

Wirksam und heiter im Lehrberuf: Tipp 6

## Achillesfersen kennen und darauf achten

Am 8./9. Dezember 2006 lädt der LCH ein zur Fachtagung «Balancieren im Lehrberuf». Als Einstimmung darauf präsentieren Urs Peter Lattmann und Anton Strittmatter bis dahin die Serie «Wirksam und heiter im Lehrberuf».



### Anton Strittmatter

Das Balancieren-Motiv gilt auch für den Umgang mit Stärken und Gefährdungen. In dieser Folge lenken wir den Blick auf die persönlichen Gefährdungen; in der nächsten schwingt das Pendel dann hin zu den stärkenden Kräften.

Alltagssprachlich reden wir oft von Schwächen. Unser Kulturkreis hält dazu viele Konzepte bereit: Der Mensch als zu erziehendes und zu lenkendes Mängelwesen; als zu züchtigendes sündiges Wesen; als ewig strebsames Wesen, das ständig Fehler sucht und ausmerzt; wir Menschen als lustvoll von verbotenen Äpfeln naschende Nachkommen von Adam und Eva; als sich ständig gegen Fehlverhalten wappnende und versichernde K-Tipp- und Puls-Tipp-Abon-

nen; als Mea-culpa-Wesen, die sich ihren Platz im Himmel nicht nur durch Tugendhaftigkeit, sondern auch durch Selbstanzeige zu verdienen haben.

Wir halten es hier für produktiver, von Gefährdungen statt von Schwächen zu reden. Das lenkt den Blick auf Schutzmöglichkeiten, enthält weniger Prophezeiungen des Scheiterns, lässt uns in der Verantwortung für das Gelingen.

Wahrscheinlich wusste Achilles nichts von seiner verwundbaren Ferse, welche seine Mutter Thetis versehentlich beim Immunisierungsbad mit der Hand abgedeckt hatte. Sonst hätte er sich vielleicht (!?) gegen den Pfeil des intriganten Apollo schützen können. Dies allerdings nicht in ständiger Furcht vor der Schwäche, aber in Respekt vor der Gefährdung und in der Stärke des Sich-schützens. Schwächen haften der Person an, während Gefährdungen nebst den personalen Faktoren auch die Umge-

bungsbedingungen und -risiken am Arbeitsplatz mitdenken lassen. Wahrgenommene Gefährdungen weisen in die Zukunft und lösen Kräfte der Selbstsorge aus.

Sie finden nebenstehend ein Inventar typischer Gefährdungen im Lehrberuf. Grundlage für dieses Inventar sind Erkenntnisse aus Forschungen zum Burnout und zur Verletzlichkeit («Vulnerabilität») in Lehr- und ähnlichen Berufen, die hochkomplex, wenig standardisierbar, konfliktreich und beziehungsintensiv sind.

### Die Autoren

Dr. Anton Strittmatter ist Leiter der Pädagogischen Arbeitsstelle des LCH, Biel/Bienne, E-Mail [a.strittmatter@lch.ch](mailto:a.strittmatter@lch.ch)

Dr. Urs Peter Lattmann ist Co-Leiter des Kompetenzzentrums RessourcenPlus R+ der Fachhochschule Nordwestschweiz Pädagogik/Soziale Arbeit, Aarau/Brugg, E-Mail [urspeter.lattmann@fhnw.ch](mailto:urspeter.lattmann@fhnw.ch)

### Kurztipp für Eilige

**Wählen Sie aus der Liste der Gefährdungen einen Punkt aus. Nun probieren Sie dazu den folgenden Satz: «Du machst mir oft das Leben schwer. Vielleicht lasse ich dich noch eine Weile bei mir wohnen und mich ein bisschen ärgern; aber ich achte künftig gut darauf, dass es mir nicht zu viel wird. Vielleicht lasse ich dich demnächst auch gehen, weil du dann deinen Dienst geleistet hast, ich dich nicht mehr brauche und mir das nehme, was mir gut tut.» Wiederholen Sie den Satz, in Abständen, zwei oder drei Mal; achten Sie darauf, was passiert!**

### Balancieren im Lehrberuf

Am 8./9. Dezember 2006 findet in Bern die LCH-Fachtagung und die nächste Impulstagung des Schweizerischen Netzwerkes Gesundheitsfördernder Schulen (SNGS) statt. Das Thema lautet: «Balancieren im Lehrberuf – Im Spannungsfeld Schule wirksam und gesund bleiben». Trägerschaft: LCH, SNGS, Kompetenzzentrum RessourcenPlus R+ der FHNW Pädagogik/Soziale Arbeit, Lehrstuhl für Arbeitspsychologie der UNI Bern, ULEF – Institut für Unterrichtsfragen und LehrerInnenfortbildung Basel

Weitere Informationen auf der Website des LCH: [www.lch.ch](http://www.lch.ch)

## Mein persönliches Gefährdungs-Konto

Manche Titel und Beispiele sind etwas zugespitzt. Auch auf schwächere Ausprägungen achten!

Gefährdungen	Beispiele	Meine kritischen Punkte/Handlungsbedarf
Sich sehr hohe Ideale und Messlaten legen	Die Welt retten wollen; der wissenschaftlichen Fachdisziplin gerecht werden wollen; innerer Perfektions-Befehl («Das Gute ist der Feind des Besseren»)	
Verlorener Sinn in der Aufgabe	Keine «Herzblut»-Aufgabe; mehr Pflicht als Kür; viel «Absolvieren»; wenig Identifikation mit dem Auftrag bzw. dem «Produkt»	
Ungenügende Wirksamkeits-Erfahrungen in der Aufgabe	Flüchtige Lernzielerreichung; Sisyphus-Gefühle; wenig Wirkung oder keine Sicht auf die Wirkungen; kein Einfluss auf Parallelfächer bzw. andere Stufen	
Starke Ambiguitäten im Auftrag (unlösbar Widersprüche)	Z.B. Fördern und Aburteilen, Stoffmenge und Vertiefen, Initiative und Gehorsam zeigen; Spagat zwischen Individualisieren und Klasse, Gegensätzliches schützen müssen/wollen	
Geringes Abgrenzungsvermögen; alles zulassen	Nicht Nein sagen können; allen den Gefallen tun; klaglos mehr arbeiten, als gut wäre; wenig Strukturen für die Trennung der Arbeits- und Freizeit-Segmente	
Chronisches Auseinanderklaffen von Anforderungen und Vermögen	Fachlich, zeitlich, körperlich, psychisch; auf zu vielen Hochzeiten tanzen; chronische Kollisionen der Arbeitsbedingungen mit Familien- oder anderen beruflichen und privaten Verpflichtungen	
Konkurrenzdruck	Ständig beweisen müssen, dass man noch «dabei» ist; Bedrohung durch Konkurrenten; Rangierungen im Betrieb	
Sich abmühen müssen wegen systematischer Diskriminierung bzw. Benachteiligung	Aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Fach, Ausbildungsstatus, Alter, Aussehen, alten «Geschichten» etc.	
Fehlende Anerkennung und Unterstützung durch Klientel, KollegInnen und Vorgesetzte	Wenig Feedback, vor allem zu Stärken; wenig feierliche Zeichen der Wertschätzung; weiss nicht, wie andere mich sehen	
Schlechtes Betriebsklima; Konflikte	Misstrauenskultur; Engführung; Konkurrenz; Mobbing; zu viel Distanz oder zu viel Nähe; hoher Druck; Einmischungen oder keine gegenseitige Anteilnahme	
Isoliertes Arbeiten	Kein Kontakt mit Peers; kein Austausch; alles selbst erfinden; keine Vergleichswerte	
Mangelhafte Information und Beteiligung am Betriebsgeschehen bzw. an Entscheidungen	Gefühl, eine administrierte Nummer zu sein; wenig Mitsprache, keine Mitbestimmung; Gefühl des Fremdgesteuert-Sein	
Geringe Entwicklungsmöglichkeiten	Wenig Nahrung durch Feedback, Austausch und Weiterbildung; keine Laufbahnperspektiven (Spezialisierungen, Aufstieg, Job-Enlargement)	
In der Anstellung «gefangen» sein; keine valablen Alternativen sehen	Geringe Freiheit zu einem Wechsel von Arbeitsplatz bzw. Metier, besonders gravierend in Verbindung mit Angst vor Arbeitsplatzverlust	
Chaotische Arbeitsplanung	Pendenzberge anwachsen lassen; Aufwand nicht oder immer zu klein abschätzen; alles in letzter Minute tun müssen	
Anderes:		