

Thole, Christiane;

Kähler, Anna-Franziska; Hantke, Harald; Kiepe, Karina;

Pargmann, Julia; Kick, Clara

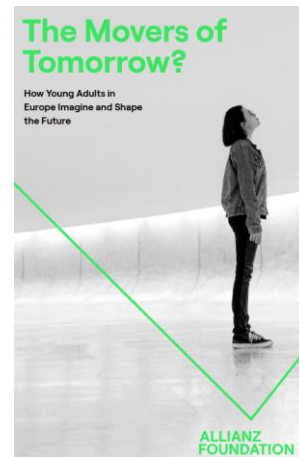
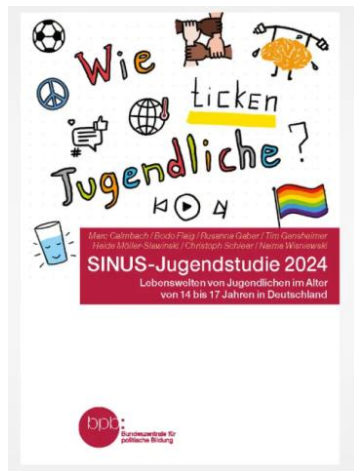


# Agenda

- 1. Problemstellung: Anstieg psychischer Erkrankungen in der beruflichen Bildung (SDG 3)**
2. Status Quo der Gesundheitsförderung und Prävention
3. Theorie: Grenzen des Resilienzbegriffs – Potential des Identitätsbegriffs für die berufliche Bildung
4. Geplantes Design des Forschungsnetzwerkes zur Förderung psychischer Gesundheit in der beruflichen Bildung
5. Diskussion: Wie kann die berufliche Identität angehender Lehrkräfte in der beruflichen Bildung frühzeitig und nachhaltig gefördert werden?

# Jugendstudien: Polykrise beeinträchtigt das psychische Wohlbefinden

Aktuelle Jugendstudien zeigen einen wachsenden Pessimismus, Ängste, Leistungsdruck, psychische Belastungen. Die Work-Life-Balance ist jungen Menschen sehr wichtig (vgl. Hurrelmann/Schnetzer 2023, Mohn 2022, Edwards/Calmbach/Morris-Lange 2023)

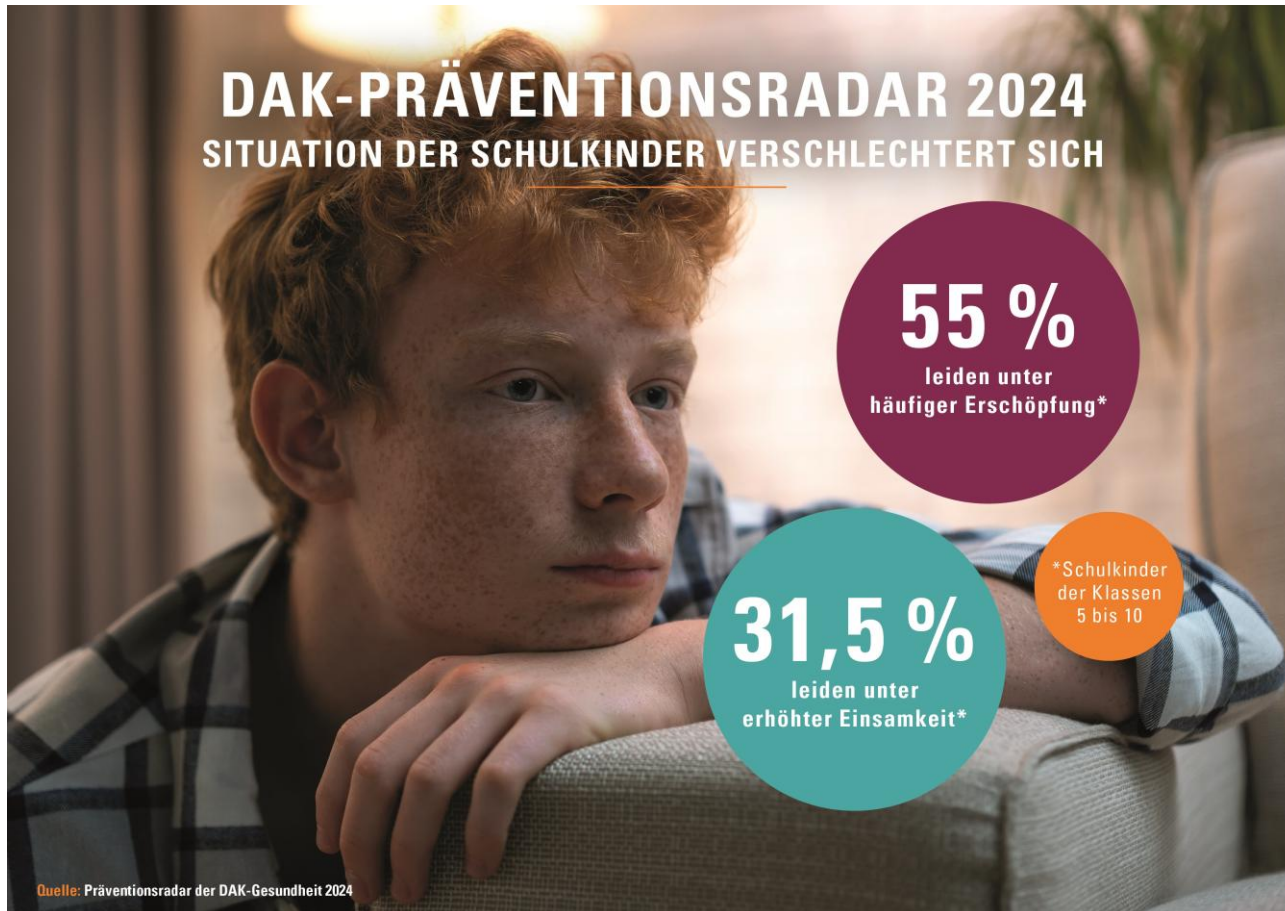


## Was bewegt die Jugend in Deutschland?

- Einstellungen und Sorgen der jungen Generation Deutschlands -

Nach mehr als zwei Jahren Pandemie und sechs Monaten des Krieges in der Ukraine stellt sich die Frage, wie die jungen Menschen mit den aktuellen Herausforderungen umgehen. Die Welt, wie sie die Kinder und Jugendlichen kennen, ist aus den Fugen geraten. Was beschäftigt sie? Was macht ihnen Sorgen? Was sind ihre Ziele? Die neue Studie „Was beschäftigt junge Menschen?“ durchgeführt von IPSOS im Auftrag des Liz-Mohn-Centers der Bertelsmann Stiftung bietet Antworten und gibt Aufschluss über die Sorgen und Zukunftsaussichten junger Menschen.

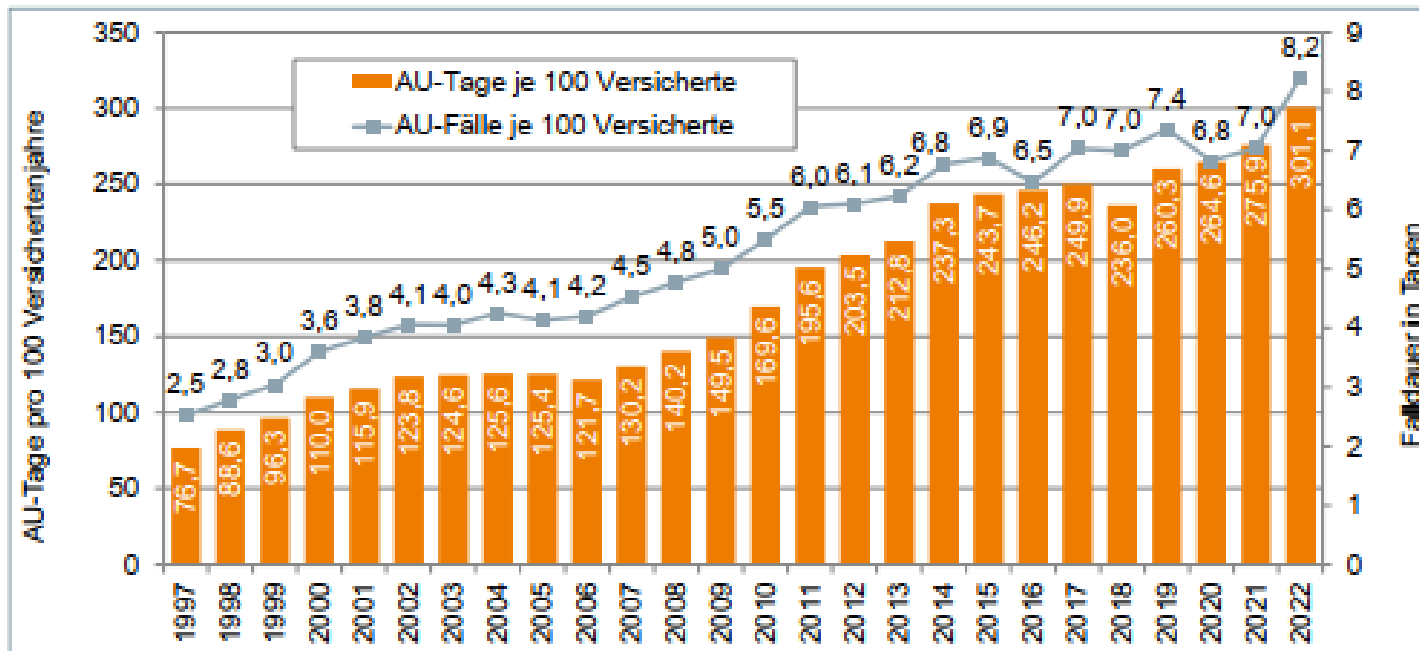
## Problemstellung: viele Jugendliche sind schon vor Eintritt in die Berufsbildung krank oder belastet



Vgl. DAK-Präventionsradar, Hanewinkel et al. 2024, RKI 2024, DAK 2023

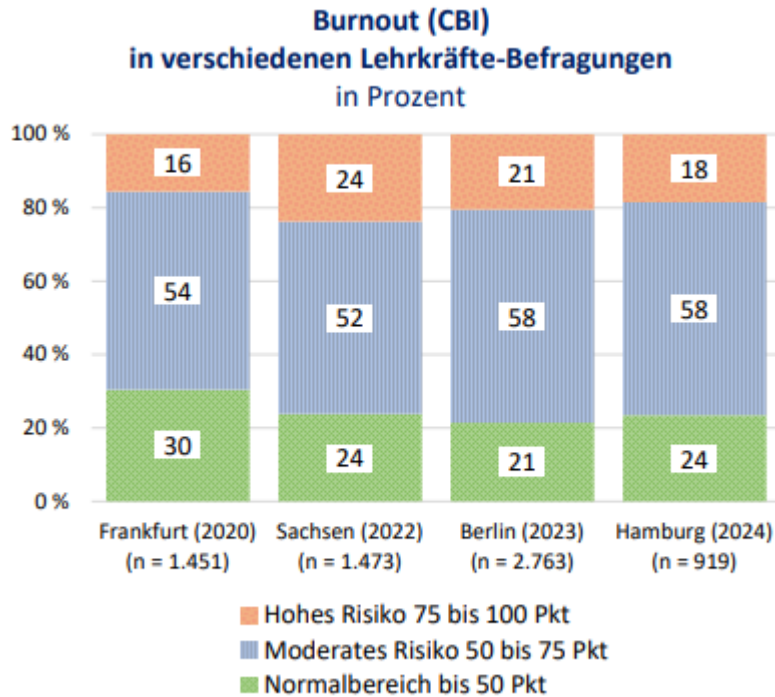
# Sie treffen auf eine Arbeitswelt mit hohen Krankenständen und Personalnot

**Abbildung 15: AU-Tage und AU-Fälle pro 100 Versichertenjahre aufgrund psychischer Erkrankungen**



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 1997-2022

DAK Gesundheitsreport 2023 (Hildebrandt et al.), S. 20



Quelle: Mußmann, Hardwig (2025). S. 4

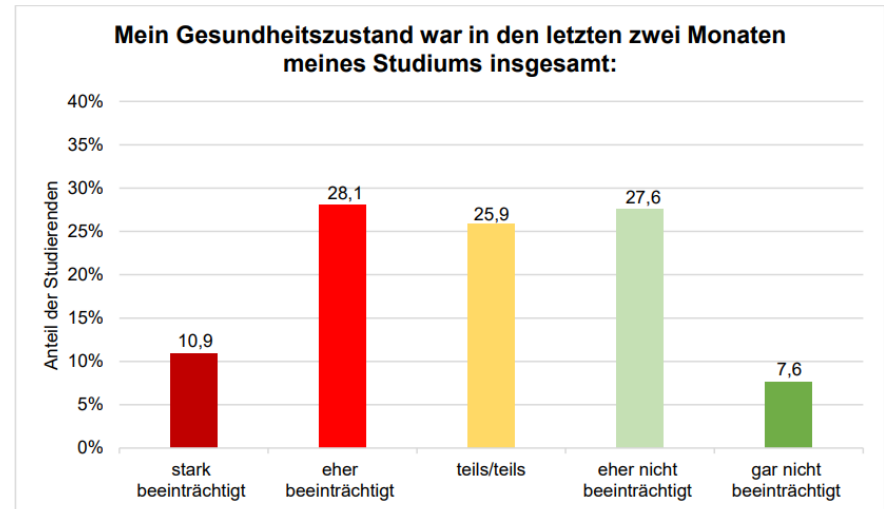


Abb. 4: Selbsteinschätzung der teilnehmenden Studierenden der Charité – Universitätsmedizin Berlin zur momentanen Beeinträchtigung des allgemeinen Gesundheitszustands

Lehnchen et al. 2022, S. 8

# Agenda

1. Problemstellung: Anstieg psychischer Erkrankungen in der beruflichen Bildung (SDG 3)
2. **Status Quo der Gesundheitsförderung und Prävention**
3. Theorie: Grenzen des Resilienzbegriffs – Potential des Identitätsbegriffs für die berufliche Bildung
4. Geplantes Design des Forschungsnetzwerkes zur Förderung psychischer Gesundheit in der beruflichen Bildung
5. Diskussion: Wie kann die berufliche Identität angehender Lehrkräfte in der beruflichen Bildung frühzeitig und nachhaltig gefördert werden?

- **Ottawa-Charta der WHO (1986):** salutogenetischer ganzheitlicher Mehrebenenansatz (Politik, Lebenswelten, Gruppen, Kompetenzen, Gesundheitssystem), Settingansatz (Verhältnisse und Verhalten):  
*“Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.”* (Mental Health Action Plan, 2021, S. 2),
- **Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung** (vgl. BMZ 2024) → SDG 3.4: [...] und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern!
- **Präventionsgesetz** für primäre Prävention und Gesundheitsförderung (SGB 5. Buch, §20), **GKV-Leitfaden Prävention** (2023) (§20,2) mit den Handlungsfeldern zur
  - a) **betrieblichen** Gesundheitsförderung (§20b),
  - b) Gesundheitsförderung und Prävention in **Lebenswelten** (§20a) (z. B. Schulen) und
  - c) **individueller** Prävention.



- Jeweilige **Bildungsaufträge der Länder**, z. B. „§ 2 HmbSG – Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule
- **Bildungsauftrag** der Berufsschule:  
„Um ihren Bildungsauftrag zu erfüllen, muss die Berufsschule ein differenziertes Bildungsangebot gewährleisten, das [...] für **Gesunderhaltung** [...] sensibilisiert [...]“ (KMK 2021, 14f)
- **Empfehlung der KMK** (2012) für Gesundheitsförderung an Schulen:  
„Gesundheitsförderung und Prävention werden als grundlegende Aufgaben schulischer und außerschulischer Arbeit wahrgenommen. [...] Gesundheitsförderung und Prävention sind integrale Bestandteile von Schulentwicklung. Sie [...] gehören zum Kern eines jeden Schulentwicklungsprozesses.“ (KMK 2012, 3)
- **Für Betriebe und Schulen:** Standardberufsbildpositionen Nr. 2 → Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- **Für Arbeitgebende verpflichtend:** Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG 1996/2024)

## Rekonstruktive Erschließung des Praxisfeldes: ein wohlgemeinter Maßnahmenschwung

- In der Regel **Gesundheitsförderung und Prävention** gemäß GKV-Leitfaden: **partizipativer Settingansatz mit Verhältnis- und Verhaltensprävention**, d.h. Schulentwicklung oder betriebliche Gesundheitsförderung und Förderung von Gesundheitskompetenzen, teilweise mit speziellem Fokus, z. B. Sucht, Stress.
- **Verwirrende Vielfalt an Akteuren:** Krankenkassen, Landespräventionsräte, Ministerien (Bund + Land), Arbeitsgemeinschaften, Landesvereinigung für Gesundheitsförderung, Anbieter für Trainings, Suchtberatungen, Universitäten, BZgA usw.; **Keinerlei Vernetzung** zwischen einzelnen Förderlinien, **unklare Zuständigkeiten**.
- Meist **keine theoretische Begründungen, häufig nicht evidenzbasiert oder evaluiert**.
- Es werden darüber hinaus **Bedarfe** benannt bzw. beforscht, für die noch keine fertigen Konzepte bestehen: Umgang mit Depressionen in Schulen, Einsamkeit, Gestaltung flexibler Interaktionsarbeit
- zunehmend Ansätze, **Gesundheitsförderung als integrativen Teil des Bildungsauftrags** zu begreifen (vgl. Tafner et al. 2022, Schütt-Sayed et al 2021, Koch et al. 2017, Paulus 2022, Paulus et al. 2015, Landesprogramme in Thüringen und NRW; Hantke 2021; Thole 2021, Casper 2021).

**Grundlegende Kritik:** Stellungnahmen der DGKJP/DGPPN (2023), des Bundesjugendkuratorium (2023), der Arbeitsstelle Eigenständige Jugendpolitik (2023)

## Agenda

1. Problemstellung: Anstieg psychischer Erkrankungen in der beruflichen Bildung (SDG 3)
2. Status Quo der Gesundheitsförderung und Prävention
3. **Theorie: Grenzen des Resilienzbegriffs – Potential des Identitätsbegriffs für die berufliche Bildung**
4. Geplantes Design des Forschungsnetzwerkes zur Förderung psychischer Gesundheit in der beruflichen Bildung
5. Diskussion: Wie kann die berufliche Identität angehender Lehrkräfte in der beruflichen Bildung frühzeitig und nachhaltig gefördert werden?

**Salutogenese** (Antonovsky 1997): Menschen, die über ein **Kohärenzgefühl** bestehend aus *Verstehbarkeit*, *Bewältigbarkeit* und *Sinnhaftigkeit* verfügen, sind besonders resistent. Es entsteht biographisch durch **Widerstandsressourcen**.

**Transaktionale Stresstheorie** (Lazarus/Folkman 1987): Die Reaktion auf einen Stressor hängt von verfügbaren Ressourcen und Bewältigungsstrategien ab.

**Resilienz** ist die Fähigkeit, Krisen unbeschadet zu überstehen, zielt aber nicht auf Entwicklung, oder Transformation ab (vgl. Anders et al. 2022, S. 36)

## **GRENZEN:**

- Gesundheit hängt stark von **psychosozialen Bedingungen** ab (vgl. Keupp 2006), z. B. enge Zusammenhänge zwischen Armut und Krankheit (vgl. BMAS 2021, 364ff.; Moor et al. 2022).
- **Vielfalt** der Faktoren und ihre **individuelle Wechselwirkung**
- Resilienz hängt stark vom jeweiligen **Umfeld** ab, kann bei Disruptionen/Krisen verloren gehen.
- Resilienz zielt nicht auf **Entwicklung oder Transformation** ab (vgl. Anders et al. 2022, S. 36)

# Grenzen verhältnisorientierter Ansätze (Arbeitsbedingungsfaktoren)

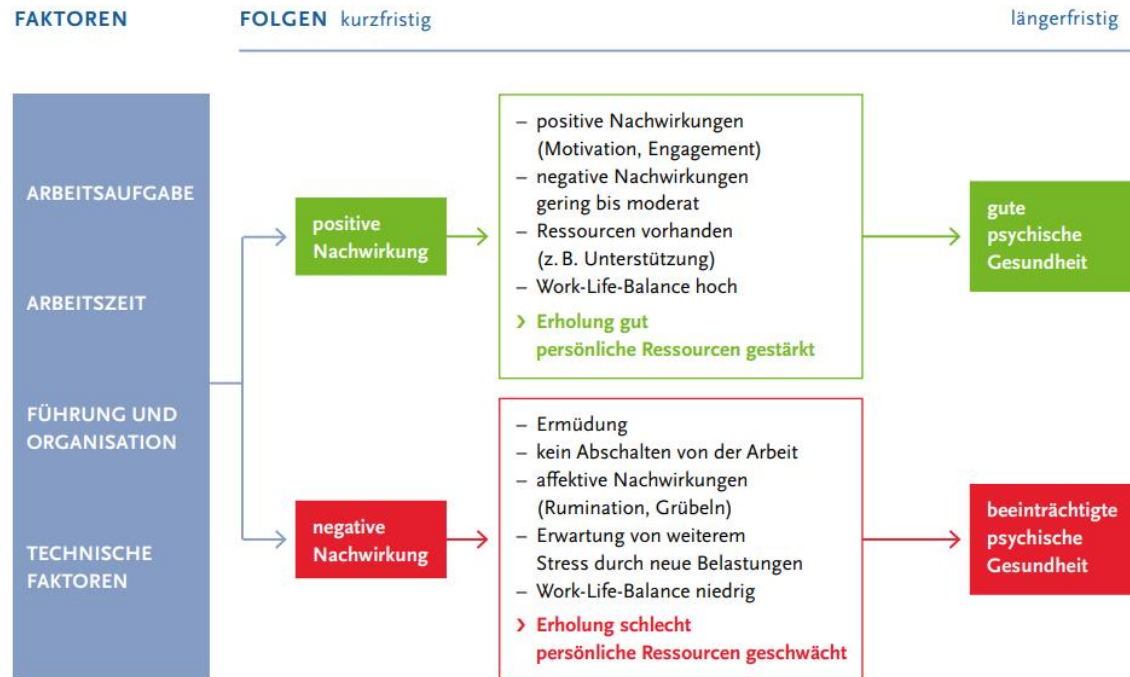


Abb. 3 Grundannahmen zur Wirkung der Arbeitsbedingungsfaktoren auf die psychische Gesundheit

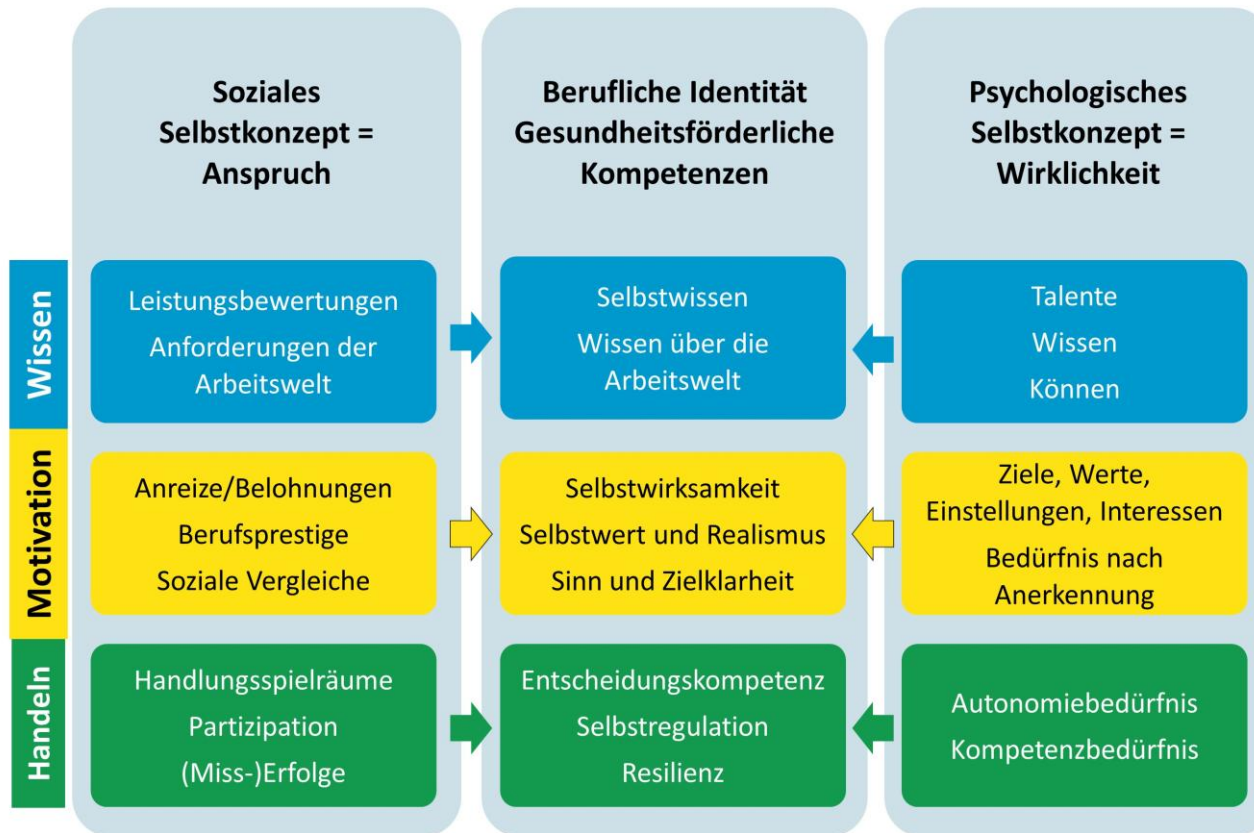
Rothe et al. 2017, Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt, BAuA, S. 23

**GRENZEN:** individuelle Unterschiede, Wechselwirkungen, Komplexität, externe Einflüsse, kurz- und langfristige (unsichtbare) Auswirkungen, z. B. schleichender Burnout, letztlich **Black-Box**

**Identitätsarbeit** ist eine psychische Syntheseleistung des Individuums zur **Reflexion und Gestaltung des Person-Umwelt-Verhältnisses** und dient wichtigen **gesundheitsförderlichen Funktionen**: Balance innerer und äußerer Realität, Kohärenz der Lebenswelten, biographischer roter Faden, sinnstiftende Zukunftsvision, Gruppenzugehörigkeit, Selbstbewusstsein hinsichtlich der eigenen Einzigartigkeit (vgl. Frey/Haußer 1987 , Keupp et al. 2013, Thole 2021).

- **Identität als pädagogische Kategorie ist ein bildungstheoretischer Ansatz** (vgl. Thole 2021, 177ff. ; Wilhelm von Humboldt, 1792, Theorie der Bildung des Menschen).
- Identitätsarbeit ist Voraussetzung für umfassende **berufliche Handlungsfähigkeit** (KMK 2021), und fördert damit Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit (Kohärenzgefühl).
- Empirisch sind enge Zusammenhänge zwischen Indikatoren gelingender Identitätsarbeit, (z. B. Identifikation mit dem Beruf) und Leistungsfähigkeit sowie Wohlbefinden belegt (Thole, 2021; Heinrichs/Wuttke/Kögler 2022; Keupp 2006; Nerdinger 2011).
- Identitätstheorien knüpfen an psychotherapeutische Ansätze an (vgl. Erikson 1966, Krappmann 1975, Giddens 1991).
- Das interaktionistische Identitätsverständnis **integriert gesundheitsförderliche Kompetenzfacetten** wie Resilienz, Selbstwirksamkeit, Selbst-Bewusstsein etc.

# Interaktionistische Identitätsbalance und gesundheitsförderliche Kompetenzen



eigene Darstellung in Anlehnung an Mead (1934/1967), Krappmann (1975), Haußer (1995), Driesel-Lange et al. (2010)

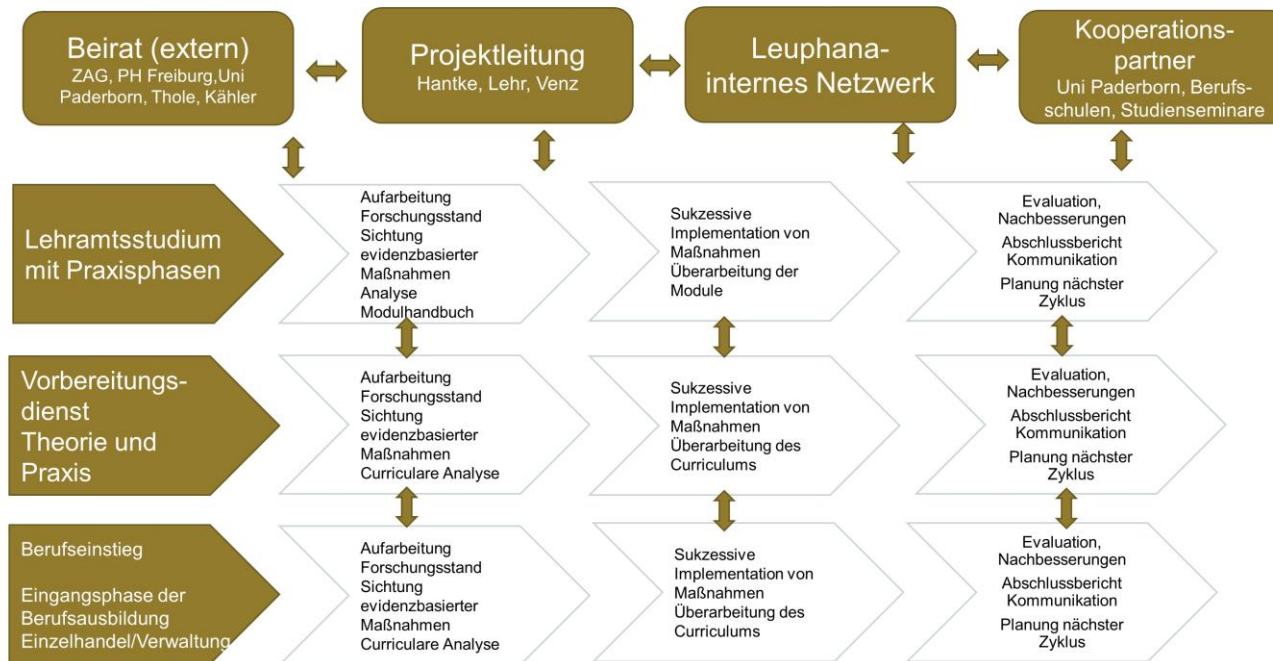
## Agenda

1. Problemstellung: Anstieg psychischer Erkrankungen in der beruflichen Bildung (SDG 3)
2. Status Quo der Gesundheitsförderung und Prävention
3. Theorie: Grenzen des Resilienzbegriffs – Potential des Identitätsbegriffs für die berufliche Bildung
4. **Geplantes Design des Forschungsnetzwerkes zur Förderung psychischer Gesundheit in der beruflichen Bildung**
5. Diskussion: Wie kann die berufliche Identität angehender Lehrkräfte in der beruflichen Bildung frühzeitig und nachhaltig gefördert werden?



# Forschungsdesign einer geplanten Nachwuchsforschungsgruppe

Motiviert und resilient in die Berufsbildung: 1. Zyklus designbasierter Forschung

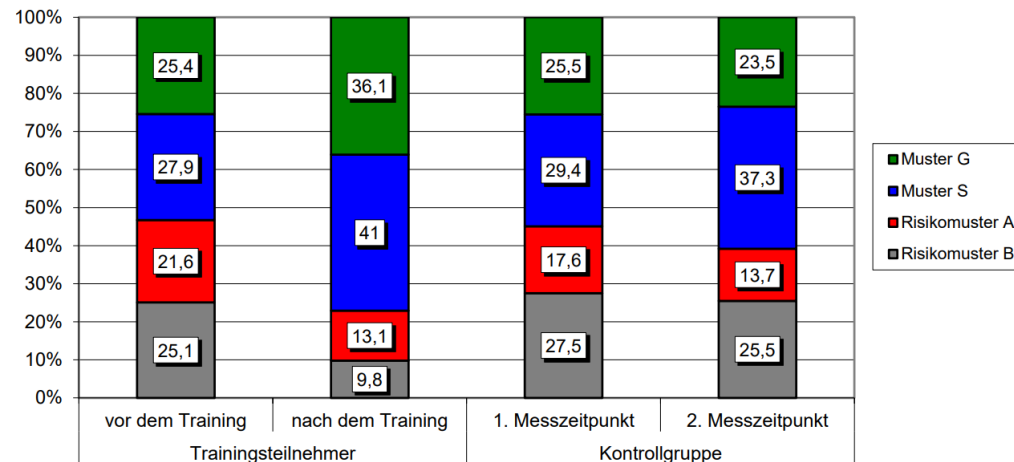


Ansatz: phasenübergreifend, ambitioniert, niedrighschwellig, präventiv und kurativ begleitend, integrativ als Teil des Bildungsauftrages, curricular eingebettet, kreativ, vernetzt

Wie können Lehramtsstudierende der beruflichen Bildung (als Multiplikator/-innen in ihrer künftigen Tätigkeit) frühzeitig und nachhaltig befähigt werden, eine Balance zwischen beruflichem Engagement und Selbstverwirklichung zu finden?

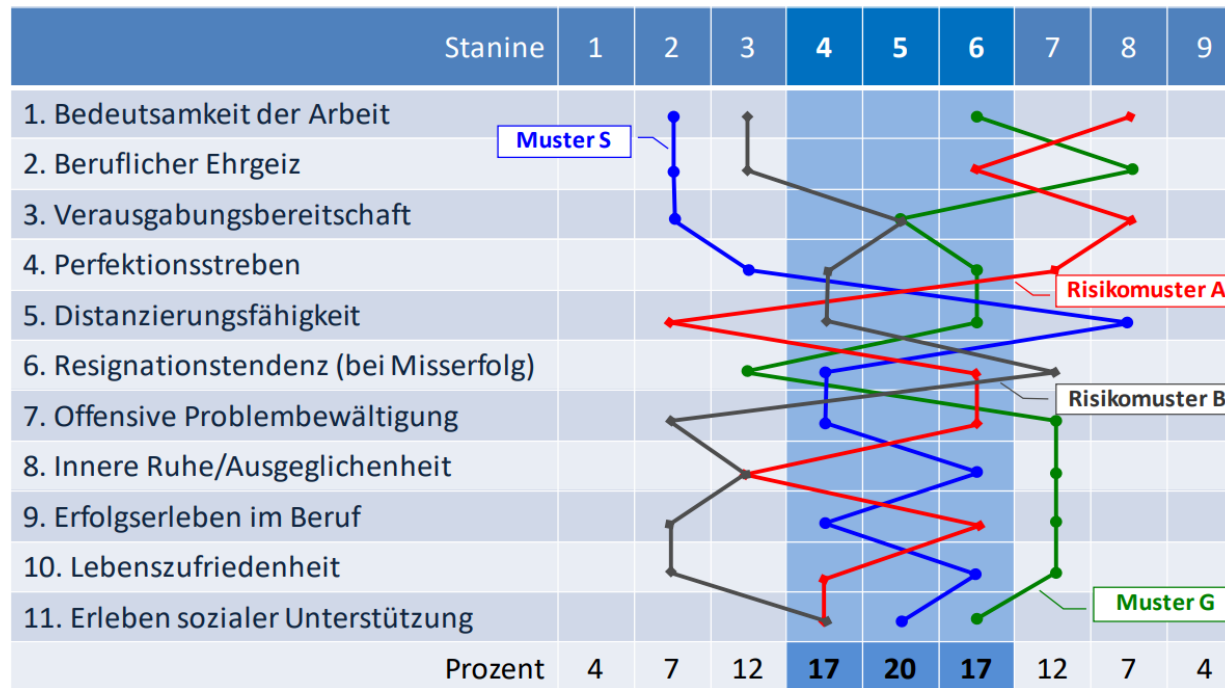
## Musterverteilung vor dem Training und 6 Monate danach (Studierende)

(Vergleich von Trainings- und Kontrollgruppe)



Schaarschmidt (2016): 10 Jahre nach der Potsdamer Lehrerstudie – eine Bilanz

## 4 Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens



Schaarschmidt (2016): 10 Jahre nach der Potsdamer Lehrerstudie – eine Bilanz

## Literaturliste/Powerpoint



[kontakt@verforfuture.de](mailto:kontakt@verforfuture.de)