

AV TG & PH TG : Thementagung 2024

Schule in Balance - Ideen & Praxisfenster für eine gesunde Schule

Workshop 06

Gesundheit im Team stärken



♥-lich willkommen!

Was braucht es, dass du dich als "gesund" bezeichnest? Was sind deine Gesundheitsmerkmale?



Gesundheitskonzepte

1

Gesundheit & Leben



Verstehbarkeit



Handhabbarkeit /
Einflussnahme



Sinnerleben

2

Gesundheit & Arbeit(splatz)



Verhältnisse

Belastungen



Gesundheit

Ressourcen

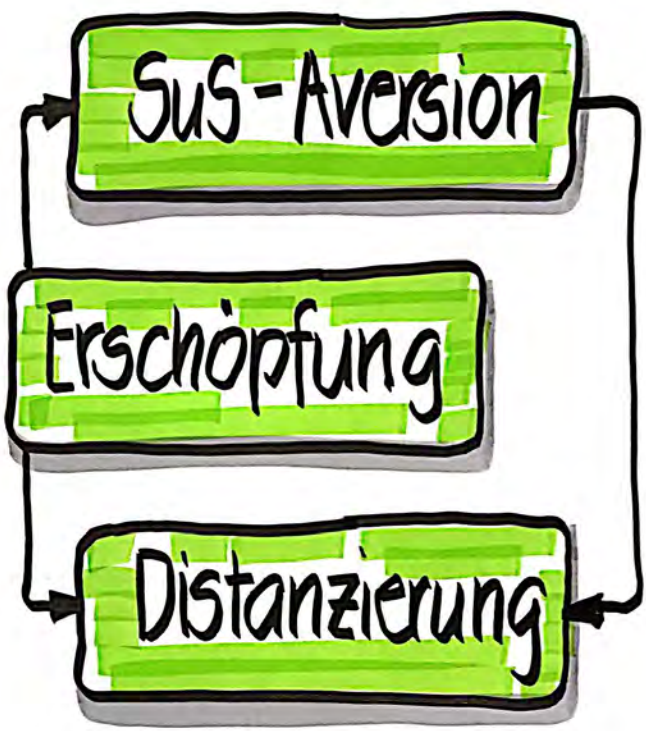


Verhalten
& Einstellungen

Wie geht's den CH-Lehrpersonen?



70-85% hohe Zufriedenheit



~ 30% Anzeichen von emot. Erschöpfung



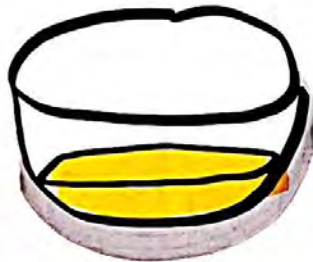
~ 20% reduzierte Zuwendungsbereitschaft

Lehrberuf - Risiken & Nebenwirkungen

▶ Trends, Veränderungen, Wandel



▶ Wertschätzung $$ / ~~≡~~ Kritik



▶ Fehlerblick → Perfektionsanspruch



▷ Allmachtsfantasien
→ Scheitern → Resignation



▷ Abhängigkeit /
Nichtwahlfreiheit



▷ Energetisches Gefälle



▶ Unvollständige Abschiede



▶ Unklare Rolle, widersprüchliche Erwartungen



▶ Uneindeutigkeit, Dilemmas



Unsere „gesunde Zukunft“



- ① Gedankenreise 3-4 Jahre in die Zukunft
- ② „Rückblick“ auf erstaunlich wirksame BGF - Aktivitäten
- ③ Auswirkungen beschreiben:
 - Woran sind diese spür- / sichtbar?
 - Was ist dann anders?
 - Wie denken, fühlen, handeln wir dann?



Visionsarbeit in Gruppen



Ergebnisse stichwortartig festhalten



Vorstellung im Plenum



15 - 20 Minuten
~ 3 Minuten Präsentation / Grp.



Flipchart, Filzstifte, Post-it

Gesundheit im Team stärken



I. Grundlage(n) schaffen

- ① gemeinsames Gesundheitsverständnis
- ② Modell Gesundheit & Arbeit
- ③ schulspezifische Einflussfaktoren
- ④ Beschluss betr. Bearbeitung / Vorgehen

II. BGF-Prozess gestalten

- ▶ Zukunftsbild(er)
- ▶ Standortbestimmung
- ▶ Ressourcensammlung / Handlungsfelder
- ▶ Massnahmenentwicklung



Eine gesunde Zukunft des OS-Teams



Sich Sorge tragen
(UNS)

Offenheit & soziale
Unterstützung

Sinn- & Erfolgserleben,
Entwicklung

Zugehörigkeit, Kontakt,
gem. Erlebnisse
(informelle Anlässe)

Transparenz
(statt?)
Scham

WIRKSAMKEIT
SINNSTIFTUNG
SINNHAFTIG-
KEIT
(++)

Teamanlässe

Offene
Kommunikation

in Bewegung bleiben

Teamanlass
(auch mehrtägig)

sich rascher
mitteilen
gegenseitige
Transparenz

Bewusster Umgang
m. (Zeit-) Ressourcen

Lehrersport
ausweiten

(Schrott)
Wichteln

Wertschätzung

Aufwand gezielt
steuern

Geburtstags-
klub

KOMPETENTE
ANERKENNUNG!
(++)

Umgang mit Per-
fektionismus

miteinander
essen ausweiten

Wertschätzung
(in allen Stufen)

Sich (uns) Sorge tragen

In Beziehung sein, sich zugehörig fühlen, gemeinsame Erlebnisse (u.a. informelle Anlässe)

Teamanlass (auch mehrtägig)

Teamanlässe

Geburtstagsclub

Lehrersport ausgeweitet

(Schrott-) Wichteln

Miteinander essen ausgeweitet

Bewusster Umgang mit (Zeit-)Ressourcen

Perfektionismus reduziert

Aufwand gezielt gesteuert

Sinn- und Erfolgserleben, Entwicklung

Hohe Wirksamkeit, Sinnstiftung/ Sinnhaftigkeit

In Bewegung sein (bleiben)

Offenheit und soziale Unterstützung

Gegenseitige Transparenz

Transparenz

Sich rascher mitteilen

Offene Kommunikation statt Scham

Wertschätzung

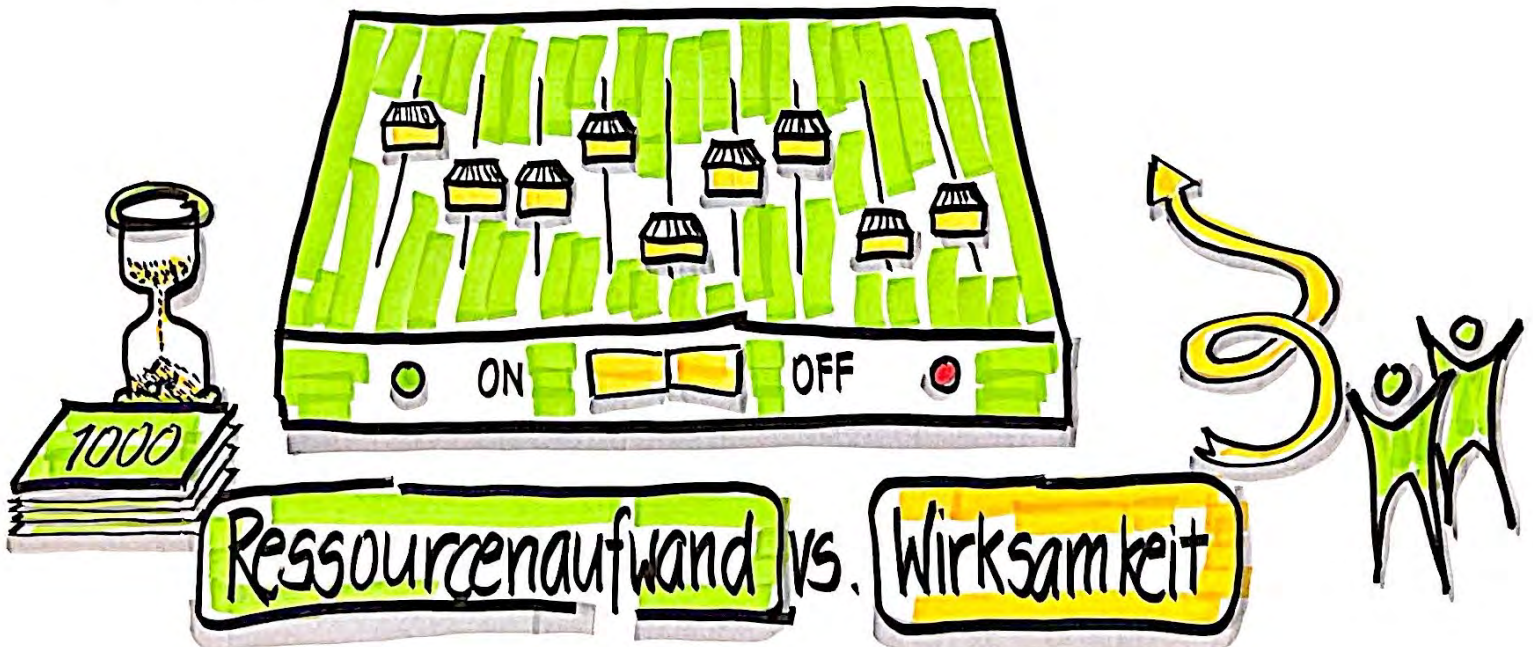
Kompetente Anerkennung

Wertschätzung in allen Stufen

"Stellhebel" zur Planung, Gestaltung und Steuerung v. BGF - Aktivitäten



- ▷ systematisch vs. punktuell, sporadisch
- ▷ datengestützt vs. intuitiv, spontan
- ▷ ganzheitlich (Verhältnisse & Verhalten) vs. verhaltensbezogen
- ▷ partizipativ vs. top-down, verordnet
- ▷ langfristig (Step by step ▷ Verankerung) vs. intensiv-kurzfristig
- ▷ selektiv/„indiziert“ vs. universell
- ▷ präventiv vs. reaktiv



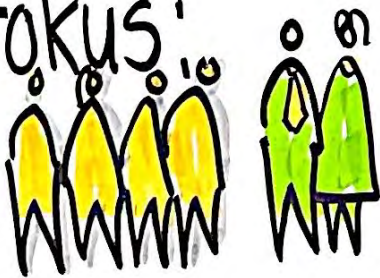
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) vs. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

BGF

Im betrieblichen Kontext
„Dinge tun“, die MA
und FK gut tun.

- ▷ Früchtekorb
- ▷ Lufttampel
- ▷ informelle Anlässe
- ▷ Kurse
- ▷ Wertschätzung
- ▷ Unterstützung

Fokus:



eher Verhalten

BGM

Gesundheit zum strategischen
Schwerpunkt machen und
als systematischen Prozess
umsetzen.

- 1 Vision
- 2 Analyse
- 3 Ziele
- 4 Massnahmen
- 5 Evaluation

Fokus:



Verhältnisse & Verhalten

Standortbestimmung & Ressourcensammlung

① Wo steht Ihre Organisation betr. Gesundheit heute?



▷ Markieren Sie Ihre Einschätzung mit einem Klebepunkt.

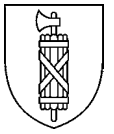
② Wenn Ihre Bewertung X (statt 1) ist, was läuft dann gut, ist in Ihrer Organisation gesund? Über welche Gesundheitsressourcen verfügt Ihre Organisation?

▷ Notieren Sie bitte Ihre Ressourcen.
▷ Ordnen Sie sie den Einflussbereichen zu.



Gesundheitsressourcen





Standortbestimmungstool

Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

U. Schaarschmidt und A. Fischer

Name:	Vorname:
Geschlecht:	Alter:
Beruf:	Schulabschluss:

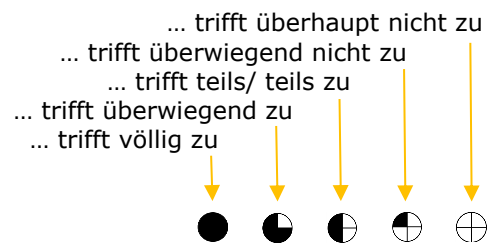
Wir bitten Sie, einige Ihrer üblichen Verhaltensweisen, Einstellungen und Gewohnheiten zu beschreiben, wobei vor allem auf Ihr Arbeitsleben Bezug genommen wird. Dazu finden Sie im Folgenden eine Reihe von Aussagen.

Lesen Sie jeden dieser Sätze gründlich durch und entscheiden Sie, in welchem Mass er auf sie persönlich zutrifft.

Bitte kreuzen Sie das jeweilige Zeichen an:

Bitte beachten:

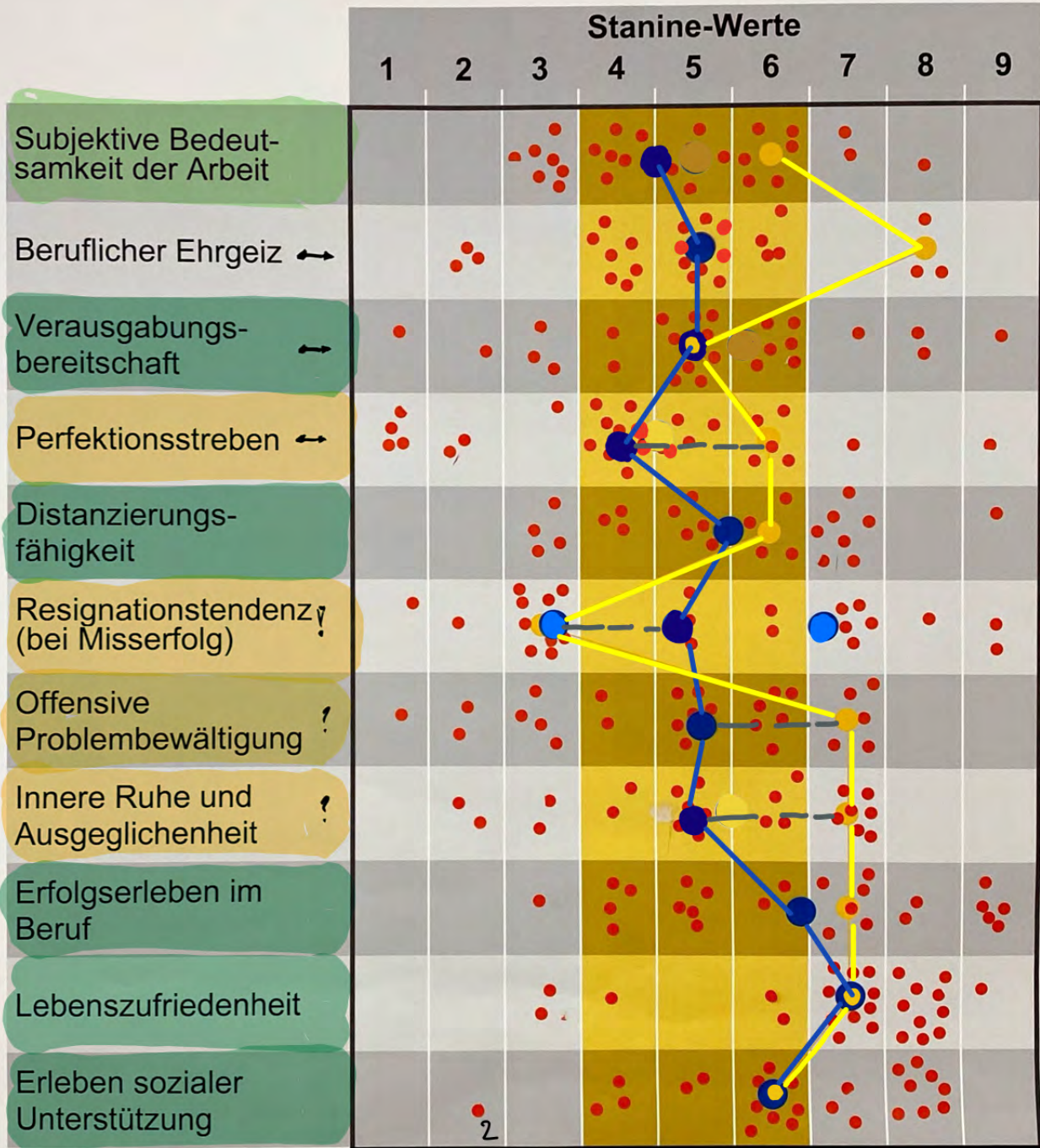
Voller Kreis heisst, dass Sie der Aussage **völlig zustimmen**, **leerer** Kreis heisst, dass Sie **überhaupt nicht** zustimmen.



1. Die Arbeit ist für mich der wichtigste Lebensinhalt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ich investiere mehr in meine berufliche Entwicklung als meine Kolleginnen und Kollegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wenn es sein muss, arbeite ich bis zur Erschöpfung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Meine Arbeit soll stets ohne Fehl und Tadel sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Zum Feierabend ist die Arbeit für mich vergessen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Wenn ich keinen Erfolg habe, resigniere ich schnell.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Für mich sind Schwierigkeiten dazu da, dass ich sie überwinde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mich bringt so leicht nichts aus der Ruhe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Mein bisheriges Berufsleben war recht erfolgreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Mit meinem bisherigen Leben kann ich zufrieden sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Mein Partner/ meine Partnerin ¹ zeigt Verständnis für meine Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Die Arbeit ist mein Ein und Alles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Berufliches Weiterkommen bedeutet mir wenig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹ bzw. die Person, zu der die engste persönliche Beziehung besteht

AVEM: Auswertung für Teams



—●—● Muster Gesundheit

Wege in die Gesundheitszukunft

Gesundheits-Massnahmen entwickeln

- ▷ max. ber-Gruppen gem. „Präferenzen“
 - „Innovatorinnen/Innovatoren“:
„Neues entwickeln, verändern“ 
 - „Ressourcenhüter/-innen“:
„Bestehendes nutzen, Ressourcen schonen“ 
 - „Macher/-innen“:
„Rasch Umsetzbares, „Quick wins““ 
 - „Planer/-innen“:
„Organisatorisches, Gefässe, Rollen, Vorgehen“ 

▷ Brainstorming

▷ 30 min, Flipcharts

Ergebnis

▷ Sammlungen von Massnahmen-Ideen

BGF-Aktivitäten für unsere Schule



Was könnten / müssten wir tun, um unseren Zukunftsbildern einige Schritte näherzukommen?

2 Ideensammlungen



Gruppe I: BGF-Inhalte

- ▷ Sind wir mit den Legislaturzielen und Massnahmen auf Kurs?
- ▷ Was braucht es noch, nicht mehr?
- ▷ Was hat Priorität?



Gruppe II: BGF-Prozess (Vorgehen)

- ▷ Wie gehen wir BGF an? Wie gehen wir vor?
- ▷ Wie stellen wir die verschiedenen „Hebel“?



40 Minuten



Flipchart Post-it
Filzstifte

BGF - Massnahmen (Beispiele)

Beziehungen über alle Stufen fördern

- Partnerklassen
- geselliges Beisammensein nach TEAM-Sitzung
- Sitzungen in Kiga / Klassenzimmern durchführen
zeit &
- "Raum" für Kommunikation während Sitzungen

Ämtli Teamenge

Administration

- Mail-Adress ✓ LP!
- keine IT
- keine Sekr.
- SH
- IT
- Verw.
- Sekr.
- Videos statt
Zeit für neue Proj /
ipads/pc...
Kurse
- Suchfunktion
teams
- Zeit für alle,
stark ausgedrückt
korrekte Anzahl!
z.B. grupp...
- Notfalldaten-
blätter
zeitnah!
- Anmeldung
aufgezogen
sollte nicht
über LP
→ Link nicht
bekommen!
- Mail → Verwaltung
SL
Sekr.
KIP
Lohn
X
Spesen
Separat
- sofort ↑

Kommunikation

Feedbackkultur

- HALTUNG**
↳ offene Kommunikation
- Externe Person**
selbst nicht involviert
→ INPUT
↳ Wie gebe ich Feedback?
- Jahresthema Ziel?**
- Gefäss schaffer**
→ positives & negatives

Risikotag

LEICHTIGKEIT

HEITERES SCHEITERN 😊

)(KIND()(LP(

- 1 Idee / Grobplan
- 2 Priorisierung
- 3 Arbeitsgruppen
- 4 Detailplanung
- 5 Umsetzung

(EK "Zurück")
KK im Z1

Kriterien für Eintritt?

Zunahme kein Sonder-
 Vm Fk bei Situations

hohe Belastung
 bei LP / Eltern
 S.S...

Stigmatisierung
 Su der Su...

Leidensgeschichte
 ist im Z1
 MS meist, Fkahn
 gemischt

Viele kleine
 Kompaktionen

Einzelne
 dominieren
 alles

EK mutiert
 zu Verhalten)-
 Klasse

Kräfte bündeln

Vorherrschaft
 auffälligkeit

Kollegiale Hospitation/ Austausch

- © Schulzimmer / KG - Besuche
 ↳ fix einmal im Jahr (z.B. anfangs SJ)
 ↳ Rahmen einer Sitzung
- © bedürfnisorientiert
 ↳ fixes Traktandum an Sitzung
 ↳ Gruppenbildung nach Thema / Fragestellung
 ↳ Hospitation / Austausch

Wer be-
 treut in dieser
 Zeit die eigene
 Klasse?

Wird StV
 bezahlt?

Wie viel?
 ↳ ohne admini-
 strativer Aufwand

kantonale
 Vorgaben?

Arbeitsgruppen haben mehr Kompetenz

- © Zur Entlastung der LP
- © Schneller zum Ziel → grössere Wirksamkeit
- © Komplette Vollmacht für AG (weniger Verzögerung
 laufende Info an SL
 → bedingt Vertrauen der Teammitglieder

"REGEL"

- Jede Stufe muss vertreten sein, falls involviert.

"Wünschenswert"

- Vorausschauende Ankündigung der Themen (Vereinfacht die Entscheidung, wo ich mitarbeiten möchte.)

Jeder macht mal mit! (Arbeitsteilung im Team)

Partnerklasse-Projekte

- © stufenübergreifende Aktivitäten
 übers Jahr
- © Rotation
- © Aufwand = Ertrag
 ↳ je nach Lust
 & Laune
- © Ideen offen / frei
- © evtl. mit Jahresthema

Gesundheits-Interventionen "am dem Ärmel geschüttelt"

(Ideen d. WS-
Teilnehmenden)

Komplimente
auch
aussprechen

Ein gutes Team
schafft Ressourcen
und reduziert
Belastungen

Raum
- geben
- haben
- "Lehrzimmer"

Klare
• Erwartungen
• Verhältnis

ACHTSAMKEITS-
TRAINING

HUMOR

SCHUL-THEMEN
FREIE
ANLÄSSE. APÉRO...

GEM.
ERREICHTES
FEIERN

gem.
Werte /
Haltung

GEMEINSAME
ERLEBNISSE

ARBEITS-
AUFTEILUNG

gegensätzliche
Wertschätzung

RESSOURCEN/
STÄRKEN
NUTZEN