anforderungen meistern zu können.
	Stärkung des Schulklimas und von positiven Beziehungen	Stärkung des Schulklimas ist integrativer Bestandteil des Schulprogramms.	Eine gesundheitsfördernde Haltung im Kollegium wird aktiv gefördert. (Z.B. Regeln für Mikropausen, Achtsamkeit sich und anderen gegenüber) Interventionen zur Erhöhung der sozialen Unterstützung werden im Alltag verankert. (Z.B. kollegiale Praxisberatung, regelmässige Besprechungen zu arbeitsbezogenem Stress, gegenseitiger Materialaustausch oder Wertschätzung im Kollegium) Die Balance zwischen Beruf und Privatleben wird regelmässig thematisiert. (Z.B. Weiterbildungen zu Achtsamkeit, Selbstmanagement oder Stressmanagement oder andere, Teamsitzungen, Mitarbeitergespräche)	Lehrpersonen nehmen Möglichkeiten für die Reduktion von Belastung und für den Zugewinn von Ressourcen aktiv wahr. (Z.B. durch eine arbeitsteilige Zusammenarbeit mit Kollegin/-innen, einen unterstützenden Austausch oder den Besuch einer geeigneten Weiterbildung)
	Umgang mit anspruchsvollen Situationen	Ressourcen (individuelle und/oder kollektive) zur Unterstützung der Schulleitung und der Lehrpersonen in schwierigen Situationen im Arbeitsalltag stehen zur Verfügung.	Die Schulleitung setzt sich aktiv für die Schaffung von positiven Beziehungen unter den Lehr- und Fachpersonen ein. (Z.B. Partizipation auf allen Ebenen, Wertschätzung, Anerkennung und gegenseitige Unterstützung) Konflikte mit Lehrpersonen werden frühzeitig und lösungsorientiert bearbeitet. Freude über gemeinsam erreichte Meilensteine und Erfolge wird ausgedrückt. Weiterbildung und Austausch von Lehrpersonen zum Klassenmanagement sowie zum Umgang mit schwierigen Alltagssituationen werden präventiv durchgeführt. Unterstützung der Lehrpersonen im Umgang mit Schüler/-innen und/oder deren Eltern in schwierigen Situationen wird durch die Schulleitung und/oder durch speziell geschulte Fachpersonen sichergestellt.	Lehrpersonen sprechen Konflikte frühzeitig an und tragen zur Lösungsfindung bei. Lehrpersonen sind sich bewusst, dass sie an Grenzen stossen können. Sie pflegen untereinander einen unterstützenden Austausch. Sie erachten es als Stärke, sich frühzeitig Hilfe zu holen, und handeln entsprechend.

Schöpfen auch Sie das Potential Ihrer Schule aus.

Kontaktieren Sie dafür die zuständige Stelle Ihres Kantons

Mehr Infos unter schule-handelt.ch



Nationale Koordination:

Im Auftrag von:

RADIX



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera