

# Den Lehrberuf in Freiburg attraktiver gestalten?

Analyse nach Herzberg

Die vorliegende Analyse soll ein «rollendes» Arbeitsinstrument sein d.h. entwickelt werden. Verschiedene Zeit-Situationen wirken auf die Auslegungen ein:

1. Für den Beruf motivieren; 2. in den Beruf einsteigen; 3. Im Beruf begeistert bleiben; 4. Ansprechendes Danach und als Graue Panther weiter eingesetzt werden.

Glossar: LP Lehrpersonen; AG Arbeitsgruppen; PS Primarschule; OS Orientierungsschule; Sek 2 Gymnasium; TTT technisches und textiles Gestalten

Hygienefaktoren steuern die Unzufriedenheit		Motivatoren steigern die Zufriedenheit	
<b>unsichere Anstellungen</b>	Änderungen des Pensums und des Einkommens innerhalb des Schuljahre (HeilpädagogInnen, Bandbreitenvertrag/Stellengarantie für alle LP), von einem Jahr zum anderen sind unhaltbar. (Kanton Bern Pool-Lösung anschauen)	<b>Sinn- und wertvolle Arbeit leisten, sich dabei entfalten und entwickeln können, Wertschätzung erfahren, Freude leben und weitergeben. Gemeinschaft als stützendes und wertvolles Gut erfahren. Dabei nicht Übermensch sein müssen.</b>	LCH-Berufsleitbild LCH-Standesregeln
<b>nicht nachvollziehbare Lohnpolitik</b>	Unterschiede PS/OS/Sek2; Unterschiede TTT/Fach-LP; 49/51%-Regel; Entlohnung AG-Teilnahme; nicht eingehaltene Versprechen bei der EvalFri-Einteilung der PS. Sparmassnahmen rückvergüten.	<b>Eigenverantwortung</b>	Abbau von Kontrollmechanismen hin zu Vertrauen.
<b>Vergleich Lohnpolitik LP - privater Arbeitsmarkt</b>	Die Entlohnung der LP liegen weit unter vergleichbaren Anforderungsprofilen im Privatmarkt. Wenig reizvoll für zielgerichtete StudiengängerInnen.	<b>Gestaltungsfreiheit</b>	Pädagogische und didaktische Freiräume auch für situative Anpassungen gewähren. Vorgefertigte Lektionen sind höchstens Anstoss oder eine Notlösungen aber keine gelebte und angepasste Interaktion.
<b>Anforderungen zu vielseitig</b>	LP können keine Superhelden sein. Fachansprüche steigen, Diversität steigt (Integrative Förderung und Migration), Zusatzaufgaben steigen (Administration), Lehrfremde Netzwerk-Aufgaben kommen dazu (Eltern-Erziehungsaufgaben, Sozialisation). Ansprüche der Eltern steigen ebenfalls auch bezüglich Abgabe von Erziehungsaufgaben.	<b>sich auf Kernaufgaben konzentrieren können</b>	Zeit für Unterricht, Kommunikation, Begleitung erhalten. Vermehrt Spezialisten für unterrichtsfremde Aufgaben einsetzen.
<b>Aufgabenbereiche überfordern</b>	Integrationsaufgaben entsprechen nicht allen; Fächerkanon ist nicht überall auf Hochniveau zu leisten. Fach-Unterstützung tlw. harzig aber auch Eingeständnis der Grenzen nagt. Ausbrennen programmiert? Auszeiten eingeschränkt.	<b>Zusammenarbeit im Team</b>	als gemeinsames Weiterkommen erfahren. Anerkannte Zeitgefässe und bei Bedarf Coaching.
<b>Arbeitsbedingungen werden erschwert.</b>	Grosse Klassen, weniger Teilungen, weniger Unterstützung führen zu grosser Unzufriedenheit. -> widerspricht dem Integrations- und Förderungsgedanken (DaZ...); Reduktion des Halbklassenunterrichts muss im Parlament/Staatsrat verworfen werden (wie tlw. im Kt. AG geschehen)	<b>Abgabe von bestimmten Aufgaben/Delegieren können</b>	unterstützende Personen stehen zur Verfügung (Assistenzpersonen, Spezialisten). Beispiel: Jede Kindergarten-Lehrerin in Winterthur bekommt (wegen jüngerer Kinder) während der ersten sechs Monate in einer neuen Klasse eine obligatorische Assistenz zugeteilt.

Hygienefaktoren steuern die Unzufriedenheit		Motivatoren steigern die Zufriedenheit	
<b>Arbeitszeiten nicht mit dem Berufsauftrag übereinstimmend und ziehen spezifische Personen an.</b>	Der Berufsauftrag ist mit dem Zeitgefäss nicht mehr zu erfüllen. Seit Jahren werden neue Aufgaben aufgebürdet und keine reduziert. Flexible Arbeitszeiten (Überzeiten, Kompensationszeiten im Rhythmus der schulpflichtigen Kinder) kommen vermehrt den Frauen, Familienväter entgegen, die eine Matura abgeschlossen haben, aber nicht unbedingt ein Hochschulstudium machen wollen.	<b>Zeitgefässe sind den Aufgaben angepasst.</b>	Berufsauftrag wird angepasst, damit die Arbeit mit einem 100% noch zufriedenstellend zu leisten ist.
<b>Jahresarbeitszeit nicht konsequent anerkannt.</b>	Unterrichtsfreie Zeit ist Kompensationszeit (1900 h = 45 Arbeitswochen)! 7 Wochen Ferien sind faktisch nicht möglich, wenn die Feiertagsrechte nicht gestrichen werden! Solche Arbeitsbedingungen werden über kurz oder lang durchschaut und enttäuschen.	<b>Anerkennung der geleisteten Arbeit in Form von Wertschätzung und Achtung nach innen und ausseren.</b>	Aktive Massnahmen des Arbeitgebers, der Vorgesetzten zur Förderung eines positiven Berufsimages nach aussen und zur glaubwürdigen Wertschätzung nach innen.
<b>Unterschiedliche Rechtsauslegung zwischen Staatsangestellten und staatlich angestellte LP begründen ein Ferientechniker-Image! Z.B. Mutterschaftsurlaub: gutes System im Kanton Aargau (Urlaub wird während unterrichtsfreier Zeit sistiert); auch Glarner System akzeptabel (Unterlagen auf Anfrage)</b>	Ferienaufschub bei Krankheit, Unfall, Militär, Zivildienst wird auf unterrichtsfreie Zeit gegeben. Diese aber ist Kompensationszeit für die Überzeit in der Unterrichtszeit. Lehrpersonen werden ausgenützt.	<b>Aus- und Weiterbildung zur Ausweitung der Unterrichtsbefähigung oder Spezialisierung.</b>	Berufseinstieg mit beschränktem Fächerkanon und weitere Ausbildung parallel zur Arbeit (analog Quereinsteiger-Modell) mit finanzieller Unterstützung.
<b>Führungskultur lässt Ansprüche offen.</b>	sehr direktive Führung mit nur beschränkter Mitbestimmungen; «Fait accompli»-Kultur; tlw. fehlende Ausbildung der direkt Vorgesetzten; tlw. fehlender Eigenverantwortungsraum.	<b>Patenschaften bei Neueinstiegen oder erschwerten Situationen.</b>	anerkannte Zeitgefässe und einfacher Zugang. Systematisch für BerufsanfängerInnen.
<b>Mangel an zahlbaren Betreuungsplätze</b>	«Arbeiten lohnt sich finanziell nicht» hält viele ausgebildete Lehrkräfte davon ab, ihre eigenen Kinder betreuen zu lassen. Zudem fehlt es an Betreuungsplätzen in sinnvoller Nähe. Teilzeitarbeit wird dadurch attraktiver.	<b>Niederschwellige Zugänge zu entlastenden Massnahmen.</b>	«Überforderungen dürfen eingestanden werden und Unterstützung steht zur Verfügung. Auszeiten werden ermöglicht.»
<b>Gesundheitsschutz geht den Arbeitgeber auch an</b>	Gesundheitsprävention wird in der Regel den Lehrpersonen übertragen (oft als Kursangebot zu: sich abgrenzen, Stress bewältigen, effiziente Arbeitstechniken etc.). Es fehlt aber ein aktiver Abbau von Stressfaktoren seitens des Arbeitgebers (z.B. Schutz vor Lärm, beengten Raumverhältnissen, Licht- und Luftbelastung aber auch Anpassung der Arbeitsmenge, gewährte Erholungsmöglichkeiten wie Urlaube)	<b>Mitgestaltung/Mitbestimmung.</b>	Freiräume dafür schaffen, interessante Mitgestaltungsformen.
<b>Pensionierung und Zeit danach</b>	Bedingungen der Pensionierung verschlechtern sich. Beitragsprimat trifft alle stark, die Arbeitsunterbrüche oder Zugangseinschränkungen (Eintrittsschwelle, Koordinationsabzug) hatten. Pensionierung verhindert z.B. Stellvertretungs-, Assitenzmöglichkeiten.	<b>Feedbackkultur und Entwicklungsräume.</b>	Vertrauenswürdige Feedback: Fachkompetenz für Feedbackgeber. Praktika/Auszeiten in spezialisierten oder vorliegenden bzw. weiterführenden Schulen/ Schulen mit andere pädagogische Ansätze ermöglichen (Weitblick). Kontakte mit «Abnehmer» fördern (Sinn- und Realitätsstiftung).
		<b>Wertschätzung durch den Arbeitgeber im Gesundheitsbereich.</b>	Gesundheit der Lehrpersonen geht den Arbeitgeber an. Regelmässige Kontrollen zur Arbeitsbelastung/ Arbeitszufriedenheit und zu Absenzgründen liefern Indikatoren.