



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

**Erfassung der Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen der Schule
Würzenbach und Büttenen Stadt Luzern**



Bachelor-Thesis | 2014

Thesis-Verfasserin

Sofia Tijera

Thesis-Begleitperson

Annemarie Fridrich, Dipl. Psych.

Doktorandin

Praxispartnerin

Schule Würzenbach und Büttenen Stadt Luzern

Abstract

In dieser Arbeit werden die Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen der Schule Würzenbach und Büttene untersucht. Die Belastungen wurden mittels eines Experteninterviews und halbstandardisierten Interviews erhoben, die Ressourcen durch eine Fokusgruppe eruiert. Die Hauptbelastungen der Lehrpersonen beziehen sich auf Lücken in Reformen, zusätzliche Aufgaben, Unterrichtspausen, Klassengrösse und -zusammensetzung, hohe Arbeitsbelastung während der Schulzeit, permanente Anspannung, Anspruchsgruppen und ein negatives Berufsbild. Besondere Ressourcen der Lehrkräfte sind soziale Unterstützung, Teamarbeit (Stufen-Q-Gruppe), Berufserfahrung, Infrastruktur, Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie positive Rückmeldungen. Als wichtige auszubauende Ressource wird das Klären und Standardisieren von Prozessen angesehen. Aus den Ergebnissen wurden drei Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Anzahl Zeichen der Thesis: 98'276 (inklusive Leerzeichen, ohne Anhang)

Selbständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ausschliesslich unter Verwendung der angegebenen Quellen, Hilfsmittel und Hilfeleistungen verfasst habe und dass Zitate kenntlich gemacht wurden.

Ebikon, 2. Juni, 2014

Sofia Tijera

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Projektbeschreibung und Fragestellung	2
2.1	Vorstellung der Schule Würzenbach und Büttenen	2
2.1.1	Die Volksschule des Kantons Luzern	2
2.1.2	Die Schule Würzenbach und Büttenen	2
2.2	Definition des Handlungsbedarfs	3
2.3	Ausarbeitung der Fragestellung	4
3	Theoretische Grundlagen	5
3.1	Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit	5
3.2	Belastungen und Ressourcen	6
3.2.1	Belastung und Beanspruchung	6
3.2.2	Ressourcen	6
3.2.3	Zusammenhänge von Belastungen und Ressourcen	6
3.3	Grundlagen der Lehrerbelastungsforschung	7
3.3.1	Theoretische und empirische Lehrerbelastungsforschung	8
3.3.2	Belastungsfaktoren: Studien Schweiz	9
3.3.3	Vergleich Ergebnisse zu Belastungsuntersuchungen	11
3.4	Aufbau von Ressourcen im Lehrberuf	11
3.4.1	Wichtige Ressourcen im Lehrberuf	11
4	Methoden	14
4.1	Untersuchungsablauf	14
4.2	Experteninterview	14
4.2.1	Stichprobe und Durchführung	15
4.2.2	Interviewleitfaden	15
4.2.3	Auswertungsmethodik	16
4.3	Halbstandardisierte Interviews	16
4.3.1	Stichprobe und Durchführung	17
4.3.2	Interviewleitfaden	18
4.3.3	Auswertungsmethodik	18
4.4	Fokusgruppe	19
4.4.1	Stichprobe und Durchführung	19
4.4.2	Drehbuch	20
4.4.3	Auswertungsmethodik	21
5	Ergebnisse	22
5.1	Ergebnisse Experteninterview	22
5.2	Ergebnisse halbstandardisierte Interviews	23
5.2.1	Organisation des Schulsystems – Reformen	23
5.2.2	Arbeitsaufgabe und Schulorganisation	23

5.2.3	Organisatorische Bedingungen der Schule	24
5.2.4	Arbeitszeiten	24
5.2.5	Soziale Bedingungen	25
5.2.6	Persönliches Erleben und Stressfaktoren	26
5.2.7	Kulturelle Bedingungen	26
5.2.8	Arbeitsumweltbedingungen	26
5.2.9	Vergleich der Ergebnisse aus den Interviews	27
5.3	Ergebnisse Fokusgruppe	27
5.3.1	Ressourcen	27
5.3.2	Auszubauende Ressource	28
5.4	Vergleichen der Ergebnisse mit der Theorie	28
5.4.1	Vergleich der Belastungsfaktoren aus der Literatur und den Interviews	28
5.4.2	Vergleich der Ressourcen aus der Literatur und der Fokusgruppe	31
6	Diskussion	32
6.1	Zusammenfassung	32
6.2	Interpretation und Empfehlungen	33
6.3	Einschränkungen und Reflexion	36
6.4	Ausblick	37
7	Literaturverzeichnis	39
8	Abbildungsverzeichnis	42
9	Tabellenverzeichnis	42
10	Anhang	43

1 Einleitung

Der Lehrberuf ist die Schnittstelle zwischen Schule und Gesellschaft. Als Konsequenz haben gesellschaftliche Veränderungen direkte oder indirekte Auswirkungen auf den Beruf als Lehrperson (Frei, 1998). In Gesprächen mit zwei langjährigen Lehrerinnen sprachen diese besonders die Veränderungen in den Familienstrukturen an. In vielen Familien möchten oder müssen beide Eltern arbeiten, dabei besteht oft nicht die Möglichkeit, das Arbeitspensum zu reduzieren. Es gibt auch vermehrt alleinerziehende Eltern, welche vielen Herausforderungen gegenüberstehen. Als Folge davon wird ein relativ grosser Anteil der Kindererziehung an die Schule abgegeben (C. Wüest, persönliche Mitteilung, 18.03.2014; S. Zünd, 25.03. 2014). Die wissenschaftliche Perspektive bestätigt die hohen Anforderungen und Belastungen an den Lehrberuf (Montgomery & Rupp, 2005). Die Mitarbeitenden der Primarschule Würzenbach / Büttenen (W / B) setzen sich im täglichen Diskurs mit den Herausforderungen der heutigen Zeit auseinander. Die vorhandenen Belastungen und der Aufbau von Ressourcen im Schulalltag spielen für sie eine zentrale Rolle.

Im zweiten Kapitel werden die Schule W / B sowie der Projektauftrag und die Fragestellung vorgestellt. Das dritte Kapitel geht auf die Entstehungsgeschichte arbeitsbezogener Gesundheitsforschung ein, es werden theoretische, empirische Studien zur Lehrerbelastungsforschung erläutert und wichtige Konzepte zum Ressourcenaufbau von Lehrpersonen erklärt. Im vierten Kapitel werden die methodischen Vorgehensweisen beschrieben und im fünften Kapitel die Ergebnisse präsentiert. Im sechsten Kapitel werden die Ergebnisse verglichen, diskutiert und es erfolgt eine kritische Reflexion.

2 Projektbeschreibung und Fragestellung

2.1 Vorstellung der Schule Würzenbach und Büttenen

2.1.1 Die Volksschule des Kantons Luzern

Der Berufsauftrag für Lehrpersonen der Dienststelle Volksschulbildung des Kantons Luzern (DVS) (Dienststelle Volksschulbildung Kanton Luzern [DVS], 2014) umfasst vier Arbeitsfelder (Kernauftrag): das Arbeitsfeld Unterricht (circa 87.5 Prozent), das Arbeitsfeld Lernende (circa 5 Prozent), das Arbeitsfeld Schule (circa 5 Prozent) und das Arbeitsfeld Lehrperson (circa 2.5 Prozent). Nebst den Arbeitsfeldern werden zwischen den Schulleitungen und der Lehrperson individuelle Vereinbarungen über zusätzliche Ressourcen getroffen. Dies können Ressourcen für die Klassenlehrperson, besondere Aufgaben (Schulpool), die Mitarbeit in den Tagesstrukturen oder die Altersentlastung sein. Die jährliche Gesamtarbeitszeit von Lehrpersonen entspricht jener der Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung. Nach Abzug der Ferien und Ferientage ergibt dies eine Nettoarbeitszeit von 1908 Stunden. Obwohl sich die Arbeitszeit der Lehrpersonen nicht gleichmässig über das Jahr hinaus verteilt, wird es für die Planung der Arbeit als sinnvoll erachtet, die Jahresarbeitszeit auf Schul- und Ferienwochen zu verteilen. Dies entspricht 1698 Stunden während der Schulwochen und 210 Stunden während der Ferien (DVS, 2013). Der Kanton Luzern führt eine integrativ ausgerichtete Volksschule, deren Ziel es ist, „[...] allen Lernenden möglichst eine ihren Voraussetzungen angepasste Mitarbeit in der Klassengemeinschaft und eine wohnortsnahe Bildung zu ermöglichen.“ (DVS, 2011, S. 4) Schwerpunkte werden bezüglich Lern- und Verhaltensschwierigkeiten, Spracherwerb und besondere Begabungen gesetzt (DVS, 2011). Die Volksschule der Stadt Luzern unterrichtet seit 2011 / 2012 nach dem Konzept der Integrativen Förderung (P. Crivelli, persönliche Mitteilung, 25.03.2014).

2.1.2 Die Schule Würzenbach und Büttenen

Die Schule W / B ist Teil der Volksschule der Stadt Luzern und besteht aus den Standorten Würzenbach und Büttenen. Der Standort Schädrrüti wurde im Sommer 2013 aufgelöst und dessen Schulklassen sowie Kindergärten dem Standort Würzenbach angeschlossen. Die Schuleinheit W / B setzt sich aus einem Gebäude in der Büttenen und drei Gebäuden im Würzenbach zusammen. Die Klassenstruktur am Standort Büttenen beinhaltet zwei Kindergärten sowie je eine Primarklasse der ersten bis sechsten Stufe. Am Standort Würzenbach gibt es drei Kindergärten sowie einen separaten Kindergarten Würzenbachmatte. Die Primarstufe von der ersten bis zur sechsten Klasse wird doppelt geführt. Die Schule W / B ist einer Schulleitung unterstellt. Diese setzt sich aus einer Schulleiterin und einer Co-Schulleiterin zusammen (P. Crivelli, persönliche Mitteilung, 25.03.2014). Im Schulhaus Büttenen werden zurzeit 103 Schüler und Schülerinnen von 11 Lehrpersonen unterrichtet. Im Würzenbachschulhaus sind es 311 Schüler und Schülerinnen, unterrichtet von 49 Lehrpersonen. Weiter bietet die Schule W / B zwei schulergänzende Betreuungen an, welche zurzeit 70 und 61 Lernenden besuchen und durch sieben und vier Personen betreut werden (Abbildung

1). In einer Klasse unterrichten zwei bis vier Lehrpersonen. Dies beinhaltet die Klassenlehrperson und die Lehrperson für Integrative Förderung (IF-Lehrperson). Teilweise unterrichten Fachlehrpersonen technisches Gestalten, Englisch, Französisch und Turnen. Nicht mitgezählt sind Lehrpersonen des konfessionellen Unterrichts (Anhang A).

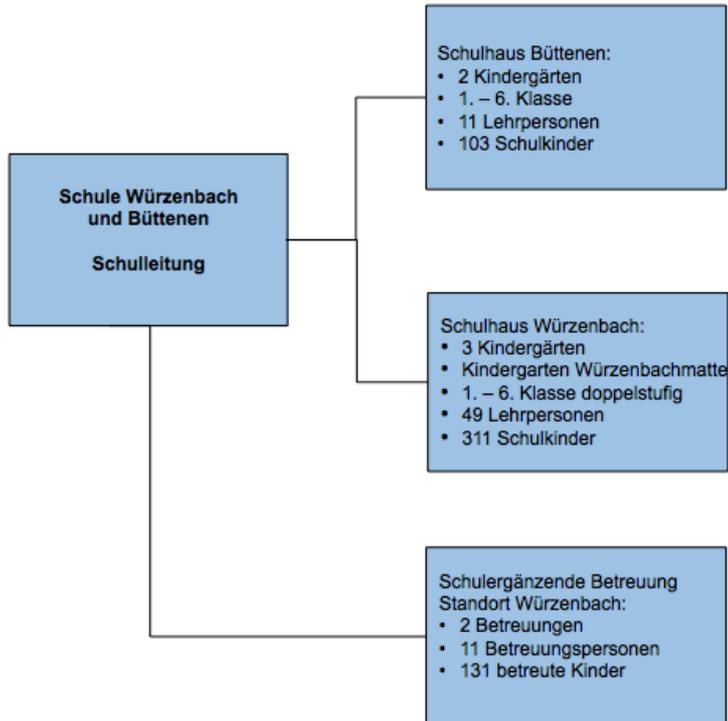


Abbildung 1: Struktur der Schule Würzenbach und Büttenen

2.2 Definition des Handlungsbedarfs

Von Seiten der Schule W / B besteht vermehrt ein Interesse daran, den Belastungen von Lehrpersonen auf den Grund zu gehen. Die Problematik, dass sie erschöpft sind, sich belastet fühlen und unter Stress leiden, wird von den Lehrkräften immer wieder angesprochen (P. Crivelli, persönliche Mitteilung, 20.01.2014). Weshalb es zu diesen Belastungen kommt, möchte die Schule W / B vertieft betrachten, um dann später gezielte Massnahmen zur Verbesserung der Situation einleiten zu können. Daraus folgte der Beschluss, den Fokus des Projektes auf die Erhebung von psychischen Belastungen von Lehrpersonen der Schule W / B zu setzen. In einem zweiten Schritt sollen die Ressourcen der Lehrpersonen näher betrachtet werden. Es soll ein Bewusstsein für vorhandene Ressourcen geschaffen und wichtige benötigte Ressourcen eruiert werden (P. Crivelli, persönliche Mitteilung, 20.01.2014).

Zahlen zur Fluktuation können über massgebliche psychische Bedingungen am Arbeitsplatz Auskunft geben und werden deshalb zu Untersuchungen von Belastungen und Stress beigezogen (vgl. Chaplain, 2008; Ksienzyk & Schaarschmidt, 2005). Es wird als sinnvoll erachtet, einen Blick auf die Fluktuation der Lehrpersonen der Schule W / B zu werfen. Im Schuljahr 2011 / 2012 gab es keine Fluktuation, im Schuljahr darauf 2012 / 2013 wechselten zwei Lehrpersonen die Stelle und im aktuellen Schuljahr 2013 / 2014 sind es sechs Lehr-

kräfte, welche die Schule W / B verlassen. Die Fluktuation der Schule W / B nahm über die letzten drei Jahre somit etwas zu. Die Schulleitung der Schule W / B beobachtet diese Zunahme der Fluktuation auch an den anderen Schulen der Volksschule der Stadt Luzern, womit sich ein Trend abzeichnet (P. Crivelli, persönliche Mitteilung, 25.03.2014).

2.3 Ausarbeitung der Fragestellung

Ausgehend von den im Vorfeld dargestellten Überlegungen zum Bedarf der Ermittlung psychischer Belastungen der Lehrpersonen der Schule W / B sowie dem Ausbau von Ressourcen sind folgende Forschungsfragen wegleitend:

- 1a) Welches sind die psychischen Belastungen und Stressoren von Lehrpersonen der Schule Würzenbach und Büttenen?*
- 2a) Welche Ressourcen haben Lehrpersonen der Schule Würzenbach und Büttenen?*

3 Theoretische Grundlagen

Um den Untersuchungsgegenstand der psychischen Belastungen und Stressoren von Lehrpersonen sowie deren Ressourcen theoretisch einzubetten, bearbeitet dieses Kapitel das Thema Belastungen und Ressourcen im Lehrberuf. Erst erfolgt ein Überblick über die Entstehungsgeschichte arbeitsbezogener Gesundheitsforschung. Weiter wird auf die bisherige theoretische sowie empirische Lehrbelastungsforschung eingegangen, insbesondere auf in der Schweiz durchgeführte Studien. Als drittes werden unterschiedliche auf den Lehrberuf bezogene Ressourcenkonzepte dargestellt.

3.1 Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit

Die Anfänge: In der Übergangszeit vom Handwerks- zum Industriebetrieb Ende des 19. Jahrhunderts herrschte der Grundgedanke des Taylorismus. Danach sollen wissenschaftliche Methoden eine rationale Basis für die Ausführung von Aufgaben schaffen, sodass Zufälle und Willkür vermieden, Effizienz maximiert und Löhne erhöht werden. Damit in Manufaktur- und Industriebetrieben die maximale Effizienz herausgeholt wird, müssen die Prinzipien der Spezialisierung und Zentralisierung befolgt werden. Der Mensch wird demnach als Element des Systems gesehen, in dem er bestimmte Einzelfunktionen erfüllt (Spezialisierung). Diese Einzelfunktionen lassen sich wiederum zentral planen und steuern (Zentralisierung) (Schuler, 2005).

Arbeit und Gesundheit: Nebst der Fokussierung auf Produktivität und Effizienz von Organisationen begann das Interesse am Menschen in der Organisation zu wachsen (Kahn, 1978). Kornhauser (1965) beschäftigte sich beispielsweise mit der Gesundheit unterschiedlich qualifizierter Arbeitskräfte und konnte aufzeigen, dass bei starker Arbeitsteilung häufig psychische Problemen auftraten. Auch aktuelle in Industriebetrieben durchgeführte Studien, welche die Auswirkungen von Produktionsbedingungen auf die Gesundheit des Menschen untersuchen, zeigen, dass verkürzte Durchlaufzeiten und fehlende Ressourcen Auslöser von Stress sein können (Koukoulaki, 2014).

Auswirkungen von Gesundheit: Nach der Verdeutlichung von Auswirkungen der Arbeit und deren Bedingungen soll die Perspektive beleuchtet werden, welche Einflüsse die Gesundheit von Mitarbeitenden auf die Arbeitsleistung, Arbeitsmotivation, Fehlzeiten sowie Fluktuation hat. Orendi (1978) beschreibt in einem Beitrag die Bedeutung von Fehlzeiten, Fluktuation und Produktivität als Kennzahlen für psychisch relevante Bedingungen von Organisationen. Zur Verdeutlichung soll eine Studie des Schulwesens herangezogen werden: Chaplain (2008) untersuchte Stressfaktoren bei jungen Sekundarlehrpersonen und weist darauf hin, dass ein hohes Stressniveau zu Demotivation, physischer Erkrankung, Absentismus und frühzeitiger Ausscheidung aus dem Lehrberuf führen kann.

3.2 Belastungen und Ressourcen

Nachdem ein geschichtlicher Abriss über die Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit erfolgte, werden in diesem Kapitel spezifische Wirkungen von Arbeit (Belastungen und Beanspruchungen) sowie Ressourcen im Arbeitskontext besprochen.

3.2.1 Belastung und Beanspruchung

Belastungen werden in der DIN EN ISO 10075-3 (2000) als die von aussen auf den Menschen einwirkenden Einflüsse (psychische Belastung), Beanspruchungen als deren unmittelbare Auswirkungen in der Person (psychische Beanspruchung) beschrieben. Die Entstehung von Belastungen verdeutlichen beispielsweise Bruk-Lee, Nixon und Spector (2013) in ihrer Studie. Sie zeigten auf, dass Konflikte bei der Arbeit bezüglich Arbeitsaufgabe, Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Organisationsmerkmale als soziale Stressoren wirken und psychologische, verhaltensbezogene physiologische Belastungen zur Folge haben.

3.2.2 Ressourcen

Als Zweites sollen Ressourcen im Arbeitskontext näher betrachtet werden. Ressourcen sind jene physischen, psychischen, sozialen oder organisationalen Aspekte der Arbeit, welche das Erreichen von Zielen, die Reduktion von Arbeitsbelastung und die persönliche Weiterentwicklung begünstigen (Bakker & Demerouti, 2007). Ulich und Wülser (2012) unterscheiden drei Typen von Ressourcen: organisationale Ressourcen, soziale Ressourcen und personale Ressourcen. Zu den *organisationalen Ressourcen* gehören die Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe, damit verbundene Arbeits- und Handlungsspielräume und die Variabilität (Verschiedenartigkeit) der Arbeitsaufgabe (Bamberg, Ducki & Metz, 1998). Unter *sozialen Ressourcen* wird insbesondere die soziale Unterstützung verstanden. Damit ist die Verfügbarkeit von Unterstützenden (beispielsweise durch soziale Netzwerke), das soziale Klima, die wahrgenommene und die erhaltene Unterstützung gemeint (Laireiter, 1993). Zu den *personalen Ressourcen* zählen Konzepte der Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung und dispositionale Merkmale (Vertrauen und Optimismus) (Bengel, Strittmatter & Willmann, 1998).

3.2.3 Zusammenhänge von Belastungen und Ressourcen

Für die Erklärung der Zusammenhänge von Belastungen und Ressourcen soll das *Job Demands-Resources Model* (JD-R-Model) herangezogen werden (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Das JD-R-Model geht davon aus, dass jeder Beruf spezifische Risikofaktoren aufweist, die mit Arbeitsstress assoziiert werden. Diese Faktoren lassen sich in die zwei Kategorien Belastungen und Ressourcen aufteilen. Die Kategorie Belastungen stösst einen *energetic process* an: Hohe Arbeitsbelastung erschöpft physische und psychische Ressourcen der Mitarbeitenden und lässt diese energielos und krank werden. Die Kategorie Ressourcen stösst einen *motivational process* an: Arbeitsbezogene Ressourcen fördern das Engagement, was wiederum positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden hat. Als Folge entwickeln sich Arbeitsstress und Burn-

out dann, wenn bestimmte Belastungen besonders hoch und bestimmte Ressourcen limitiert sind oder nicht zur Verfügung stehen (Demerouti et al. 2001).

3.3 Grundlagen der Lehrerbelastungsforschung

In den letzten dreissig Jahren wurden im Bereich der Lehrbelastungsforschung sehr viele Untersuchungen durchgeführt (Krause, 2002). Dies verdeutlicht eine Metaanalyse mit 65 unabhängig durchgeführten Studien zu Stress bei Lehrpersonen, die aufzeigt, dass besonders psychisches Stresserleben einen engen Zusammenhang mit negativ gerichteten emotionalen Reaktionen hat (Montgomery & Rupp, 2005).

Autoren wie Krause (2002) und Rudow (2000), welche sich ebenfalls intensiv mit der Thematik der Lehrerbelastungsforschung beschäftigten, weisen darauf hin, dass zwar viele Ergebnisse empirischer Studien im Gesamtgebiet existieren, diese bisher jedoch nicht systematisch klassifiziert wurden. Rudow (2000) gliedert deshalb die Belastungen aus Lehrerbelastungsstudien tabellarisch ein (Anhang B). Verwendet werden zur Einordnung die Eingliederungsfaktoren:

- **Arbeitsaufgaben und Schulorganisation**
- **Arbeitsumweltbedingungen**
- **soziale Beziehungen**
- **kulturelle Bedingungen**

Eine andere Einordnung relevanter Ergebnisse der Lehrerbelastungsforschung ist in Krause (2002) auffindbar. Das Einordnungsraster besteht aus acht Rubriken, die jeweils eine ausgewählte Gruppe von Variablen beschreiben (Tabelle 1).

Tabelle 1: Raster zur Einordnung relevanter Forschungsergebnisse

1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen
2. Arbeitsbezogene Einflussfaktoren: a) objektive arbeitsbezogene Einflussfaktoren b) subjektive Wahrnehmung arbeitsbezogener Einflussfaktoren
3. Kurzfristige, aktuelle Beanspruchungsreaktionen: a) physiologisch-körperlich b) affektiv c) kognitiv d) verhaltensmässig
4. Mittel bis langfristige, chronische Beanspruchungsreaktionen: a) physiologisch-körperlich b) affektiv c) kognitiv d) verhaltensmässig
5. Demografische Variablen
6. Individuelle Aspekte der Person: a) Persönlichkeitseigenschaften b) Aspekte der Biographie c) Motive und Einstellungen d) Fähigkeiten und Fertigkeiten
7. Coping und Bewältigungsstile
8. Interventionsmassnahmen: a) Verhaltensprävention b) Verhältnisprävention

Anmerkung: vgl. Krause (2002, S. 20)

3.3.1 Theoretische und empirische Lehrerbelastungsforschung

In diesem Kapitel sollen Belastungen von Lehrpersonen aus unterschiedlichen internationalen Studien zusammengetragen werden. So wird ein Überblick jener Belastungen geschaffen, die in der Forschung diskutiert werden. Als Grundlage für die Einordnung der Belastungsstudien dient eine angepasste Form des Rasters nach Krause (2002). Die Rubriken langfristige (und chronische) Beanspruchungsreaktionen, demografische Variablen, Coping und Bewältigungsstile sowie Interventionsmassnahmen werden ausgelassen. Diese würden über das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit hinausgehen. Die zentralen Befunde der Belastungsuntersuchungen werden in den Tabellen 2, 3 und 4 dargestellt, eine detaillierte Beschreibung der gesammelten Belastungsfaktoren befindet sich in Anhang C.

In den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen werden strukturelle Aspekte angesprochen, welche vor allem die Organisation des Bildungssystems betreffen (Tabelle 2) (Krause, 2002).

Tabelle 2: Rubrik gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Rahmenbedingung	Beschreibung der Rahmenbedingung
Reformen	<ul style="list-style-type: none"> Ständige Anpassungen im Erziehungswesen und ungenügende Implementierung der Reformen (Travers & Cooper, 1996)

Arbeitsbezogene Einflussfaktoren sind Merkmale der Tätigkeit, die sich auf die Arbeit der Lehrpersonen auswirken. Unterteilen lassen sich diese in objektive und subjektive Faktoren. Die objektiven Faktoren werden unabhängig vom Urteil der arbeitenden Person, die subjektiven Faktoren durch das Ermitteln der Einstellung einer Person erhoben (Tabelle 3) (Krause, 2002).

Tabelle 3: Rubrik arbeitsbezogene Einflussfaktoren

Objektive arbeitsbezogene Einflussfaktoren	
Einflussfaktor	Beschreibung des Einflussfaktors
Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> generell hohe Arbeitszeiten der Lehrpersonen (Hübner & Werle, 1997) besonders hohes Arbeitsvolumen der Lehrpersonen im Teilzeitpensum (Ksienzyk & Schaarschmidt, 2005) Starke saisonale Einflüsse (Mäkinen & Kinnunen, 2006)
Klassengrösse	<ul style="list-style-type: none"> Lehrpersonen bevorzugen kleine Klassen (Hasselbeck, 2005)
Klassenzusammensetzung	<ul style="list-style-type: none"> Lehrpersonen von Klassen mit verhaltensauffälligen Kindern sind belastet (Nelson, Maculan, Roberts & Ohlund, 2001)
Lautstärke	<ul style="list-style-type: none"> Befunde zur Belastung durch die Lautstärke sind nicht eindeutig (Ritterstaedt, Paulsen, Kastka, 1980)
Subjektive Wahrnehmung arbeitsbezogener Einflussfaktoren	
Einflussfaktor	Beschreibung des Einflussfaktors
Unterstützung durch die Schule	<ul style="list-style-type: none"> Rivalitäten und Kommunikationsprobleme in Kollegien (Travers & Cooper, 1996)

Kurzfristige Beanspruchungsreaktionen, welche unmittelbar mit dem Ausüben der Arbeitstätigkeit verbunden sind, können sowohl physiologisch als auch affektiv (emotional), kognitiv (mentale Prozesse) oder verhaltensbezogen sein (Tabelle 4) (Krause, 2002).

Tabelle 4: Rubrik kurzfristige, aktuelle Beanspruchungsreaktionen

Beanspruchungsreaktion	Beschreibung der Beanspruchungsreaktion
Problematische Unterrichtssituation (affektiv)	<ul style="list-style-type: none"> • Schülerverhalten wie Leistungsversagen, mangelnde Mitarbeit oder Unruhe sorgen für negative Emotionen der Lehrpersonen (Thiel, 1988)
Problematische Unterrichtssituation (kognitiv)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichtsstörungen führen zu mentalen Herausforderungen (Gerwing, 1994) • Konfrontationen zwischen Lehrkraft und Lernenden wegen mangelnder Disziplin, Desinteresse und Gewalt (Travers & Cooper, 1996) • Schwierig sind Normendiskrepanzen (Infragestellung der Autorität von Lehrkräften) (Gerwing, 1994)
Verhalten in Unterrichtspausen (verhaltensbezogen)	<ul style="list-style-type: none"> • belastende Aktivitäten in den Pausen (Administration, Pausenaufsicht) (Wulk, 1988).

3.3.2 Belastungsfaktoren: Studien Schweiz

Im vorangehenden Kapitel wurden Belastungsfaktoren ungeachtet der Herkunft von Studien gesammelt. In einem nächsten Schritt soll nun auf in der Schweiz durchgeführte Studien eingegangen werden. Zur Zusammenstellung einer Übersicht der für Schweizer Lehrpersonen relevanten Belastungsfaktoren dienen die Ergebnisse von vier unterschiedlichen Belastungsuntersuchungen. Die erste und aktuellste Studie wurde mit Schulen der ganzen Schweiz durchgeführt (Windlin, Knutsche & Jordan, 2011). Die anderen drei Untersuchungen fanden im Rahmen von grösseren Projekten statt. Goltz und Straumann (2002) untersuchten die Belastungen von Lehrpersonen im Kanton Solothurn und ein zweites Forschungsteam jene im Kanton Zürich (Forneck & Schriever, 2001). Die Untersuchungen von Frei (1998) wurden in den Kantonen Thurgau, Luzern und Zürich durchgeführt. Nachfolgend sind die in den Studien identifizierten Belastungen von Lehrpersonen nach Belastungsfaktor zusammenfassend dargestellt. Die einzelnen Belastungen sind, gegliedert nach den Studien, in Anhang D detailliert beschrieben.

Verhalten der Lernenden: Kein Zusammenhang zwischen problematischem Verhalten der Lernenden und Arbeitsunzufriedenheit (Windlin, Knutsche & Jordan, 2011).
Problematische Verhaltensweisen führen zu Belastungen (Frei, 1998).

- Klassengrösse:** Grosse Klassen belasten; je grösser die Klasse, desto mehr nehmen die Schwierigkeiten zu (Forneck & Schriever, 2001; Windlin, Kuntsche & Jordan, 2011).
- Klassenzusammensetzung:** Grosse Heterogenität der kulturellen und sozialen Hintergründe und Leistungsunterschiede der Lernenden belasten (Frei, 1998; Goltz & Straumann, 2002).
- Unterstützung – Eltern:** Es besteht ein Zusammenhang zwischen fehlender Unterstützung durch Eltern und Arbeitsunzufriedenheit (Windlin, Kuntsche & Jordan, 2011).
Die fehlende Kooperation der Eltern ist mit erhöhtem Energie- und Zeitaufwand verbunden (Goltz & Straumann, 2002).
- Unterstützung – Schule:** Es besteht ein Zusammenhang zwischen der fehlenden Unterstützung durch die Schule und der Arbeitsunzufriedenheit (Windlin, Kuntsche & Jordan, 2011).
Belastungen entstehen durch negative Erfahrungen und fehlende Zusammenarbeit in Kollegien (Frei, 1998).
- Aufgaben:** Belastung durch Schulentwicklungs-, Schulorganisations-, und administrative Aufgaben (Forneck & Schriever, 2001)
- Permanente Anspannung:** Schwierigkeiten bei der Trennung von Beruf und Freizeit, Gefühle des Nicht-Abschalten-Könnens (Frei, 1998).
Belastung durch eigene hohe Erwartungen der Lehrpersonen (Frei, 1998).
- Behörden:** Behördliche Entscheidungen ohne Einbezug der Lehrpersonen belasten diese (Goltz & Straumann, 2002).
- Berufsbild:** Belastung durch negative Meinung über den Lehrberuf und wenig Anerkennung der Lehrpersonen (Frei, 1998).
- Arbeitszeiten:** Vollzeitlehrpersonen haben hohe Arbeitszeiten (Forneck & Schriever, 2001).
Teilzeit-Lehrpersonen haben im Verhältnis zum Pensum noch längere Arbeitszeiten als vollzeitangestellte Lehrkräfte (Forneck & Schriever, 2001)

3.3.3 Vergleich Ergebnisse zu Belastungsuntersuchungen

Internationale Studien und Schweizer Studien zu Belastungen im Lehrberuf zeigen teilweise sehr ähnliche oder die gleichen Belastungen im Lehrberuf auf:

- Reformen
- Arbeitszeit
- Klassengrösse
- Klassenzusammensetzung
- Unterstützung durch die Schule
- Unterrichtssituation in der Klasse

Die Studien aus dem internationalen Raum untersuchten weiter die Sprechbelastung und das Verhalten der Lehrpersonen in den Unterrichtspausen. Demgegenüber fokussierten Schweizer Untersuchungen die Unterstützung durch Eltern, zusätzliche Arbeitsaufgaben, die permanente Anspannung sowie das Berufsbild.

3.4 Aufbau von Ressourcen im Lehrberuf

Es ist wichtig, nebst Stressoren und Belastungen auch Ressourcen von Lehrpersonen aufzuzeigen, denn Ressourcen tragen dazu bei, die Arbeitsbelastung zu reduzieren, und unterstützen die persönliche Weiterentwicklung (Bakker & Demerouti, 2007). Ziel dieses Kapitels ist es aufzuzeigen, welche Ressourcen Lehrpersonen haben und wie wichtig diese für die Bewältigung der Arbeit sind.

3.4.1 Wichtige Ressourcen im Lehrberuf

Forscher, welche sich vertieft mit Belastungen von Lehrpersonen auseinandersetzen und grosse Studien durchführten (vgl. Dick, Wagner, Petzel, Lenke & Sommer, 1999; Rudow; 2000; Schaarschmidt & Fischer, 2001; Trachsler, Ulich, Nido, Ackermann & Brüggel, 2008), untersuchten vermehrt auch die Ressourcen, die im Lehrberuf vorhanden sind. Die wichtigsten Ressourcen von Lehrpersonen sollen im Folgenden erläutert werden.

Soziale Unterstützung

Die Autoren Schaarschmidt und Fischer (2001) untersuchten die Bewältigungsmuster im Lehrberuf und gingen dabei auch auf entlastende Faktoren des Berufs ein. Lehrpersonen, die ihre Arbeit auf eine gesundheitsförderliche Weise bewältigen, sprechen dem positiven Klima in der Schule eine hohe Bedeutung zu. Darunter zu verstehen ist der offene Umgang in Kollegien sowie die gegenseitige Unterstützung von Lehrkräften. Die positiven Wirkungen von sozialer Unterstützung können gesundheitlicher Natur sein sowie sich in psychischem Wohlbefinden äussern (Fydrich & Sommer, 2003). Die soziale Unterstützung lässt sich in drei Kategorien einteilen:

- Emotionale Unterstützung: Bezieht sich auf das Erleben von Zuneigung, Wertschätzung, Vertrauen, Verständnis sowie das Erhalten von emotionalem Rückhalt.

- **Praktische Unterstützung:** Kann das Erhalten von materieller Unterstützung sowie von Unterstützung bei Aufgaben und Problemlösungen, von aktivem Beistand und lösungsrelevanten Informationen sein.
- **Soziale Integration:** Meint die Zugehörigkeit zu einzelnen Personen oder Gruppen, das Ausüben gemeinsamer Aktivitäten, die Übereinstimmung von Werten und das Vorhandensein von Beziehungssicherheit (Fydrich & Sommer, 2003).

Unterstützung durch die Schulleitung

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Unterstützung durch die Schulleitung (Dick et al. 1999; Schaarschmidt, 2005) und steht im Zusammenhang mit dem Punkt soziale Unterstützung. Ein kooperativ-unterstützender Führungsstil wirkt sich positiv auf das Team aus. Durch eine Mitarbeiterorientierung werden Lehrpersonen mit ihren Schwierigkeiten und Konflikten nicht alleine gelassen. Im Gegenzug setzt ein kollegiales Klima der Unterstützung den Rahmen für entsprechendes Führungsverhalten der Schulleitung (Thiemermann, 1998).

Unterstützung durch die Schulsozialarbeit

Eine Forschungsgruppe (Trachsler et al. 2008) untersuchte im Kanton Aargau nebst den Arbeitsbedingungen und -belastungen auch die Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitung. Lehrpersonen (besonders Klassenlehrpersonen) nehmen die Schulsozialarbeit als einen Entlastungsfaktor wahr. Auch Schaarschmidt (2005) weist darauf hin, dass Unterstützung durch die Schulsozialarbeit notwendig ist. Durch erzieherische Aufgaben, welche Lehrpersonen aufgrund problematischen Schülerverhaltens übernehmen müssen, bleiben weniger Ressourcen für den eigentlichen Unterricht. Die Hilfe in Erziehungs-, Betreuungs- und Beratungstätigkeit durch die Schulsozialarbeit ist hier wichtig (Schaarschmidt, 2005).

Gesundheitszirkel

Gesundheitszirkel sind Problemlöseteams, welche die Diskussion von Gesundheitsproblemen im Arbeitskontext fördern. Ihr Beitrag soll die Optimierung der Gesundheit der Angestellten und der Effektivität des Unternehmens unterstützen (Schröer & Sochert, 1997). Der Einsatz von Gesundheitszirkeln bietet sich im schulischen Kontext zur Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen an (Rudow, 2000). Kahn (2005) führte ein Pilotprojekt zu Gesundheitszirkeln in einer Kindergartentagesstätte durch, welche Problemstellungen zu Personal, Finanzen, Elternarbeit und Arbeitsorganisation behandelten. Die Ergebnisse des Pilotprojekts zeigten, dass zahlreiche Problembereiche identifiziert und Lösungsvorschläge entwickelt wurden. Nach kurzer Zeit wurden die positiven Veränderungen der Arbeitsbedingungen spürbar (Kahn, 2005).

Fachspezifisch-pädagogisches Coaching (Staub, 2001)

Das *fachspezifisch-pädagogische Coaching* ist ein Fort- und Weiterbildungsansatz, der zum Ziel hat, Lehrpersonen bei der Planung, Durchführung und Reflexion des Unterrichts zu unterstützen (Staub, 2001). Langfristig ist es das Ziel, die Unterrichtsexpertise von Lehrperso-

nen zu fördern, insbesondere durch den Aufbau von allgemeindidaktischen Reflexionsstrategien und fachspezifisch-pädagogischem Wissen. Die Coaches arbeiten gemeinsam mit den Lehrpersonen an der konkreten Realisierung und Entwicklung von Unterricht. Für die Rolle der Coaches wird vorgeschlagen, erfolgreiche ehemalige Lehrkräfte oder Weiterbildner und Weiterbildnerinnen einzusetzen (Staub, 2001).

Die Volksschule der Stadt Luzern bietet das spezifische Coaching, welches auf dem *fachspezifisch-pädagogischen Coaching* (Staub, 2001) basiert. Es unterstützt die Lehr- und Betreuungspersonen im Umgang mit herausforderndem Verhalten von Kindern. Es hat zum Ziel, die Bezugspersonen der Kinder zu sensibilisieren und langfristig und in den Herausforderungen mit Heterogenität zu stärken (Schulpsychologischer Dienst Stadt Luzern).

4 Methoden

In diesem Kapitel wird die methodische Vorgehensweise der Untersuchung erläutert. Die jeweilige Methode – Experteninterview, halbstandardisiertes Interview und Fokusgruppe – wird als Erstes erläutert, dann werden die Stichprobe und die Durchführung der Untersuchung beschrieben sowie die Leitfaden- beziehungsweise Drehbuchkonstruktion erklärt. Als Letztes folgen jeweils Erklärungen zu den Auswertungsmethoden.

4.1 Untersuchungsablauf

Für die Beantwortung der Fragestellungen (vgl. Kapitel 2.3) soll in einem ersten Schritt die Belastungssituation der Lehrpersonen der Schule W / B eruiert werden. Hierfür wird erst ein Experteninterview durchgeführt. In der Haupterhebung werden dann die Belastungen mittels halbstandardisierten Interviews ermittelt. In einem zweiten Schritt sollen Ressourcen der Lehrpersonen der Schule W / B identifiziert werden. Zu diesem Zweck wird mit den Lehrpersonen der Schule W / B eine Fokusgruppe durchgeführt. Das Vorgehen ist in Abbildung 2 zwei grafisch dargestellt.

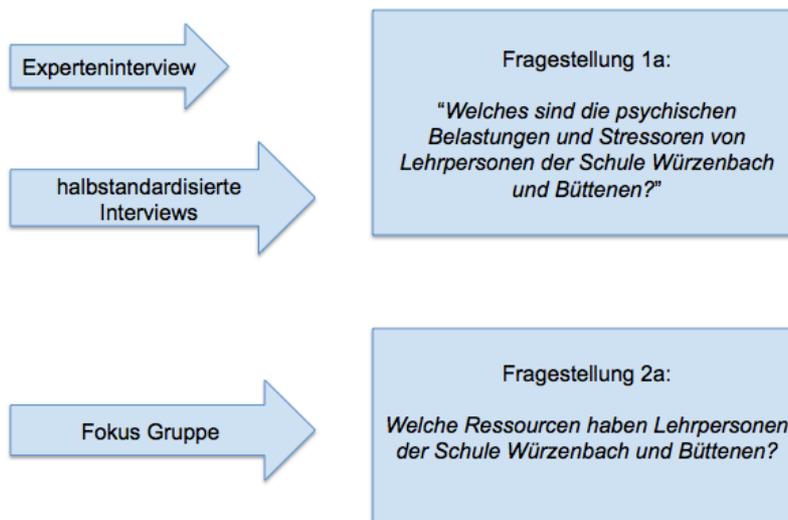


Abbildung 2: Untersuchungsablauf

4.2 Experteninterview

Meuser und Nagel (2002) setzten sich in Forschungsprojekten mit dem Verfahren des Experteninterviews als spezieller Form des Leitfaden-Interviews auseinander. Den zu analysierenden Gegenstand bildet im Experteninterview die Person mit ihrer Eigenschaft als Experte oder Expertin für ein bestimmtes Handlungsfeld. Grundsätzlich gelten als Experten und Expertinnen jene, die Verantwortung für Problemlösungsprozesse tragen oder über Zugang zu Informationen, zu Personengruppen oder zu Entscheidungsprozessen verfügen. Die Schulleitung trägt als Führungseinheit die Verantwortung für die Mitarbeitenden, ist Anlaufstelle bei Fragen und Problemstellungen und steht im täglichen Kontakt mit den Lehrpersonen.

Das Erfahrungswissen von Experten und Expertinnen kann entweder im Zentrum des Forschungsinteresses stehen (Betriebswissen) oder eine zur Zielgruppe komplementäre Handlungseinheit (Kontextwissen) bilden. Der Fokus auf Kontextwissen gibt Aufschluss über Eigenschaften und Strukturen der Handlungssituation einer Zielgruppe (Meuser & Nagel, 2005). In der vorliegenden Untersuchung liefert die Schulleitung Informationen über die Arbeitsstruktur von Lehrpersonen und darüber, wie sie sich in der täglichen Arbeit bewegen. Die Schulleitung verfügt somit über Kontextwissen der Schule.

Ziel des Experteninterviews ist,

- von Seiten der Schulleitung zu erfahren, welche Belastungen in der Schule W / B vorhanden sind
- und aufgrund dieser Belastungen in Kombination mit Belastungen aus empirischen Studien einen Leitfaden (halbstandardisiertes Interview) zu erstellen.

4.2.1 Stichprobe und Durchführung

Stichprobe

Aufgrund der Expertenposition der Schulleitung im Rahmen des Forschungsinteresses sollte ein Mitglied der Schulleitung am Experteninterview teilnehmen. Das Schulleitungsmitglied sollte bereits seit mehreren Jahren an der Schule W / B tätig sein und somit über die Strukturen und Abläufe Bescheid wissen. Die Co-Schulleiterin, welche seit 1996 an der Schule W / B unterrichtet, erklärte sich bereit, die Expertenrolle zu übernehmen.

Durchführung

Für das Experteninterview wurde mit der Co-Schulleiterin ein Termin für den 31. Januar 2014 vereinbart und ein Zeitraum von circa zwei Stunden reserviert. Es wurde gemäss dem erarbeitenden Interviewleitfaden vorgegangen. Für die Durchführung stellte die Co-Schulleiterin ihr Büro zur Verfügung. Eine ruhige Umgebung war dank der Räumlichkeiten gegeben, zusätzlich wurden Getränke angeboten. Damit der Gesprächsinhalt festgehalten werden konnte, wurde mit Einverständnis der Co-Schulleiterin das Interview mit dem Tonband aufgenommen. Zusätzlich notierte die interviewende Person handschriftlich alle erwähnten Belastungen. Anschliessend an das Interview bildeten die Expertin und die Forscherin aus den im Interview genannten Belastungen gemeinsam Belastungskategorien.

4.2.2 Interviewleitfaden

Für die Datenerhebung raten Meuser und Nagel (2002), offene Leitfäden zu verwenden. Leitfadengeführte Interviews werden nicht nur dem Status von Experten und Expertinnen gerecht, sondern tragen auch der Tatsache Rechnung, dass das Interesse der Forschenden thematisch begrenzt ist. Leitfaden-Interviews liegt der Gedanke zugrunde, dass durch ihre relativ offene Gestaltung die Sichtweise der befragten Person besser zur Geltung kommt als in standardisierten Interviews oder Fragebögen (Flick, 2011). Der Leitfaden (Anhang E) ist in zwei Bereiche aufgeteilt: Im ersten Teil wird die Situation der Schule W / B beschrieben, im

zweiten Teil stehen Belastungen und Probleme der Lehrpersonen der Schule W / B im Zentrum. Die theoretische Vorarbeit unterschiedlicher Schweizer Studien zu den Belastungsfaktoren bildete die Grundlage.

4.2.3 Auswertungsmethodik

Die Auswertung des Experteninterviews orientiert sich an der qualitativen Inhaltsanalyse. Dies ist ein empirischer und methodischer Ansatz für die kontrollierte Auswertung grösserer Texteinheiten. Das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, Datenmaterial in seinem Kommunikationszusammenhang einzubetten und dieses nach inhaltsanalytischen Regeln mittels Kategorien auszuwerten, ohne Beschränkung auf rein quantifizierbare Inhalte. Gemäss Mayring (2010) sind die folgenden zwei Techniken der qualitativen Inhaltsanalyse üblich:

- Zusammenfassung und induktive Kategorienbildung
- Strukturierung (deduktive Kategorienanwendung)

Anhand der **induktiven Methode** wird das Material in zwei Schritten reduziert. Erst werden wenig relevante Textpassagen und bedeutungsgleiche Paraphrasen (erste Reduktion) gestrichen. Danach werden ähnliche Paraphrasen gebündelt und zusammengefasst (zweite Reduktion). Auf diese Weise bleiben zentrale Inhalte als Abbild des Grundmaterials erhalten. Die Kategorien werden aufgrund des Interviewmaterials und eigener Ideen sowie mithilfe von bereits vorhandenen Kategorien zum Thema gebildet. Diese Kategorien werden dann auf Inhalt, Form und eventuell Häufigkeit einer Aussage hin begutachtet (Mayring, 2010).

Im Gegensatz dazu hat die **deduktive Methode** zum Ziel, das Material anhand eines bestehenden Kategoriensystems zu analysieren. Es wird geprüft, welche theoretischen Konstrukte miteinander in Beziehung stehen, und deren Bedeutung wird definiert. Die grundsätzlichen Strukturierungsdimensionen werden dazu von vornherein theoriengeleitet und anhand früherer Forschung festgelegt. Das Kategoriensystem wird dann auf das Material angewendet und Aussagen einzelnen Kategorien zugeordnet. (Mayring, 2010).

Ziel der Auswertung des Experteninterviews ist es, gemeinsam mit der Expertin für die Lehrpersonen der Schule W / B relevante Belastungskategorien abzuleiten (Anhang F). Deshalb wurde als Auswertungsmethode die **induktive Kategorienbildung** verwendet.

4.3 Halbstandardisierte Interviews

Die Methoden der qualitativen Forschung sind gegenüber dem Gegenstand offen gestaltet, sodass sie der Differenziertheit des Alltags gerecht werden. Ziel ist, Neues zu entdecken und empirisch begründete Theorien zu prüfen (Flick, 2011).

Eine Methode, die sich für die Belastungserhebung anbietet, ist das Leitfaden-Interview, da hier subjektive Sichtweisen von Befragten zur Geltung kommen. Eine spezifische

Weiterentwicklung bildet das halbstandardisierte Interview, in dem der komplexe Wissensbestand der interviewten Person rekonstruiert wird (subjektive Theorien). Den Wissensbestand äussern die befragten Personen, indem sie auf unterschiedliche Fragen Antwort geben (Flick, 2011).

Ziel des halbstandardisierten Interviews ist,

- den Wissensbestand der Lehrpersonen der Schule W / B abzulichten und so,
- über die aus der Forschung bereits bekannten Belastungsfaktoren spezifische, für die Schule W / B relevante Belastungen zu eruieren.

4.3.1 Stichprobe und Durchführung

Stichprobe

Für eine Stichprobe, welche die Lehrpersonen der Schule W / B gut abbildet, mussten alle Doppelstufen (Kindergarten (KG), 1. / 2. Klasse, 3. / 4. Klasse, 5. / 6. Klasse), Funktionen (Klassenlehrperson, Fachlehrperson, IF-Lehrperson) und Pensen (Vollzeit und Teilzeit) berücksichtigt werden. Ebenfalls wichtig ist die Erfahrung im Lehrberuf. Damit für die Rekonstruktion der subjektiven Theorien ein möglichst grosser Wissensbestand zur Verfügung stand, mussten erfahrene Lehrpersonen interviewt werden. Die Kriterien für die Stichprobe wurden der Co-Schulleiterin mitgeteilt, welche daraufhin geeignete Lehrpersonen für die Interviews rekrutierte (Tabelle 5).

Tabelle 5: Stichprobe der halbstandardisierten Interviews

Interviewperson	Stufe	Funktion	Pensum	Jahre im Beruf
Interviewperson KG	Kindergarten	Kindergartenlehrperson	Teilzeit	16
Interviewperson 1. / 2. KL	1. / 2. Klasse	Klassenlehrperson	Vollzeit	40
Interviewperson 3. / 4. KL	3. / 4. Klasse	Fachlehrperson	Teilzeit	20
Interviewperson 5. / 6. KL	5. / 6. Klasse	Klassenlehrperson	Teilzeit	25
Interviewperson IF	Alle Stufen	Integrative Förderung	Teilzeit	15

Durchführung

Für die Durchführung der Interviews wurden Termine an zwei unterschiedlichen Tagen verabredet. Die ersten drei Interviews mit den Interviewpersonen der 3. / 4. Klasse, der 5. / 6. Klasse und der Interviewperson IF fanden am 18. März 2014 statt. Die Standorte variierten zwischen dem Zuhause der Interviewpersonen und den Räumlichkeiten der Schule W / B, je nachdem, was den Interviewpersonen lieber war. Die zweiten Interviews mit den Interviewpersonen des KG und der 1. / 2. Klasse fanden am 25. März 2014 nach der Fokusgruppe in den Räumlichkeiten der Schule W / B statt. Die Interviewräumlichkeiten waren in beiden Fällen ruhig und es wurden Getränke angeboten. Vor dem Interviewstart wurde wiederholt, dass die Interviews anonym behandelt würden. Damit das Gesprächsmaterial festgehalten werden konnte, wurden mit Einverständnis der Interviewpersonen die Interviews auf Tonband aufgenommen.

4.3.2 Interviewleitfaden

In den halbstandardisierten Interviews sollen die Inhalte der subjektiven Theorien der Interviewpartner über einen bestimmten Untersuchungsgegenstand rekonstruiert werden. Hierfür werden die Leitfäden in thematische Bereiche unterteilt (Flick, 2011).

Flick (2011) schlägt vor, die Interviewfragen in drei Typen zu gliedern:

- **offene Fragen:** Sie dienen dem Einstieg in ein Thema und können mit explizit verfügbarem Wissen beantwortet werden.
- **theoriegeleitete Fragen:** Die Fragen werden aus der wissenschaftlichen Literatur zum Untersuchungsgegenstand formuliert. Ziel der Fragen ist, implizites Wissen der interviewten Personen zu explizieren.
- **Konfrontationsfragen:** Die von den Interviewten entwickelten Theorien sollen kritisch hinterfragt werden.

Leitfadenkonstruktion

Grundlage der thematischen Einteilung bildeten die Belastungskategorien nach Rudow (2000) (vgl. Kapitel 3.3) und die Belastungskategorien aus dem Experteninterview. Für die Erarbeitung der Fragen dienten die theoretischen Vorarbeiten zu den Belastungsstudien als Basis (vgl. Kapitel 3.3.1 und Kapitel 3.3.2).

Als Erstes wurden die unterschiedlichen Belastungsfaktoren den einzelnen Themenbereichen des Leitfadens zugeordnet. Dann wurden die offenen, in den Themenbereich einleitenden Fragen formuliert. Ergänzt wurden diese durch auf bestimmte Belastungen fokussierende Fragen. Die Konfrontationsfragen wurden in diesem Sinne nicht ausformuliert. Dafür stand jeweils das Wort *weshalb* in den Fragen, was zum reflektieren anregen sollte.

Einzelne Fragen des Leitfadens beziehen sich nur auf Teilzeit- oder Vollzeit-Lehrpersonen oder darauf, ob die Lehrperson mit Eltern in Kontakt steht. Aus diesem Grund wurde der Basisleitfaden an die einzelnen Interviewpersonen angepasst und mit der entsprechenden Funktion der Lehrperson versehen. Die fünf individualisierten Leitfäden befinden sich in Anhang G.

4.3.3 Auswertungsmethodik

Im Bereich der Lehrerbelastungsforschung existieren bereits sehr viele Studien und in der theoretischen Vorarbeit wurden relevante Belastungen im Lehrberuf systematisch zusammengetragen. Deshalb wurde hier die **qualitative Inhaltsanalyse** mittels **deduktiver Kategorienbildung** als angemessene Auswertungsmethode angesehen (vgl. Kapitel 4.2.3).

Als Grundlage für die Bildung der Strukturierungsdimensionen dienten die Themenbereiche aus dem Interviewleitfaden des Experteninterviews und das Raster zur Einordnung von Belastungen nach Rudow (2000). Für die weitere Bildung von Subdimensionen sowie die

Definition der einzelnen Codes dienten die gesammelten Belastungsfaktoren unterschiedlichster Studien (vgl. Kapitel 3.3.1) sowie die Belastungsfaktoren aus Schweizer Studien (vgl. Kapitel 3.3.2). Die Hauptkategorien, Unterkategorien und Codes erhielten eine Nummerierung und für eine eindeutige Zuordnung der Codes im Text wurden Ankerbeispiele ausgewählt. Ebenfalls wurden die Codes durch eine Häufigkeitsauszählung gewichtet. Das Kategoriensystem befindet sich in Anhang H.

4.4 Fokusgruppe

Aus der Kritik heraus, standardisierte Befragungssituationen seien künstlich, entwickelten sich leitfadenorientierte und auf Erzählung abzielende Interviews. Besonders für das Eruiere von Meinungen und Einstellungen bieten sich dynamische Gruppensituationen an, in denen über ein Thema diskutiert wird. Methoden wie Gruppeninterview, –diskussion und Fokusgruppe zielen auf die Konstruktion von sozialer Wirklichkeit, die durch das gemeinsame Erzählen entsteht (Flick, 2011).

Fokusgruppen sind vorerst keine Diskussionsgruppen zur Problemlösung noch zur Entscheidungsfindung. Viel mehr geht es darum, eine homogene Gruppe von Personen zu interviewen. Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert die Fragen des Moderator oder der Moderatorin zu reflektieren und die Antworten anderer Teilnehmenden zu ergänzen. Das Ziel ist spezifische Informationen zu erhalten, welche innerhalb des relevanten Kontexts entstanden sind (Robinson, 1999).

Ziel der Fokusgruppe:

- Die Lehrpersonen der Schule W / B diskutieren gemeinsam über organisationale, personale und soziale Merkmale der Schule, die sie in der täglichen Arbeit unterstützen.

4.4.1 Stichprobe und Durchführung

Stichprobe

Für die Stichprobe der Fokusgruppe konnten die Lehrpersonen der halbstandardisierten Interviews erneut gewonnen werden (vgl. Kapitel 4.3.1). Dies war von Vorteil, da so alle Stufen sowie Funktionen in der Stichprobe vertreten waren. Zusätzlich wurde die Co-Schulleiterin in die Stichprobe aufgenommen. Die Co-Schulleiterin setzt sich oft mit den Ressourcen und der Unterstützung von Lehrpersonen auseinander und konnte deshalb wertvolle Beiträge in die Fokusgruppe einbringen. Die Stichprobe der Fokusgruppe findet sich in Tabelle 6.

Tabelle 6: Stichprobe der Fokusgruppe

Teilnehmende Gruppe	Fokus-	Stufe	Funktion	Jahre im Beruf
Interviewperson KG		Kindergarten	Kindergartenlehrperson	16
Interviewperson 1. / 2. KL		1. / 2. Klasse	Klassenlehrperson	40
Interviewperson 3. / 4. KL		3. / 4. Klasse	Fachlehrperson	20
Interviewperson 5. / 6. KL		5. / 6. Klasse	Klassenlehrperson	25
Interviewperson IF		Alle Stufen	Integrative Förderung	15
Co-Schulleiterin		-	Schulleitung	18 Lehrperson 1 Co-Schulleiterin

Durchführung

Die Durchführung der Fokusgruppe wurde den Teilnehmenden durch die Co-Schulleiterin bekanntgegeben. Die Fokusgruppe fand am 25. März 2014 in den Räumlichkeiten der Schule W / B statt. Während der Pause zwischen einer Besprechung und der Fokusgruppe hatte die Gruppenmoderatorin genügend Zeit, die Kamera für die Aufnahme einzurichten. Nach Eintreffen der Teilnehmenden wurde zunächst das Einverständnis für die Aufnahme der Diskussion auf Video eingeholt und sogleich die Kamera eingeschaltet. Ebenfalls wurde die Anonymität der Teilnehmenden zugesichert. Die Moderatorin führte erst kurz in die Thematik ein, erklärte Sinn und Zweck der Diskussion und wie lange diese etwa dauern würde (circa 40 Minuten). Dann folgte die Diskussion selbst, in der die Teilnehmenden gemeinsam über Ressourcen diskutierten. Nach Beendigung des Gesprächs fasste die Moderatorin die genannten Ressourcen zusammen und fragte nach Ergänzungen. Dann beendete sie die Diskussion sowie die Aufnahme. Anschliessend wurde das weitere Vorgehen besprochen.

4.4.2 Drehbuch

Für die Durchführung einer Fokusgruppe braucht es, wie auch für andere qualitative Erhebungsmethoden, einen Leitfaden. Bei einer Fokusgruppe ist dies ein Drehbuch, in dem die wichtigsten Punkte zu Zeitraum und Setting sowie die Leitfragen festgehalten werden (Robinson, 1999).

Drehbuch

Zuerst wird der Hintergrund zu den Untersuchungen erläutert. Dann wechselt der Fokus zu den Ressourcen, dem Thema der Fokusgruppe. Die organisationalen, personalen und sozialen Ressourcen werden kurz vorgestellt. Als Quelle dienen hierfür die theoretischen Vorarbeiten. Weiter werden die Teilnehmenden direkt angesprochen, indem darauf hingewiesen wird, dass ihre Ressourcen im Fokus der Diskussion stehen. Ebenfalls wird ihnen das Ziel der Diskussion verdeutlicht.

Um einen Einstieg in die Diskussion zu finden, werden die Ressourcen soziale Unterstützung, Unterstützung durch die Schulsozialarbeit und Gesundheitszirkel vorgestellt, welche zur Diskussion stehen. Die Ressourcenbeispiele wurden aus der Theorie zu den Ressourcen im Lehrberuf entnommen.

Am Schluss der Diskussion werden die wichtigsten Ressourcen zusammengefasst und es wird gefragt, ob es noch Ergänzungen gibt. Das weitere Vorgehen wird kurz besprochen (verfassen eines Bericht, Präsentation der Arbeit). Das Drehbuch ist dem Anhang I zu entnehmen.

4.4.3 Auswertungsmethodik

Flick (2011) schlägt vor, für die Auswertung von Fokusgruppen die Inhalte der Diskussion zusammenzufassen, eine systematische Kodierung vorzunehmen oder eine Inhaltsanalyse durchzuführen. Die Hauptuntersuchungen galten der Erhebung der Belastungssituation von Lehrpersonen der Schule W / B. Trotzdem war es wichtig, die Fokusgruppe auf systematische Weise auszuwerten. Deshalb orientierte sich die Auswertung an der **qualitativen Inhaltsanalyse**. Ein Teil der theoretischen Grundlagen beschäftigt sich mit den Ressourcen von Lehrpersonen (vgl. Kapitel 3.4). Für die Auswertung sollte jedoch eine **induktive** Analyse durchgeführt werden (vgl. Kapitel 4.2.3). Auf diese Weise konnte spezifischer auf die Ressourcen der Lehrpersonen der Schule W / B eingegangen werden.

Für die induktive Analyse wurde in einem ersten Schritt das Abstraktionsniveau festgelegt. Es sollten sich einzelne Ressourcen herausbilden, die sich durch unterschiedliche Merkmale beschreiben lassen. Ziel war jedoch nicht die detaillierte Aufspaltung jeder Ressource. Erst wurden wenig bedeutungsvolle Aussagen und Wiederholungen gestrichen (erste Reduktion), dann ähnliche Aussagen zusammengenommen. Anhand des Materials erfolgte somit die Bildung von Hauptkategorien und Codes. Ein Ankerbeispiel verdeutlicht jeweils eine Hauptkategorie. Ebenfalls wurden die Codes durch eine Häufigkeitsauszählung gewichtet. Das Kategoriensystem findet sich in Anhang J.

5 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus dem Experteninterview, den halbstandardisierten Interviews sowie der Fokusgruppe vorgestellt. Die Gliederung der Ergebnisse orientiert sich an der Fragestellung.

5.1 Ergebnisse Experteninterview

Ziel des Experteninterviews war es, zusammen mit der Schulleitung Belastungskategorien von Lehrpersonen der Schule W / B zu identifizieren. Die Auswertung des Experteninterviews lehnte sich an die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse an und wurde mittels der induktiven Kategorienbildung durchgeführt. Die daraus resultierenden Kategorien sind der Tabelle 7 zu entnehmen. Eine ausführlichere Beschreibung der Belastungen findet sich in Anhang K.

Tabelle 7: Belastungen aus dem Experteninterview

Belastungskategorie	Beschreibung der Belastung
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none">• Lehrpersonen arbeiten während der Schulzeit über dem Pensum, dafür reduziert sich das Arbeitspensum in den Schulferien.• Es ist eine Herausforderung für Lehrpersonen, in Jahresarbeitsstunden zu denken.
Arbeitslast während der Schulzeit	<ul style="list-style-type: none">• Lehrkräfte haben eine erhöhte Arbeitslast während der Schulzeit.• Schultage sind für Lehrkräfte anstrengend.• Zusätzliche Aufgaben wie Schulorganisation und Elternarbeit sind belastend.
Organisation der Schule und administrative Aufgaben	<ul style="list-style-type: none">• Es gibt viele schulorganisatorische und administrative Aufgaben.• Durch die Dominanz zusätzlicher Aufgaben, bleibt weniger Zeit für den Unterricht und die Lernenden.
Kleinpensen	<ul style="list-style-type: none">• Schulorganisation wird durch Kleinpensen (1 bis 1.5 Tage) aufwändig, da viel aufeinander abgestimmt werden muss.• Die Zusammenarbeit in den Teams und die schulorganisatorischen Aufgaben sind für die im Kleinpensum arbeitende Lehrperson aufwändig.
Verhaltensauffällige Kinder	<ul style="list-style-type: none">• Verhaltensauffällige Kinder sind relativ neu in der Regelklasse integriert.• Verhaltensauffällige Kinder brauchen sehr viel Betreuung, das ist für Lehrpersonen eine Herausforderung.
Grosse Anzahl Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none">• Lehrpersonen sind mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen (Lernenden, Eltern, Lehrpersonen, Schulleitung) und Ansprüchen konfrontiert. Es ist nicht möglich, stets allen Ansprüchen gerecht zu werden.
Trennung von Freizeit und Arbeit	<ul style="list-style-type: none">• Lehrpersonen arbeiten viel zu Hause.• Der fließende Übergang von Arbeits- und Privatleben kann herausfordernd sein.• Lehrpersonen können oft nicht mehr abschalten und fühlen sich gestresst.

5.2 Ergebnisse halbstandardisierte Interviews

Ziel der Interviews war es, Belastungen und Stressoren der Lehrpersonen der Schule W / B zu identifizieren. Die Auswertung der halbstandardisierten Interviews erfolgte anhand der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Erarbeitet wurde das Kategoriensystem mittels der deduktiven Vorgehensweise. Anschliessend erfolgte die Präsentation der Ergebnisse der Interviews. Die Ergebnisse werden durch Auszüge aus den Interviews mit den Personen Nr.1, Nr.2, Nr.3, Nr.4 und Nr.5 verdeutlicht.

5.2.1 Organisation des Schulsystems – Reformen

Alle Lehrpersonen sprechen an, dass Schulreformen lückenhaft oder fehlerbehaftet sind. Reformen können zwar einer guten Idee entspringen, weisen aber in der Umsetzung Mängel auf. Beispielsweise meint eine Lehrperson: „In Bezug auf IF finde ich den Hintergrund gut, aber es fehlen im Moment noch die Ressourcen.“ Mehrere Lehrpersonen sprechen die langsame und fließende Einführung von Reformen an. „Als der Werkstattunterricht kam, fing ich an, mich damit auseinanderzusetzen. Er bekam dann langsam immer mehr Gewicht in meiner Arbeit.“ Auch lassen die Reformen genügend Handlungsspielraum, um sich darin zurechtzufinden. „In diesem ganzen System gibt es auch Wege, sodass es für dich letztendlich stimmen kann.“ Laut den interviewten Lehrpersonen ist für sie das Offensein gegenüber Neuerungen eine Herausforderung. „[...] man schwimmt ein bisschen darin und findet sich mit der Zeit.“

5.2.2 Arbeitsaufgabe und Schulorganisation

Zunehmender Arbeitsaufwand

Für alle Lehrpersonen sind die schulorganisatorischen und die administrativen Aufgaben wie Elterngespräche führen, Sitzungen abhalten, Anlässe organisieren sowie Absprachen mit Schuldiensten dominanter geworden. Eine Lehrperson erklärt treffend: „[...] es hat mit dem heutigen Schulleben zu tun. [...] da hast du drei Beurteilungsgespräche mit Eltern und Kindern innerhalb von zwei Jahren. Das ist schon aufwändig, früher gab es noch Noten.“ Diese Zunahme von Organisation und Administration hat laut den Interviewten die Konsequenz, dass die Lehrpersonen weniger Zeit für die Lernenden aufbringen können. Ein interessanter Punkt ist, dass der Aufwand für die Unterrichtsplanung mit zunehmender Berufserfahrung kleiner wird. Zwei Lehrkräfte erklären, dass sie für die Unterrichtsvorbereitung bereits viel Material besitzen.

Teamarbeit

Zwei Lehrpersonen sprechen an, dass sie oftmals in Einzelarbeit schneller wären oder gemeinsam erarbeitete Themen anschliessend noch an ihre Klasse anpassen müssen. Für die meisten Interviewten ist die Teamarbeit jedoch eine gute Möglichkeit, gemeinsam Aufgaben zu bearbeiten. „Finde ich ein ganz wichtiges Team [Q-Gruppe]. Da geht es darum, Schwierigkeiten auszutauschen.“

5.2.3 Organisatorische Bedingungen der Schule

Unterrichtspausen

Die Kindergartenlehrperson verbringt einen grossen Teil der Pause mit den Kindern. Dadurch kann sie die Pausen nicht mit den anderen Lehrpersonen verbringen. „[...] wir Kindergärtnerinnen müssen immer raus mit den Kindern. [...] das finde ich nicht so gut. Weil in der Pause ist auch der Austausch mit den Lehrpersonen wichtig.“ Eine andere Lehrperson vermeidet zu intensive Diskussionen in den Pausen. „Wenn da Fragen kommen, dann kommt es darauf an [...] wenn wir länger diskutieren, dann können wir das auch nachher machen.“

Klassengrösse

Bezüglich der Klassengrösse empfinden die fünf interviewten Lehrpersonen im Schnitt eine Klasse ab 20 Kindern als gross und teilweise problematisch. „Grössere Klassen verschlingen mehr Arbeit, sei es mit Aufsätzen korrigieren oder Elternarbeit [...]“. Ebenfalls steigt in grossen Klassen die Lautstärke und es entstehen Platzprobleme, allgemein nimmt die Übersichtlichkeit ab. Eine Lehrperson spricht an, dass in grossen Klassen Zeitmangel für die Betreuung der einzelnen Kinder entstehen kann. „[...] dann mag ich nicht mehr durch, mich um jedes Kind zu kümmern“.

Klassenzusammensetzung

Nebst der Grösse einer Klasse spielt die Klassenzusammensetzung eine wichtige Rolle. Von vier Lehrpersonen wird eine sehr grosse Variation von Lernenden in einer Klasse als problematisch angesprochen „Dann kommt es darauf an, was du für eine Gruppe hast. Du [...] kannst 14 Kinder haben und es ist Ghetto, [...] weil alle unterschiedliche Bedürfnisse haben [...]“.

5.2.4 Arbeitszeiten

Regelung der Arbeitszeiten

Vier der fünf Lehrpersonen erwähnen, keine Zeiterfassung über die geleisteten Arbeitsstunden zu machen. Drei der Interviewten weisen darauf hin, dass sie Arbeit und Freizeit nicht strikt trennen und deshalb die Einschätzung der Arbeitsstunden sehr schwierig ist. „Wenn ich zu Hause etwas für die Schule bastle, dann sind das Stunden, die ich dafür arbeite [...]“. Die Lehrpersonen empfinden die Qualität des Unterrichts als ein wichtiges Kriterium dafür, dass sie viele Stunden arbeiten. „Ich arbeite halt so viel, wie ich muss damit der Unterricht gut vor- und nachbereitet ist.“

Saisonale Einflüsse

Die Mehrheit der interviewten Lehrpersonen gibt an, während der Schulzeit sehr viel zu arbeiten. „Während der Schulzeit ist es für mich schon sehr geladen [...]“, „man arbeitet schon mehr Stunden, als das Pensum vorgibt.“ Wichtig für die Lehrpersonen ist es, während der Schulzeit Inseln zu schaffen, wo sie sich erholen können. Damit dies möglich ist, braucht es erstens eine sehr gute Organisation und zweitens eine relativ klare Abgrenzung von Arbeit und Freizeit „Wenn ich zu Hause bin, dann bin ich zu Hause [...]“. In der schulfreien Zeit

reduzieren die Lehrpersonen ihr Pensum, womit sich die während der Schulzeit geleistete Mehrarbeit wieder ausgleicht. Alle Lehrpersonen nutzen die Ferienzeit für grössere Planungsarbeiten und Vorbereitungen. „Je besser ich vorbereite, desto einfacher läuft es für mich während der Schulzeit.“

Arbeitslast während des Schuljahres

Die interviewten Lehrpersonen sind sich einig, dass während des Schuljahres sehr viele Sitzungen und Gespräche stattfinden. Besonders betroffen sind jene Lehrpersonen, welche mit Eltern zusammenarbeiten. „[...] da kommt man, wenn man Sitzungen hat erst so um acht oder neun aus der Schule, oder man hat die Eltern bis abends da.“ Eine grosse Entlastung ist in diesem Zusammenhang die flexible Zeiteinteilung, die das Schaffen von Freiräumen begünstigt. „Wenn ich denke [...], jetzt mag ich nicht mehr, dann mach ich halt mal an einem Mittwochnachmittag nichts [...].“ Drei Interviewte sprechen die Schwierigkeit der Abgrenzung von Freizeit und Arbeit an. Belastend ist, wenn sie aufgrund grosser Probleme mit Lernenden nicht mehr abschalten können.

Teilzeitarbeit

Vier interviewte Personen sind mit einem Teilzeitpensum beschäftigt, dieses variiert zwischen 30 und 70 Prozent. Alle teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte bemerken, dass der Aufwand für die Schulorganisation proportional zu ihrem Pensum etwas hoch ist. „Es sind vor allem Dinge, die ich ausserhalb des Unterrichts organisieren muss [...]“ Gleichzeitig empfinden sie diesen Mehraufwand für die Aufrechterhaltung eines positiven Teamklimas und einer guten Zusammenarbeit für unabdingbar. „[...] also wenn du dazugehören willst, musst du bereit sein, etwas mehr zu machen oder anwesend zu sein.“, „Für das Team da sein [...], das gehört einfach zum Beruf dazu.“

5.2.5 Soziale Bedingungen

Anspruchsgruppen

Ein wichtiger Punkt betrifft die Zusammenarbeit zwischen den Klassenlehrpersonen und den IF-Lehrpersonen. Von beiden Seiten wird angesprochen, dass noch Ausbaupotenzial für eine dynamische Kooperation und Koordination des Unterrichts besteht. Auf der einen Seite sind Fach- und Klassenlehrpersonen gefordert, mit der neuen Situation umzugehen, auf IF-Lehrperson einzugehen und sie am Unterricht teilhaben zu lassen. „Ich wünschte mir, Lehrpersonen würden mir mehr sagen, [...] wie ich sie unterstützen kann. Ich fühle mich zum Teil mehr als Belastung [...].“ Auf der anderen Seite braucht es Anpassungsfähigkeit der IF-Lehrpersonen. Ferner wird von einer Interviewten die Zusammenarbeit mit den Eltern angesprochen. Belastend kann diese für Klassenlehrpersonen werden, wenn Eltern bezüglich Abklärungen nicht zur Kooperation bereit sind.

Integration der verhaltensauffälligen Schüler und Schülerinnen

Für alle interviewten Lehrpersonen ist die Situation, dass verhaltensauffällige Kinder in der Regelklasse integriert sind, nicht ideal gelöst. „Verhaltensauffällige werden zu wenig beglei-

tet, [...] ich als IF habe dafür zu wenig Lektionen.“ Das hat zur Konsequenz, dass Fach-, Kindergarten- und Klassenlehrpersonen den verhaltensauffälligen Kindern vermehrt Aufmerksamkeit schenken müssen und die anderen Schüler und Schülerinnen zu kurz kommen.“[...] sie nehmen zu viel Raum ein, stehlen diesen den anderen Kindern.“

5.2.6 Persönliches Erleben und Stressfaktoren

Schwierige Schüler und Schülerinnen

Zwei Lehrpersonen sprechen an, dass Situationen im Zusammenhang mit schwierigen Schülerinnen und Schülern für sie stressend sein können. „Sehr schwierige Kinder [...] da muss ich so viel Energie aufwenden, [...] das stresst, wenn du merkst, ich kann den anderen Kindern nicht mehr gerecht werden.“ Eine Lehrperson fügt an, bei schwierigen Fällen nicht mehr abschalten zu können. „Wenn es einem Kind nicht gut geht, dann denke ich darüber nach und kann nicht loslassen.“

Termindruck

Zwei Lehrpersonen erwähnen, dass grosser Termindruck für sie zur Belastung werden kann. Phasen, in denen sehr viele Elterngespräche und Sitzungen stattfinden oder die Abgabe von Berichten ansteht, können stressig sein.“ Oder, „[...] wenn ich einen Bericht schreiben muss und dies nur zwei Tage vorher weiss.“

5.2.7 Kulturelle Bedingungen

Qualität sozialer Beziehungen und Schulklima

Für alle Lehrpersonen hat die Qualität der sozialen Beziehungen innerhalb des Lehrerteams eine sehr grosse Bedeutung. „Das Emotionale finde ich extrem wichtig [...], in Schulhäusern, in denen ich mich wohl fühle, bin ich offener, traue mich eher etwas zu sagen.“ Ihnen ist es wichtig, dass im Kollegium eine freundliche Atmosphäre herrscht und eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung gelebt wird. „[...] ich gebe Unterstützung. Ich mache mit jemandem ein Coaching.“

Negatives Berufsimage

Die Mehrheit der interviewten Lehrpersonen empfindet, dass ihr Berufsimago sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Einerseits gibt es Personen, die den Lehrberuf etwas belächeln. „Das erste ist immer: 'Ihr habt so viele Ferien!'. Ein bisschen so, als ob wir plauschen würden.“ Andererseits bringen besonders Leute, die sich mit der Tätigkeit von Lehrpersonen auseinandersetzen – wie Freunde und Familie –, dem Lehrberuf Wertschätzung und Achtung gegenüber. Faktoren, welche für vier der Interviewten unangenehm sein können, sind Anmassungen von Seiten der Medien und der Politik.

5.2.8 Arbeitsumweltbedingungen

Eine Lehrperson erwähnt, dass es bei der Zusammenarbeit mit Kindern im Vorschulalter laut werden kann. Die Kinder sprechen im Spiel sehr laut und schreien, wenn sie herumrennen. Ansonsten werden die Lautstärke sowie die Raumtemperatur in den Klassenzimmern als

angenehm empfunden. Weiter wird auch die Infrastruktur der Schule W / B als sehr positiv eingeschätzt. „Die Infrastruktur ist super, Beamer, Computer und so weiter. Ist auch eine Entlastung.“

5.2.9 Vergleich der Ergebnisse aus den Interviews

Vergleicht man die Ergebnisse des mit einer Schulleiterin durchgeführten Experteninterviews mit den Ergebnissen der mit Lehrpersonen durchgeführten halbstandardisierten Interviews, wird deutlich, dass Schulleitung und Lehrpersonen grundsätzlich dieselben Belastungen ansprechen. Die Lehrpersonen gehen noch vertieft auf die Belastungen ein und unterteilen diese stärker. Ebenfalls erwähnen sie weitere Belastungsfaktoren, wie die Fehler und Lücken in Reformen, Belastungen durch die Klassengrösse und –zusammensetzung sowie durch fehlendes Ernstnehmen des Lehrberufes.

5.3 Ergebnisse Fokusgruppe

Ziel der Fokusgruppe war es, Ressourcen der Lehrpersonen der Schule W / B zu identifizieren. Die Auswertung der Fokusgruppe erfolgte anhand der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. Erarbeitet wurde das Kategoriensystem anhand der induktiven Vorgehensweise. Erst werden vorhandene Ressourcen der Lehrpersonen der Schule W / B erläutert, als zweites erfolgt die Vorstellung von noch auszubauenden Ressourcen.

5.3.1 Ressourcen

Erfahrung

In der Fokusgruppe diskutierten die Teilnehmenden, welche alle schon seit vielen Jahren im Lehrberuf tätig sind, dass ihre Berufserfahrung eine wichtige Ressource ist. Sie gibt ihnen Sicherheit, stärkt sie in der Überzeugung eigener Vorgehensweisen und lernte sie, Aufgaben zu priorisieren. Weiter unterstützt Erfahrung die Lehrpersonen im Zeitmanagement, sie haben gelernt abzuschätzen, wie viel Zeit bestimmte Aufgaben in Anspruch nehmen.

Sozialer Austausch

Im engen Zusammenhang mit dem Austausch von Erfahrungen steht der soziale Austausch. Für die Lehrpersonen sind die spontanen Gespräche in den Pausen, nach Elterngesprächen und so weiter sehr wichtig. Sie geben ihnen das Gefühl, mit Problemen nicht alleine zu sein, und wirken entlastend. Durch die Gespräche erhalten die Lehrpersonen auch Rückmeldungen über ihre Vorgehensweise und werden zur Reflexion veranlasst.

Teams und Stufen-Q-Gruppe

Die Lehrpersonen empfinden den Austausch und die Kooperation in Teams in einem strukturelleren Zusammenhang, besonders jenen in der Stufen-Q-Gruppe (Stufen- und Qualitätsgruppe), als eine sehr bedeutende Ressource. Sie ist ein sehr wichtiges Gefäss für kooperative Unterstützung, für den Austausch pädagogischer Fragen und die Ausarbeitung von Lösungen bei Problemstellungen.

Infrastruktur

Der Erfahrungsaustausch und der soziale Austausch werden zusätzlich durch die räumliche Nähe unterstützt. Die Schultrakte sind nach Kindergarten und Unterstufe aufgeteilt und jede Schulstufe hat ein Stockwerk. Dies ermöglicht einen spontanen und flexiblen Austausch, der auch sehr praktisch sein kann (beispielsweise für das Borgen von Gegenständen, kurzes Nachfragen bei Unsicherheiten). Weiter schätzen die Lehrkräfte die technischen Möglichkeiten. Jedes Schulzimmer ist mit einem Computer, einem Beamer und einem Presenter ausgestattet.

Handlungs- und Entscheidungsspielraum

Die Lehrpersonen sprachen darüber, dass die hohen Handlungs- und Entscheidungsspielräume für sie eine grosse Ressource darstellen. Besonders schätzen sie, sich mit Vorgehensweisen und Plänen an die Bedürfnisse der Lernenden anpassen zu können. So geniessen sie beispielsweise die Freiheit, im Rechenunterricht gewisse Themen methodisch anders zu gestalten.

Positive Rückmeldung

Was die Lehrpersonen stärkt und motiviert sind positive Rückmeldungen. Diese können von den Lernenden kommen, wenn sie Fortschritte machen oder sich freuen, die Lehrperson zu sehen. Es können auch Rückmeldungen von Seiten der Eltern sein, welche zum Beispiel Komplimente über gelungene Schulanlässe äussern.

5.3.2 Auszubauende Ressource

Klären und Standardisieren von Abläufen

Die Lehrpersonen sprechen an, dass ihnen festgehaltene Abmachungen, Prozesse und Abläufe eine gewisse Sicherheit geben. Unterstützt werden die Lehrkräfte beispielsweise durch dokumentierte Vorgehensweisen bei Prozessabwicklungen, Bewertungsraster von Prüfungen oder Regelungen zur Pausenaufsicht.

Die Lehrpersonen sehen bezüglich der Dokumentation von Prozessen und Regelungen Ausbaupotenzial. Erstens müssten vermehrt Prozesse definiert werden, beispielsweise in Form eines Flussdiagramms. So könnten klare Vorgehensweisen für Schulwechsel, Anmeldungen für den Schulpsychologischen Dienst, Rückstellungen in den Kindergarten und so weiter beschrieben werden. Zweitens müsste eine zentrale Verwaltung oder ein Share Point eingerichtet werden, damit die Zugänglichkeit und Aktualität der Dokumentationen gewährleistet wäre.

5.4 Vergleichen der Ergebnisse mit der Theorie

5.4.1 Vergleich der Belastungsfaktoren aus der Literatur und den Interviews

Anschliessend sollen die Ergebnisse zur Lehrerbelastungsforschung aus dem Theorieteil mit den Ergebnissen der halbstandardisierten Interviews verglichen werden. Hierfür werden die wichtigsten Ergebnisse den Belastungen aus der Lehrerbelastungsforschung gegenüberge-

stellt (Tabelle 8). Es zeigt sich, dass grösstenteils Belastungen aus der Lehrerbelastungsforschung für die Lehrkräfte der Schule W / B relevant sind. Unterschiede bestehen besonders bei den gelb markierten Belastungen. In den Bereichen Reformen, zusätzliche Aufgaben und Arbeitszeit nehmen die Lehrpersonen der Schule W / B neben Belastungen auch positive Aspekte wahr. Bezüglich der Unterstützung durch die Schule, sehen die interviewten Lehrkräfte keine Belastungen.

Tabelle 8: Vergleich der Ergebnisse aus den Interviews mit der Literatur

Belastungsfaktor	Halbstandardisierte Interviews	Lehrerbelastungsforschung
Reformen	<ul style="list-style-type: none"> • Lücken und Fehler • langsame Implementierung und genügend Handlungsspielraum 	<ul style="list-style-type: none"> • Ständige Anpassungen und ungenügende Implementierung • Fehlender Einbezug der Lehrpersonen
Zusätzliche Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Zunahme von Organisation und Administration • Ineffizienz wegen Teamarbeit • gemeinsame Aufgaben können gut im Team bearbeitet werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Belastung durch Schulentwicklung, Schulorganisation und Administration
Unterrichtspausen	<ul style="list-style-type: none"> • fehlender Austausch mit Lehrpersonen • intensive Diskussionen belasten 	<ul style="list-style-type: none"> • belastende Aktivitäten in den Pausen
Klassengrösse	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufwand steigt mit zunehmender Anzahl Lernenden • Lautstärke und Platzprobleme • Zeitmangel für Betreuung der einzelnen Lernenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrpersonen bevorzugen kleine Klassen • je grösser die Klassen, desto mehr Schwierigkeiten
Klassenzusammensetzung und problematische Unterrichtssituationen	<ul style="list-style-type: none"> • sehr unterschiedliche Bedürfnisse der Lernenden • hoher Aufmerksamkeitsanspruch verhaltensauffälliger Lernender 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrpersonen von Klassen mit verhaltensauffälligen Lernenden sind belastet • Grosse Heterogenität der kulturellen und sozialen Hintergründe und Leistungsunterschiede der Lernenden
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • keine Arbeitszeiterfassung • hohe Arbeitsbelastung während der Schulzeit • Planungsarbeit in der unterrichtsfreien Zeit • viel Schulorganisation proportional zum Pensum • Schwierigkeit bei der Abgrenzung von Freizeit und Arbeitszeit • Gefühl des Nicht-Abschaltens-Könnens 	<ul style="list-style-type: none"> • Generell hohe Arbeitszeiten • starke saisonale Einflüsse • besonders hohes Arbeitsvolumen der Lehrpersonen im Teilpensum • Schwierigkeit bei der Trennung von Beruf und Freizeit • Gefühl des Nicht-Abschaltens-Könnens
Permanente Anspannung		
Unterstützung durch die Schule und Eltern / Anspruchsgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Zusammenarbeit Klassenlehrperson und IF-Lehrperson • fehlende Kooperation der Eltern 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Zusammenarbeit in Kollegien • Kommunikationsprobleme zwischen Lehrpersonen • fehlende Kooperation der Eltern
Unterstützung – Schule	<ul style="list-style-type: none"> • positiv erlebte Teamarbeit • Unterstützung im Kollegium • positive soziale Beziehungen unter den Lehrpersonen 	<ul style="list-style-type: none"> • schlechte Zusammenarbeit im Kollegium • Kommunikationsprobleme zwischen den Lehrpersonen
Negatives Berufsbild	<ul style="list-style-type: none"> • konträre Wahrnehmung des Lehrberufs in der Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> • negative Meinungen über den Lehrberuf • wenig Anerkennung

5.4.2 Vergleich der Ressourcen aus der Literatur und der Fokusgruppe

Die wichtigsten Ergebnisse zu den Ressourcen von Lehrpersonen aus der Fokusgruppe und jenen aus der Forschung sollen einander gegenübergestellt und Gemeinsamkeiten sollen aufgezeigt werden. Abbildung 4 schafft eine Übersicht der Ressourcen aus der Literatur und der Fokusgruppe und zeigt Gemeinsamkeiten auf. Die Ressourcen sozialer Austausch und Teamarbeit der Lehrpersonen der Schule W / B weisen Gemeinsamkeiten mit den aus empirischen Untersuchungen stammenden Ressourcen soziale Unterstützung und Unterstützung durch die Schulleitung auf.



Abbildung 3: Gegenüberstellung der Ressourcen aus der Literatur und der Fokusgruppe

6 Diskussion

6.1 Zusammenfassung

Ziel dieser Arbeit war, in einem ersten Schritt die Belastungen der Lehrpersonen der Schule W / B zu identifizieren und in einem zweiten Schritt die vorhandenen Ressourcen aufzuzeigen. Insbesondere wurden auch Vergleiche zwischen den Belastungsfaktoren unterschiedlicher Studien und jenen der Lehrpersonen der Schule W / B vorgenommen. Die Analysen zu den Belastungen wurden mit der Co-Schulleiterin sowie fünf Lehrpersonen der Schule W / B durchgeführt. Eingesetzte Methoden waren das Experteninterview und das halbstandardisierte Interview. An der Untersuchung der Ressourcen, beteiligte sich die selbe Stichprobe, wie an der Belastungsanalyse, zusätzlich nahm die Co-Schulleiterin teil. Die Ressourcen wurden durch eine Fokusgruppe ermittelt.

Als Ergebnis der Belastungsuntersuchung kann festgehalten werden, dass die Lehrpersonen der Schule W / B die folgenden Punkte als Belastung wahrnehmen:

- Fehler und Lücken in Reformen
- zusätzliche Aufgaben
- Unterrichtspausen
- Klassengrösse
- Klassenzusammensetzung
- hohe Arbeitsbelastung während der Schulzeit
- permanente Anspannung
- Anspruchsgruppen
- negatives Berufsbild

Diese Belastungen werden in internationalen sowie nationalen beziehungsweise Schweizer Studien bestätigt (vgl. Kapitel 3.3.1 und 3.3.2). Die in empirischen Untersuchungen eruierten Belastungen durch negative Erfahrungen und schlechte Zusammenarbeit in Kollegien sowie aufgrund von Kommunikationsproblemen zwischen den Lehrpersonen (vgl. Frei, 1998; Travers & Cooper, 1996; Windlin, Knutsche & Jordan, 2011) haben sich in der vorliegenden Untersuchung nicht bestätigt.

Als Ergebnis der Ressourcendiskussion zeigt sich, dass die folgenden Ressourcen für die Lehrpersonen der Schule W / B zentral sind:

- sozialer Austausch
- Stufen-Q-Gruppe
- Berufserfahrung
- Infrastruktur (Raumaufteilung und technische Hilfsmittel)
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- positive Rückmeldungen.

Weiter haben die Lehrpersonen das Bedürfnis, ihr Informationsmanagement als Ressource auszubauen. Empirische Untersuchungen bestätigen insbesondere die soziale Unterstützung als eine wichtige Ressource (vgl. Kapitel 3.4).

6.2 Interpretation und Empfehlungen

Interpretation der Theorie

Durch die Forschungsfragen geleitet, musste in einem ersten Schritt ein Überblick über den Stand der Forschung im Bereich der Belastungen im Lehrberuf geschaffen werden. Hierfür wurden unterschiedliche aus dem internationalen Raum stammende Studien sowie Schweizer Studien untersucht. Durch den Vergleich zeigte sich, dass Lehrpersonen international unter ähnlichen Belastungen leiden und die Bildungsinstitutionen mit vergleichbaren Problemstellungen konfrontiert sind (vgl. Kapitel 3.3.1 und 3.3.2). Es werden jedoch auch Unterschiede ersichtlich. Die Schweizer Studien umfassen jeweils unterschiedliche Beanspruchungen (vgl. Forneck & Schriever, 2001; Goltz & Straumann, 2002; Frei, 1998), wogegen andere Studien spezifischer auf bestimmte Belastungen eingehen, beispielsweise nur auf die Sprechbelastung oder die Arbeitszeit (vgl. Kinnunen, 1989; Oberdörster & Tiesler, 2006). Diese Unterschiede können wohl unter anderem mit dem Forschungsinteresse der in der Schweiz auftraggebenden Institutionen begründet werden.

Interpretation des Interviews

Ziel des Experteninterviews war es, von Seiten der Schulleitung zu erfahren, welche Belastungen für die Lehrpersonen der Schule W / B relevant sind. Vergleicht man, die Einschätzung der Co-Schulleiterin mit den Ergebnissen der Lehrpersonen, wird ersichtlich, dass die in den halbstandardisierten Interviews erwähnten Belastungen sich mit jenen aus dem Experteninterview decken. Einzig bezüglich der Anspruchsgruppen schätzt die Co-Schulleiterin die Belastungen etwas anders ein. Sie spricht insbesondere an, dass sehr viele unterschiedliche Anspruchsgruppen auf die Lehrpersonen einwirken. Die Lehrkräfte selber sehen eher punktuelle Schwierigkeiten mit bestimmten Anspruchsgruppen. Anders herum betrachtet ergänzen die von den Lehrpersonen wahrgenommenen Belastungen jene aus dem Experteninterview. So nehmen Lehrpersonen Fehler und Lücken in Reformen und zu grosse Klassen sowie schwierige Klassenzusammensetzungen als Belastung wahr. Obwohl die Schulleitung im Schulalltag nahe mit den Lehrpersonen zusammenarbeitet und im täglichen Diskurs mit ihnen steht, unterscheidet sich ihr Blickwinkel von dem der Lehrpersonen. Deshalb werden gewisse Belastungen nicht auf Anhieb erkannt.

Interpretation der halbstandardisierten Interviews

Die interviewten Lehrpersonen bestätigen die in der Literatur aufgezeigten Belastungen durch Lücken und Fehler in den Reformen (Frei, 1998; Travers & Cooper, 1996). Änderungen geschehen jedoch sehr langsam und lassen den Lehrpersonen genügend Anpassungszeit an die Reformen. Dies scheint wichtig, damit sie sich an die Änderungen gewöhnen und sich damit auseinandersetzen können.

Ein besonderer Fokus in den Interviews galt den zunehmenden administrativen und schulorganisatorischen Aufgaben. Die Dominanz dieser Aufgaben wird durch die Studien bestätigt (Forneck & Schriever, 2001). Die Teamarbeit wird einerseits als etwas ineffizient angesehen, andererseits oftmals als eine positive Form, um Aufgaben zu lösen. Hier besteht offenbar ein Zusammenhang mit der Unterstützung durch die Schule. Die interviewten Lehrpersonen nehmen die sozialen Beziehungen unter den Lehrpersonen und die gegenseitige Unterstützung in den Teams als sehr positiv wahr. Diese Ergebnisse unterscheiden sich sehr stark von den Erkenntnissen aus bisherigen Studien, welche eine fehlende Unterstützung und Rivalitäten in Schulteams aufzeigen (Goltz & Straumann, 2002; Travers & Cooper, 1996; Windlin & Knutsche & Jordan, 2011). Die sozialen Beziehungen und der Austausch sind auch in den Pausen von hoher Bedeutung. Belastend wird der Austausch höchstens, wenn intensive Diskussionen geführt werden.

Die interviewten Lehrpersonen bestätigen die in Studien aufgezeigten Belastungen durch grosse Klassen (Forneck & Schriever, 2001; Hasselbeck, 2005; Windlin, Knutsche & Jordan, 2011). Grund dafür ist einerseits die Zunahme des administrativen Aufwands, andererseits entsteht Zeitmangel für die Betreuung der einzelnen Lernenden. Ebenfalls entstehen in grossen Klassen Probleme mit der Lautstärke und dem Platz. Markanter ist für die Lehrpersonen die Belastung durch eine sehr heterogene Klassenzusammensetzung, wenn also sehr viele Lernende sehr unterschiedliche Bedürfnisse haben. Insbesondere belasten Lernende mit Verhaltensauffälligkeit, welche sehr viel Aufmerksamkeit von den Lehrkräften in Anspruch nehmen. Die Belastungsuntersuchungen weisen ähnliche Befunde auf. Problematisches Verhalten der Lernenden führt bei Lehrpersonen zu negativen Emotionen (Thienel, 1998) und mentalen Herausforderungen (Travers & Cooper, 1996). Nelson et al. (2001) bestätigen im Speziellen, dass Lehrpersonen von verhaltensauffälligen Lernenden belastet sind.

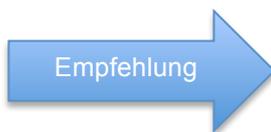


Der Schule Würzenbach und Büttene Stadt Luzern wird empfohlen bei schwierigen Situationen in Klassen und mit einzelnen Lernenden vermehrt das Angebot des Spezifischen Coachings in Anspruch zu nehmen.

Die Volksschule der Stadt Luzern bietet das Spezifische Coaching an, welches auf dem *fachspezifisch-pädagogischen Coaching* (Staub, 2001) basiert. Es unterstützt die Lehr- und Betreuungspersonen im Umgang mit herausforderndem Verhalten von Kindern. Es hat zum Ziel, die Bezugspersonen der Kinder zu sensibilisieren und langfristig und in den Herausforderungen aufgrund der Heterogenität zu stärken (Schulpsychologischer Dienst Stadt Luzern).

Die interviewten Lehrkräfte führen keine Arbeitszeiterfassung durch. Für sie ist es schwierig einzuschätzen, wie viel Zeit sie für die Arbeit aufwenden. Generell empfinden sie die

Arbeitsbelastung während der Schulzeit als gross. Den saisonalen Einfluss auf die Arbeitszeit bestätigt eine Studie von Mäkinen & Kinunen (2006). Insbesondere erleben die Teilzeit-Lehrpersonen den zeitlichen Arbeitsaufwand im Verhältnis zum Arbeitspensum als erhöht. Studien verweisen ebenfalls auf die proportional sehr hohen Arbeitszeiten von Teilzeit-Lehrpersonen (Forneck & Schriever, 2001; Ksienzyk und Schaarschmidt; 2005). Gleichzeitig haben die Lehrpersonen in der unterrichtsfreien Zeit die Möglichkeit, Planungsarbeiten zu erledigen, was sie wiederum während der Unterrichtswochen entlastet. Dies zeigt, dass eine gute Planung im Lehrberuf eine grosse Bedeutung hat. Problematisch für die Interviewten ist die zum Teil fehlende Trennung von Arbeit und Freizeit sowie das Gefühl nicht abschalten zu können. In der Untersuchung von Frei (1998) wird diese Problematik ebenfalls angesprochen. Vorstellbar ist, dass die fehlende Abgrenzung mit der erschwerten Einschätzung der Arbeitszeit sowie der hohen Arbeitsbelastung während der Schulzeit zusammenhängt. Da die Arbeitszeit der Lehrpersonen nicht gleichmässig über das Jahr verteilt ist, könnte eine Zeiterfassung die Übersicht über die während den Schulwochen und den Schulferien geleistete Arbeitszeit geben. Dies wiederum würde Klarheit in Bezug auf die Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit schaffen.



Der Schule Würzenbach und Büttene wird empfohlen, das von der Dienststelle für Volksschulbildung Kanton Luzern zur Verfügung gestellte Arbeitszeiterfassungsinstrument einzusetzen (Anhang L).

Die IF-Lehrpersonen und Klassenlehrpersonen müssen für die Planung und die Durchführung des Unterrichts zusammenarbeiten. Die Kooperation funktioniert zum Teil nicht optimal. Dies könnte daran liegen, dass die Integrative Förderung in der Volksschule Luzern erst seit dem Schuljahr 2011 / 2012 umgesetzt wird und die Zusammenarbeit der Lehrpersonen erst erarbeitet werden muss. Ebenfalls fehlt den Interviewten zum Teil die Kooperation von Seiten der Eltern. Dass die Zusammenarbeit mit den Eltern teilweise schwierig ist, zeigte sich auch in anderen Untersuchungen (Goltz & Straumann, 2002; Windlin, Knutsche & Jordan, 2011). Die Lehrpersonen sind der Ansicht, dass ihr Beruf in der Gesellschaft als sehr konträr wahrgenommen wird. Dieses Spannungsfeld zwischen fehlender und vorhandener Anerkennung ist für die Lehrpersonen schwierig. Frei (1998) bestätigt die fehlende Anerkennung des Lehrberufs.

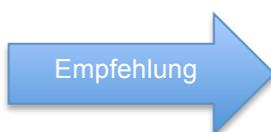
Interpretation der Fokusgruppe

Aus der Fokusgruppe wird klar ersichtlich, dass der Begriff **Austausch** für die Lehrpersonen der Schule W / B eine sehr grosse Bedeutung hat. Austausch ist sowohl im sozialen Rahmen als auch bei der Aufgabenbearbeitung wichtig. Der soziale Austausch findet durch spontane Gespräche statt, in denen sich Lehrpersonen gegenseitig emotional entlasten. Der aufgabenbezogene Austausch findet insbesondere in der Stufen-Q-Gruppe statt, in der die Lehrkräfte gemeinsam Problemstellungen bearbeiten und sich gegenseitig beraten. Hier be-

steht ein enger Zusammenhang mit dem in den Interviews angesprochenem Punkt *Unterstützung durch die Schule*, welche laut den Interviewten in der Schule W / B stark vorhanden ist. Bestätigung findet die soziale sowie aufgabenbezogene Unterstützung auch in der Forschung (Schaarschmidt & Fischer, 2001). Unterstützt werden nach unterschiedlichen Studien (Dick et al. 1999; Schaarschmidt, 2005) Lehrpersonen auch durch die Schulleitung, welche durch einen kooperativ-unterstützenden Führungsstil positive Teamarbeit ermöglicht.

Die Fokusgruppe machte weiter deutlich, dass auch die räumliche Aufteilung (Infrastruktur) den Austausch zwischen den Lehrpersonen unterstützt. Auch eine gute technische Infrastruktur entlastet die Lehrpersonen. So ersparen ihnen Beamer, Presenter und der Computer das Reservieren von Videogeräten oder Kopieren von Arbeitsblättern. Für die Teilnehmenden der Fokusgruppe stellt die eigene Erfahrung im Beruf eine wichtige Ressource dar. Erfahrung bestärkt sie im Hinblick auf die eigene Vorgehensweise, beim Priorisieren von Aufgaben und beim Zeitmanagement. Ausserdem motivieren positive Rückmeldungen sowie Fortschritte der Lernenden die Lehrpersonen in der täglichen Arbeit.

Die Fokusgruppe bestätigte, dass die Lehrpersonen der Schule W / B das Bedürfnis an einer Klärung und Standardisierung von Abläufen haben. Festgelegte Abläufe, Prozesse und schulinterne Abmachungen geben den Lehrkräften eine gewisse Sicherheit und unterstützen sie in der täglichen Arbeit. Die Lehrkräfte wünschen sich vermehrt definierte Prozesse, zum Beispiel in Form eines Flussdiagramms. So könnten Anmeldungen für den Schulpsychologischen Dienst, Vorgehensweisen für den Schulwechsel oder Rückstellungen in den Kindergarten klar beschrieben werden. Weiter möchten sie eine zentrale Ablage und eine zeitnahe Aktualisierung der Dokumentationen. Hier kann ein Bezug zur gewünschten Verbesserung der Kooperation zwischen den Klassen- und den IF-Lehrpersonen hergestellt werden. Durch Vereinfachen und Standardisieren von Abläufen kann die Kommunikation zwischen Klassen- und IF-Lehrpersonen vereinfacht werden.



Der Schule Würzenbach und Büttene wird empfohlen,
Abläufe vermehrt zu klären und standardisieren.

6.3 Einschränkungen und Reflexion

Grundsätzlich konnten die Fragen nach den Belastungen von Lehrpersonen der Schule W / B sowie deren Ressourcen beantwortet werden. Dennoch müssen gewisse kritische Punkte erwähnt werden.

Während der Erstellung des Konzepts zeigten sich Schwierigkeiten mit der Fokussierung sowie der Zielformulierung. Das Konzept für die vorliegende Arbeit war zuerst schwammig und es mangelte an einem roten Faden; das Konzept musste deshalb gründlich überarbeitet werden. Eine Herausforderung war ebenfalls, die sehr grosse Fülle an Studien zu Belastun-

gen im Lehrberuf zu verarbeiten. Die Interviewleitfragen wurden relativ offen gestellt, damit die Interviewten ihre Sichtweise gut zum Ausdruck bringen können. Das Problem hier war, dass die Lehrpersonen durch diese Offenheit der Fragen sehr breite Antworten gaben. Dies erschwerte die darauf folgende Auswertung des Interviewmaterials. Die Gegenüberstellung der facettenreichen Ergebnissen und der Belastungen aus empirischen bedürfte einer klareren Fokussierung auf einzelne Belastungen.

Zwei der halbstandardisierten Interviews fanden aus zeitlichen Gründen kurz nach der Durchführung der Fokusgruppe statt. Hier bestand die Gefahr, dass die Diskussion über die Ressourcen einen Einfluss auf die Antworten der Interviewten auf die Fragen zu den Belastungen hatte. Ein wichtiger zu erwähnender Punkt ist die langjährige Berufserfahrung der interviewten Lehrpersonen. Diese stellt zwar insofern einen Vorteil dar, als die Lehrpersonen sehr differenziert über die Belastungen berichten konnten. Es ist jedoch möglich, dass diese Berufserfahrung einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Belastungen hat und somit auch die Interviewantworten beeinflusste.

Ein wichtiger Punkt der Reflexion betrifft die verwendeten Theorien. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass nicht alle in empirischen Studien eruierten Belastungen auch für die Lehrpersonen der Schule W / B zutreffen. Dies zeigt, dass immer eine kritische Haltung gegenüber der Literatur eingenommen werden wollte. In der vorliegenden Arbeit ist beim Vergleich der Belastungen aus den Untersuchungen und jenen aus der Literatur Vorsicht geboten. Die unterschiedlichen Studien untersuchten zum Teil andere Schulstufen als die Kindergarten- und Primarstufen. Weiter spielen gesellschaftliche Einflüsse oder der Aufbau des Schulsystems bei der Belastungswahrnehmung eine wichtige Rolle. Diese Aspekte werden jedoch nicht berücksichtigt.

Die vorliegende Arbeit stellte eine Momentaufnahme der Belastungssituation sowie der Ressourcen von Lehrpersonen der Schule W / B dar. Es ist nicht möglich, die Ergebnisse der Interviews oder der Fokusgruppe für andere Schulen zu verallgemeinern. Weiter lassen die Ergebnisse der Untersuchungen keine Prognosen über zukünftige Belastungen und Ressourcen zu.

6.4 Ausblick

In der Literatur werden als häufige Belastung von Lehrpersonen die fehlende Unterstützung durch die Schule und Rivalitäten zwischen den Lehrpersonen ausgewiesen (Goltz & Straumann, 2002; Travers & Cooper, 1996; Windlin & Knutsche & Jordan, 2011). Die Untersuchungsergebnisse zeigen jedoch, dass die Lehrpersonen der Schule W / B die Teamarbeit und gegenseitige Unterstützung im Kollegium als positiv wahrnehmen. Für die Lehrpersonen sind gerade der soziale Austausch und die Arbeit in den Teams wichtige Ressourcen, die sie in der täglichen Arbeit unterstützen. Auch gemäss Schaarschmidt und Fischer (2001) stellt die soziale Unterstützung in den Schulen eine wichtige Ressource für

Lehrkräfte dar. Es wäre interessant, in einem nächsten Schritt zu eruieren, wie in diesem Bereich Diskrepanzen entstehen. Welches sind die Gründe, dass die Lehrpersonen der einen Schule Teamarbeit als Ressource betrachten und die Lehrpersonen einer anderen Schule das Gefühl haben, keine Unterstützung zu erhalten? Weiter wäre es wichtig zu untersuchen, welche Faktoren einen positiven sozialen Austausch zwischen den Lehrpersonen begünstigen.

7 Literaturverzeichnis

- Bakker, A. B & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the art [Electronic version]. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz A. (1998). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung: Arbeits- und Organisationspsychologische Methoden und Konzepte*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, H. (1998). *Was hält Menschen gesund? – Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert*. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA).
- Chaplain, R. (2008). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England [Electronic version]. *Educational Psychology*, 28, 195-209.
- Deutsches Institut für Normung. (2000). DIN EN ISO 10075-1, Ausgabe: 2000-11. *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe* (ISO 10075:1991); Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2000.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). A model of burnout and life satisfaction among nurses [Electronic version]. *Journal of Advances Nursing*, 32, 454-464.
- Dick, R. v., Wagner, U., Petzel, T. Lenke, S., & Sommer, G. (1999). Arbeitsbelastung und Soziale Unterstützung: Erste Ergebnisse einer Untersuchung von Lehrerinnen und Lehrern. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 46, 55-64.
- Dienststelle Volksschulbildung des Kantons Luzern (2011). *Integrative Förderung (IF) Kindergarten und Primarschule*. Verfügbar unter: www.Volksschulbildung.lu.ch [12.05.2014]
- Dienststelle Volksschulbildung des Kantons Luzern (2013). *Berufsauftrag für Lehrpersonen: Arbeitszeit und Arbeitsfelder*. (5. erweiterte Aufl.) [Broschüre]. Verfügbar unter: www.Volksschulbildung.lu.ch [12.05.2014].
- www.volksschulbildung.lu.ch [12.05.2014].
- Dienststelle Volksschulbildung des Kantons Luzern (2014). *Gesundheitsförderung*. Verfügbar unter: www.Volksschulbildung.lu.ch [02.04.2014].
- Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag GmbH.
- Forneck, H. & Schriever F. (2001). *Die individualisierte Profession: Belastungen im Lehrberuf*. Bern: h.e.p.-Verlag.
- Frei, B. (1998). *Belastungen im Lehrberuf*. Zürich: Pädagogisches Institut der Universität.
- Fydrich, T. & Sommer, G. (2003). Diagnostik sozialer Unterstützung. In M. Jersusalem & H. Weber (Hrsg.), *Psychologische Gesundheitsförderung* (S. 79-104). Hogrefe: Göttingen.
- Gerwing, C. (1994). Stress in der Schule. Belastungswahrnehmung von Lehrerinnen und Lehrern. *Zeitschrift für pädagogische Psychologie*, 8, 41-53.

- Goltz, S. & Straumann, M. (2002). *Problemanalyse des Lehrberufs: eine qualitative Untersuchung der Belastungen und Ausbildungsdefizite von Kindergärtnerinnen und Primarlehrer/innen im Kanton Solothurn*. Solothurn: Dokumentations- und Medienstelle der PFH.
- Hübner, P. & Werle, M. (1997). Arbeitszeit und Arbeitsbelastung Berliner Lehrerinnen und Lehrer. In S. Buchen, U. Carle, P. Döbrich, H.D. Hoyer & H.G. Schönwälder (Hrsg.), *Jahrbuch für Lehrerforschung* (Bd. 1, S. 203-226). Weinheim: Juventa.
- Kahn, A. (2005). *Betriebliche Gesundheitsförderung in Kindertagesstätten – Überprüfung der Eignung von Gesundheitszirkeln in einem Pilotprojekt*. Unveröffentlichte Dissertation, Technische Universität Dresden.
- Kahn, R. (1978). Konflikt, Ambiguität und Überforderung: Drei Elemente des Stress am Arbeitsplatz. In M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), *Industrielle Psychopathologie*. Bern: Hans Huber.
- Kornhause, A. (1965). *Mental Health of the Industrial Worker*. New York: Wiley.
- Koukoulaki, T. (2014). The impact of lean production on musculoskeletal and psychosocial risks: An examination of sociotechnical trends over 20 years [Electronic version]. *Applied Ergonomics*, 45, 198-212.
- Krause, A. (2002). *Psychische Belastungen im Unterricht – Ein aufgabenbezogener Untersuchungsansatz. Analyse der Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrer*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Flensburg.
- Ksienzyk, B. & Schaarschmidt, U. (2005). Beanspruchung und schulische Arbeitsbedingungen. In U. Schaarschmidt (Hrsg.), *Halbtagsjobber? psychische Gesundheit im Lehrberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes* (2. Aufl.) (S. 72-87). Weinheim: Beltz.
- Laireiter, A. (1993). *Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung: Konzepte, Methoden und Befunde*. Bern: Huber.
- Mäkinen, R. & Kinnunen, U. (2006). Teacher stress over a school year. Jyväskylä [Electronic version]. *Scandinavian Journal of Educational Research* 30, 55-70.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (11., aktual. und überarb. Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2005) *Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*. In W, Bogner, B, Littig, W, Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nelson, J.R., Maculan, A., Roberts, M.L. & Ohlund, B.J. (2001). Sources of occupational stress for teachers of students with emotional and behavioral disorders [Electronic version]. *Journal of Emotional and Behavioral disorders*, 9, 123-130.
- Orendi, B. (1978). Fehlzeiten und Krankheitsverhalten. In M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), *Industrielle Psychopathologie*. Bern: Hans Huber.
- Ritterstaedt, U., Paulsen, R. & Kastka, J. (1980). *Geräuschsituation in und um Schulen unter Berücksichtigung der Belastungen der Lehrer durch Lärm*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Robinson, N. (1999). The use of focus group methodology – with selected examples from sexual health research [Electronic version]. *Journal of advanced nursing*, 29, 905-913.
- Rudow, B. (2000). *Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Lehrerberuf. Gefährdungsbeurteilung der Arbeit von Lehrerinnen und Lehrern*. Ludwigsburg: Süddeutscher Pädagogischer Verlag.
- Schaarschmidt, U. (2005). Potsdamer Lehrstudie – ein erstes Fazit. In U. Schaarschmidt (Hrsg.), *Halbtagsjobber? psychische Gesundheit im Lehrerberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes* (2. Aufl.) (S. 72-87). Weinheim: Beltz.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A.W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf: Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schröer, A.; Sochert, R. (1997). *Gesundheitszirkel im Betrieb. Modelle und praktische Durchführung*. Wiesbaden: Universum Verlagsanstalt.
- Schulpsychologischer Dienst Stadt Luzern (2014). *Spezifisches Coaching – Zentrales Angebot*. verfügbar unter: http://www.stadtluzern.ch/dl.php/de/534e82488d154/Kurzbeschreibung_Spezifisches_Coaching.pdf [26.05.2014].
- Staub, F.C. (2001). Fachspezifisches-Pädagogisches Coaching: Theoriebezogene Unterrichtsentwicklung zur Förderung von Unterrichtsexpertise. *Beiträge zu Lehrerbildung*, 19, 175-198.
- Thiemermann, F.J. (1998). *Schulleiter im Hauptberuf*. Neuwied: Luchtermann.
- Thienel, A. (1988). *Lehrerwahrnehmung und –gefühle in problematischen Unterrichtssituationen: Zum Einfluss von Wahrnehmungen und Emotionen auf das differentielle Erleben und Verhalten von Lehrern*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Trachsler, E., Ulich, E., Nido, M., Ackermann, K. & Brügggen, S. (2008). *Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen und Schulleitung im Kanton Aargau 2008*. Zürich: lafob.
- Travers, C.J. & Cooper, C.L. (1996). *Teachers under pressure: stress in the teaching profession*. London: Routledge.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2012). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven* (5. überarb. und erweiterte Aufl.). Wiesbaden: Gabler
- Windlin, B., Knutsche & Jordan M.D. (2011). Arbeitsüberforderung und –unzufriedenheit von Lehrpersonen in der Schweiz: National representative Ergebnisse demografischer, klassen- und schulbezogener Faktoren [Electronic version]. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 33, 2011.
- Wulk, J. (1988). *Lehrerbelastung. Qualitative und quantitative Aspekte der psychischen und physischen Belastung von Lehrern: eine arbeitspsychologische Untersuchung an Lehrern beruflichen Schulen*. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang.

8 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur der Schule Würzenbach und Büttene	3
Abbildung 2: Untersuchungsablauf	14
Abbildung 3: Gegenüberstellung der Ressourcen aus der Literatur und der Fokusgruppe	31

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Raster zur Einordnung relevanter Forschungsergebnisse	7
Tabelle 2: Rubrik Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	8
Tabelle 3: Rubrik arbeitsbezogene Einflussfaktoren	8
Tabelle 4: Rubrik kurzfristige, aktuelle Beanspruchungsreaktionen	9
Tabelle 5: Stichprobe der halbstandardisierten Interviews	17
Tabelle 6: Stichprobe der Fokusgruppe	20
Tabelle 7: Belastungen aus dem Experteninterview	22
Tabelle 8: Vergleich der Ergebnisse aus den Interviews mit der Literatur	30

10 Anhang

Anhang A: Anzahl Lernende und Lehrpersonen der Schule Würzenbach und Büttenen	44
Anhang B: Tabellarische Eingliederung von Belastungen im Lehrberuf	45
Anhang C: Theoretische und empirische Lehrerbelastungsforschung.....	46
Anhang D: Belastungsfaktoren Schweizer Studien	47
Anhang E: Leitfaden Experteninterview	49
Anhang G: Interviewleitfaden halbstandardisierte Interviews.....	50
Anhang G: Belastungskategorien erstellt durch die Expertin (Co-Schulleiterin)	60
Anhang H: Qualitative Inhaltsanalyse (Interviews) – Kategoriensystem	62
Anhang I: Drehbuch Fokusgruppe	67
Anhang J: Qualitative Inhaltsanalyse (Fokusgruppe) – Kategoriensystem	68
Anhang K: Belastungen aus dem Experteninterview	70
Anhang L: Zeiterfassungsinstrument für Lehrpersonen	71

Anhang A: Anzahl Lernende und Lehrpersonen der Schule Würzenbach und Büttenen

Anzahl Lernende	Anzahl LP
Büttenen: 103, Würzenbach: 311 / 414	Büttenen 11, Würzenbach 49 / 60 (ohne Betreuung)

Klasse	Anzahl Lernende	Anzahl Lehrpersonen
Büttenen		
Kindergarten 1	15	3
Kindergarten 2	16	3
1. KL	10	3
2. KL	22	3
3. KL	8	4
4. KL	11	
5. KL		
6. KL	21	4
Würzenbach		
Kindergarten 1	19	3
Kindergarten 2	19	3
Kindergarten 3	19	3
KG Würzenbachmatte	19	3
1a KL	23	3
1b KL	19	3
2a KL	22	3
2b KL	17	3
3a KL	17	2
3b KL	20	3
4a KL	23	4
4b KL	20	3
5a KL	19	3
5b KL	20	4
6a KL	18	2
6b KL	17	3
Schulergänzende Betreuung		
Betreuung 1	70	7
Betreuung 2	61	4

Anhang B: Tabellarische Eingliederung von Belastungen im Lehrberuf

Belastungskategorien und Faktoren im Lehrberuf

Arbeitsaufgaben / Schulorganisation	Arbeitsumweltbedingungen	Soziale Bedingungen	Kulturelle Bedingungen
Arbeitsaufgaben	Lärm	Schulkinder	Schulkultur / -klima
Arbeitszeit / Pausen	Mikroklima	Kollegen	Gesellschaftliche Erwartungen
Unterrichtsfach	Luftbeschaffenheit	Schulleitung	Medien
Lehrplan	Beleuchtung	Eltern	Berufsstatus
Klassenfrequenz	Klassenraum	Schulbehörden	Berufsimagen / -anerkennung
Stundenplan	Bildschirmarbeit	Betriebe	Gehalt
Raumplanung	Unterrichtsfachspezifische Faktoren	Sozialarbeiter / -pädagogen	Schulreformen / -innovationen
Schultyp / -grösse	Pausen- / Entspannungsraum	Externe Fachkräfte	Schulimage
Lehrerfunktionen	Schulgebäude	Schulsekretärin	
Unterrichtsmethode	Schulausstattung	Hausmeister	
Lehrmittel	Sanitärräume		
Prüfungen	Schulstandort		
Weiterbildung	Infektionsgefahr		
Physische Belastung			
Sprechbelastung			

Anmerkung. Vgl. (Rudow, 2000, S.59)

Anhang C: Theoretische und empirische Lehrerbelastungsforschung

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Betrachtet werden strukturelle Aspekte, welche vor allem die Organisation des Bildungssystems betreffen (Krause, 2002).

- **Reformen:** Eine Faktoranalyse von Cooper & Travers (1996), weist die Faktoren „changes tanking place within education“ und „lack of status and promotion“ an vierter und siebter Stelle (von zehn Faktoren) auf. Damit wird einerseits das Problem der ständigen Anpassungen im Erziehungsweisen und dessen ungenügenden Implementierung angesprochen.

Arbeitsbezogene Einflussfaktoren

Angesprochen werden jene Merkmale der Tätigkeit, die sich auf die Arbeit der Lehrpersonen auswirken. Unterteilen lassen sich diese in objektive und subjektive Faktoren. Die objektiven Faktoren werden unabhängig vom Urteil der arbeitenden Person, die subjektive Faktoren durch das Ermitteln der Einstellung einer Person erhoben (Krause, 2002).

a) Objektive arbeitsbezogene Einflussfaktoren

- **Arbeitszeit:** Lehrer und Lehrerinnen weisen bei einer breiten Streuung eine meist hohe Arbeitszeit während den Schulwochen auf. (Hübner & Werle, 1997). Weiter zeigt sich, dass Teilzeit-Lehrpersonen im Verhältnis zu ihrem Pensum ein hohes Arbeitsvolumen absolvieren (Ksienzyk & Schaarschmidt, 2005). Generell unterliegen Lehrpersonen starken saisonalen Einflüssen im Verlauf eines Schuljahres (Mäkinen & Kinnunen, 2006).
- **Klassengrösse:** Lehrpersonen sprechen sich eindeutig für kleine Klassen aus. Kriterien sind ein besseres Beziehungsklima, eine bessere Interaktion unter den Schülern und Schülerinnen und gute Lernbedingungen (Hasselbeck, 2005). Nebst der Grösse einer Klasse spielt auch der Klassentyp eine wichtige Rolle. Besonders Lehrpersonen, welche verhaltensauffällige Kinder unterrichten, sind stressgefährdet (Nelson, Maculan, Roberts & Ohlund, 2001).
- **Lautstärke:** Bezüglich der Lautstärke in Klassen sind die Befunde nicht ganz eindeutig, wie Ritterstaedt, Paulsen und Kastka aufzeigen (1980), denn die Schallpegel können nicht eindeutig einer Klasse oder Stufe zugeordnet werden.

b) Subjektive Wahrnehmung arbeitsbezogener Einflussfaktoren

- **Unterstützung durch die Schule:** Innerhalb von Kollegien kommt es vermehrt zu Rivalitäten und Kommunikationsproblemen (Cooper & Travers, 1996)

Kurzfristige, aktuelle Beanspruchungsreaktionen

Kurzfristige Beanspruchungsreaktionen, welche unmittelbar mit dem Ausüben der Arbeitstätigkeit verbunden sind, können sowohl physiologisch, affektiv (emotional), kognitiv (mentale Prozesse) oder verhaltensbezogen sein (Krause, 2002).

- **problematische Unterrichtssituation** (affektiv): Thienel (1988) zeigte auf, dass Verhaltensweisen wie Leistungsversagen, mangelnde Mitarbeit oder Unruhe bei Lehrpersonen negative Emotionen auslösen.
- **problematische Unterrichtssituation** (kognitiv): Mental herausfordernde Unterrichtssituationen entstehen im Zusammenhang mit dem Schüler- und Schülerinnenverhalten durch Unterrichtsstörungen (Gerwing, 1994). Tägliche Konfrontationen entstehen unter anderem wegen mangelnder Disziplin, Desinteresse und verbaler sowie physischer Gewalt der Schulkinder (Cooper & Travers, 1996). Weiter sind Situationen schwierig, in denen Normendiskrepanzen entstehen, zum Beispiel wenn die Autorität der Lehrperson in Frage gestellt wird (Gerwing, 1994).
- **Verhalten in der Unterrichtspause** (verhaltensbezogen): Pausenaktivitäten wie das Vorbereiten von Experimenten, Verwaltungsarbeiten erledigen und Pausenaufsicht halten, empfinden Lehrpersonen als sehr belastend (Wulk, 1988)

Anhang D: Belastungsfaktoren Schweizer Studien

Ergebnisse der Untersuchung von Windlin, Knutsche und Jordan (2011)

Die Studie wurde in der gesamten Schweiz mit 534 Lehrpersonen der fünften bis neunten Schulstufe durchgeführt. Das Ziel der Untersuchung war, Zusammenhänge zwischen subjektiv wahrgenommener Arbeitsunzufriedenheit mit demografischen Merkmalen sowie objektiven Belastungsfaktoren aufzufindig zu machen. Ein zentrales Ergebnis ist, dass kein Zusammenhang zwischen problematischem Verhalten von Schulkindern und Arbeitsunzufriedenheit besteht. Demgegenüber besteht ein Zusammenhang zwischen der Schulstufe, der Klassengrösse und der Arbeitsunzufriedenheit. Weiter hat die wahrgenommene Unterstützung durch die Schule und Eltern eine grosse Bedeutung für die Arbeitsunzufriedenheit (Windlin, Knutsche & Jordan, 2011).

Ergebnisse der Untersuchung von Goltz und Straumann (2002)

An der Untersuchung von Goltz und Straumann (2002) im Kanton Solothurn beteiligten sich 21 Kindergarten- und Primarlehrpersonen. Im Vordergrund der Untersuchung stand die Beschreibung jener Faktoren, welche für Lehrpersonen besonders belastend sind:

Kulturelle, Sozial und leistungsmässige Heterogenität:

Schulkinder aus unterschiedlichen Kulturkreisen, bringen bezüglich der Schule unterschiedliche Rollen-, Wert- und Zielvorstellungen mit. Ausserdem bestehen in Klassen grosse Differenzen bezüglich der Sozial-, Sach- und Selbstkompetenz. Diese Unterschiede müssen Lehrpersonen erkennen und auffangen (Goltz & Straumann, 2002).

Zusammenarbeit mit Eltern:

Problematische Elternzusammenarbeit (wegen fehlender Kooperation oder Desinteresse) ist für Lehrpersonen oftmals mit einem erhöhten Zeit- und Energieaufwand verbunden (Goltz & Straumann, 2002).

Behörden (Schulkommission und Gemeinde): Belastungen entstehen, wenn von Seiten der Behörden Entscheide, welche Lehrpersonen direkt betreffen, ohne ihren Einbezug gefällt werden (Goltz & Straumann, 2002).

Klassengrösse: Die Klassengrösse wirkt als Mediator beziehungsweise Kumulationsfaktor und spielt deshalb eine zentrale Rolle. Je grösser die Klassen, desto mehr nehmen die Schwierigkeiten zu. Es bleibt weniger Zeit für die Lösung von Problemen sowie die individuelle Förderung der Schulkinder (Goltz & Straumann, 2002).

Ergebnisse der Untersuchung von Forneck und Schriever (2001)

Die Untersuchung wurde im Kanton Zürich mit 282 Lehrpersonen der Volksschule (inklusive Kindergarten), Berufsschule und Mittelschule durchgeführt. Die Studie diente der Erhebung von Belastungsfaktoren im Lehrberuf:

Jahresarbeitszeit: Vollzeitangestellte Kindergarten- und Primarlehrpersonen (Werken und Handarbeit ausgeschlossen) arbeiten mehr als die vorgegebene Jahresarbeitsleistung. Die teilzeitangestellten Lehrpersonen arbeiten auf eine Vollzeitangestellten hochgerechnet sogar noch mehr als ihre vollzeitangestellten Kollegen und Kolleginnen. (Forneck & Schriever, 2001).

Unterrichtsbezogene Tätigkeit: Lehrkräfte empfinden die zeitlichen Ressourcen für den Unterricht und dessen Vorbereitung als eher knapp (Forneck & Schriever, 2001).

Zusatztätigkeit: Belastende Tätigkeiten sind Schulentwicklungsaufgaben wie Reformprojekte, Mitarbeitenden-Beurteilungen und Lehrmittelentwicklungen. Ferner empfinden Lehrpersonen Organisations- und Verwaltungstätigkeiten als belastend (Forneck & Schriever, 2001).

Arbeitsbedingungen: Es sticht heraus, dass grosse Klassen als besonders belastend wahrgenommen werden. Speziell ist hier, dass grosse Klassen keine linear höhere Belastung darstellen, sondern die subjektive Belastung exponentiell zunimmt (Forneck & Schriever, 2001).

Ergebnisse zu den Untersuchungen von Frei (1998)

An der Untersuchung von Frei (1998) nahmen 568 Lehrpersonen der dritten bis sechsten Stufe aus den Kantonen Thurgau, Luzern und Zürich teil. Die Untersuchung geht den Fragen nach, welche Belastungen Lehrpersonen aufweisen. Mittels Faktorenanalyse liessen sich die folgenden Belastungskategorien identifizieren:

Problematisches Verhalten der Schulkinder:

Verhaltensweisen, die Unruhe, Lärm, Unmotiviertheit, Vandalismus oder Aggressivität beinhalten, belasten Lehrpersonen sehr. Schwierig sind auch Konflikte, welche zwischen den Schulkindern bestehen. Problematisches Verhalten wird oft als schwer überwindbare Hürde für den eigentlichen Unterricht angesehen (Frei, 1998).

permanente Anspannung: Lehrpersonen berichten von Abgrenzungsproblemen, wie Schwierigkeiten bei der Trennung von Beruf und Freizeit oder dem Gefühl, nicht abschalten zu können. Weiter belasten die eigenen hohen Erwartungen und die allgemeine berufliche Belastung (Frei, 1998).

Kollegium: Für Lehrpersonen sind die Hauptbelastungen die in Kollegien bestehenden Konflikte und negative Erfahrungen. Des Weiteren belastet die fehlende Zusammenarbeit zwischen Lehrpersonen und damit verbunden das Gefühl, ein Einzelkämpfer oder eine Einzelkämpferin zu sein (Frei, 1998).

negatives Berufsbild: Belastend sind einerseits negative Meinungen über den Lehrberuf, mangelnde Anerkennung oder die Sündenbockrolle, welche Lehrpersonen für heutige Unsicherheiten in der Erziehung haben (Frei, 1998).

Doppelanforderungen: Doppelanforderungen beziehen sich auf Anforderungen, welche nicht ohne Schwierigkeiten gleichzeitig erfüllt werden können, wie die schwachen Schulkinder fördern und gleichzeitig die Klassenleistung hoch halten. Der Umgang mit dem Leistungsgefälle und den Begabtenunterschieden in einer Klasse ist schwierig (Frei, 1998).

Anhang E: Leitfaden Experteninterview

Status Quo Schulhäuser Würzenbach und Büttenen

1. Wie sieht die Struktur der Lehrpersonen aus?
 - Anzahl Lehrpersonen (Schulergänzende Betreuung, IF-Lehrperson)
 - Pensenverteilung
2. Welche Massnahmen, Konzepte, Anlaufstellen bezüglich Gesundheitsförderung gibt es?
3. Beschreibung der Anspruchsgruppen der Schule Würzenbach und Büttenen

Struktur und struktureller Wandel der Schule und des Lehrberufs

4. Kannst du mir einen Einblick in die Strukturen des Lehrberufs geben? Was für Aufgaben haben die Lehrpersonen? Was für Anspruchsgruppen wirken auf die Lehrpersonen? Gibt es Veränderungen im Lehrberuf?

Problemstellungen speziell Schulhaus Würzenbach und Büttenen

5. Damit ich einen Rahmen fassen kann, welche aktuelle Problemstellungen sind in den Schulhäusern Würzenbach / Büttenen, bitte ich dich, mir Punkte, die dir zum Thema psychische Belastungen bei Lehrpersonen einfallen, aufzuzählen und zu erläutern.

Aktuelle behandelte Themen in der Lehrbelastungsforschung

Einflussfaktoren sind Aspekte die sich auf die Tätigkeit der Lehrpersonen auswirken.

6. Gibt es Einflussfaktoren wie z.B. Arbeitszeit, Schallpegel, Sauerstoff im Schulzimmer, das Verhalten der Schulkinder (z.B. verhaltensauffällige Schüler und Schülerinnen), die besonders auffallen und Auswirkungen haben?
7. Kannst du die folgenden Punkte bezogen auf die Schule Würzenbach und Büttenen einschätzen?
 - Entscheidungsspielraum
 - Handlungsspielraum (Autonomie)
 - Gegenseitige Unterstützung / Zusammenarbeit
8. Nimmst du bei den Lehrpersonen Beschwerden wie negatives Befinden (Gereiztheit, Unsicherheit, Ärger, Frustration, Sättigung) wahr?
9. Wie schätzt du die generelle Identifikation der Lehrpersonen mit dem Lehrberuf?

Anhang G: Interviewleitfaden halbstandardisierte Interviews

Fachlehrperson 3. und 4. Klasse (Teilzeitpensum)

1. DEMOGRAFISCHE ANGABEN

- Alter:
- Dienstjahre:
- Werdegang:

2. ORGANISATION DES SCHULSYSTEMS (10 min)

Es werden immer wieder Schulreformen durchgeführt. z.B. integrative Schule, Lehrplan 21.
Wie nimmst du solche Veränderungen wahr? (grundsätzlich)

Wo siehst du Schwierigkeiten in der konkreten Umsetzung von Schulreformen?

Stichworte:

Konzeptionelle Schwierigkeiten
Finanzielle Schwierigkeiten
Fehlende personelle Ressourcen

3. ARBEITSAUFGABEN & SCHULORGANISATION (10 min)

Wie schätzt du den Aufwand in den Bereichen Unterricht und Lernende ein?

Wie schätzt du die zeitlichen Ressourcen für die Kernaufgabe ein?

Wie empfindest du die stetige Komplexitätszunahme der Schulorganisation?

Wie nimmst du die Aufgaben des Gestaltens und Organisierens der eigenen Schule wahr?

Empfindest du den aufzubringenden zeitlichen Aufwand für das Arbeitsfeld Schule als realistisch?

Wie nimmst du die Arbeit im Team wahr?

Wofür setzt ihr Teamarbeit ein?

z.B. Unterrichtsplanung, Organisation von Projektwochen

Wo siehst du Vorteile und Nachteile der Teamarbeit?

4. ORGANISATORISCHE BEDINGUNGEN DER SCHULE (5 min)

Wie nimmst du die Unterrichtspausen wahr?

Sind für dich Unterrichtspausen ebenfalls Pausen?

Was machst du während der Pausen?

Inwiefern kann die Klassengrösse für dich zur Belastung werden?

Ab wie vielen Lernenden empfindest du eine Klasse als zu gross?

5. ARBEITSZEITEN (15 min)

Wenn du an deine Arbeitszeit denkst, rechnest du in Lektionen oder in Stunden (weshalb)?

Inwiefern ist es für dich eine Herausforderung, dass Lehrpersonen in Lektionen rechnen?

Momentan wird dein Pensum durch Lektionen und danach angepasst in Stunden berechnet, wie empfindest du das?

Die Arbeitsverteilung von Lehrpersonen ist nicht gleichmässig über das Jahr verteilt, wie nimmst du dies wahr?

Wie empfindest du die Verteilung der Arbeitszeit zwischen der Schulzeit und den Schulferien?

Wie schätzt du die Arbeitslast in den arbeitszeitintensiven Perioden ein?

Welche Aspekte deiner Tätigkeit empfindest du in arbeitszeitintensiven Perioden als belastend?

Stichworte: Präsenz vor der Klasse, viele Anspruchsgruppen die einwirken, viele verschiedene Aufgaben etc.

Wie nimmst du deine Arbeitszeiten und die Arbeitslast in Verhältnis zu deinem Pensum wahr?

Ist dein schulorganisatorischer Aufwand und administrativer Aufwand proportional zum Pensum, das du unterrichtest?

6. SOZIALE BEDINGUNGEN (10 min)

Lehrpersonen sind vielen Anspruchsgruppen ausgesetzt, z.B. Rektorat, Schulleitung, Kollegen, Lernenden, Eltern. Wo siehst du Schwierigkeiten auf die Anspruchsgruppen bezogen?

Wie empfindest du die Interaktion mit den Lernenden? Welche Herausforderungen entstehen da?

Die Kleinklassen wurden in die Regelklassen integriert. Wie empfindest du das?

Stichwörter: Leistungsschwache und verhaltensauffällige Schulkinder

7. PERSÖNLICHES ERLEBEN (10 min)

Wie gestresst fühlst du dich in deiner Tätigkeit als Lehrperson?

Welche Aspekte machen aus, dass du dich gestresst fühlst?

8. KULTURELLE BEDINGUNGEN (5 min)

Wie schätzt du die Qualität de sozialen Beziehungen an der Schule ein?

Stichworte: Kollegen, Schulleitung, soziale Unterstützung

Wie schätzt du das Berufsbild ein, welches Personen von Lehrpersonen haben?

Stichworte: Lehrpersonen für Defizite bei den Schulkindern verantwortlich, Anerkennung

9. ARBEITSUMWELTBEDINGUNGEN (5min)

Ist für dich die Lautstärke in den Schulzimmern eine Belastung? z.B. Schreien, Stühle rücken, scharren etc.

Wie empfindest du die räumlichen Bedingungen?

Lehrperson für Integrative Förderung (Teilzeitpensum)

1. DEMOGRAFISCHE ANGABEN

- Alter:
- Dienstjahre:
- Werdegang:

2. ORGANISATION DES SCHULSYSTEMS (10 min)

Es werden immer wieder Schulreformen durchgeführt. z.B. integrative Schule, Lehrplan 21.
Wie nimmst du solche Veränderungen wahr? (grundsätzlich)

Wo siehst du Schwierigkeiten in der konkreten Umsetzung von Schulreformen?

Stichworte:

Konzeptionelle Schwierigkeiten

Finanzielle Schwierigkeiten

Fehlende personelle Ressourcen

3. ARBEITSAUFGABEN & SCHULORGANISATION (10 min)

Wie schätzt du den Aufwand in den Bereichen Unterricht und Lernende ein?

Wie schätzt du die zeitlichen Ressourcen für die Kernaufgabe ein?

Wie empfindest du die stetige Komplexitätszunahme der Schulorganisation?

Wie nimmst du die Aufgaben des Gestaltens und Organisierens der eigenen Schule wahr?

Empfindest du den aufzubringenden zeitlichen Aufwand für das Arbeitsfeld Schule als realistisch?

Wie nimmst du die Arbeit im Team wahr?

Wofür setzt ihr Teamarbeit ein?

z.B. Unterrichtsplanung, Organisation von Projektwochen

Wo siehst du Vorteile und Nachteile der Teamarbeit?

4. ORGANISATORISCHE BEDINGUNGEN DER SCHULE (5 min)

Wie nimmst du die Unterrichtspausen wahr?

Sind für dich Unterrichtspausen ebenfalls Pausen?

Was machst du während der Pausen?

Inwiefern kann die Klassengrösse für dich zur Belastung werden?

Ab wie vielen Lernenden empfindest du eine Klasse als zu gross?

5. ARBEITSZEITEN (15 min)

Wenn du an deine Arbeitszeit denkst, rechnest du in Lektionen oder in Stunden (weshalb)?

Inwiefern ist es für dich eine Herausforderung, dass Lehrpersonen in Lektionen rechnen?

Momentan wird dein Pensum durch Lektionen und danach angepasst in Stunden berechnet, wie empfindest du das?

Die Arbeitsverteilung von Lehrpersonen ist nicht gleichmässig über das Jahr verteilt, wie nimmst du dies wahr?

Wie empfindest du die Verteilung der Arbeitszeit zwischen der Schulzeit und den Schulferien?

Wie schätzt du die Arbeitslast in den arbeitszeitintensiven Perioden ein?

Welche Aspekte deiner Tätigkeit empfindest du in arbeitszeitintensiven Perioden als belastend?

Stichworte: Präsenz vor der Klasse, viele Anspruchsgruppen die einwirken, viele verschiedene Aufgaben etc.

Wie nimmst du deine Arbeitszeiten und die Arbeitslast in Verhältnis zu deinem Pensum wahr?

Ist dein schulorganisatorischer Aufwand und administrativer Aufwand proportional zu Pensum, das du unterrichtest?

6. SOZIALE BEDINGUNGEN (10 min)

Lehrpersonen sind vielen Anspruchsgruppen ausgesetzt, z.B. Rektorat, Schulleitung, Kollegen, Lernenden, Eltern. Wo siehst du Schwierigkeiten auf die Anspruchsgruppen bezogen?

Als IF-Lehrperson arbeitest du mit Eltern zusammen. Wo siehst du die grössten Herausforderungen?

Wie empfindest du die Interaktion mit den Lernenden? Welche Herausforderungen entstehen da?

Die Kleinklassen wurden in die Regelklassen integriert. Wie empfindest du das?

Stichwörter: Leistungsschwache und verhaltensauffällige Schulkinder

7. PERSÖNLICHES ERLEBEN (10 min)

Wie gestresst fühlst du dich in deiner Tätigkeit als Lehrperson?

Welche Aspekte machen aus, dass du dich gestresst fühlst?

8. KULTURELLE BEDINGUNGEN (5 min)

Wie schätzt du die Qualität de sozialen Beziehungen an der Schule ein?

Stichworte: Kollegen, Schulleitung, soziale Unterstützung

Wie schätzt du das Berufsbild ein, welches Personen von Lehrpersonen haben?

Stichworte: Lehrpersonen für Defizite bei den Schulkindern verantwortlich, Anerkennung

9. ARBEITSUMWELTBEDINGUNGEN (5min)

Ist für dich die Lautstärke in den Schulzimmern eine Belastung? z.B. Schreien, Stühle rücken, scharren etc.

Wie empfindest du die räumlichen Bedingungen?

Klassenlehrperson 5. und 6. Klasse (Teilzeitpensum)

1. DEMOGRAFISCHE ANGABEN

- Alter:
- Dienstjahre:
- Werdegang:

2. ORGANISATION DES SCHULSYSTEMS (10 min)

Es werden immer wieder Schulreformen durchgeführt. z.B. integrative Schule, Lehrplan 21.
Wie nimmst du solche Veränderungen wahr? (grundsätzlich)

Wo siehst du Schwierigkeiten in der konkreten Umsetzung von Schulreformen?

Stichworte:

Konzeptionelle Schwierigkeiten
Finanzielle Schwierigkeiten
Fehlende personelle Ressourcen

3. ARBEITSAUFGABEN & SCHULORGANISATION (10 min)

Wie schätzt du den Aufwand in den Bereichen Unterricht und Lernende ein?

Wie schätzt du die zeitlichen Ressourcen für die Kernaufgabe ein?

Wie empfindest du die stetige Komplexitätszunahme der Schulorganisation?

Wie nimmst du die Aufgaben des Gestaltens und Organisierens der eigenen Schule wahr?

Empfindest du den aufzubringenden zeitlichen Aufwand für das Arbeitsfeld Schule als realistisch?

Wie nimmst du die Arbeit im Team wahr?

Wofür setzt ihr Teamarbeit ein?

z.B. Unterrichtsplanung, Organisation von Projektwochen

Wo siehst du Vorteile und Nachteile der Teamarbeit?

4. ORGANISATORISCHE BEDINGUNGEN DER SCHULE (5 min)

Wie nimmst du die Unterrichtspausen wahr?

Sind für dich Unterrichtspausen ebenfalls Pausen?

Was machst du während der Pausen?

Inwiefern kann die Klassengrösse für dich zur Belastung werden?

Ab wie vielen Lernenden empfindest du eine Klasse als zu gross?

5. ARBEITSZEITEN (15 min)

Wenn du an deine Arbeitszeit denkst, rechnest du in Lektionen oder in Stunden (weshalb)?

Inwiefern ist es für dich eine Herausforderung, dass Lehrpersonen in Lektionen rechnen?

Momentan wird dein Pensum durch Lektionen und danach angepasst in Stunden berechnet, wie empfindest du das?

Die Arbeitsverteilung von Lehrpersonen ist nicht gleichmässig über das Jahr verteilt, wie nimmst du dies wahr?

Wie empfindest du die Verteilung der Arbeitszeit zwischen der Schulzeit und den Schulferien?

Wie schätzt du die Arbeitslast in den arbeitszeitintensiven Perioden ein?

Welche Aspekte deiner Tätigkeit empfindest du in arbeitszeitintensiven Perioden als belastend?

Stichworte: Präsenz vor der Klasse, viele Anspruchsgruppen die einwirken, viele verschiedene Aufgaben etc.

Wie nimmst du deine Arbeitszeiten und die Arbeitslast in Verhältnis zu deinem Pensum wahr?

Ist dein schulorganisatorischer Aufwand und administrativer Aufwand proportional zu Pensum, das du unterrichtest?

6. SOZIALE BEDINGUNGEN (10 min)

Lehrpersonen sind vielen Anspruchsgruppen ausgesetzt, z.B. Rektorat, Schulleitung, Kollegen, Lernenden, Eltern. Wo siehst du Schwierigkeiten auf die Anspruchsgruppen bezogen?

Als Klassenlehrperson arbeitest du mit Eltern zusammen. Wo siehst du die grössten Herausforderungen?

Wie empfindest du die Interaktion mit den Lernenden? Welche Herausforderungen entstehen da?

Die Kleinklassen wurden in die Regelklassen integriert. Wie empfindest du das?

Stichwörter: Leistungsschwache und verhaltensauffällige Schulkinder

7. PERSÖNLICHES ERLEBEN (10 min)

Wie gestresst fühlst du dich in deiner Tätigkeit als Lehrperson?

Welche Aspekte machen aus, dass du dich gestresst fühlst?

8. KULTURELLE BEDINGUNGEN (5 min)

Wie schätzt du die Qualität de sozialen Beziehungen an der Schule ein?

Stichworte: Kollegen, Schulleitung, soziale Unterstützung

Wie schätzt du das Berufsbild ein, welches Personen von Lehrpersonen haben?

Stichworte: Lehrpersonen für Defizite bei den Schulkindern verantwortlich, Anerkennung

9. ARBEITSUMWELTBEDINGUNGEN (5min)

Ist für dich die Lautstärke in den Schulzimmern eine Belastung? z.B. Schreien, Stühle rücken, scharren etc.

Wie empfindest du die räumlichen Bedingungen?

Kindergartenlehrperson (Teilzeitpensum)

1. DEMOGRAFISCHE ANGABEN

- Alter:
- Dienstjahre:
- Werdegang:

2. ORGANISATION DES SCHULSYSTEMS (10 min)

Es werden immer wieder Schulreformen durchgeführt. z.B. integrative Schule, Lehrplan 21.
Wie nimmst du solche Veränderungen wahr? (grundsätzlich)

Wo siehst du Schwierigkeiten in der konkreten Umsetzung von Schulreformen?

Stichworte:

Konzeptionelle Schwierigkeiten

Finanzielle Schwierigkeiten

Fehlende personelle Ressourcen

3. ARBEITSAUFGABEN & SCHULORGANISATION (10 min)

Wie schätzt du den Aufwand in den Bereichen Unterricht und Lernende ein?

Wie schätzt du die zeitlichen Ressourcen für die Kernaufgabe ein?

Wie empfindest du die stetige Komplexitätszunahme der Schulorganisation?

Wie nimmst du die Aufgaben des Gestaltens und Organisierens der eigenen Schule wahr?

Empfindest du den aufzubringenden zeitlichen Aufwand für das Arbeitsfeld Schule als realistisch?

Wie nimmst du die Arbeit im Team wahr?

Wofür setzt ihr Teamarbeit ein?

z.B. Unterrichtsplanung, Organisation von Projektwochen

Wo siehst du Vorteile und Nachteile der Teamarbeit?

4. ORGANISATORISCHE BEDINGUNGEN DER SCHULE (5 min)

Wie nimmst du die Unterrichtspausen wahr?

Sind für dich Unterrichtspausen ebenfalls Pausen?

Was machst du während der Pausen?

Inwiefern kann die Klassengrösse für dich zur Belastung werden?

Ab wie vielen Lernenden empfindest du eine Klasse als zu gross?

5. ARBEITSZEITEN (15 min)

Wenn du an deine Arbeitszeit denkst, rechnest du in Lektionen oder in Stunden (weshalb)?

Inwiefern ist es für dich eine Herausforderung, dass Lehrpersonen in Lektionen rechnen?

Momentan wird dein Pensum durch Lektionen und danach angepasst in Stunden berechnet, wie empfindest du das?

Die Arbeitsverteilung von Lehrpersonen ist nicht gleichmässig über das Jahr verteilt, wie nimmst du dies wahr?

Wie empfindest du die Verteilung der Arbeitszeit zwischen der Schulzeit und den Schulferien?

Wie schätzt du die Arbeitslast in den arbeitszeitintensiven Perioden ein?

Welche Aspekte deiner Tätigkeit empfindest du in arbeitszeitintensiven Perioden als belastend?

Stichworte: Präsenz vor der Klasse, viele Anspruchsgruppen die einwirken, viele verschiedene Aufgaben etc.

Wie nimmst du deine Arbeitszeiten und die Arbeitslast in Verhältnis zu deinem Pensum wahr?

Ist dein schulorganisatorischer Aufwand und administrativer Aufwand proportional zu Pensum, das du unterrichtest?

6. SOZIALE BEDINGUNGEN (10 min)

Lehrpersonen sind vielen Anspruchsgruppen ausgesetzt, z.B. Rektorat, Schulleitung, Kollegen, Lernenden, Eltern. Wo siehst du Schwierigkeiten auf die Anspruchsgruppen bezogen?

Als Kindergartenlehrperson arbeitest du mit Eltern zusammen. Wo siehst du die grössten Herausforderungen?

Wie empfindest du die Interaktion mit den Lernenden? Welche Herausforderungen entstehen da?

Die Kleinklassen wurden in die Regelklassen integriert. Wie empfindest du das?

Stichwörter: Leistungsschwache und verhaltensauffällige Schulkinder

7. PERSÖNLICHES ERLEBEN (10 min)

Wie gestresst fühlst du dich in deiner Tätigkeit als Lehrperson?

Welche Aspekte machen aus, dass du dich gestresst fühlst?

8. KULTURELLE BEDINGUNGEN (5 min)

Wie schätzt du die Qualität de sozialen Beziehungen an der Schule ein?

Stichworte: Kollegen, Schulleitung, soziale Unterstützung

Wie schätzt du das Berufsbild ein, welches Personen von Lehrpersonen haben?

Stichworte: Lehrpersonen für Defizite bei den Schulkindern verantwortlich, Anerkennung

9. ARBEITSUMWELTBEDINGUNGEN (5min)

Ist für dich die Lautstärke in den Schulzimmern eine Belastung? z.B. Schreien, Stühle rücken, scharren etc.

Wie empfindest du die räumlichen Bedingungen?

Klassenlehrperson 1. und 2. Klasse (Vollzeitpensum)

1. DEMOGRAFISCHE ANGABEN

- Alter:
- Dienstjahre:
- Werdegang:

2. ORGANISATION DES SCHULSYSTEMS (10 min)

Es werden immer wieder Schulreformen durchgeführt. z.B. integrative Schule, Lehrplan 21.
Wie nimmst du solche Veränderungen wahr? (grundsätzlich)

Wo siehst du Schwierigkeiten in der konkreten Umsetzung von Schulreformen?

Stichworte:

Konzeptionelle Schwierigkeiten
Finanzielle Schwierigkeiten
Fehlende personelle Ressourcen

3. ARBEITSAUFGABEN & SCHULORGANISATION (10 min)

Wie schätzt du den Aufwand in den Bereichen Unterricht und Lernende ein?

Wie schätzt du die zeitlichen Ressourcen für die Kernaufgabe ein?

Wie empfindest du die stetige Komplexitätszunahme der Schulorganisation?

Wie nimmst du die Aufgaben des Gestaltens und Organisierens der eigenen Schule wahr?

Empfindest du den aufzubringenden zeitlichen Aufwand für das Arbeitsfeld Schule als realistisch?

Wie nimmst du die Arbeit im Team wahr?

Wofür setzt ihr Teamarbeit ein?

z.B. Unterrichtsplanung, Organisation von Projektwochen

Wo siehst du Vorteile und Nachteile der Teamarbeit?

4. ORGANISATORISCHE BEDINGUNGEN DER SCHULE (5 min)

Wie nimmst du die Unterrichtspausen wahr?

Sind für dich Unterrichtspausen ebenfalls Pausen?

Was machst du während der Pausen?

Inwiefern kann die Klassengrösse für dich zur Belastung werden?

Ab wie vielen Lernenden empfindest du eine Klasse als zu gross?

5. ARBEITSZEITEN (15 min)

Die Arbeitsverteilung von Lehrpersonen ist nicht gleichmässig über das Jahr verteilt, wie nimmst du dies wahr?

Wie empfindest du die Verteilung der Arbeitszeit zwischen der Schulzeit und den Schulferien?

Wie schätzt du die Arbeitslast in den arbeitszeitintensiven Perioden ein?

Welche Aspekte deiner Tätigkeit empfindest du in arbeitszeitintensiven Perioden als belastend?

Stichworte: Präsenz vor der Klasse, viele Anspruchsgruppen die einwirken, viele verschiedene Aufgaben etc.

Wie nimmst du deine Arbeitszeiten und die Arbeitslast in Verhältnis zu deinem Pensum wahr?

Ist dein schulorganisatorischer Aufwand und administrativer Aufwand proportional zu Pensum, das du unterrichtest?

6. SOZIALE BEDINGUNGEN (10 min)

Lehrpersonen sind vielen Anspruchsgruppen ausgesetzt, z.B. Rektorat, Schulleitung, Kollegen, Lernende, Eltern. Wo siehst du Schwierigkeiten auf die Anspruchsgruppen bezogen?

Als Klassenlehrperson arbeitest du mit Eltern zusammen. Wo siehst du die grössten Herausforderungen?

Wie empfindest du die Interaktion mit den Lernenden? Welche Herausforderungen entstehen da?

Die Kleinklassen wurden in die Regelklassen integriert. Wie empfindest du das?

Stichwörter: Leistungsschwache und verhaltensauffällige Schulkinder

7. PERSÖNLICHES ERLEBEN (10 min)

Wie gestresst fühlst du dich in deiner Tätigkeit als Lehrperson?

Welche Aspekte machen aus, dass du dich gestresst fühlst?

8. KULTURELLE BEDINGUNGEN (5 min)

Wie schätzt du die Qualität der sozialen Beziehungen an der Schule ein?

Stichworte: Kollegen, Schulleitung, soziale Unterstützung

Wie schätzt du das Berufsbild ein, welches Personen von Lehrpersonen haben?

Stichworte: Lehrpersonen für Defizite bei den Schulkindern verantwortlich, Anerkennung

9. ARBEITSUMWELTBEDINGUNGEN (5min)

Ist für dich die Lautstärke in den Schulzimmern eine Belastung? z.B. Schreien, Stühle rücken, scharren etc.

Wie empfindest du die räumlichen Bedingungen?

Anhang G: Belastungskategorien erstellt durch die Expertin (Co-Schulleiterin)

Problemstellungen Schule Würzenbach / Büttenen	
Arbeitszeiten	<p><i>höhere Arbeitszeit während der Schulzeit</i></p> <p>„Lehrpersonen denken in Lektionen und nicht in Stunden. z.B. Jemand unterrichtet 50%, dann sind das 14 – 15 Lektionen, die man effektiv unterrichtet. Was aber eigentlich 21 h bedeutet. Was dann anders aussieht als die 14 Lektionen. Das ist das Umdenken, welches in den nächsten paar Jahren passieren muss. Dass man nicht mehr in Lektionen denkt, sondern in Stunden, sogar in Jahresarbeitsstunden. Weil mit den Ferien gleicht es sich wieder aus. Als Lehrperson muss man in diesen 38 Wochen Schule [ein Jahr] halt mehr machen als diese eigentlichen 50 %. Man hat noch Elterngespräche etc. Aber das geht auf, weil man ja mehr Ferien hat.“</p> <p>„Ein anderer Kantonsangestellter hat 5 Wochen Ferien und arbeitet 8.4 Stunden am Tag. Eine Lehrperson hat dies anders aufgeteilt. Sie haben mehr Ferien und müssen aber in der Schulzeit mehr arbeiten.“</p>
Arbeitslast während Schulzeit	<p><i>Durch die speziellen Arbeitszeiten, haben Lehrpersonen während der Schulzeit eine erhöhte Arbeitslast.</i></p> <p>„Beispielsweise von den Frühlingsferien bis zum Sommer, sind die Lehrpersonen auf der Zielstrecke und müssen irgendwie noch durchhalten. Dann kommen die Ferien und alles fällt von einem ab. Es fallen dann noch Aufräumarbeiten an, erneut vorbereiten, aber es geht.“</p> <p>„Ein Tag in einem Schulzimmer ist sehr anstrengend. Man hat keine Pause, weil man schauen muss, wie die Kinder grad reagieren. Man muss immer gleich richtig entscheiden können. Das ist eine Hochleistungszeit von etwa 6 Lektionen. In dieser Zeit ist man voll konzentriert und schaut zu den Kindern.“ (schlichten, trösten, motivieren)</p> <p>„Während der Schulzeit kommen auch alle Anspruchsgruppen auf ein Mal und wirken auf die Lehrpersonen ein: Schulleitung, Schüler, Eltern, Organisation. Sich damit zurechtzufinden ist nicht ganz einfach.“</p> <p>„Das Umfeld einer Lehrperson hat meistens nicht dieselben Arbeitsstrukturen, dies ist ebenfalls schwierig zu handhaben. Korrektur und Aufräumarbeiten die nach dem Unterricht anfallen, nehmen viel Zeit in Anspruch. Dafür ist das Verständnis des Umfelds nicht immer vorhanden. Es ist vielen auch gar nicht klar, was eine Lehrperson alles leistet.“ (Wertschätzung)</p>
Kleinpensen	<p><i>organisatorischer Mehraufwand durch die kleinen Pensen</i></p> <p>„Es ist für eine Lehrperson sehr anstrengend, wenn viele Lehrpersonen in sehr kleinen Pensen angestellt zu haben [1-1.5 Tage]. Jemand arbeitet am Montagmorgen und dann findet an einem Mittwoch ein Schulanlass statt. Das ist dann mühsam zu organisieren, dass diese Lehrperson auch am Mittwoch kommen kann. Im Arbeitsfeld Schule wird es dann anstrengend.“</p> <p>Auch für Personen die in einem Kleinpensum angestellt sind, ist es ja dann nicht so, dass der Anteil des Arbeitsfelds Schule um den gleichen Prozentsatz kleiner ist. Die Zusammenarbeit mit den anderen Lehrpersonen hat man ja trotzdem. Es rutscht aus dem Verhältnis.“</p>

<p>Verhaltensauffällige Kinder</p>	<p><i>Verhaltensauffällige Kinder sind nicht mehr in den Kleinklassen, sondern in der Regelklasse integriert. Dies ist ein sehr grosser Stressfaktor.</i></p> <p>„Vorher gab es eine Kleinklasse A (Einführungsklasse, Kinder die eingeschult werden bleiben zwei Jahre in der 1. Klasse), eine Kleinklasse B (auf jeder Stufe; für Leistungsschwache) und einen Kleinklasse C (auf jeder Stufe; für die Verhaltensauffälligen). Diese Kinder sind jetzt in der Regelklasse integriert und werden von IF-Lehrpersonen betreut.“</p> <p>„Verhaltensauffällige Kinder brauchen eine enorme Betreuung. Nicht nur im Schulzimmer, auch auf dem Pausenplatz. Sie verlangen extrem viel Energie von den Klassenlehrpersonen, das zieht an den Nerven. Besonders belastend ist es, wenn die verhaltensauffälligen Schulkinder den Unterricht bei den Fachlehrpersonen stören. Dies fällt auf die Klassenlehrperson zurück, es wird gefragt, ob sie ihre Schulkinder nicht unter Kontrolle habe.“</p>
<p>Organisation der Schule / administrative Aufgaben</p>	<p><i>Administration und Schulorganisation nimmt sehr viel Zeit in Anspruch.</i></p> <p>„Hier muss noch ein Bericht geschrieben werden, da braucht es noch eine Auswertung, beinhaltet sehr viel Papierkram. Die heutige Schule ist sehr komplex. Da ist die Schulraumplanung, weil wir zu wenig Zimmer haben. Dann ist das Arbeitsfeld Schule sehr umfangreich geworden.“</p>
<p>Arbeitstrennung Arbeit / Freizeit</p>	<p>„Es ist wichtig, dass jede Lehrperson eine Insel hat, damit es nicht zu einer völligen Überlastung während der Schulzeit kommt. Beispielsweise dass immer der Freitagabend mir gehört. Oder die Arbeit strikt von der Freizeit trennen: In der Schule bereite ich vor, zu Hause habe ich frei. Wenn sich die Schule und das private Leben zu sehr vermischen, kann es belastend sein. Es wird schwierig abzuschalten und sich zurückziehen.“</p>
<p>Grosse Anzahl Anspruchsgruppen</p>	<p><i>Lehrpersonen sind vielen Anspruchsgruppen ausgesetzt</i></p> <p>„Eine Lehrperson kann es nicht allen recht machen. Da sind 20 Kinder in einer Klasse und jedes Kind hat Eltern. Dann kommen die Schulkinder oft aus verschiedenen Nationen, in denen andere Erziehungsstile gelebt werden. Die Schulleitung stellt Ansprüche bezüglich des Lehrplans. Die anderen Lehrpersonen möchten eine gute Zusammenarbeit. Es sind sehr viele Ansprüche von allen Seiten vorhanden.“</p>
<p>Eltern</p>	<p><i>Elternarbeit ist eine rechte Belastung</i></p> <p>„Viele könne sich nicht mehr vorstellen Klassenlehrperson zu sein. Besonders wegen der Elternarbeit. Besonders die vielen Telefonate zu Hause belasten enorm.“</p>

Anhang H: Qualitative Inhaltsanalyse (Interviews) – Kategoriensystem

Hauptkategorie 1: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Kode (Regel)
1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	„In Bezug auf IF finde ich den Hintergrund gut, es fehlen im Moment aber noch die Ressourcen.“ (Nr.1)	5	1.a Fehler / Lücken in Reformen
	„[...] er bekam dann immer mehr Gewicht“ (Nr.5) „In dem ganzen System gibt es auch Wege [...]“. (Nr.5)	3	1.b fließender Übergang Reformen
		3	1.c Gestaltungsfreiheit innerhalb Reformen
	„Ich denke, viel Neues ist sehr offen. Man schwimmt so ein bisschen.“ (Nr.4)	1	1.d Offenheit für Reformen

Hauptkategorie 2: Arbeitsaufgabe und Schulorganisation

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Code (Regel)
2.1 Arbeitsaufwand	„Ich finde es ist nicht meine Arbeit, dass ich neben den Kindern sitze und Romane verfasse. [...] mir ist am wichtigsten, dass ich Zeit und die Nähe für die Arbeit mit den Kindern habe.“ (Nr.4)	4	2.1.a Weniger Zeit für Lernende
		5	2.1.b Dominanz Schulorganisation / Administrative Aufgaben
	„Im Umgang mit Kindern, im Umgang wie Konflikte lösen, wie guten Unterricht vorbereiten. Das läuft bei mir ohne grossen Aufwand“ (Nr.2)	2	2.1.c. Einfluss Erfahrung auf Umgang mit Kindern und Unterrichtsplanung
2.2 Teamarbeit	„Es gibt Dinge, da bin ich vielleicht selber schneller und effizienter“ (Nr.5)	2	2.2.a Effizienz Einzelarbeit
	„Finde ich ein ganz wichtiges Team [Q-Gruppe]. Da geht es darum Schwierigkeiten auszutauschen.“ (Nr.2)	5	2.2.b Vorteil Team (Unterstützung, Schulorganisation)

Hauptkategorie 3: Belastungen durch die Bedingungen der Schule

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Code (Regel)
3.1 Unterrichtspausen	„[...] wir Kindergärtnerinnen müssen immer raus mit den Kindern. [...] das finde ich nicht so gut. Weil in der Pause ist auch der Austausch mit den Lehrpersonen wichtig.“ (Nr.4)	1	3.1.a Zeit mit Lernenden (Pausenaufsicht)
	„Wenn da Fragen kommen, dann kommt es darauf an [...] wenn wir länger diskutieren, dann können wir das auch nachher machen.“ (Nr.1)	1	3.1. b intensive Diskussionen
3.2 Klassengrösse	„Grössere Klassen verschlingen mehr Arbeit“ (Nr.2) „Was für kleine Klassen spricht, ist dass du mehr Zeit für die Kinder hast.“ (Nr. 1) „Sicher wegen dem Platz [...]“ (Nr.5)	5	3.2.a gross >20
		2	3.2.b fehlen pädagogischer Arbeit mit Kindern
		3	3.2.c grösserer Arbeitsaufwand (mehr Kinder, mehr Aufwand)
		3	3.2.d Lautstärke, Platzprobleme bei grossen Klassen
3.3. Klassenzusammensetzung	„[...] dann kommt es aber noch darauf an, was für eine Gruppe du hast. [...] weil die alle unterschiedliche Bedürfnisse haben.“ (Nr.1)	4	3.3.a Besondere Bedürfnisse Kinder

Hauptkategorie 4: Arbeitszeiten

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Code (Regel)
4.1 Belastung durch die Regelung der Arbeitszeiten	„Ich rechne überhaupt nicht. Ich schaue einfach, dass ich meine Arbeit erledigt habe. Ich könnte es gar nicht rechnen. Wenn ich z.B. zu Hause im Garten bin und dann denke ich über etwas für die Schule nach, dann fließt das zusammen.“ (Nr.5)	4	4.1.a Keine Arbeitszeiterfassung
		3	4.1.b Schwierigkeit Einschätzung Arbeitsstunden
		3	4.1.c intuitive Abschätzung Arbeitszeiten
	„Wir hatten auch probiert, dass wir für dies entlohnt werden. Aber dann hiess es, das gehört einfach dazu.“ (Nr.4)	2	4.1.d Fixe Arbeiten
4.2 Belastung durch Saisonale Einflüsse	„Während der Schulzeit ist es für mich schon sehr geladen [...]“ (Nr.1)	4	4.2.a erhöhtes Pensum während der Schulzeit
	„Wenn ich zu Hause bin, dann bin ich zu Hause.“ (Nr.1)	3	4.2.b Inseln schaffen
	„In den Ferien reduziere ich.“ (Nr.1)	5	4.2.c Pensumreduktion in den Schulferien
	„In den Ferien hab ich Zeit, mich gut vorzubereiten.“ (Nr.2)	5	4.2.d Langfristige Planung / Vorbereitung in den Schulferien
4.3 Belastung durch die Arbeitslast während des Schuljahres	„[...] da kommt man, wenn man Sitzungen hat, erst so um acht oder neun aus der Schule [...]“ (Nr.5)	5	4.3.a viele Sitzungen / Gespräche
	„Was halt ist, in unserem Job ist man gedanklich nie ganz frei, man lässt nie ganz los.“ (Nr.4)	2	4.3.b fehlende Abgrenzung Arbeit / Freizeit
	„[...] dann mach ich halt mal an einem Mittwoch nichts.“ (Nr.3)	4	4.3.c Puffer durch flexible Zeiteinteilung
4.4 Teilzeitarbeit	„Es sind vor allem Dinge, die ich ausserhalb der Schule organisieren muss.“(Nr.3)	4	4.4.a Proportional hoher Aufwand für Schulorganisation
	„Für das Team da sein, das gehört einfach zum Beruf dazu.“ (Nr.4)	3	4.4.b notwendig für sozialen Austausch

Hauptkategorie 5: Soziale Bedingungen

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Code (Regel)
5.1. Anspruchsgruppen	Ich wünschte mir, Lehrpersonen würden mir mehr sagen, [...] wie ich sie unterstützen kann.“ (Nr.1) „Dann muss ich mich halt auch abgrenzen bei Dingen, die sie für das Kind übernimmt.“ (Nr.5)	2	5.1.a LP / IF (Fehlende Transparenz)
	„Eltern reden zwar mit und sind mehr dabei, das finde ich aber positiv.“ (Nr.4)	1	5.1.b Eltern (positiv) IF / KG
	„Da gibt es Klassen wo man mehr Gespräche hat, weil Eltern schwierig tun.“ (Nr.5)	1	5.1.c Eltern (negativ) KL
5.2 Integration der verhaltensauffälligen Schüler und Schülerinnen	„Verhaltensauffällige werden zu wenig begleitet [...]“ (Nr.1)	4	5.2.a zu viel Aufmerksamkeit bei verhaltensauffällige Schüler und Schülerinnen
	„[...] sie nehme zu viel Raum ein, stehlen diesen den anderen Kindern.“ (Nr.2)	3	5.2.b Zeitmangel für andere Lernende
		4	5.2.c IF zu wenig Stunden

Hauptkategorie 6: Persönliches Erleben und Stressfaktoren

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Code (Regel)
6.1 Schwierige Kinder	„[...] das stresst, wenn du merkst, ich kann den anderen Kindern nicht mehr gerecht werden.“ (Nr.5)	2	6.1.a Umgang mit schwierigen Kindern
6.2 Termindruck	„[...] wenn ich einen Bericht schreiben muss und dies nur zwei Tage vorher weiss.“ (Nr.1)	2	6.2.a Termindruck

Hauptkategorie 7: Kulturelle Bedingungen

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Code (Regel)
7.1 Qualität sozialer Beziehungen / Schulklima	„Die Qualität ist sehr gut.“ (Nr.3)	5	7.1.a gute Beziehung
	„Wir haben es wirklich gut miteinander.“	4	7.1.b offenes und gutes Klima
	„Wenn man einander beraten kann, jemandem einen Gefallen tun. Nicht so egoistisch sein“ (Nr.1)	4	7.1.c wahrgenommene Unterstützung
	„Deshalb gehe ich auch ins Turnen, damit ich die Leute etwas mehr sehe.“ (Nr.4)	2	7.1.d Zusammenhalt unterschiedlicher Einheiten
7.2 Belastung durch negatives Berufsimago	Grad von politischer Seite her wird nicht immer gesehen, was wir leisten.“ (Nr.3)	2	7.2.a Anmassungen von den Medien / Politik
	„[...] Ein bisschen so, als ob wir plauschen.“ (Nr.1)	2	7.2.b belächelt, nicht ernst genommen
	„Es gibt solche, die haben Respekt vor unserer Arbeit.“ (Nr.3)	3	7.2.c Achtung vor Beruf

Hauptkategorie 8: Arbeitsumweltbedingungen

Unterkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Code (Regel)
Arbeitsumweltbedingungen	„Es kann schon mal laut werden.“ (Nr.4)	2	8.a. Lärmbelastung Kindergarten
	„Die Infrastruktur ist super, Beamer, Computer, Presenter. Raumklima ist auch gut.“ (Nr.2)	3	8.a gute Infrastruktur (Räume, technische Ausstattung)

Anhang I: Drehbuch Fokusgruppe

Fokusgruppe Schulhouse Würzenbach und Büttenen

25.03.2014

Teilnahme: Mitglieder der Steuergruppe

Zeitraumen: 30 – 40 Minuten

- Fragen ob okay, dass die Diskussion aufgezeichnet wird (Nur für mich, damit es mir leichter fällt beim Auswerten. In die Arbeit kommt nur der gesprochene Text)
- Zusicherung der Anonymität
- Hinweisen, dass sie darauf achten, nacheinander zu sprechen. (wegen der Aufnahme)

Einführung

Ich schreibe meine Bachelorarbeit bei euch in der Schule. Das Thema sind Belastungen und Ressourcen von Lehrpersonen.

Ich habe mit ein paar von euch bereits Interviews zum Thema Belastungen bei Lehrpersonen durchgeführt. Die anderen Interviews werden wir ja noch machen.

Das Thema jetzt sind die Ressourcen von Lehrpersonen:

- Es können dies Spielräume in eurer Arbeit sein (z.B. dass ihr selber entscheiden dürft, selber gestalten dürft).
- Es kann soziale Unterstützung sein, dass ihr Lehrpersonen euch gegenseitig unterstützt oder von der Schulleitung unterstützt werdet (dies kann emotional oder fachlich sein).
- Es können personale Ressourcen sein, wie z.B. das Vertrauen in eigene Fähigkeiten, die Überzeugung, Dinge beeinflussen zu können (Kontrollüberzeugung).

Wir führen jetzt eine Diskussion, in der eure Ressourcen im Fokus stehen:

- Was stärkt euch in eurer täglichen Arbeit?
- Woher kriegt ihr Unterstützung beim Arbeiten?
- Was empfindet ihr als hilfreich?

Was dies euch bringt?

Das Ziel ist, eure Ressourcen sichtbar zu machen, damit ihr diese weiter stärken und ausbauen könnt. Ihr bekommt einen Überblick, über jene Ressourcen, die euch am meisten stärken und auf die ihr zurückgreifen könnt.

Eröffnung der Fokusgruppe

Ich habe aus der Literatur zu Ressourcen von Lehrpersonen und den bisher durchgeführten Interviews drei Ressourcen abgeleitet, die für euch evtl. relevant sein können.

- Soziale Unterstützung
- Unterstützung durch die Schulsozialarbeit
- Gesundheitszirkel

Dies sind Beispiele, damit wir einen Einstieg in das Thema finden. Ich möchte, dass ihr darüber diskutiert ob diese Ressourcen für euch relevant sind und inwiefern sie bereits vorhanden sind. Bitte weitert die Diskussion auf weitere Ressourcen aus, die euch einfallen und schreibt diese auf die Kärtchen.

Ich selbst übernehme die Moderation, möchte euch aber weitgehend selber diskutieren lassen.

Abschluss der Fokusgruppe

Zum Schluss nehme ich die Kärtchen und lese nochmals kurz die Ressourcen vor, welche die Lehrpersonen aufgeschrieben haben. Ich frage, ob das für sie die wichtigsten Ressourcen sind, ob sie noch Anmerkungen haben.

Beenden der Diskussion

Bedanken für die Teilnahme. Weiteres Vorgehen besprechen.

Anhang J: Qualitative Inhaltsanalyse (Fokusgruppe) – Kategoriensystem

Ressourcen			
Hauptkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Kode (Regel)
1. Berufserfahrung	„Meine langjährige Erfahrung gibt mir Sicherheit, ich lasse mich auch nicht so schnell aus dem Konzept werfen. [...] Ich weiss auch wie lange ich etwa brauche für etwas.“ (Nr.1)	2	1.1 Überzeugung eigener Vorgehensweisen
		1	1.2 Priorisieren
		1	1.3 Zeitmanagement
		1	1.4 Erfahrungsaustausch
2. Sozialer Austausch	„Ich arbeite immer mit jemandem zusammen, das ist für mich eine grosse Entlastung. Man ist nicht alleine, kann sich gleich austauschen.“ (Nr. 4)	3	2.1 emotionale Unterstützung
		2	2.2 Absicherung Vorgehensweise
3. Stufen-Q-Gruppe	„[...] die Stufen-Q-Gruppe ist das wichtigste Gefäss für Austausch. Man hat dieselben Probleme, kann gut zusammen sprechen und gemeinsam Lösungssätze erarbeiten. Es ist etwas intensiv, aber wichtig.“ (Nr.3)	2	3.1 kooperative Unterstützung
		3	3.2 Austausch pädagogischer Inhalte / Fragen
		2	3.3 Problemlösung
		4	3.4 fixe Zeiten Stufen-Q-Gruppe
		2	3.5 fixe Zeiten Stufen-Q-Gruppe einschränkend
4. Infrastruktur	„Ich schätze sehr, dass wir alle auf einem Boden sind. Man kann schnell was fragen gehen [...].“ (Nr.5) „Man muss nicht weniger kopieren, nicht immer Geräte reservieren. Man kann einfach das Buch auf den Presenter legen.“ (NR.6)	2	4.1 Austausch erleichtert (Nähe)
		2	4.2 Technische Mittel
		3	4.3 Flexibilität
		3	4.4 Reduktion Arbeitsschritte (Zeit sparen)
5. Handlungs- und Entscheidungsspielraum	„Dass ich selber entscheiden kann, je nach Situation und Klasse und Kind, kann ich Sachen anpassen.“ (Nr.3)	1	5.1 Anpassung an Klasse
		2	5.2 Methodenfreiheit
6. Positive Rückmeldung	Das Wichtigste ist doch die Arbeit mit den Kindern. Wenn sie Fortschritte machen, wenn sie Freude haben dich zu sehen. Das ist etwas, dass mir immer	2	6.1 Fortschritte der Lernenden

	wieder Kraft gibt.“ (Nr.1)		
	„Ja für mich ist es auch von den Eltern schön, Rückmeldung zu bekommen.“ (Nr.6)	1	6.2 Positive Rückmeldung Eltern
Auszubauende Ressource			
Hauptkategorie	Ankerbeispiel	Häufigkeit	Kode (Regel)
7. Dokumentation und Sicherheit	„Wenn wir Prüfungen bewerten, dass wir gewisse Dinge festhalten. Das gibt uns eine gewisse Sicherheit.“ (Nr.3)	3	1.1. Abmachungen / festhalten von Abläufen
		6	1.3 Sicherheit schaffen
8.Klären und Standardisieren von Abläufen	„ [...] so Abläufe wie Rückstellungen in den Kindergarten.“ (Nr.4) „Ja, punkto Schulwechsel werde ich auch manchmal gefragt, wie man es machen muss.“ (Nr.6) „Ihr solltet es ja auch nachschauen können.“ (Nr.6) „Ja auf dem PC, einen Sharepoint.“ (Nr.5)	6	8.1 Prozessdefinition Schulwechsel, SPD, Zeugnisse
		6	8.2 Zentrale Verwaltung und Aktualisierung von Pro-
		1	8.3 Zugänglichkeit der Dokumente
		2	8.4 Papier – PC (Aktualität)

Anhang K: Belastungen aus dem Experteninterview

Arbeitszeiten

Während der Schulzeit arbeitet eine Lehrperson mehr, als das Pensum vorgibt, beispielsweise kommen die Elterngespräche hinzu. Während den Schulferien reduzieren sich hingegen die Arbeitsstunden, womit ein Ausgleich geschaffen wird. Eine Herausforderung für die Lehrpersonen ist, sich dessen bewusst zu werden und in Jahresarbeitsstunden zu denken.

Arbeitslast während der Schulzeit

Die höheren Arbeitszeiten der Lehrpersonen während der Schulzeit, gehen mit einer erhöhten Arbeitslast in dieser Zeit einher. Einen Tag im Schulzimmer ist für die Lehrpersonen anstrengend. Sie müssen ständig aktiv sein, die Kinder motivieren sowie bei Konflikten schlichten. Weiter kommen nebst dem Unterrichten die Schulorganisation sowie die Elternarbeit hinzu.

Kleinpensen

Die Schulorganisation wird durch Kleinpensen (1 bis 1.5 Tage) aufwändig. So muss beispielsweise organisiert werden, dass eine Lehrperson die montags arbeitet, an einem Schulanlass, der an einem Mittwoch stattfindet, teilnehmen kann. Auch für die im Kleinpensum arbeitenden Lehrpersonen ist es aufwändig, die Zusammenarbeit in den Teams und die schulorganisatorischen Aufgaben zu bewältigen.

Verhaltensauffällige Kinder

Seit der Einführung der integrativen Förderung sind verhaltensauffällige sowie lernschwache Kinder in der Regelklasse integriert. Die Integration der verhaltensauffälligen Schulkinder stellt für die Lehrpersonen eine grosse Herausforderung dar, denn sie brauchen sehr viel Betreuung, innerhalb des Schulzimmers sowie in den Pausen oder auf Ausflügen.

Organisation der Schule und administrative Aufgaben

Lehrpersonen müssen nebst der Kernaufgabe sehr viele organisatorische und administrative Aufgaben bewältigen. Diese sind beispielsweise Schulanlass-, Schulraumplanung, Bericht- und Protokollerfassung. Für Lehrpersonen können die zusätzlichen Aufgaben sehr dominant sein und die Zeit für den Unterricht und die Lernenden kann etwas knapp werden.

Grosse Anzahl Anspruchsgruppen

Lehrkräfte stehen in ständigem Kontakt, mit Lernenden, Eltern, Lehrpersonen und der Schulleitung. Alle Gruppen tragen Ansprüche und Erwartungen an die Lehrpersonen heran. Die Lernenden erwarten guten Unterricht, die Eltern gute Noten, die Kollegen und Kolleginnen gute Zusammenarbeit, die Schulleitung die Erreichung vereinbarter Ziele.

Trennung von Freizeit und Arbeitszeit

Lehrpersonen arbeiten sehr viel zu Hause, was ein grosser Vorteil sein kann. Familie, Freizeit und Beruf lassen sich auf diese Weise gut vereinbaren. Ein fließender Übergang zwischen Arbeitsleben und Privatleben kann jedoch auch zur Herausforderung werden. Häufig können Lehrpersonen nicht mehr richtig abschalten und fühlen sich dauernd gestresst.

Anhang L: Zeiterfassungsinstrument für Lehrpersonen



Dienststelle Volksschulbildung

myALIS – Zeiterfassungsinstrument für Lehrpersonen Hinweise zur Anwendung für Schulleitungen

Arbeitszeit erfassen: rechtliche Grundlagen

Gestützt auf das allgemeine Weisungsrecht gemäss § 50 Abs. 4 des Personalgesetzes kann die Schulleitung anordnen, dass die gesamten oder einzelne Elemente der Arbeitszeit ausgewiesen werden müssen. Die Dienststelle Volksschulbildung stellt dafür das Zeiterfassungsinstrument myALIS zur Verfügung.

Im Sinne der eigenen Ressourcenplanung ist es auch im Interesse von Lehrpersonen, ihren Arbeits- und Zeitaufwand zu erfassen und datengestützt Aufwand und Ertrag periodisch zu reflektieren.

Berufsauftrag und Pensenvereinbarung als Grundlage für myALIS

myALIS ist ein Zeiterfassungsinstrument, das sich auf den Berufsauftrag für Lehrpersonen des Kantons Luzern bezieht. Die konkrete Sollarbeitszeit berechnet sich aus der Anstellung der Lehrpersonen in den einzelnen Teilbereichen. Diese Aufteilung in myALIS entspricht der Pensenvereinbarung, die von der Dienststelle Volksschulbildung zur Verfügung gestellt wird. Ziel der Pensenvereinbarung ist es, Transparenz über die zu leistende Arbeitszeit sowie die prozentuale Verteilung auf die einzelnen Arbeitsfelder herzustellen. Aufgrund der Zeiterfassung kann die Pensenvereinbarung datenbasiert für das kommende Jahr angepasst werden (z.B. prozentuale Verteilung auf die Arbeitsfelder).

Klärung des Umgangs mit der Zeiterfassung durch die Schulleitung

Damit der Umgang mit myALIS möglichst klar ist, empfehlen wir den Schulleitungen folgende Punkte zu klären:

- *Definition der Schul- und Schulferienzeit sowie der bezahlten Feiertage:*
Im Register Jahreskalender können die Schul- und Schulferienwochen definiert werden, im Register Feiertage die bezahlten Feiertage in der Gemeinde. Es macht Sinn, dass die Schulleitung diese Anpassung für das ganze Schulteam vornimmt und diese Version von myALIS den Lehrpersonen zur Verfügung stellt.
- *Verbindlichkeit der Zeiterfassung:*
Soll jede Lehrperson nach Bedarf die Zeiterfassung vornehmen? Will die Schulleitung nur gewisse Teilbereiche erfassen lassen? Will die Schulleitung die gesamte Zeiterfassung verbindlich erklären?
- *Erfassung der Teilbereiche:*
Welche bestehenden Sitzungsgefässe, Arbeitsgruppen etc. werden welchen Bereichen zugeordnet? Welche Arbeiten ordnet man welchem Arbeitsfeld zu?
- *Umgang mit Über- bzw. Unterstunden:*
Wie soll mit Über- bzw. Unterstunden umgegangen werden?

Bei den Prozent- und Stundenangaben im Berufsauftrag handelt es sich um Richtwerte, die Transparenz und Erwartungsklarheit schaffen sollen. Sie sollen jedoch nicht als enge Vorgaben ausgelegt werden, die zu detaillierter Stundenrechnung führen. Gleiches gilt für das Zeiterfassungsinstrument myALIS. Die Dienststelle Volksschulbildung empfiehlt, die Arbeitszeit auf 15 Minuten genau zu erfassen. Kleinere Zeiteinheiten machen aus unserer Sicht wenig Sinn.

Die Übersicht über die geleistete Arbeitszeit, aufgeteilt auf die einzelnen Teilbereiche, bietet eine gute Grundlage für die Diskussion der Arbeitsbelastung im Rahmen des Beurteilungs- und Fördergesprächs. Abweichungen von der Soll-Arbeitszeit sollen zwischen der Schulleitung und der Lehrperson thematisiert werden.

Vereinfachte Nutzung von myALIS

myALIS ist so konzipiert, dass man in einem ersten Schritt das definierte Pensum erfasst. Dadurch wird die Soll-Arbeitszeit in den einzelnen Teilbereichen berechnet. Im Register der Zeiterfassung wird dann jeweils die Differenz in den einzelnen Teilbereichen zwischen Soll und Haben berechnet.

Es gibt aber verschiedene Möglichkeiten um myALIS in einer reduzierten Form zu nutzen:

- *Nutzung ohne Pensumdefinition:*
Wird kein Pensum definiert, so kann myALIS dafür genutzt werden, die real geleistete Arbeitszeit addiert auszuweisen.
- *Teilerfassung:*
Es können auch nur bestimmte Teile der Arbeitszeit erfasst werden. Die Arbeitszeit wird dann nur in der entsprechenden Spalte erfasst (z.B. Arbeitszeit für besondere Aufgaben im Rahmen des Schulpools).

Optimierungen von myALIS

myALIS ist ein Instrument, das auf den Berufsauftrag abgestimmt ist und den Bedürfnissen der Lehrpersonen entsprechen soll. Im ersten Jahr sollen nun praktische Erfahrungen damit gesammelt werden. Aus diesem Grund sind wir auf Rückmeldungen und Optimierungsvorschläge angewiesen. Wir sind dankbar, wenn Sie uns Wünsche, Anregungen, Optimierungsvorschläge direkt zukommen lassen (christina.gnos@lu.ch).

Zeiterfassungsinstrument für Schulleitungen

myALIS ist für die Erfassung der Arbeitszeit von Lehrpersonen konzipiert. Schulleitungen benutzen für ihre Zeiterfassung weiterhin das bestehende Instrument ALIS. Es wird geprüft, ob und in welcher Form auch den Schulleitungen ein neues Zeiterfassungsinstrument zur Verfügung gestellt werden soll.

Juli 2013