

---

# Damit die Freude bleibt – Ressourcen stärken

**Gesund bleiben als Lehrperson – Unterstützung finden**

Forum Gesundheit Zyklus 1  
Olten, 3. Mai 2023  
Prof. Dr. Roger Keller

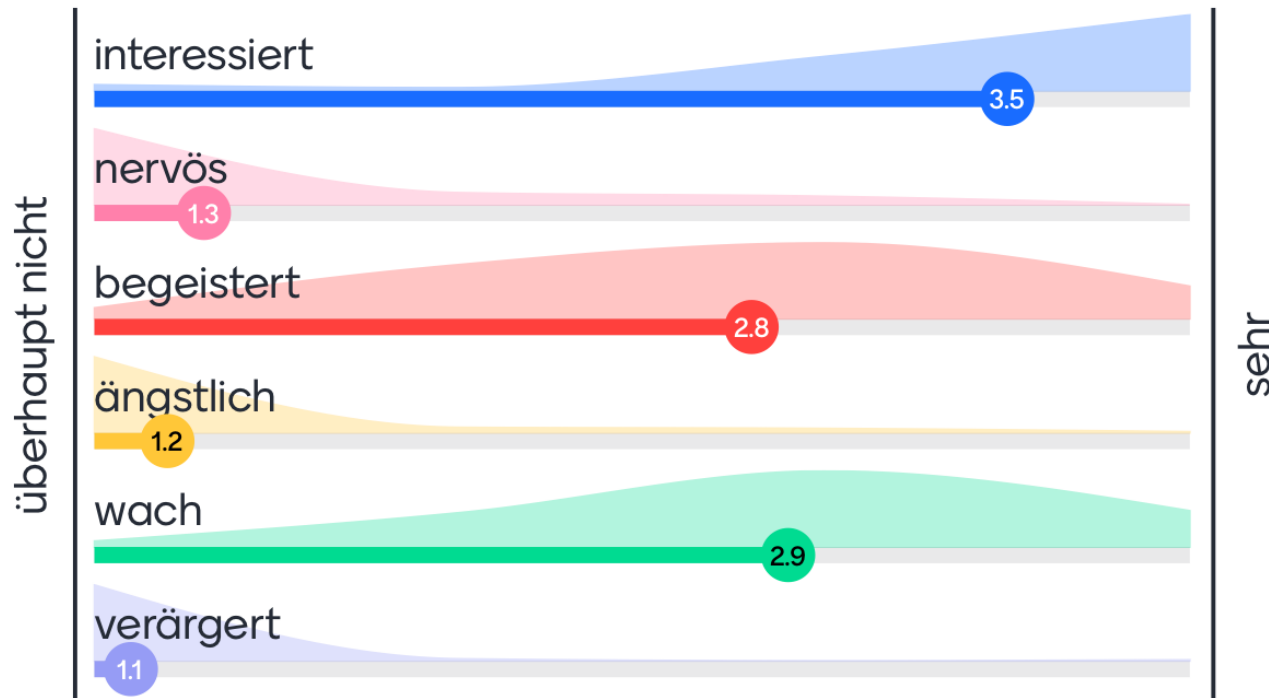


(Halfpoint, Adobe Stock)

Besuchen Sie [www.menti.com](http://www.menti.com) und benutzen Sie den Code 69 61 74 6



# Wie fühlen Sie sich im Moment?



# Damit die Freude bleibt – Ressourcen stärken

- 
1. Gemeinsame Sprache finden - Begriffsklärung
  2. Vermeidung und Reduktion von Stress
    - Entstehung von Stress
    - Bedeutung von Emotionen
    - Rolle der Motivation
    - Kooperation
  3. Zusammenfassung
  4. Diskussion

# 1. Gemeinsame Sprache finden - Begriffsklärung

# Gesundheit und Wohlbefinden

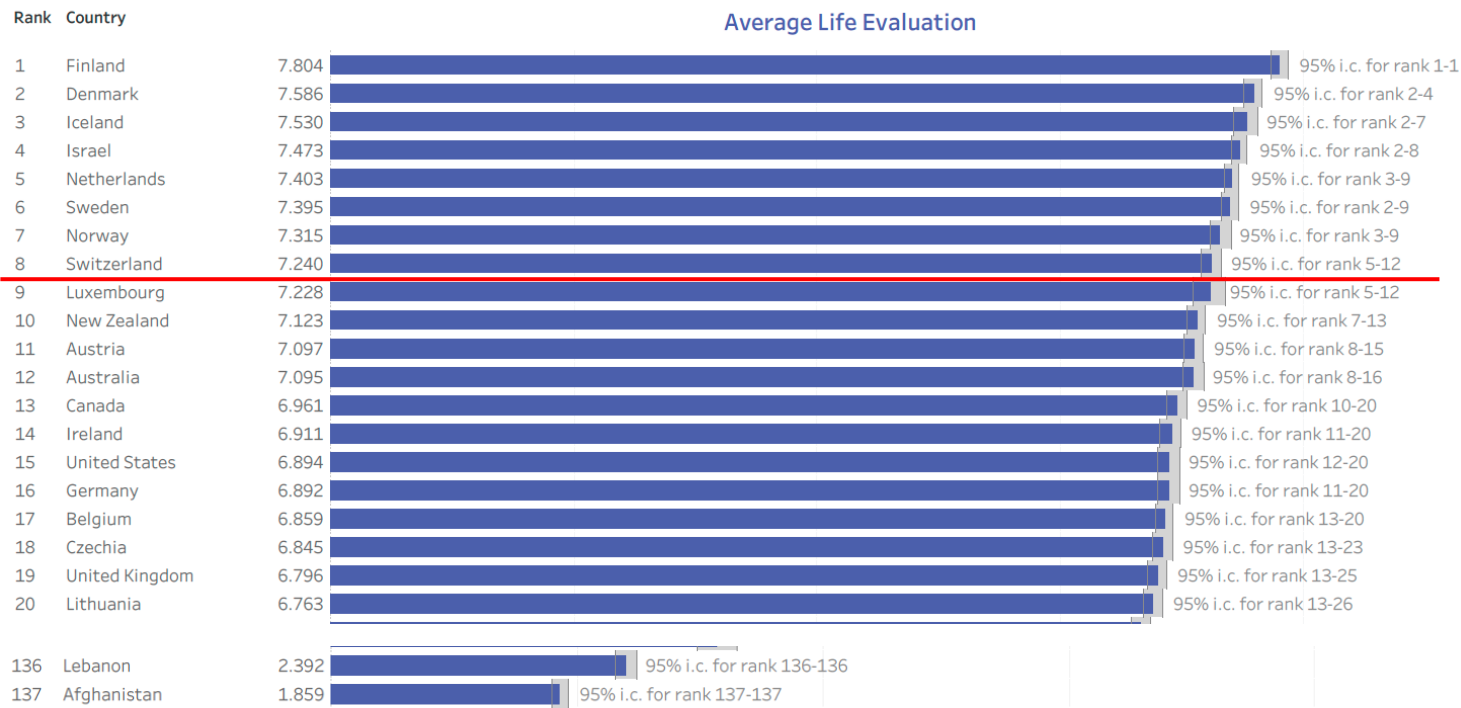
■  
Körperliche und psychische Gesundheit (Diagnose) – Wohlbefinden (subjektives Erleben)

## Wohlbefinden

- Wird häufig mit Glück und Lebenszufriedenheit gleichgesetzt.
- Mentale und körperliche Komponenten (z.B. Freude, positive Einstellungen, hoher Selbstwert, keine Sorgen, keine körperlichen Beschwerden).
- WHO: «Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und etwas zu ihrer Gemeinschaft beitragen kann». (WHO 2019)

# «World Happiness Report» (2023)

Figure 2.1: Ranking of Happiness based on a three-year-average 2020–2022 (Part 1)



(Helliwell et al., 2023)

Average Life Evaluation

Alles in allem, wie bewerten Sie Ihr derzeitiges Leben?

10 = bestmögliches Leben  
0 = schlechtestmögliches Leben



Sprung ins Glück. (Bild: Imago)

**Die Schweizer gehören zu den glücklichsten Menschen der Welt. Warum merkt man ihnen das oft nicht an?**

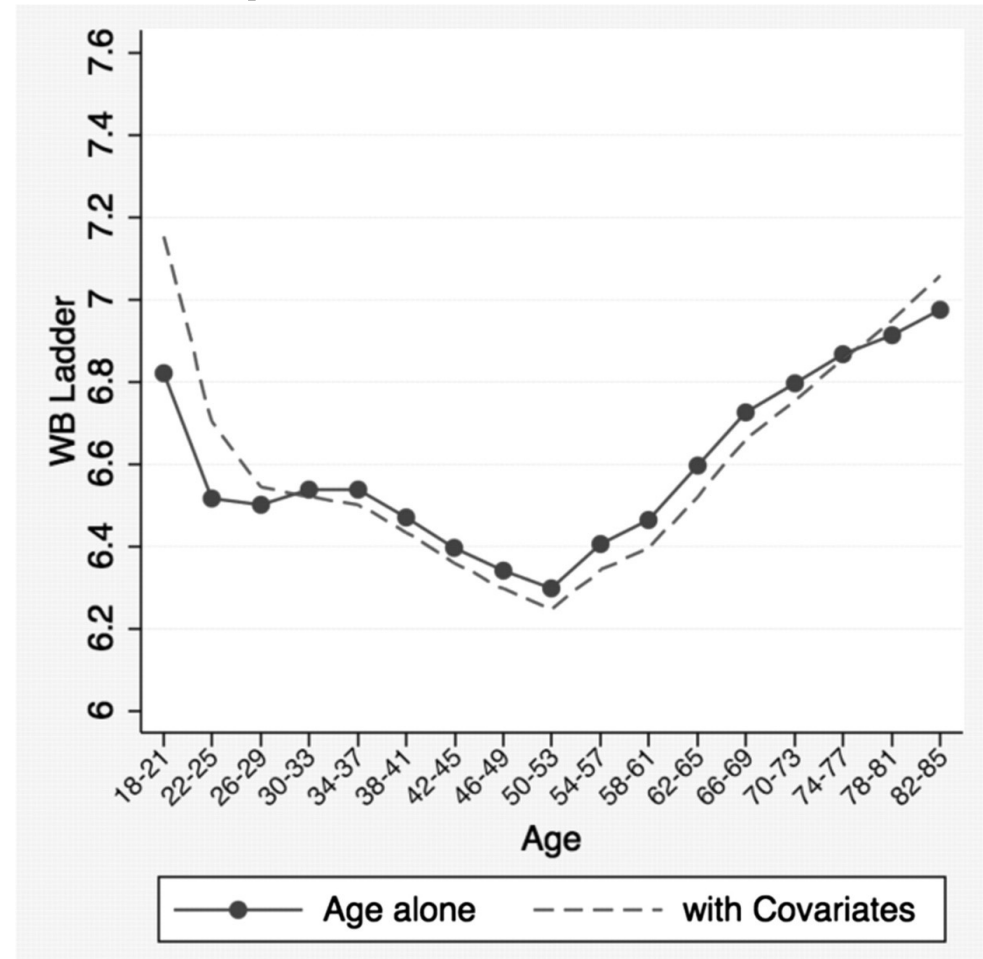
(NZZ, 18.3.2018)

# Wohlbefinden über die Lebensspanne

Krisenpotential in den  
mittleren Jahren  
(Ehrler et al. 2016)

Mögliche Gründe:

- Körperliche Veränderungen
- Bilanzierungsprozesse
- Partnerschaftliche u. familiäre Übergänge
  - Scheidungen
  - Sorge für Kinder und Eltern
- Berufliche Veränderungen



# Was sind Ressourcen?

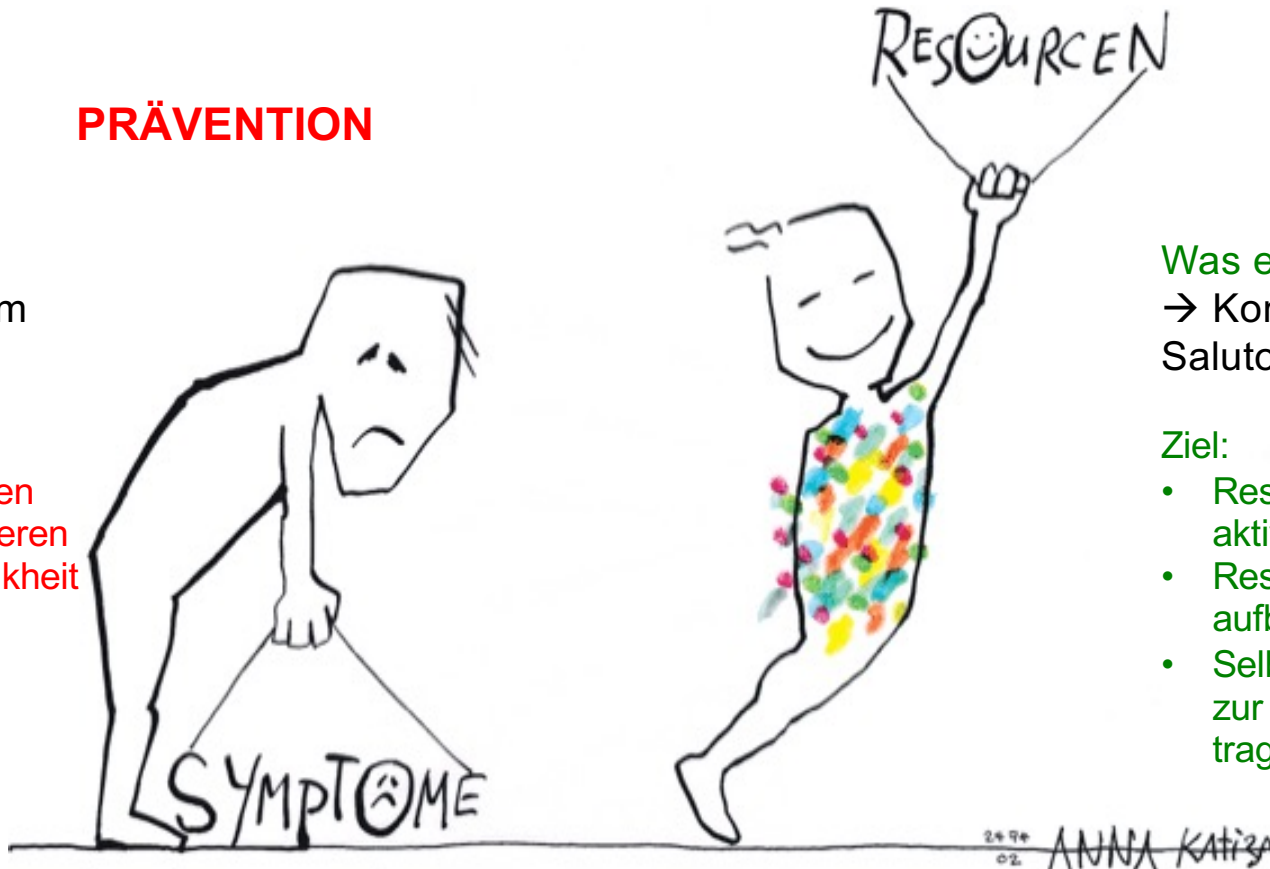
## PRÄVENTION

### Was macht krank?

→ Gesundheitsproblem steht im Vordergrund

### Ziel:

- Belastungen reduzieren
- Risikofaktoren minimieren
- Ausbreiten einer Krankheit verhindern



## GESUNDHEITSFÖRDERUNG

### Was erhält gesund?

→ Konzept der Salutogenese

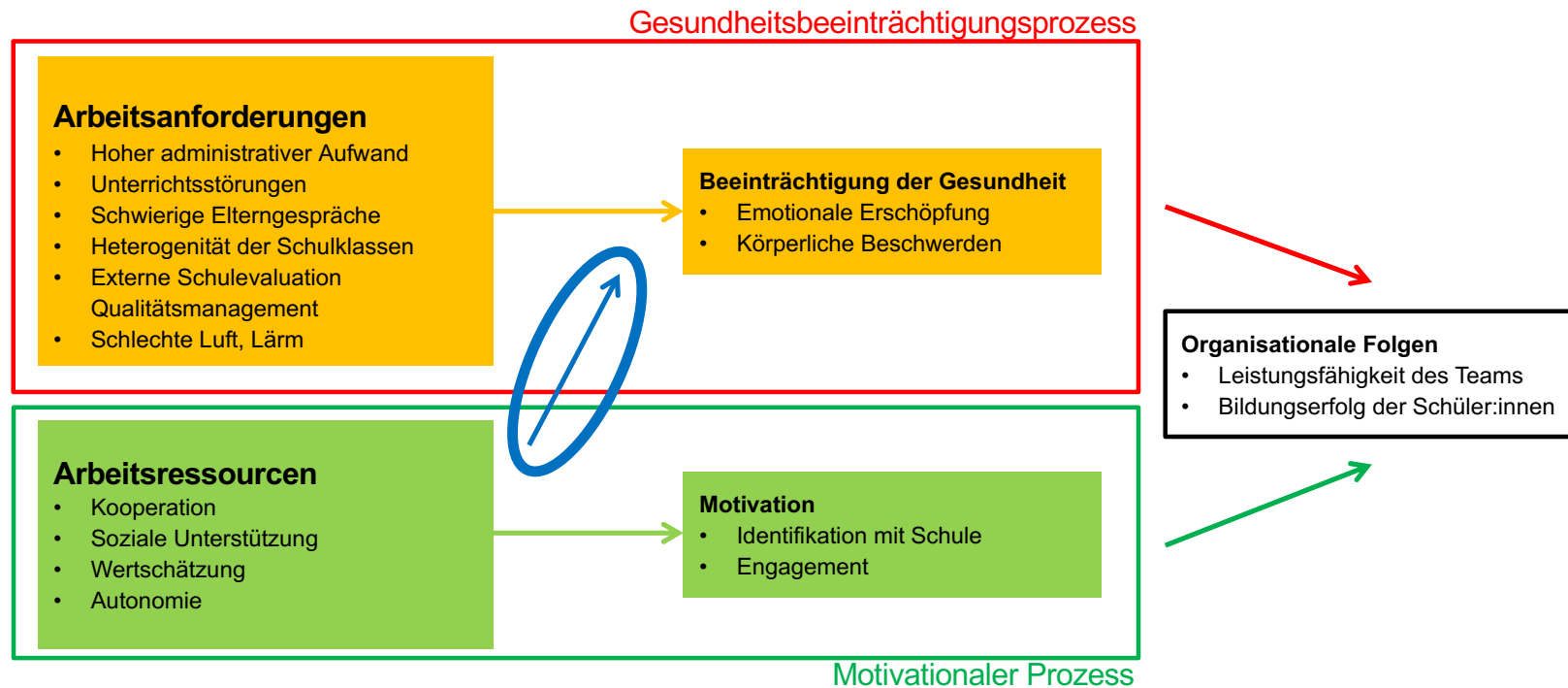
### Ziel:

- Ressourcen erkennen und aktivieren
- Ressourcen fördern / aufbauen
- Selbstverantwortlich Sorge zur eigenen Gesundheit tragen

Quellen: [www.dachverband-salutogenese.de](http://www.dachverband-salutogenese.de); Antonovsky, 1987; Hurrelmann, Klotz & Haisch, 2014

# Warum sind Ressourcen so wichtig?

## Job-Demands-Resources-Modell (JD-R)



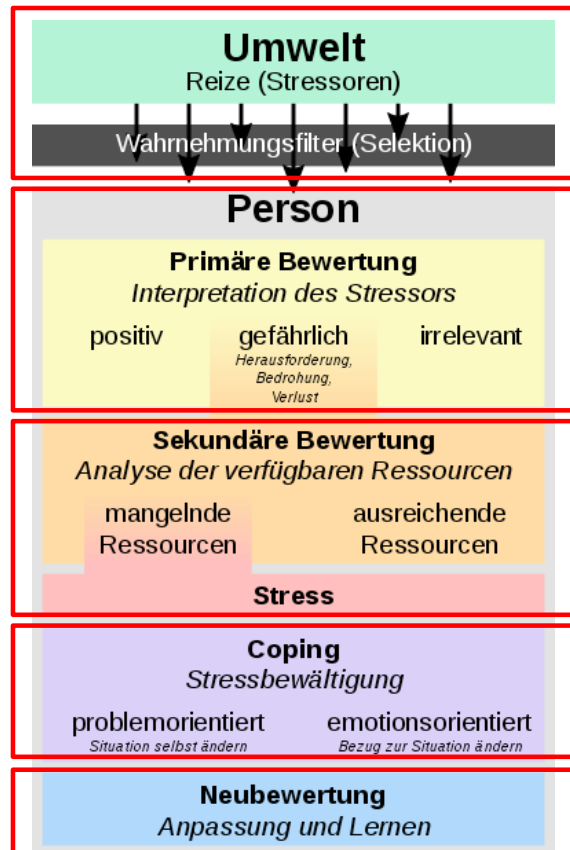
In Anlehnung an Demerouti und Nachreiner (2019)

## 2. Vermeidung und Reduktion von Stress

## 2.1 Entstehung von Stress

# Transaktionales Stressmodell

(Lazarus u. Launier 1981)



Wahrnehmung von positiven Aspekten in der Schule:  
wann und warum geht es mir während der Arbeit gut?

## Sekundäre Bewertung:

Habe ich genügend Ressourcen?

- Selbstwirksamkeit
- Resilienz
- Kohärenzgefühl (Verstehbarkeit - „Ich weiss warum“ / Bewältigbarkeit - „Ich kann´s packen“ / Sinnhaftigkeit – „Es lohnt sich“).
- Soziale Unterstützung
- Arbeitsbedingungen

## Problemorientiertes Coping

Das Problem wird angegangen und im Idealfall gelöst

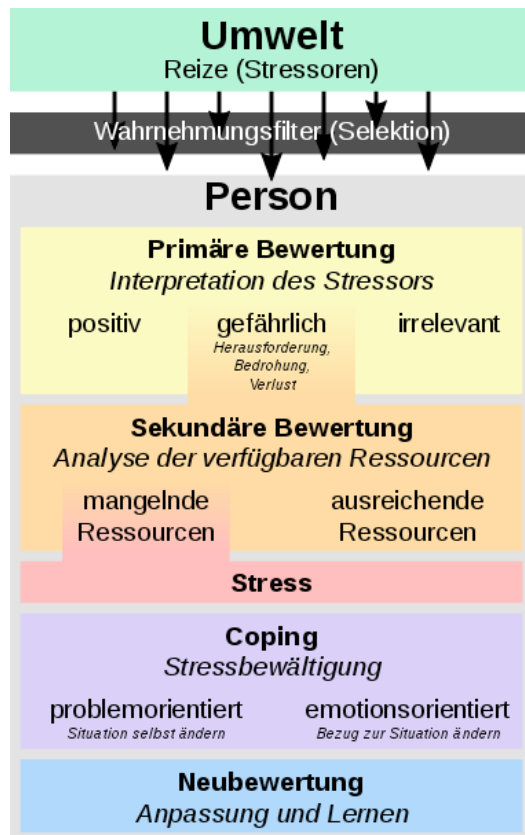
## Emotionsorientiertes Coping

Umgang mit negativen Gefühlen - Emotionsregulation

Abbildung aus [https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell\\_von\\_Lazarus](https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell_von_Lazarus)  
Damit die Freude bleibt – Ressourcen stärken | 3.5.2023 | Roger Keller

# Theorie der Ressourcenerhaltung

(Hobfoll 1998)



[https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell\\_von\\_Lazarus](https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell_von_Lazarus)

- COR-Theorie: Conservation of Resources Theory
- Zentrale Annahme: Menschen tendieren dazu, eigene Ressourcen zu schützen und neue aufzubauen.
- Stress als Reaktion auf Umwelt, in der
  - ein Verlust von Ressourcen droht
  - ein tatsächlicher Ressourcenverlust eingetreten ist
  - ein erwarteter Ressourcengewinn ausbleibt, wenn Ressourcen investiert wurden.

# Anzeichen und Umgang mit Stress

- Stress macht nicht per se krank. → Stress ist eine natürliche Reaktion des Körpers in Situationen, in denen wir gefordert sind (hilft kurzfristig mehr Leistung zu bringen).
- **Emotionale Reaktionen:** Verzweiflung, Ärger, Hoffnungslosigkeit, Minderwertigkeitsgefühle
  - Möglichkeiten: Stärkung von Ressourcen (z.B. Selbstwirksamkeit, soziale Unterstützung), weniger Konkurrenzdenken, ...
- **Kognitive Reaktion:** Fokus auf negative Aspekte, Zweifel an eigener Kompetenz und Leistungsfähigkeit, Leere im Kopf
  - Möglichkeiten: Fokus auf positive Aspekte, positive Fehlerkultur, Zeitmanagement, realistische Zielsetzungen, ....
- **Physiologische Reaktion:** starkes Herzklopfen, Schwitzen, Übelkeit, erhöhte Atemfrequenz, Schwindel
  - unbewusste Bewertung ist schneller als die bewusste.
  - Möglichkeiten: Entspannungstechniken, wohltuende Rituale, auf Ernährung, Bewegung, Schlaf achten, Freund:innen reffen, ...

# Was sehen Sie?



$$7 + 4 = 11$$

$$1 + 4 = 4$$

$$9 + 6 = 15$$

## 2.2 Bedeutung von Emotionen

# Was sind Emotionen?

■

Eine Emotion ist also ein "(...) komplexes Muster von Veränderungen, das physische Erregung, Gefühle, kognitive Prozesse und Verhaltensweisen einschließt, die in Reaktion auf eine Situation auftreten, welche ein Individuum als persönlich bedeutsam wahrgenommen hat" (Zimbardo 1995, S. 442).

Sekundäre Affekte / Emotionen bauen auf den Basisemotionen auf und sind selbstbezogene und soziale Emotionen, beispielsweise Stolz, Scham, Schuld und Neid → stärker kulturabhängig



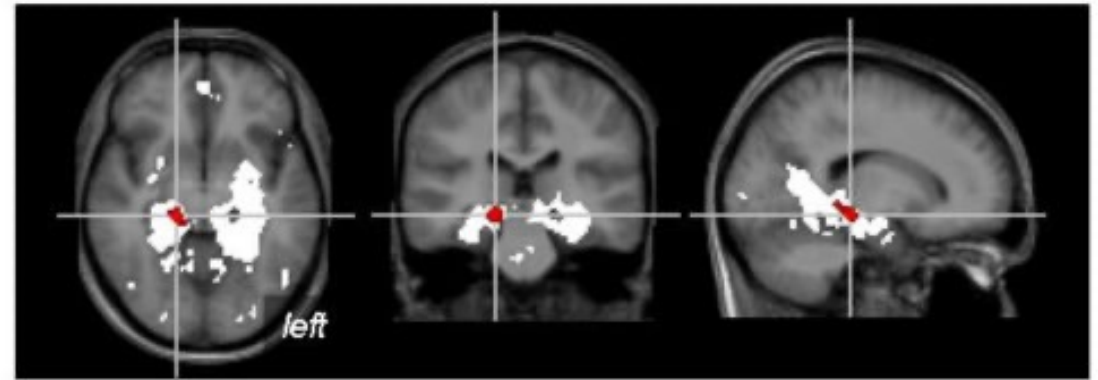
Basisemotionen  
Traurigkeit, Freude, Wut, Angst,  
Ekel und Überraschung  
Brandstätter et al. 2013)

# Neurobiologische Prozesse

Bei Angst oder bei Verlust von Bezugspersonen werden die Stresssysteme hochgefahren.

Während die Stresssysteme hochgefahren werden, stürzen die Motivationssysteme neurobiologisch ab.

(Bauer, 2007)



# Affektlogik – Emotionen beeinflussen rationales Denken

(Ciompi 1988)

---

- Der emotionale Zustand beeinflusst, auf welche Inhalte und Informationen wir unsere Aufmerksamkeit richten, welche Inhalte wir später besser erinnern und welche Entscheidungen wir treffen.
- Der emotionale Zustand einer Person beeinflusst nicht nur die Emotionen der anderen anwesenden Personen (Gefühlsansteckung), sondern auch deren Wahrnehmung und Denken.
  - Dieses Phänomen wirkt nicht nur zwischen einzelnen Individuen, sondern auch in Gruppen.

## 2.3 Rolle der Motivation

# Was ist Motivation?

- 
- Motivation ist «so etwas wie eine milde Form der Besessenheit».

(DeCharms 1979, 55)

- Zentrale Frage: warum, wozu und wie wird eine Handlung ausgeführt.

(Heckhausen u. Heckhausen 2018)

- Emotionen spielen eine wichtige Rolle bei Motivationsprozessen. Sie begleiten Bedürfnisse und leiten deren Befriedigung ein.
- Motiviertes Verhalten ist auf die Erlangung positiver und auf die Vermeidung negativer Emotionen ausgerichtet.

(Brandstätter et al. 2013)

# Welche Faktoren beeinflussen die Motivation?

## 3 Grundbedürfnisse (Deci, Connell, & Ryan, 1985)

Problem: Einschränkungen durch externe Anforderungen und Kontrolle

### Selbstbestimmungstheorie der Motivation Deci & Ryan

- Fundiertes Feedback
- Selbstwirksamkeit (Erfolge ermöglichen)
- Leistungsbezogenes Lob



- Freiheiten / Umfeld selbst gestalten können
- Echte Partizipation
- Verantwortungsvolle Tätigkeiten

- Tragfähige Beziehungen
- Wertschätzung / Anerkennung
- Soziale Unterstützung

[https://www.youtube.com/watch?v=9cf\\_WsN\\_jFo](https://www.youtube.com/watch?v=9cf_WsN_jFo)

## 2.4 Kooperation

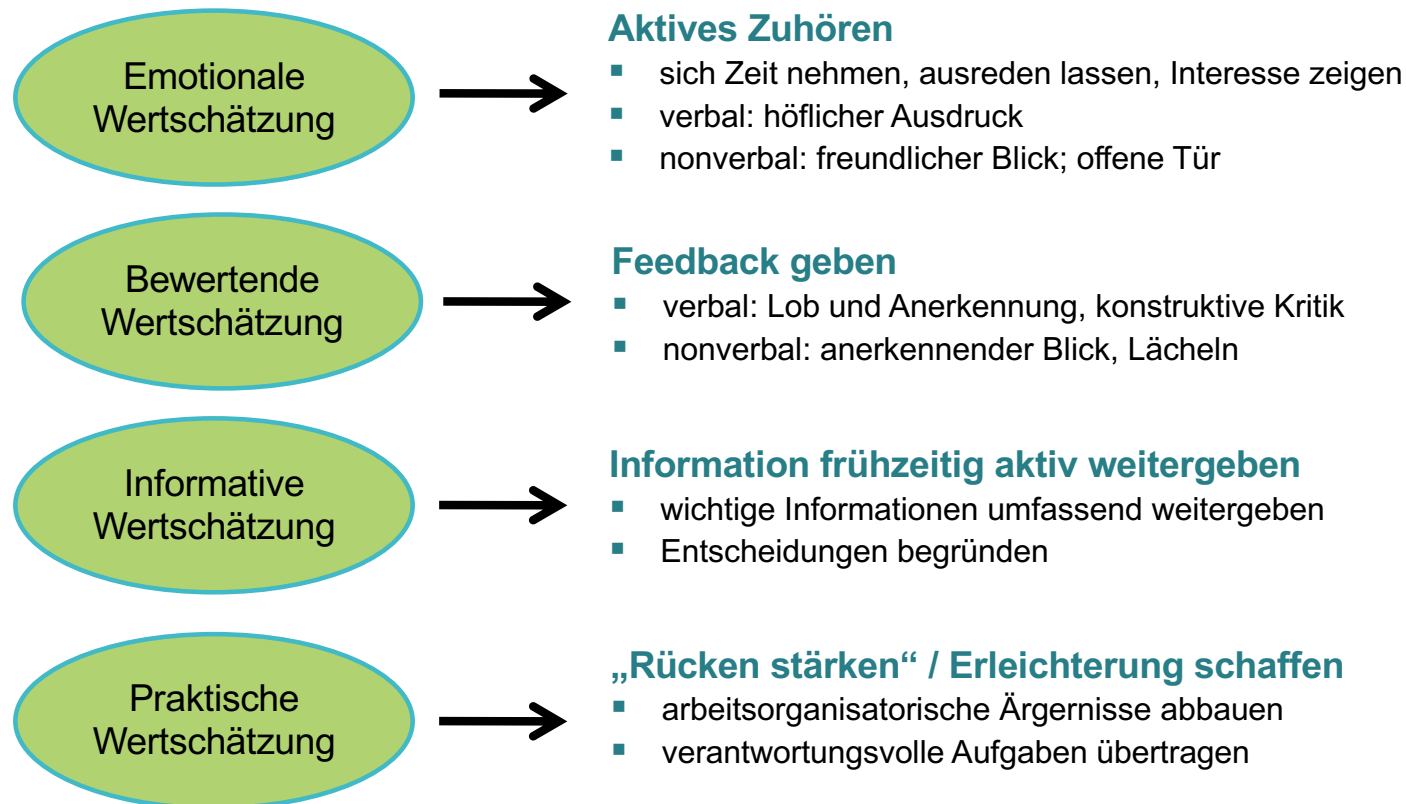
# Das Team als Ressource nutzen: Soziale Unterstützung und Kooperation

- Die Unterstützung aus dem Kollegium wird von Lehrpersonen als eine der wichtigsten Faktoren genannt, um mit arbeitsbezogenen Belastungen und Stress umgehen zu können  
(z.B. Schaarschmidt & Fischer 2001).
- Wirkungsvolle Unterstützungsformen sind:
  - *Instrumentelle Unterstützung*: Aufgabenteilung, Mithilfe, Ressourcen
  - *Emotionale Unterstützung*: Gefühl von Zugehörigkeit und Bindung, positiver sozialer Kontakt, Verständnis, Trost, Mitleid usw.  
(Schwarzer und Knoll 2007)



# Soziale Unterstützung und Wertschätzung

In Anlehnung an Stocker, Jacobshagen, Krings, Pfister & Semmer (2014)



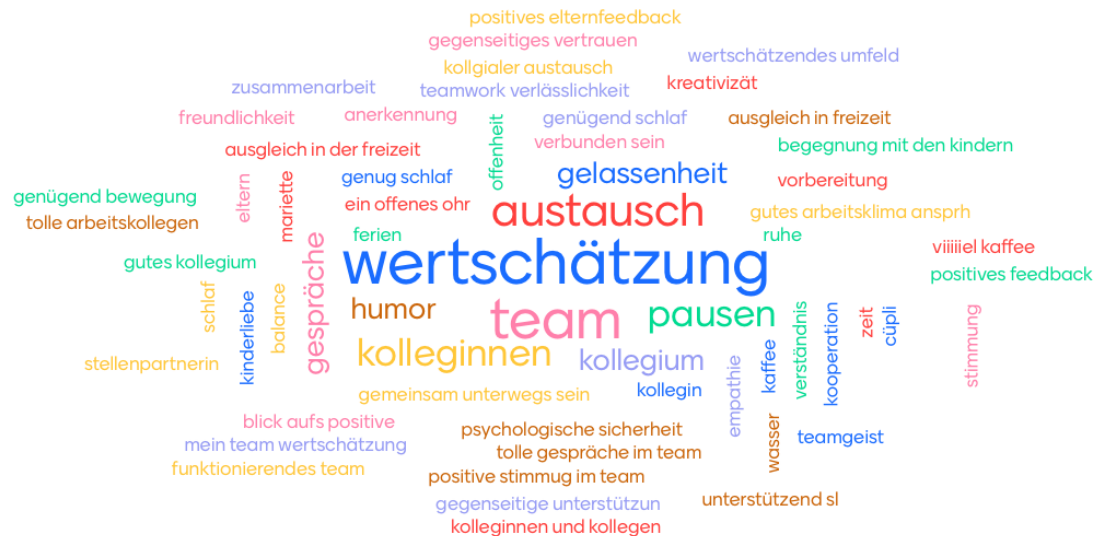
# Kooperation aller Beteiligten

- Sich gegenseitig unterstützen, Probleme gemeinsam angehen und Wissen austauschen.
- Konstruktive Fehlerkultur etablieren: sachliche Kritik anbringen.  
→ Würdigung / Wertschätzung anstelle von Ab- und Entwertung
- Zeit für Austausch nehmen bzw. ermöglichen.

Besuchen Sie [www.menti.com](http://www.menti.com) und benutzen Sie den Code 2749 6044



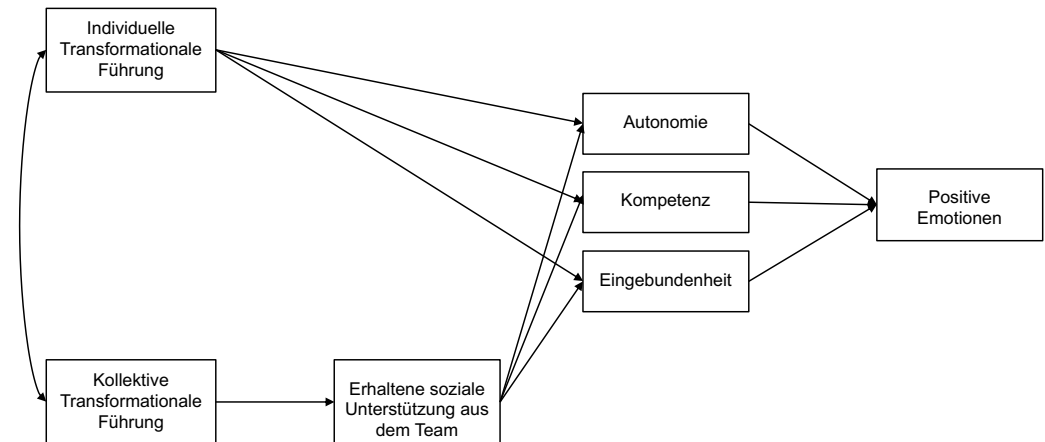
# Was unterstützt Sie, damit es Ihnen während der Arbeit gut geht?



# 3. Zusammenfassung

# Zusammenfassung – Damit die Freude bleibt

- Stress kann durch die Wahrnehmung von positiven Aspekten und Stärkung von Ressourcen reduziert werden.
- Emotionen wahrnehmen ist wichtig. Sie beeinflussen das rationale Denken.
- Emotionen spielen eine wichtige Rolle bei Motivationsprozessen. Motiviertes Verhalten ist auf die Erlangung positiver und auf die Vermeidung negativer Emotionen ausgerichtet.
- Soziale Unterstützung, eine konstruktive Fehlerkultur und Zeit für den Austausch helfen, mit Herausforderungen umzugehen.



(Schoch et al. in press)

# Kurzgeschichte zum Abschluss

Ein Indianer besucht seinen Freund in der Grossstadt.

Die beiden Männer gehen der Strasse entlang, als der Indianer seinen Freund fragt, ob er ebenfalls eine Grille zirpen höre. Der Mann aus der Stadt antwortet, dass er nur das Hupen der Autos höre und dass es hier gar keine Grillen gäbe. Der Indianer geht ein paar Schritte weiter und bleibt vor einem mit Efeu bewachsenen Haus stehen. Er schiebt die Blätter auseinander und findet die Grille.

Sein Freund gibt zu bedenken, dass das Gehör von Indianern eben besser geschult sei. Der Indianer schüttelt den Kopf, nimmt eine Münze aus seiner Tasche und wirft sie auf den Gehsteig. Es ist nur ein leises Geräusch im Stadtlärm zu hören, doch mehrere Passanten bleiben stehen und schauen sich um.

# Quellenangaben

# Quellenangaben

- Achermann Fawcett, Emilie, Roger Keller, und Piera Gabola. (2018). Bedeutung der Gesundheit von Schulleitenden und Lehrpersonen für die Gesundheit und den Bildungserfolg von Schülerinnen und Schülern. Wissenschaftliche Grundlage für das Argumentarium «Gesundheit stärkt Bildung». Zürich und Lausanne: Pädagogische Hochschule Zürich und Haute école pédagogique Vaud. Zugriff 20.8.2022. [https://www.radix.ch/media/ox2jfqj/2018\\_09\\_10\\_allianz\\_bgf\\_grundlagen\\_argumentarium.pdf](https://www.radix.ch/media/ox2jfqj/2018_09_10_allianz_bgf_grundlagen_argumentarium.pdf)
- Antonovsky, Aaron. 1997. Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit. (Deutsche erw. Herausgabe von Alexa Franke). Tübingen: DGVT Verlag.
- Blömer, Daniel, und Joachim Bauer. 2007. Lob der Schule. Sieben Perspektiven für Schüler, Lehrer und Eltern. Hamburg: Hoffmann und Campe.
- Brandstätter, Veronika, Julia Schüler, Rosa Maria Puca, und Ljubica Lozo. 2013. Motivation und Emotion. Berlin: Springer.
- Ciompi, Luc. 2003. Gefühle, Affekte, Affektlogik: Ihr Stellenwert in unserem Menschen- und Weltverständnis (Wiener Vorlesungen). Wien: Picus.
- DeCharms, Richard. 1979. Enhancing Motivation: Change in the Classroom. New York: Irvington.
- Deci, Edward L., James P. Connell, und Richard M. Ryan. 1989. «Self-determination in a work organization.» *Journal of Applied Psychology* 74 (4): 580-590. doi: 10.1037//0021-9010.74.4.580.
- Deci, Edward L., und Richard M. Ryan. 1985. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Human Behavior Press.
- Demerouti, Evangelia, und Friedhelm Nachreiner. 2019. «Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung.» *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73: 119-130.
- Ehrler, Franziska, Felix Bühlmann, Peter Farago, François Höpflinger, Dominique Joye, Pasqualina Perrig-Chiello, und Christiaan Suter. 2016. Sozialbericht 2016: Wohlbefinden. Zurich: Seismo.
- Heckhausen, Jutta, und Heinz Heckhausen. 2018. Motivation und Handeln. 5., überarb. und erw. Aufl. Berlin: Springer.
- Helliwell, John F., Richard Layard, Jeffrey D. Sachs, Jan-Emmanuel De Neve, Lara B. Aknin, und Shun Wang. 2023. World Happiness Report 2023. New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Hobfoll, Stevan E. 1998. Stress, culture, and community: the psychology and philosophy of stress: New York: Plenum Press.

# Quellenangaben

- Hurrelmann, Klaus, Theodor Klotz, und Jochen Haisch. 2014. Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung. 4., vollst. überarb. Aufl. Bern: Hogrefe, vorm. Hans Huber.
- Lazarus, Richard S., und Raymond Launier. 1981. «Stressbezogene Transaktion zwischen Person und Umwelt.» In Stress - Theorien, Untersuchungen, Massnahmen, hrsg. v. Jürgen R. Nitsch, 213-259. Bern: Huber.
- Schaarschmidt, Uwe, und Andreas W. Fischer. 2001. Bewältigungsmuster im Beruf: Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, Uwe, Ulf Kieschke, und Andreas W. Fischer. 2017. Lehrereignung. Voraussetzungen erkennen, Kompetenzen fördern, Bedingungen gestalten. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schoch, Simone, und Roger Keller. 2017. Evaluation S-Tool in Schulen - Ein Pilotprojekt in der Deutschschweiz. Schlussbericht zuhanden von Gesundheitsförderung Schweiz. Zürich: Pädagogische Hochschule Zürich.
- Schoch, Simone, Roger Keller, Jasper Maas, Pamela Rackow, Urte Scholz, Julia Schüler, und Mirko Wegner. in press. «Transformational leadership and teachers' positive emotions – the role of social support and psychological need satisfaction.» Empirische Pädagogik.
- Schwarzer, Ralf, und Nina Knoll. 2007. «Functional roles of social support within the stress and coping process: A theoretical and empirical overview.» International Journal of Psychology 42 (4): 243-252. doi: 10.1080/00207590701396641.
- Stocker, Désirée, Nicola Jacobshagen, Rabea Krings, Isabel Pfister, und Norbert Semmer. 2014. «Appreciative Leadership and Employee Well-Being in Everyday Working Life.» Zeitschrift für Personalforschung 28 (1-2): 73-95. doi: 10.1688/ZfP-2014-01-Stocker.
- Stone, Arthur A., Joseph E. Schwartz, Joan E. Broderick, und Angus Deaton. 2010. «A snapshot of the age distribution of psychological well-being in the United States.» Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS) 107 (22): 9985-9990. doi: <https://doi.org/10.1073/pnas.1003744107>.
- Weltgesundheitsorganisation (WHO). (2019). Faktenblatt – Psychische Gesundheit. Kopenhagen: WHO-Regionalbüro für Europa. Zugriff 22.1.2019. [https://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0006/404853/MNH\\_FactSheet\\_DE.pdf](https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/404853/MNH_FactSheet_DE.pdf).