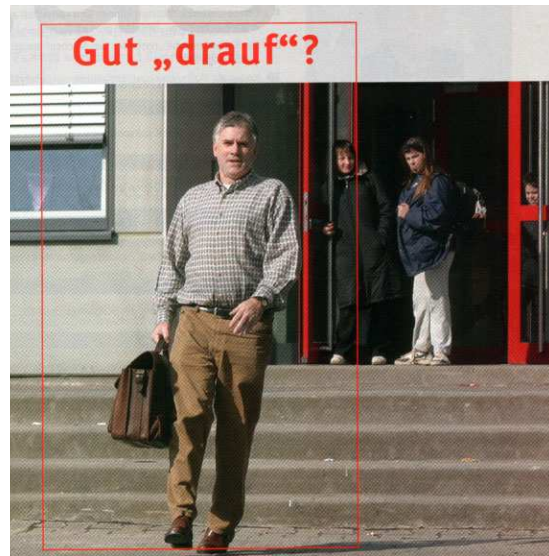




„Gute gesunde Schule entwickeln – mit Lehrer*gesundheits Schulqualität sichern“

Dr. Birgit Nieskens, Vortrag an der FH Bielefeld, 17.01.2011



Agenda

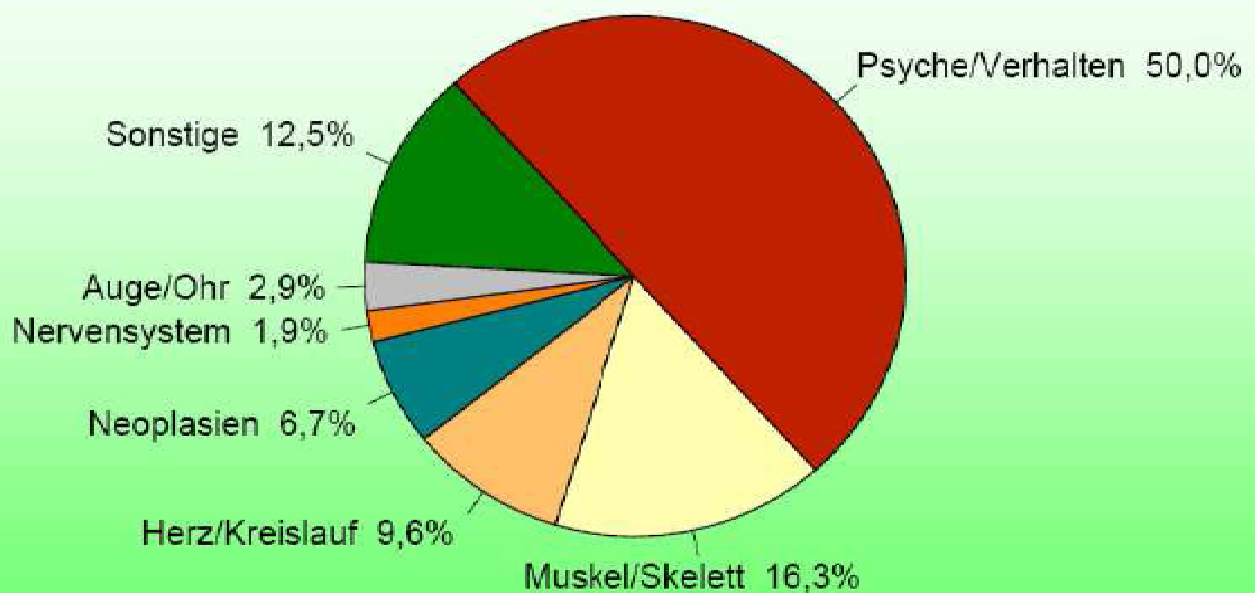
- Zahlen, Daten, Fakten
- Was macht den Lehrerberuf belastend? Erklärungsansätze und Befunde
- Psychische Gesundheit – Was ist das?
- Die salutogenetische Perspektive: Kohärenzgefühl
- Ressourcenorientierte Personalentwicklung
- Ressourcen stärken: Was können Lehrkräfte tun?
- Die gute gesunde Schule als Lösungsansatz
- PiSA: Konzepte für die Lehrerbildung?



Zahlen, Daten Fakten



Morbiditätsspektrum dienstunfähiger Lehrkräfte (Weber, 2004, n=5.548)





Psychische Gesundheit in der Schule

Eine „durchschnittliche“ Sekundarschule in Deutschland:
608 Schülerinnen und Schüler und 35 Lehrkräfte (z.T. Komorbiditäten)

Schülerinnen und Schüler

- 133 leiden an einer Essstörung (21,9%; Hölling & Schlack, 2007)
- 137 zeigen psychische Auffälligkeiten (22,5%; Ravens-Sieberer et al., 2007)
- 58 davon haben ernsthafte psychische Probleme in Form von Angst, Störungen des Sozialverhaltens, Depression, ADHS (9,6%, ebd.)
- 164 haben psychische Beschwerden (27%; Ravens-Sieberer, 2003)
- 54 sind Opfer von Bullying (9% bez. auf die letzte Woche, Melzer et al., 2008)
- 90 sind einmal oder häufiger Täter von Gewalthandlungen (14,9%; Schlack & Hölling, 2007)

Lehrkräfte

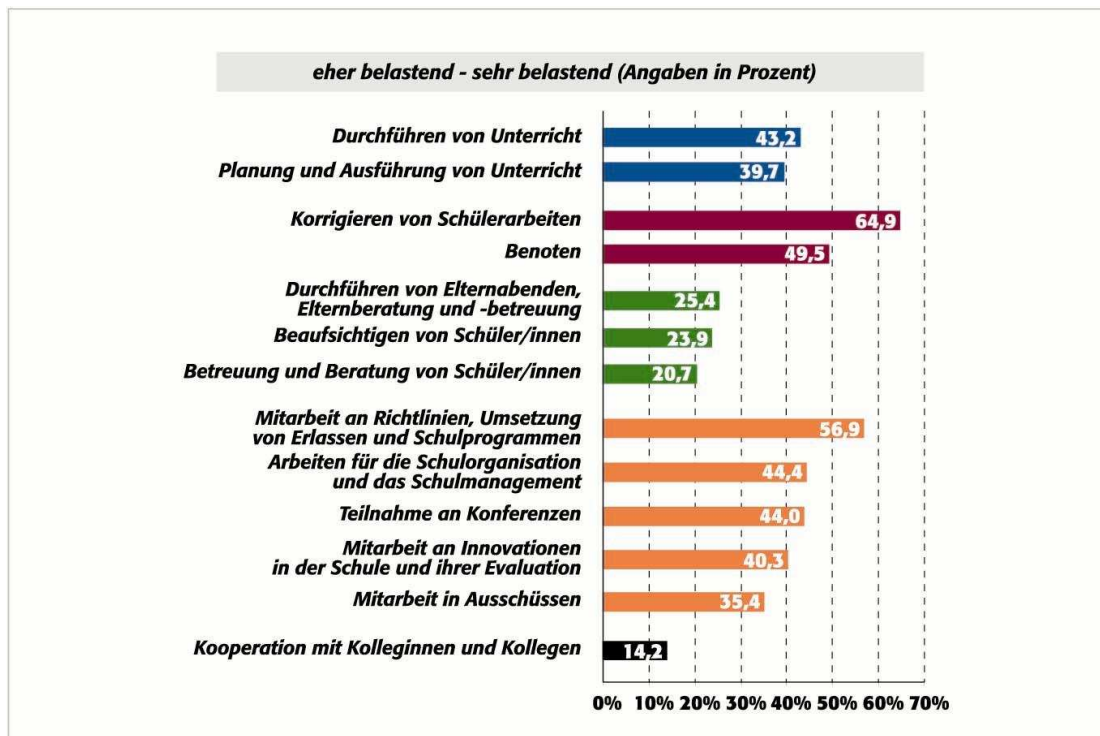
- 11 überfordern sich permanent selbst (31%; Schaarschmidt, 2005)
- 10 sind burnout gefährdet (28,5%; Schaarschmidt, 2005)
- 12 haben psychosomatische Beschwerden (34%; Harazd et al., 2009)
- 8 werden aus krankheitsbedingten Gründen frühpensioniert (23%; Stat. Bundesamt, 2009)
- 5 davon aus Gründen der psychischen Gesundheit (Weber et al., 2004)



Was macht den Lehrerberuf belastend?
Erklärungsansätze und Befunde



Subjektive Einschätzung: Was finden Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen belastend? (N = 507 Lehrkräfte aus 9 BBS/BKs)



Belastungskategorien und –faktoren in der Lehrerarbeit (Krause & Dorsemagen, 2007, nach Rudow, 2000)

Arbeitsaufgaben/ schulorg. Bedingungen	Arbeitsumweltbedingungen	Soziale Bedingungen	Kulturelle Bedingungen
Arbeitsaufgaben	Lärm	Schüler	Schulkultur/ -klima
Arbeitszeit/ Pausenzeit	Mikroklima	Kollegen/ Personalrat	Gesellschaftliche Erwartungen
Unterrichtsfach	Luftbeschaffenheit	Schulleitung	Medien
Lehrplan	Beleuchtung	Eltern/ -beirat	Berufsstatus, Berufsimage/ -anerkennung
Klassenfrequenz	Klassenraum	Schulbehörden	Gehalt
Klassenrekrutierung	Bildschirmarbeit	Betriebe	Schulreformen/ -innovationen
Stundenplan	Unterrichtsfach- spezifische Faktoren	Sozialarbeiter /-pädagogen	Schulimage
Raumplan/ -wechsel	Pausen-/ Entspannungsraum	Externe Fachkräfte	
Schultyp/ -größe	Schulgebäude	Schulsekretärin	
Lehrerfunktionen	Schulausstattung	Hausmeister	
Unterrichtsmethode	Sanitärräume		
Lehr-/ Lernmittel	Schulstandort(e)		
Prüfungen	Infektionsgefahr		
Weiterbildung			
Physische Belastung			
Sprechbelastung			



Wieso erkranken viele Lehrkräfte? Konkurrierende Annahmen

Gesellschaftliche Veränderungen

- Medienkonsum, Anzahl verhaltensauffälliger Schüler
- Fehlende Wertschätzung gegenüber dem Lehrerberuf

Generelle Merkmale des Lehrerberufs

- Fehlende Belohnung für Engagement („Gratifikationskrise“)
- Nach oben offener Arbeitsauftrag (Fehlende klare Ziele)

Arbeitssituation an einem „Schultyp“ (z.B. Schulart eines Bundeslandes)

- „Hauptschulen in Ballungszentren haben es schwerer.“
- „Möglichkeiten zur Altersteilzeit wurden in XY abgeschafft.“

Arbeitssituation an der einzelnen Schule

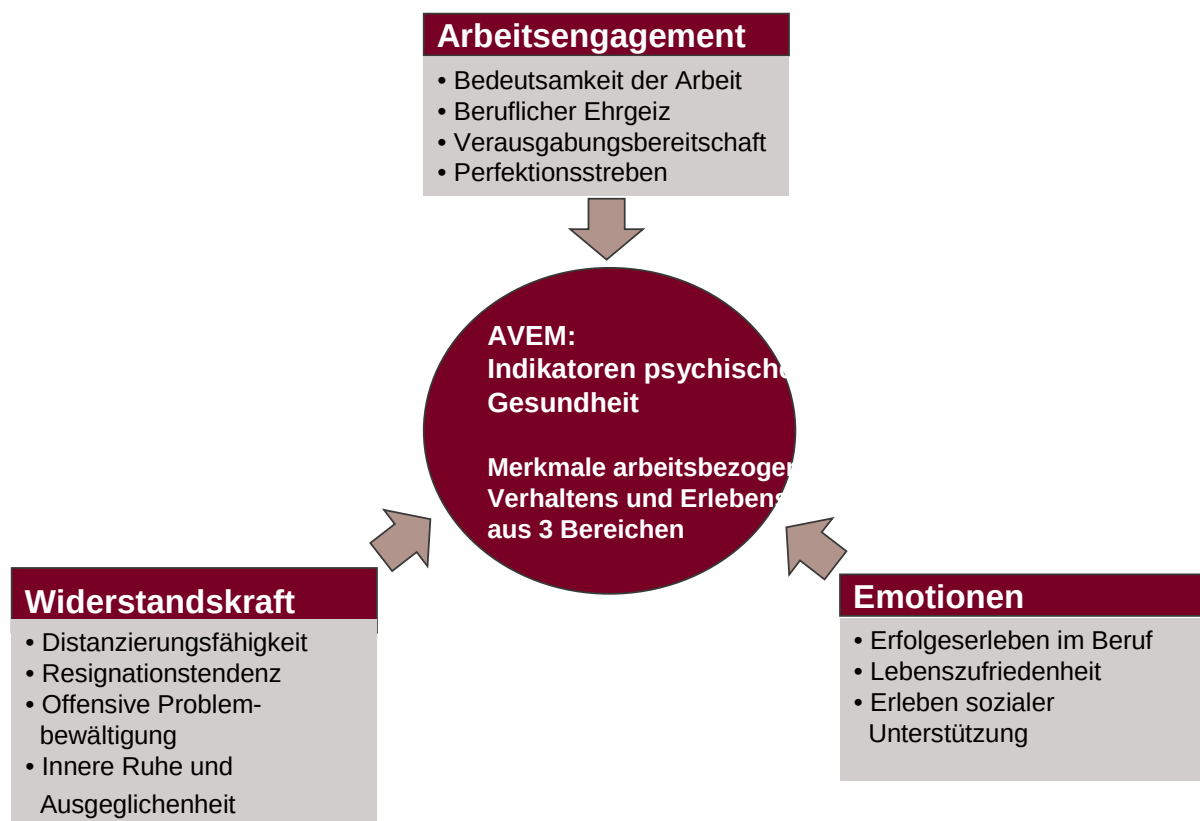
- Fehlende Erholungspausen in der Schule
- Zahlreiche soziale Konflikte

Bedeutung der „Persönlichkeit“

- Umgang mit Unsicherheit; Erleben von Selbstwirksamkeit
- Lehrer-Typen (z.B. über AVEM)

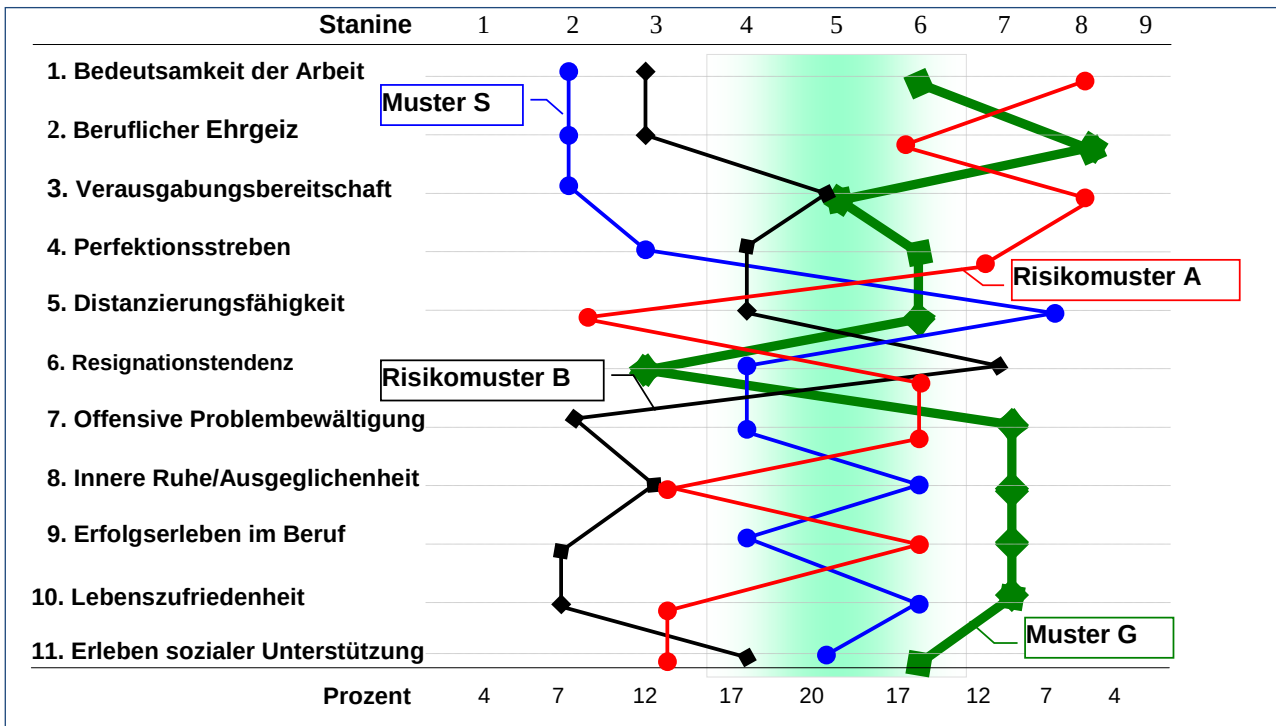
nach: Krause, 2006

Bedeutung der „Persönlichkeit“

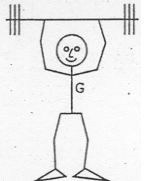
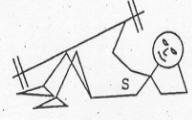
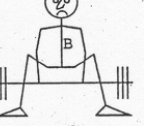




4 Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens

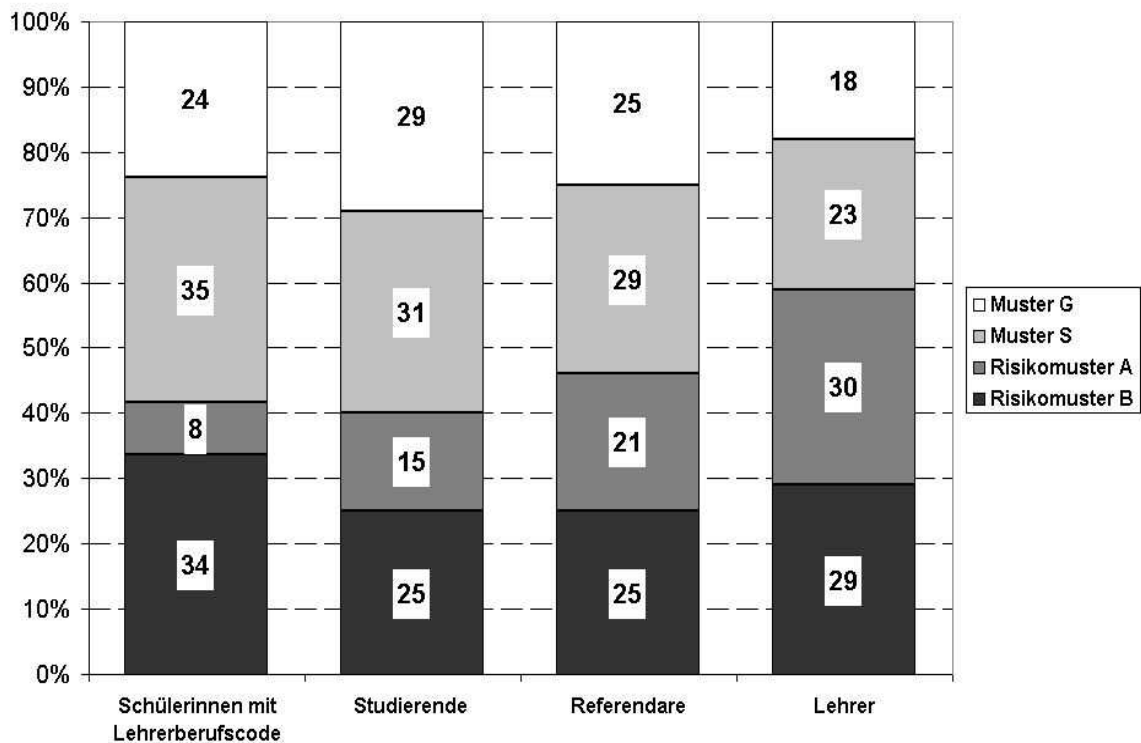


Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)

Typ G 	Gesundheitsförderliches Verhalten- und Erlebensmuster: deutliche aber nicht exzessive Ausprägung im Arbeitsengagement bei erhaltener Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, offensives Bewältigungsverhalten und Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, positives Lebensgefühl. <i>Intervention unter Gesundheitsaspekten nicht erforderlich.</i>
Typ S 	Auf Schonung orientiertes Verhaltens- und Erlebensmuster: geringes Arbeitsengagement bei starker Distanzierung gegenüber den Arbeitsproblemen, psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastung, (relative) Zufriedenheit. <i>Intervention ist weniger unter Gesundheitsaspekten, eher unter Motivationsaspekten zu empfehlen!</i> Schonung=Schutzhaltung
Risikotyp A 	Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster: Überhöhtes Engagement und geringe Distanzierungsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsprobleme, verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, eingeschränktes Lebensgefühl. <i>Intervention unter Gesundheitsaspekten erforderlich!</i>
Risikotyp B 	Gesundheitsgefährdendes Verhaltens- und Erlebensmuster: reduziertes Engagement bei zugleich eingeschränkter Distanzierungsfähigkeit gegenüber den Arbeitsproblemen, starke Resignationstendenz und verminderte psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, deutlich eingeschränktes Lebensgefühl. <i>Intervention unter Gesundheitsaspekten erforderlich!</i>



AVEM



N=196 Schüler/innen (Nieskens, 2007), N=622 Lehramtsstudierende ab 3. Semester, 116 Referendar/innen, 7.693 Lehrkräfte (Schaarschmidt, 2004)

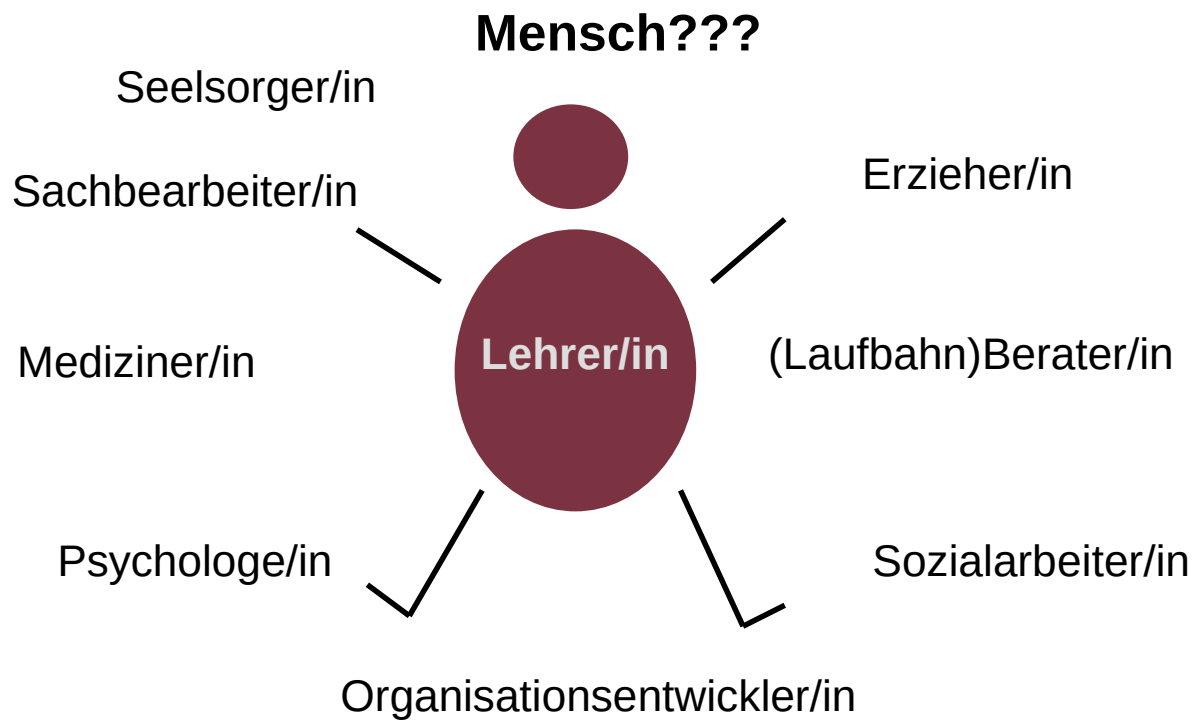


Die schönen Seiten des Lehrerberufs

- mit unterschiedlichen Menschen arbeiten (Möglichkeiten der sozialen Interaktion)
- bilden und erziehen können (Wissens- und Wertevermittlung)
- Abwechslungsreiche, interessante Tätigkeit, Interesse am Fach
- Handlungs- und Gestaltungsfreiheit
- hohes Anforderungsniveau
- täglich neue Herausforderungen, kreative Möglichkeiten
- Fortbildungsmöglichkeiten
- (relativ) freie Einteilung der Arbeitszeit außerhalb der Unterrichtsstunden
- Sicherheit des Arbeitsplatzes (für die verbeamteten Lehrkräfte)
- Dienort eher wohnortnah
- (relativ) gutes Gehalt und zusätzliche Leistungen
- ...



der Alleskönner / die Alleskönnerin



15



Psychische Gesundheit – Was ist das?



Definition psychische Gesundheit

- Psychische Gesundheit hat etwas damit zu tun, wie sich Menschen in ihren soziokulturellen Lebenskontexten mit Herausforderungen konstruktiv auseinandersetzen: Wie verwirklichen sie eigene Wünsche, Bedürfnisse und Hoffnungen, wie können sie sich mit ihren eigenen Anliegen einbringen?
- Eckpfeiler psychischer Gesundheit:
 - Selbsterhaltung = produktive Anpassung
 - Selbstgestaltung = Selbstverwirklichung Paulus (2006)
- Psychische Gesundheit bezeichnet also das Ausmaß einer individuellen Balance zwischen „produktiver Anpassung“ (Bewältigung von alltäglichen Herausforderungen) und „Selbstverwirklichung“ (Realisierung eigener Lebensvorstellungen und –wünsche) bzw. zwischen „Selbsterhaltung“ und „Selbstgestaltung“.



Was ist psychische Gesundheit?

Psychisch gesund ist ein Mensch, dem es im Alltag gelingt, sich engagiert und doch entspannt den Anforderungen zu stellen, der über eine positive Einstellung zu sich selbst und zu den eigenen Wirkungsmöglichkeiten verfügt, der Ziele verfolgt, in seinem Tun Sinn erfahren kann und sich sozial aufgehoben fühlt.

- Was kann die einzelne Lehrkraft dazu beitragen, dass sie psychisch gesund bleibt?
- Was kann das soziale System Schule dazu beitragen, dass Lehrkräfte gesund, leistungsbereit und leistungsfähig bleiben?
- Was kann die Schulleitung dazu beitragen?



Das Kohärenzgefühl: Leitfragen für die Lehrergesundheit I

Kann ich das verstehen und verarbeiten, was von mir verlangt wird oder was mit mir geschieht?

Die Veränderungen und neuen Anforderungen, mit denen Sie als Lehrerin oder Lehrer konfrontiert sind, werden von Ihnen als sinnvolle, klare und geordnete Information verstanden (Gefühl der Verstehbarkeit).

- Weiß ich genau, wofür ich Verantwortung trage und wofür nicht?
- Kenne ich meine (externen und internen) Zielvorgaben?
- Sind die Informations- und Kommunikationsstrukturen in meinem Arbeitsbereich überschaubar?
- Kenne und erfahre ich Angebote und Ansätze des Gesundheitsmanagements an meiner Schule?

19



Das Kohärenzgefühl: Leitfragen für die Lehrergesundheit II

Kann ich mit meinen Ressourcen und Kompetenzen die Anforderungen handhaben, bewältigen?

Sie nehmen die (internen und externen) Anforderungen, die auf Sie zukommen, mit den Ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen als bewältigbar wahr. (Gefühl von Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit).

- Weiß ich, wie ich zur Ruhe kommen, entspannen und Stress abbauen kann? Weiß ich, was mir gut tut?
- Welche Unterstützung bekomme ich von der Schulleitung und von den Kolleginnen und Kollegen?
- Welche Entlastungsmöglichkeiten habe ich (z. B. entlastende Stundenpläne, Delegation von Aufgaben, Teamarbeit, außerschulische Unterstützung)? Welche Entlastungsmöglichkeiten kann ich mir schaffen?
- Spüre ich im Alltag das Vertrauen auf meine Kompetenz?

20



Das Kohärenzgefühl: Leitfragen für die Lehrergesundheit III

Kann ich einen Sinn in meinem Tun erkennen, erscheinen mir angestrebte Ziele als bedeutsam?

Sie erleben die Probleme und Anforderungen, die mit den geplanten Veränderungen (z.B. der Einführung von MindMatters) verbunden sind, als sinnvoll und finden es lohnenswert, sich dafür einzusetzen
(Gefühl von Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit).

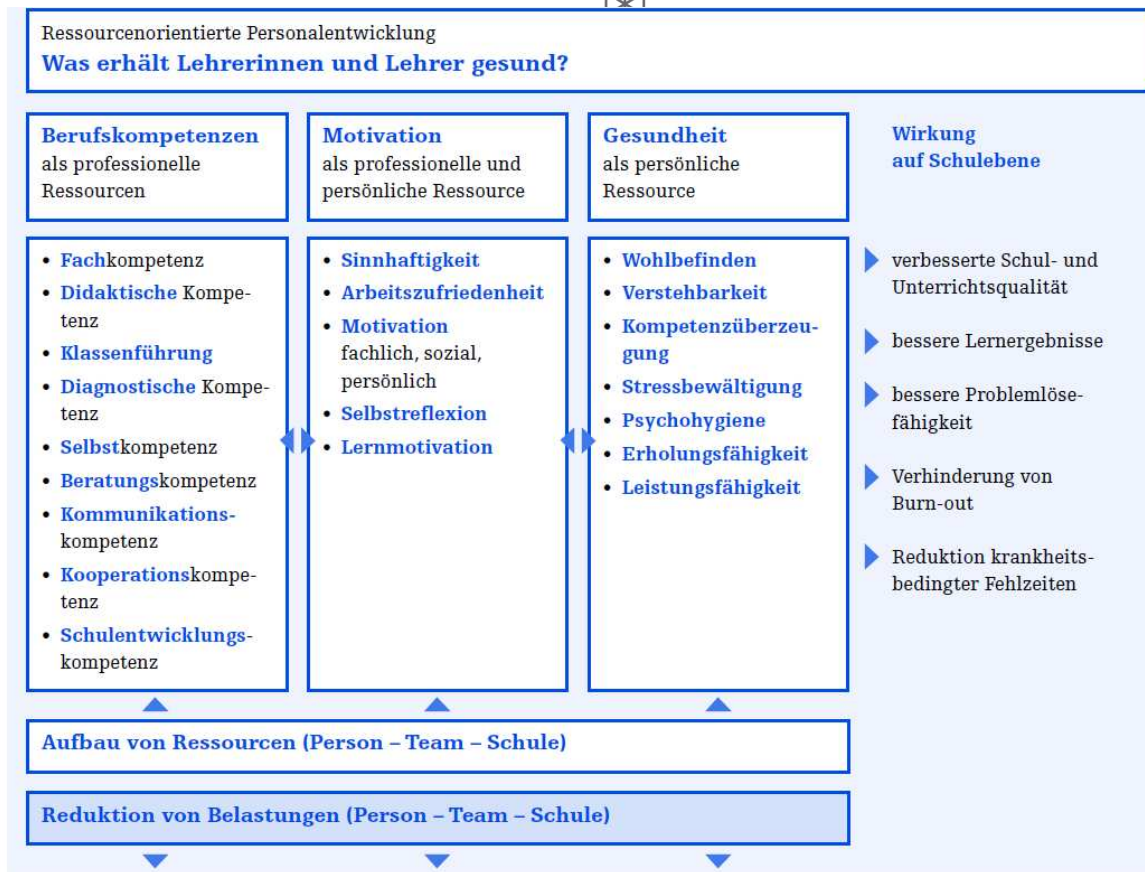
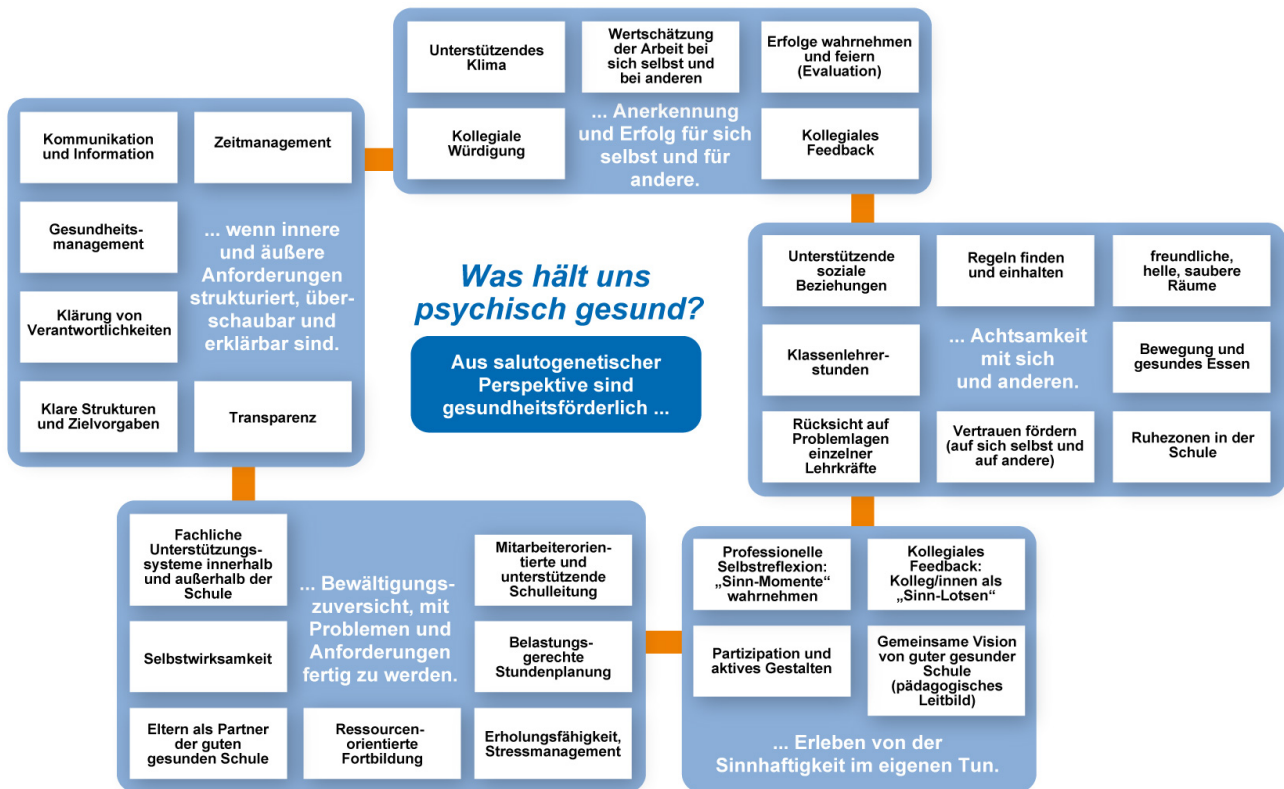
- Nehme ich mir regelmäßig den Freiraum, um Bedeutsamkeiten zu erspüren (Selbstreflexion)?
- Nutze ich kollegiales Feedback, um eigene Sinn-Momente zu reflektieren?
- Sinnerfüllung ist an Aktivität gebunden. Bringe ich mich mit dem mir Bedeutsamen in die schulische Gemeinschaft ein?

21



Was hält uns gesund?

- Gesunde Organisationen stärken Menschen in ihrem Kohärenzgefühl.
- Sie sorgen für Transparenz in der Regelung der Verantwortlichkeiten und legen Wert darauf, dass möglichst alle von der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns überzeugt sind.
- Im Wissen darum, dass mit einem gut entwickelten Kohärenzgefühl Arbeitsbelastungen besser verkraftet werden, wird eine Betriebskultur gepflegt, in der das Selbstwertgefühl durch Anerkennung gefördert wird





Ressourcen stärken: Was können Lehrkräfte tun?

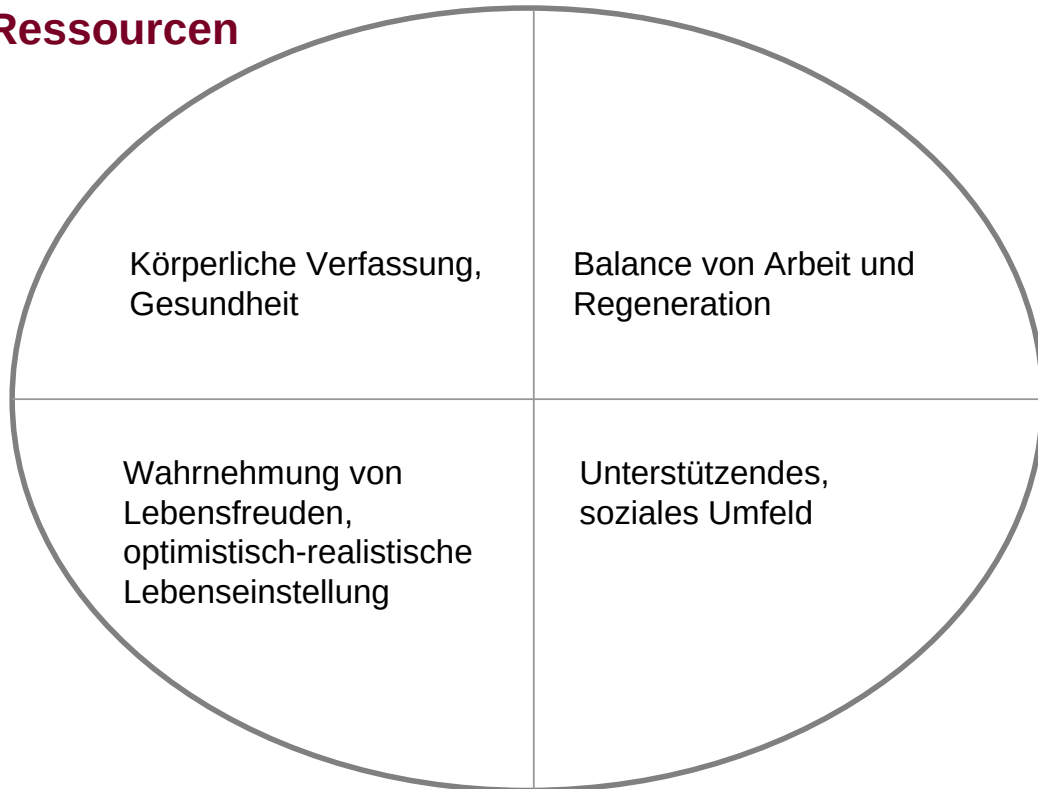


Interventionsmaßnahmen zu den Charakteristika der Risikotypen

Gemeinsamkeiten von A und B	Übergreifende Maßnahmen der Intervention
Innere Unruhe und Unausgeglichenheit, eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit	Belastungsausgleich durch Entspannen und Kompensieren (Ausagieren durch Sport, Gartenarbeit, Bewegung an frischer Luft, Entspannungsübungen, musische Betätigung etc.)
Unzufriedenheit, Misserfolgserleben	Klärung des professionellen Selbstverständnisses, Korrektur unrealistischer und überhöhter (Typ A) bzw. enttäuschter (Typ B) berufsrelevanter Ansprüche, Erwartungen und Zielvorstellungen
Erleben mangelnder sozialer Unterstützung	Entwicklung von Teamgeist und –fähigkeit, Schaffung eines positiven Arbeitsklimas (Intensivierung des Gesprächs im Kollegium und mit der Leitung, Supervision, Organisierung und Pflege sozialer Kontakte in der Freizeit)
Charakteristika von A	Spezifische Maßnahmen der Intervention bei Typ A
Charakteristika von A	Relativierung des Stellenwertes der Arbeit gegenüber den anderen Lebensbereichen; Nein-Sagen lernen, Veränderung der individuellen Arbeitsorganisation und des Zeitmanagements, Koordinierung und Ausbalancierung von beruflichen Anforderungen, häuslichen Pflichten und Freizeitaktivitäten
Spezifische Maßnahmen der Intervention bei Typ A	Förderung von Aussprachemöglichkeiten, Konflikt- und Stressbewältigungstraining
Charakteristika von B	Spezifische Maßnahmen der Intervention bei Typ B
Eingeschränkte kommunikative Kompetenz, defensive Problembewältigung	Förderung offensiven Kommunikations- und Problemlöseverhaltens über Training, Supervision, Mentorenschaft etc.
Resignation	Supervision, Coaching, ggf. auch Einzel- oder Gruppentherapie



Ressourcen



Aus: Kretschmann, 2001



Schutzfaktoren gesunder Pädagog/innen

Realistische Ansprüche /Ziele, flexible Zielbindung

Freude am Möglichen statt Verzweiflung wegen des Unmöglichen

Selbstwirksamkeit

(Miss-) Erfolgsverarbeitung, verlieren können

Selbstakzeptanz, Selbstsicherheit, Ich-Stärke, Emotionsregulation

**Soziales Netz, wechselseitig Würdigen und Herausfordern,
kollegiale Unterstützung**

Genussfähigkeit, Ausgeglichenheit, Dankbarkeit

Distanzierungsfähigkeit, Ausgleich durch außerschulisches Engagement

Stressbewältigung und Humor: Entkatastrophisieren können

Erholungsfähigkeit, günstige Stimm- und Sprechtechniken



Lösungsansätze: Gute gesunde Schule und PiSA

Die gute gesunde Schule als Lösungsansatz



Neuere Chancen für die Gesundheitsförderung:
Perspektivwechsel





Definition „Gute gesunde Schule“

Definition: Gute gesunde Schule (vgl. Brägger, Paulus & Posse, 2005[

Eine gute gesunde Schule verständigt sich über ihren Bildungs- und Erziehungsauftrag, setzt ihn erfolgreich um und leistet damit einen Beitrag zur Bildung für nachhaltige Entwicklungen. Sie weist gute Qualitäten in folgenden Bereichen auf und sorgt für deren stetige und nachhaltige Verbesserung durch Schulentwicklung:

Pädagogische Wirkungen, Bildungs- und Erziehungserfolg:

Die gute gesunde Schule fördert bei den Schülerinnen und Schülern Kompetenzen und Haltungen, die ihre Bereitschaft zum lebenslangen Lernen stärken und sie befähigen, in einer sich verändernden Gesellschaft ein erfolgreiches und gesundes Leben zu führen.

Qualitätsentwicklung von Schule und Unterricht:

Die gute gesunde Schule wendet bei der Gestaltung der Strukturen und Prozesse von Schule und Unterricht konsequent Erkenntnisse der Gesundheits- und Bildungswissenschaften an (Partizipation, Transparenz, Orientierung an der Salutogenese).

Gesundheitsbildung und –erziehung:

Die gute gesunde Schule fördert das Gesundheits- und Sicherheitsbewusstsein sowie die Gesundheitskompetenzen von Schülerinnen und Schülern.

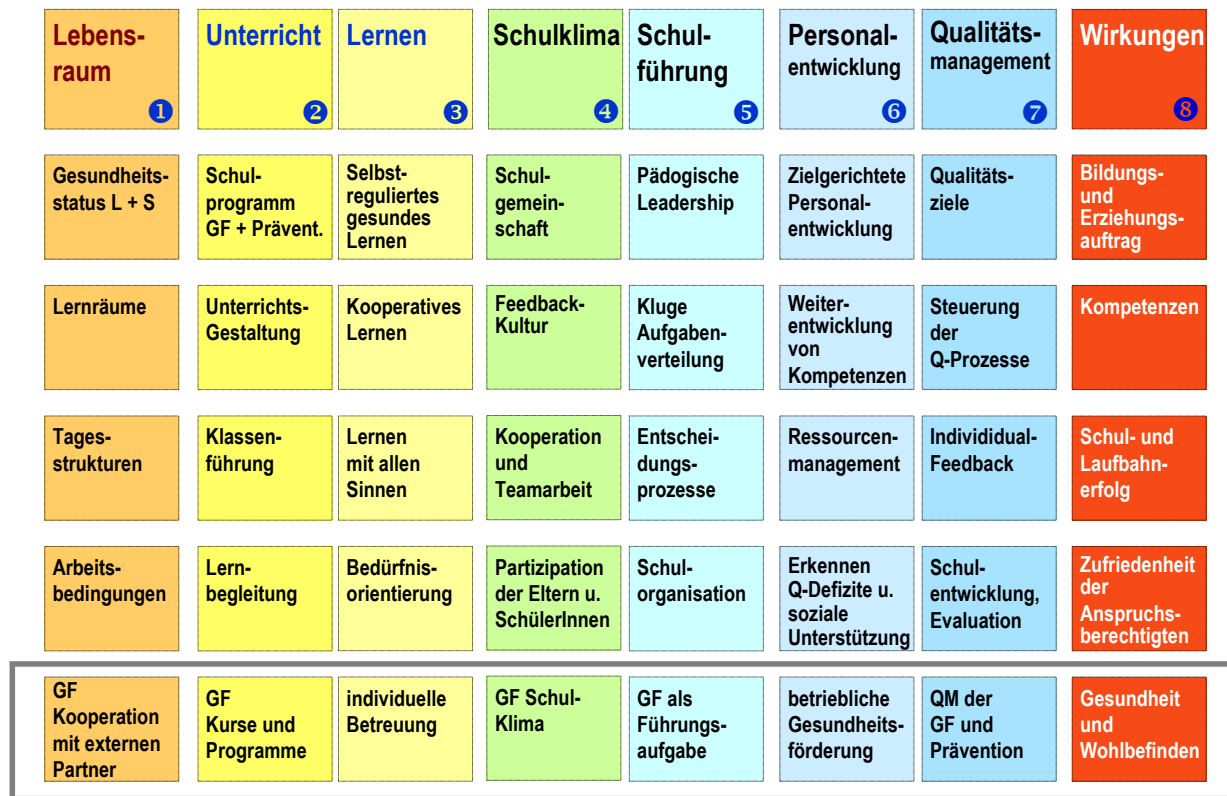


Gute gesunde Schule: Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements

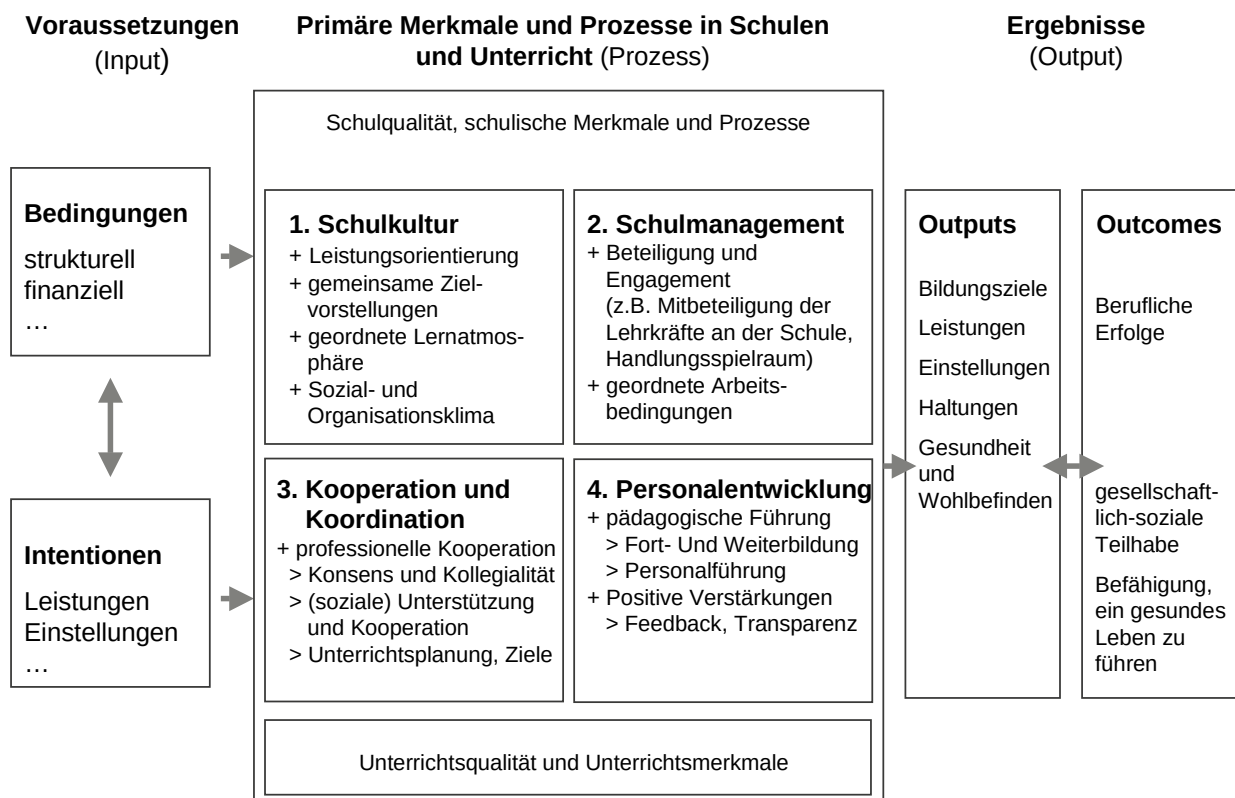
Ziel des Gesundheitsmanagements ist eine Schule, die in den qualitativen Grunddimensionen über ausgeprägte Stärken verfügt. Eine solche Schule wird „gute gesunde Schule“ genannt (Paulus, 2007).



Systematischer Blick auf Schule: Qualitätsrahmen „Gute gesunde Schule“ (IQES, (Brägger / Posse 2007))



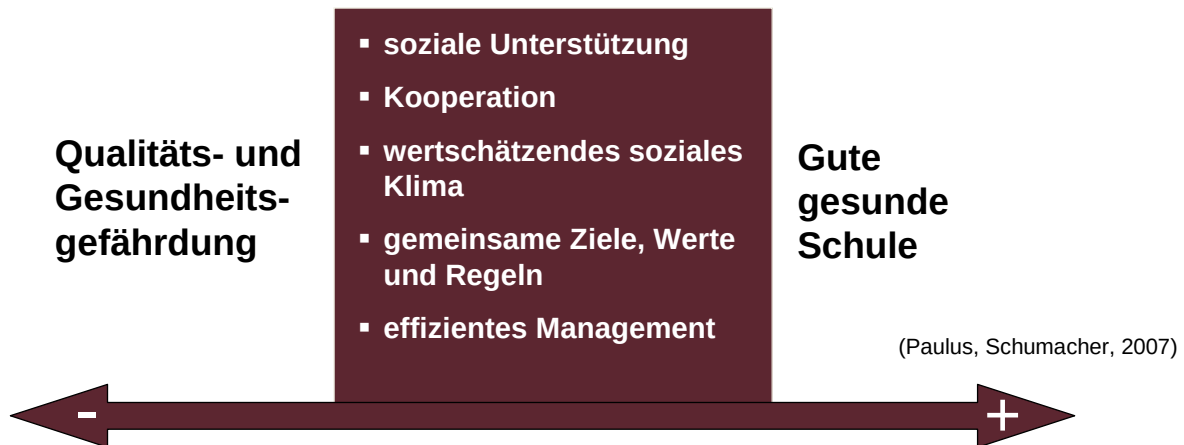
Welche Merkmale erfolgreicher Schulen fördern gleichzeitig die Gesundheit der Lehrkräfte?
(Quelle: Harazd et al, 2009, modifiziert nach Ditton)





„Wer Qualität will, muss Gesundheit fördern.“

- Schulqualität und Gesundheitsförderung sind zwei sich ergänzende Ziele. Eine gute Schule muss auch eine gesunde Schule sein.
- Der Erfolg von Schulen hängt wesentlich vom Engagement und der Leistungsfähigkeit der Lehrkräfte ab. Gesunde Lehrkräfte sind eine Voraussetzung für den Erfolg von Schulen.



35



Warum ist dieses Vorgehen der schlüssigste Ansatz?

- Förderung der Lehrergesundheit fördert das Kerngeschäft von Schule: Bildung und Erziehung
- Lehrergesundheit rückt an zentrale Stelle zur Förderung der Qualität von Schule
- Lehrergesundheit ist hier keine Privatsache der Lehrkräfte, auch keine „Bürde“, mit der Schule sich auch noch auseinandersetzen soll
- Lehrergesundheit ist Motor, Katalysator, „Erleichterer“ der Schulentwicklung
- „Mit Gesundheit gute Schule entwickeln“ – „Mit Lehrergesundheit gute Schule entwickeln“



PiSA (Personen-in-Situationen-Ansatz)

Paulus & Schumacher, 2007, 2008, „Lust auf Schule“ (Anschub.de)

- PiSA versteht die Belastungen und Beanspruchungen von Lehrkräften als Resultat des Erlebens und Verhaltens in komplexen beruflichen Situationen.
- PiSA geht davon aus, dass gesundheitsrelevante, individuell als Beanspruchung empfundene Belastungen meist konkret an erlebte Situationen gebunden sind.
- Hieraus werden „prototypische Situationen“ entwickelt, die auch die verschiedenen situativen Rahmenbedingungen und Setzungen miteinfassen. Zudem werden die prototypischen Situationen mit Bezug auf die Qualitätsdimensionen guter Schulen verdichtet, hier findet also eine Verknüpfung von Person und Situation sowie von Bildung und Gesundheit statt.
- Durch PiSA sollen exemplarisch Wege zu produktiver Erfassung und Aufarbeitung des Erlebten aufgezeigt werden, Selbstreflexion angeregt und damit Ansatzpunkte für Veränderungen auf individueller, kollegialer und organisatorischer Ebene deutlich werden.



Prototypische Situation „Ich möchte einmal einen Tag erleben, an dem alles so läuft, wie ich es mir vorstelle“ (Bertelsmann-Stiftung & Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2006, S. 10 ff.).

Person-in-Situation: Diskrepanz zwischen Planung und Wirklichkeit

Szenario 1: In der Freistunde muss die Vertretung in einer fremden Klasse übernommen werden. Geplant war für diese Zeit eigentlich, für die Folgestunde notwendige Kopien zu machen und Vorbereitungen zu treffen.

Szenario 2: Der sorgfältig geplante Unterricht läuft nicht, die Klasse blockiert den Unterricht, die vorgesehenen didaktisch-methodischen Schritte scheitern bzw. können gar nicht angewendet werden. Die Stunde droht, hoffnungslos zu scheitern.

Szenario 3: Am Ende der Pause wird ein Schüler verletzt, die Lehrkraft muss sich um ihn kümmern, weiss aber zugleich, dass sie mit Beginn der Stunde auch in ihrer Klasse sein müsste, die sonst unbeaufsichtigt wäre.

Gemeinsam ist allen drei Szenarien, dass die Lehrkraft mit etwas Unvorhergesehenem konfrontiert wird, auf das sie angemessen reagieren muss. Die unerwartete Vertretungsstunde, das drohende Fiasko im Unterricht, die Entscheidung, wo man zuerst sein muss – all das erfordert Flexibilität in vielerlei Hinsicht. Es ist zudem eine Vielzahl von Kompetenzen gefordert, die das fachlich-unterrichtliche Vorgehen ebenso betreffen wie das didaktisch-methodische Repertoire oder die erzieherische Haltung.

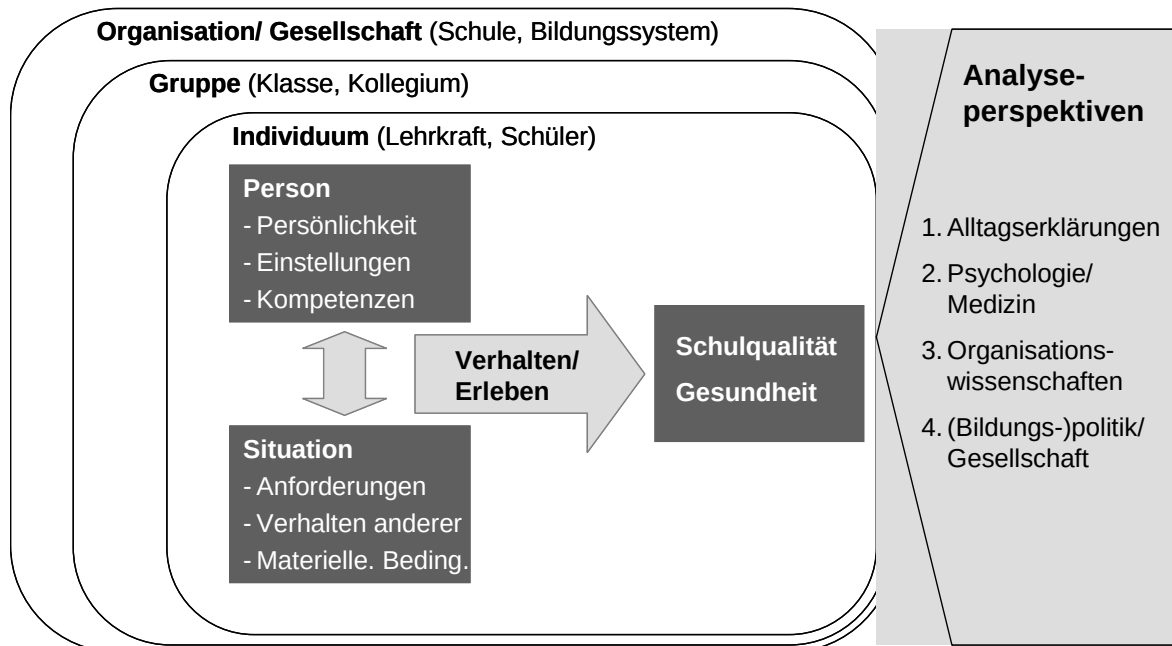
Diese beschriebene Diskrepanz zwischen Planung und Wirklichkeit ist prototypisch für den Lehrerberuf. Wer hat noch nicht eine Lehrkraft seufzen hören „Ich möchte einmal einen Tag erleben, an dem alles so läuft, wie ich es mir vorstelle!“, und wenn auch nur in Gedanken. Lehrkräfte machen ständig die Erfahrung, dass im Schulalltag in der Regel nichts so läuft, wie man es gedacht und geplant hat.

Für viele Lehrer und Lehrerinnen wird das Erfordernis permanenter Flexibilität zu einer besonderen Belastung. Sie leiden zunehmend unter dem Druck, rasch Entscheidungen treffen und angemessen reagieren zu müssen, in Situationen, die als unangenehm, bedrohlich oder gar krisenhaft empfunden werden.



Ebenen und Perspektiven der Analyse einer „Person-in-Situation“

Analyseebenen



Literaturauswahl

Paulus, P. (Hrsg.). (2010). Bildungsförderung durch Gesundheit: Bestandsaufnahme und Perspektiven für eine gute gesunde Schule. Weinheim: Juventa

Nieskens, B.; Schumacher, L. (2010): Erfolgsfaktoren organisationaler Veränderungs- und Lernprozesse in Projekten zur Förderung der Lehrergesundheit. In: Müller, F.; Eichenberger, A.; Lüders, M.; Mayr, J. (Hg.): Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung. Münster: Waxmann, S. 199–213.

Harazd, Bea; Gieske, Mario; Rolff, Hans-Günter (2009): Gesundheitsmanagement in der Schule. Lehrergesundheit als neue Aufgabe der Schulleitung ; eine Veröffentlichung der Dortmunder Akademie für Pädagogische Führungskräfte (DAPF) der Technischen Universität Dortmund. Köln: LinkLuchterhand (Schule und Gesundheit).

Paulus, P., Schumacher, L. (2007). Gute gesunde Schule – Lehrergesundheit als zentrale Ressource. In Krause, A., Schüpbach, H., Ulich, E., Wülser, M. (Hrsg.), Arbeitsort Schule. Organisations- und arbeitspsychologische Perspektiven (Kap. 5, S. 133-158). Wiesbaden: Gabler.

Krause, A. (2004). Arbeitsanalyse und Organisationsdiagnose in Schulen. In W. Böttcher, Terhart, E. (Hrsg.), Organisationstheorie in pädagogischen Feldern (S. 123-142). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Franke, A. & Witte, M. (2009). Das HEDE-Training. Manual zur Gesundheitsförderung auf Basis der Salutogenese. Bern: Huber

Rothland, M., Terhart, E. (2007): Beruf: Lehrer – Arbeitsplatz: Schule. In: Rothland, M. (Hrsg.). (2007). Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf? Modelle, Befunde, Interventionen (S. 11-33). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sieland, B. (2007). Wie gehen Lehrkräfte mit Belastungen um? Belastungsregulierung zwischen Entwicklungsbedarf und Änderungsresistenz. In M. Rothland (Hrsg.), Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen (S. 206-226). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.