

SYMP 28 Nachhaltige Entwicklungsprozesse auf Schulebene Wahrnehmungen, Interaktionen und organisationale Bedingungen

Chair: Caroline Sahli Lozano, PHBern

Diskutant: Colin Cramer, Universität Konstanz

Schulische Integration und Lehrpersonenstress: Zum Zusammenhang von objektiven und subjektiven Anforderungen und Ressourcen sowie moderierenden Faktoren

Sergej Wüthrich · Caroline Sahli Lozano · Matthias Wicki

PHBern

Welche Rolle spielen Teams im Vergleich zu Schulen für die Schulentwicklungskapazität?

Andrea Wullschleger · Urs Grob · Katharina Maag Merki · Beat Rechsteiner

PH Luzern · Universität Zürich

Organisationale Identifikation und Organizational Citizenship Behavior (OCB) von Lehrpersonen: Schützen sie vor Kündigungsabsichten und welche Rolle spielt die Schulleitung?

Florian Feuchter

FHNW

Harmonic Dissonance: Entwicklung und Validierung eines szenariobasierten Instruments zur Erfassung des Strategiewissens von Lehrpersonen in Konfliktsituationen

Beat Rechsteiner · Yves Karlen · Andrea Wullschleger · Katharina Maag Merki

Universität Zürich · PH Luzern

SCHULISCHE INTEGRATION UND LEHRPERSONENSTRESS: OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE ANFORDERUNGEN UND RESSOURCEN SOWIE MODERIERENDE FAKTOREN

Sergej Wüthrich¹, Caroline Sahli Lozano¹ & Matthias Wicki¹

¹ Institut für Forschung, Entwicklung und Evaluation / Pädagogische Hochschule Bern

SGBF, C16 Symposium 02

ENTWICKLUNG DER SCHULISCHEN INTEGRATION IN DER SCHWEIZ

Angriff auf die Schulklasse für alle

Verhaltensauffällige und

«...dort Kinder gehen in die
Zürcher Zeitung
Erschwerte Integration

in Bildungsdo...

neut unter Druck

Basler
«Ewiggestrige»

Lehrpersonen am Ende

Druck auf

In Basel

die Rückk

**Leidende Schüler, überforderte
Lehrpersonen und Widerstand aus der
Politik: Die Kritik am integrativen
Unterricht wird lauter**

Förderkl

**Zürcher FD
Kleinklasse**

In Basel-Stadt wird sie mit einer Initiative angegriffen, in Nidwalden
wird sie zum Wahlkampfthema: Die integrative Schule ist ein

ENTWICKLUNG DER SCHULISCHEN INTEGRATION IN DER SCHWEIZ

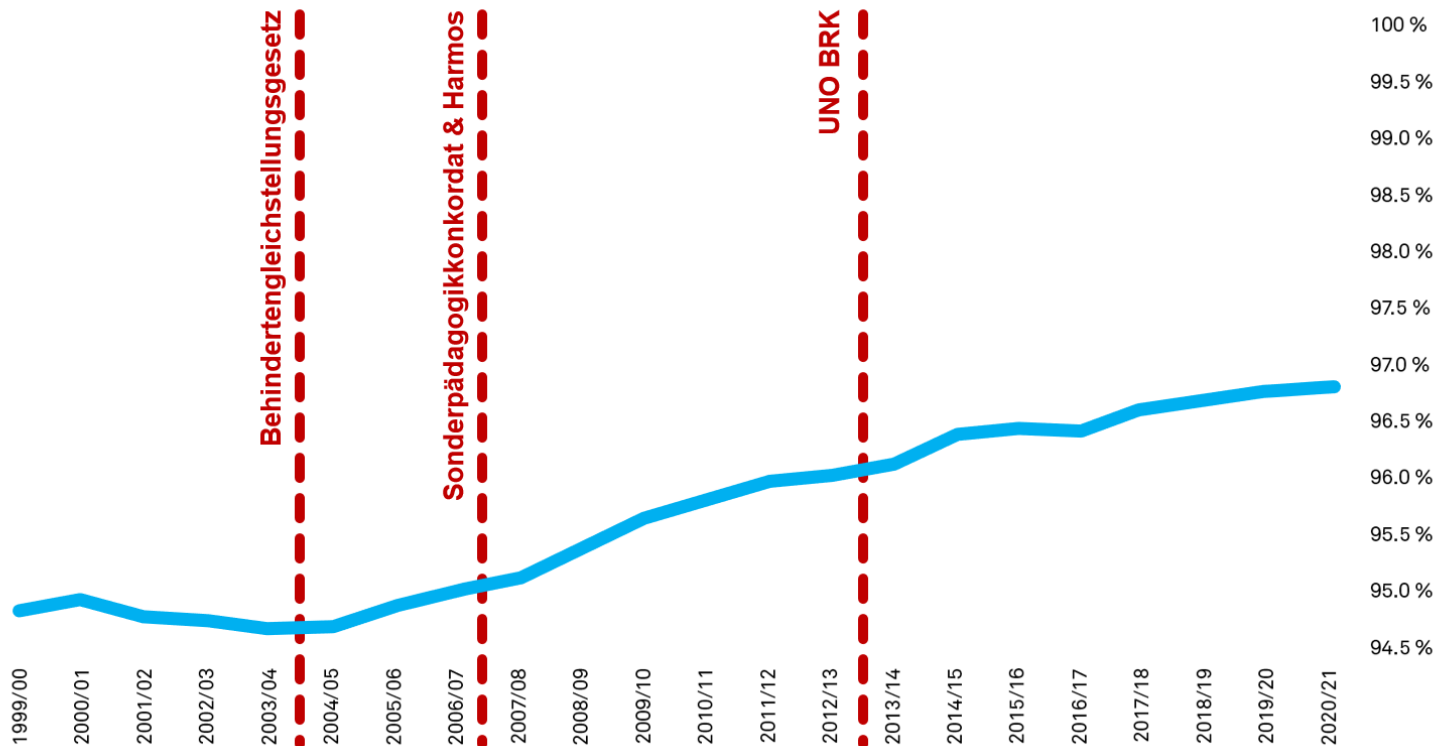
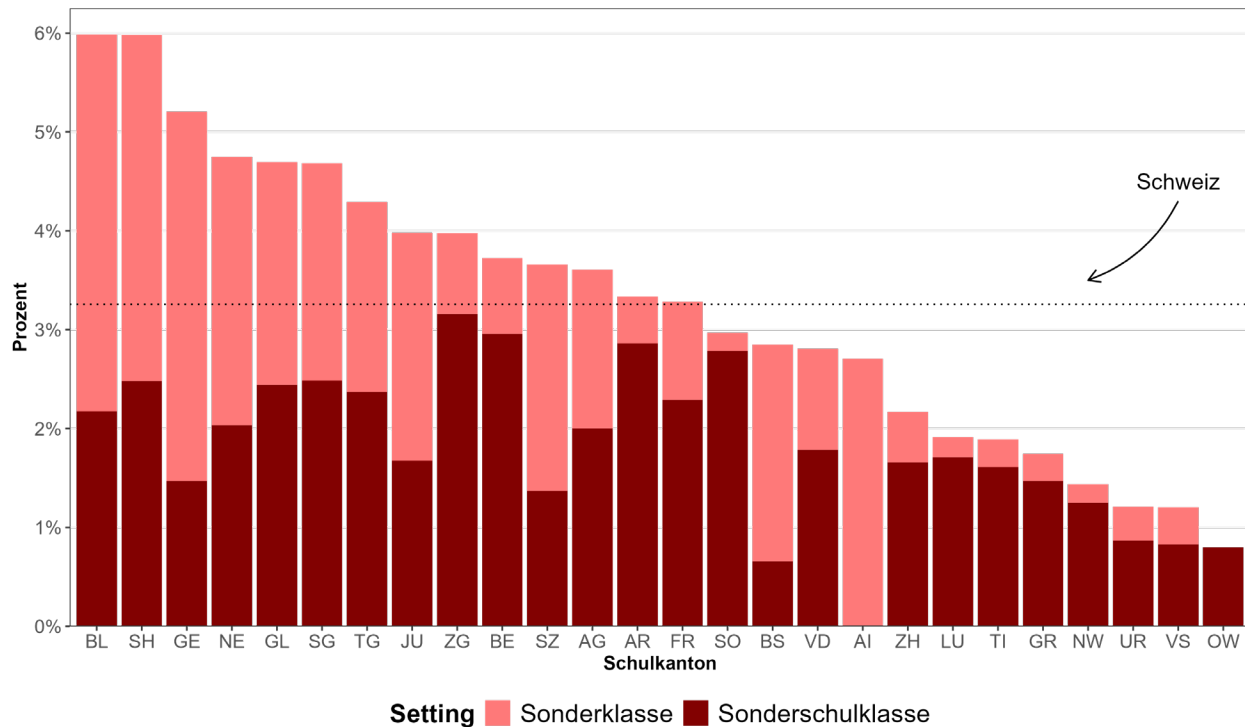


Abbildung: Entwicklung der Integrationsquote in der Schweiz (Lanners, 2020, basierend auf Daten des Bundesamts für Statistik)

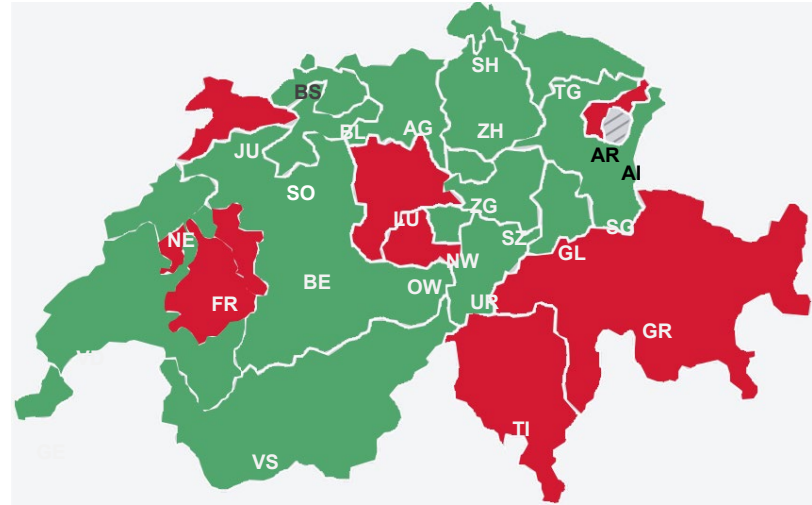
KANTONALE DISPARITÄTEN: SEPARATIONSQUOTEN

Anteil Lernender in separativen Schulsettings nach Kanton



Quelle: BFS (2025b), Daten für Schuljahr 2023/24, eigene Berechnungen.

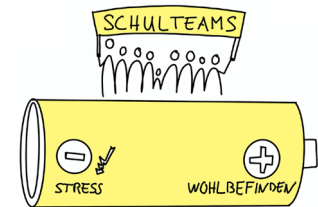
KANTONALE DISPARITÄTEN: UMSETZUNG VON MASSNAHMEN



Digitale Landkarte und Buch:
Sahli Lozano et al. 2021a: Schweizweiter
Überblick „INSEMA“

ZENTRALE FRAGESTELLUNGEN IM SWING PROJEKT

1. Wie wirken sich **integrationsspezifische Anforderungen und Ressourcen** auf den wahrgenommenen **Stress** und auf das **Wohlbefinden von Lehrpersonen** aus?
2. Welche Rollen spielen dabei **Faktoren auf Ebene der Lehrpersonen und des Schulklimas**?
3. Wie wirken sich Stress und Wohlbefinden von Schulteams auf **Schüler:innen und Einschätzungen von Erziehungsberechtigten** aus?
4. **Was zeichnet Schulen aus**, die trotz hohen Integrationsanforderungen ein **geringes Stresserleben / hohes Wohlbefinden** aufweisen?



DAS JD-R MODELL: OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE FAKTOREN

Job Demands–Resources Modell

Anforderungen treiben einen gesundheitsbeeinträchtigenden, Ressourcen einen motivationalen Prozess und puffern Anforderungen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014).

Im Lehrberuf gut belegt (Baeriswyl et al., 2014; Skaalvik & Skaalvik, 2018).



DAS JD-R MODELL: OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE FAKTOREN

Job Demands–Resources Modell

Anforderungen treiben einen gesundheitsbeeinträchtigenden, Ressourcen einen motivationalen Prozess und puffern Anforderungen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014).

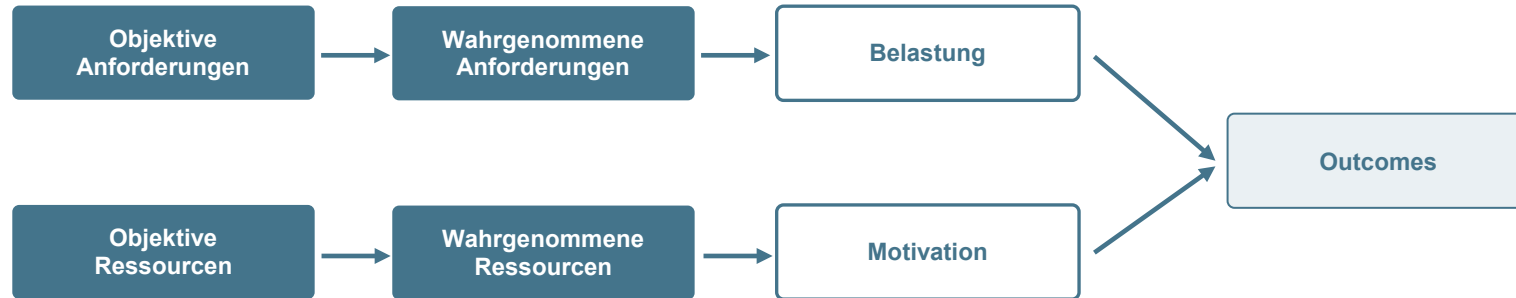
Im Lehrberuf gut belegt (Baeriswyl et al., 2014; Skaalvik & Skaalvik, 2018).

Zentrale Unterscheidung: objektiv vs. subjektiv

Objektive Faktoren (z. B. Anzahl Kinder mit Diagnosen, Unterstützungsleistungen) werden über die individuelle Bewertung zu subjektiv erlebten Anforderungen und Ressourcen (Lazarus & Folkman, 1984).

Bisher fast ausschliesslich subjektiv erhoben (Mandel, 2019; Peperkorn et al., 2021).

Hypothese 1: Zusammenhang objektive / subjektive Anforderungen & Ressourcen



DAS JD-R MODELL: OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE FAKTOREN

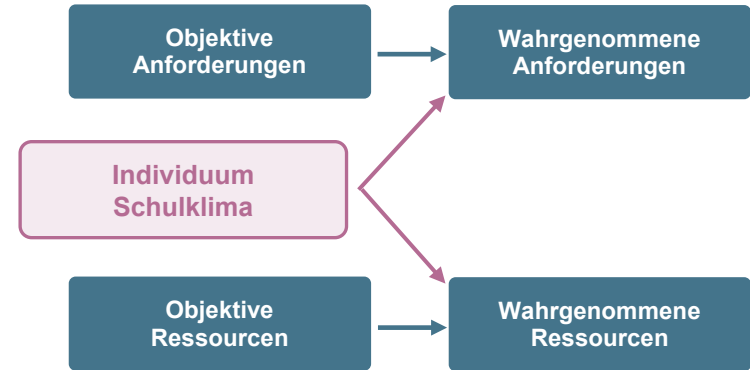
Hypothese 2: Haupteffekte von Personenfaktoren und Schulebene

Personenebene

Hohe Selbstwirksamkeit und positive Einstellungen zur Integration → weniger wahrgenommene Anforderungen, mehr wahrgenommene Ressourcen. Persönliche Ressourcen prägen die Wahrnehmung der Arbeitsumgebung (*Xanthopoulou et al., 2007; Mandel, 2019*).

Schulebene

Kollektive Selbstwirksamkeit, Teamzusammenarbeit, Schulleitungsunterstützung und Elternarbeit → höhere wahrgenommene Ressourcen (*Goddard et al., 2000; Hosford & O'Sullivan, 2016; Urton et al., 2018*).

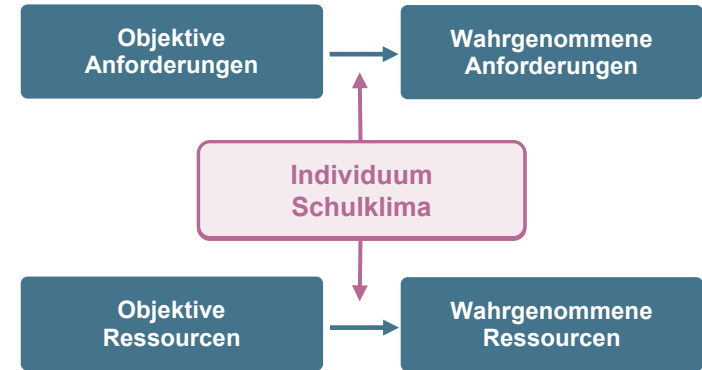


DAS JD-R MODELL: OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE FAKTOREN

Hypothese 3: Moderationseffekte durch Personenfaktoren und Schulebene

Personen- und Schulfaktoren moderieren die Stärke des Zusammenhangs zwischen objektiven und subjektiven Anforderungen/Ressourcen.

Persönliche Ressourcen puffern den Zusammenhang zwischen Anforderungen und Beanspruchung (Xanthopoulou et al., 2007).

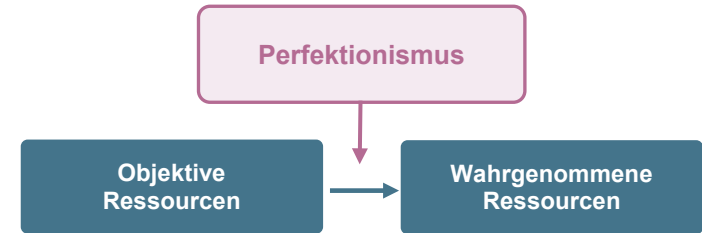


DAS JD-R MODELL: OBJEKTIVE UND SUBJEKTIVE FAKTOREN

Hypothese 3: Moderationseffekte durch Personenfaktoren und Schulebene

Personen- und Schulfaktoren moderieren die Stärke des Zusammenhangs zwischen objektiven und subjektiven Anforderungen/Ressourcen.

Persönliche Ressourcen puffern den Zusammenhang zwischen Anforderungen und Beanspruchung (Xanthopoulou et al., 2007).



Perfektionismus schwächt den positiven Effekt objektiver Ressourcen auf die subjektive Entlastung (Stoeber & Rennert, 2008).

PROJEKTDISEIGN SWING

Hauptstudie
Quantitative Befragung

Ⓐ

200 x



Baseline



Follow-up

Ⓑ

200 x



Vertiefungsstudie
Qualitative Befragung

Ⓒ

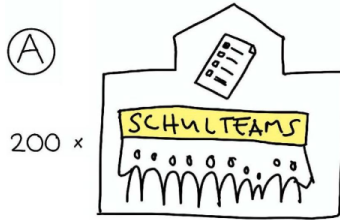
20 x



Frühjahr 2025

Frühjahr 2026

GESAMTSAMPLE



An der Teilstudie A haben insgesamt
4'314 Personen aus 205 Schulteams teilgenommen.

197	Schulleitungen
2'083	Klassenlehrpersonen
794	Lehrpersonen (ohne Klassenlehrpersonenfunktion)
528	IF-/IS-Lehrpersonen in Regelklassen
156	DaZ-Lehrpersonen
85	Sonderklassenlehrpersonen
33	Schulsozialarbeiter:innen
25	Psychomotoriktherapeut:innen
413	weitere Fachpersonen

Für die Analysen wurden Daten von **1711
Klassenlehrpersonen** verwendet.

ANFORDERUNGEN & RESSOURCEN

Objektive Anford. &
Ressourcen



Subjektive Anford. &
Ressourcen

Integrationsspezifische Anforderungen

- **Anzahl Schüler:innen mit einer Diagnose (z.B. ADHS, LRS)**
- Anzahl Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf
- Soziale Herkunft der Schüler:innen
- Anzahl Schüler:innen mit Deutsch als Zweitsprache

Integrationsspezifische Ressourcen

- **Personelle Ressourcen (z.B. Unterstützungslektionen, Schulsozialarbeit)**
- Räumliche Ressourcen (z.B. Platz für Gruppentisch oder Morgenkreis)
- Technische Ressourcen (z.B. Computer / Tablets für Schüler:innen)

PERSONENFAKTOREN UND SCHULEBENE

Individuum
Schulklima

Konstrukte, Instrumente, sowie Intraklassenkorrelationen (ICC1) auf Schulebene.

Personenebene		Schulklima-Ebene		ICC(1)
Selbstwirksamkeit (Integration)	TEIP-SF (<i>Sahli-Lozano et al., 2023</i>)	Kollektive Wirksamkeit	Eigene Skala – TEIP-SF, referent-shift	9.6%
Einstellung zur Integration	PREIS-K (<i>Lüke & Grosche, 2020</i>)	Kollektive Einstellung	Eigene Skala – PREIS-K, referent-shift	26.5%
Core Self-Evaluations	CSES (<i>Brückner, 2020</i>)	Kollektives Burnout	Eigene Skala – BAT4, referent-shift	18.5%
Perfektionismus	Rigid Perfectionism (<i>Feher et al., 2020</i>)	Schulklima	Eigene Skala	15.2%
Zusammenarbeit Eltern	(<i>Rubach & Lazarides, 2019</i>)	Zusammenarbeit Eltern	(<i>Rubach & Lazarides, 2019</i>)	13.3%
Unterstützung Schulleitung	FASS (<i>Krause, 2004</i>); Führungstypen (<i>Graw-Krausholz & Pietsch</i>)	Unterstützung Schulleitung	FASS (<i>Krause, 2004</i>); Führungstypen (<i>Graw-Krausholz & Pietsch</i>)	27.8%
Zusammenarbeit Team	(<i>in Anlehnung an Wocken, 1988</i>)	Zusammenarbeit Team	(<i>in Anlehnung an Wocken, 1988</i>)	16.6%

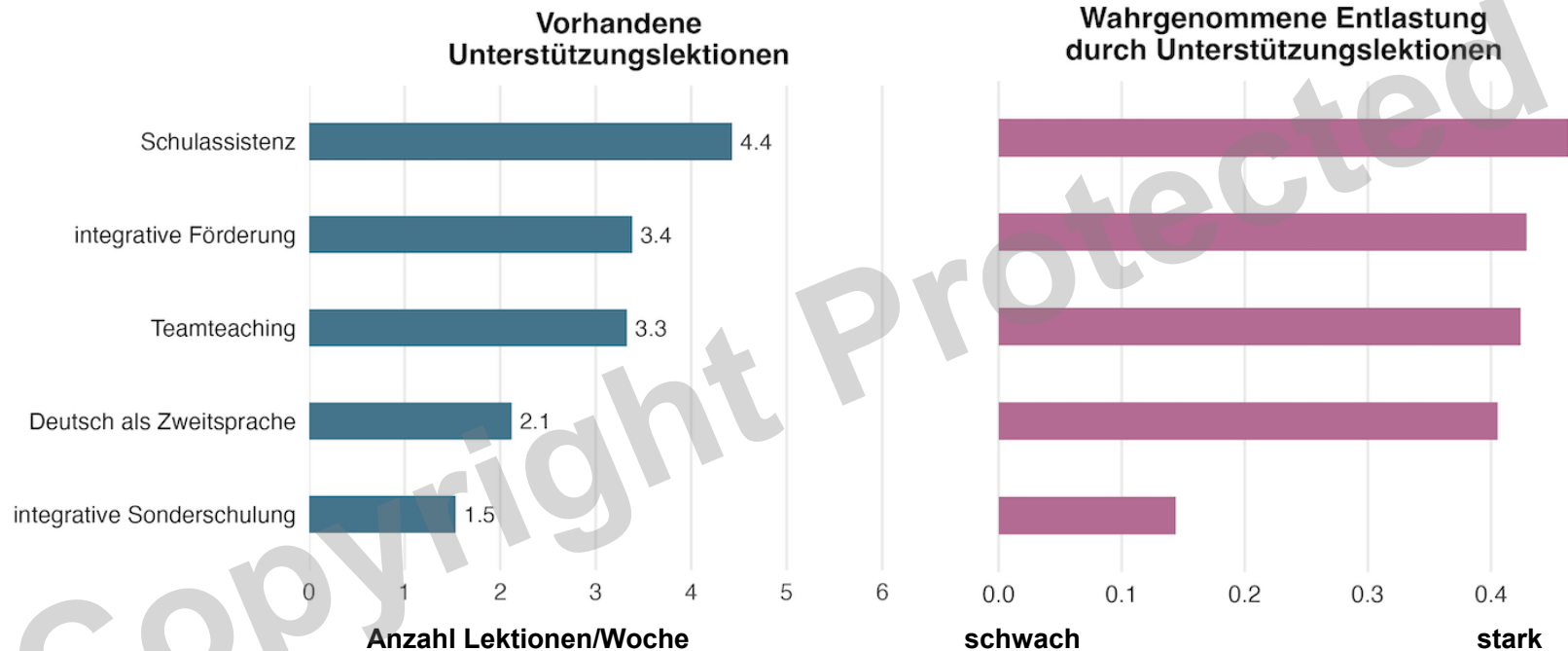
ICC = Anteil der Varianz auf Schulebene (Mehrebenenstruktur, 205 Schulteams). Referent-shift = Aggregation individueller Items auf die Teamebene.

ANALYSESTRATEGIE

Hypothese 1:

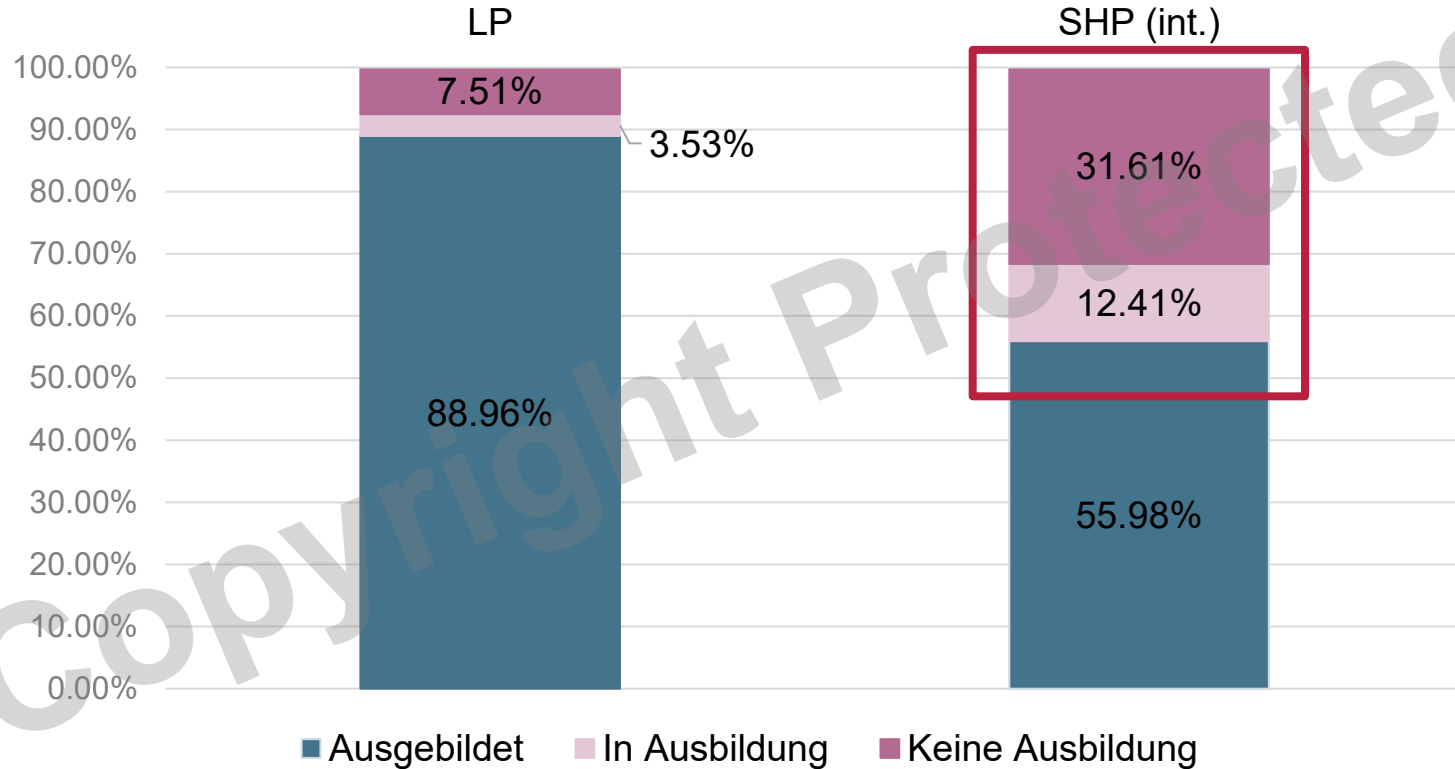
- Berechnung formative Modelle (Diagnosenindex / Unterstützungsindex) mittels PLS
- **Anteil erklärter Varianz der Indices an der Belastung / Entlastung (Hypothese 1)**

UNTERSTÜTZUNGSLEKTIONEN: ANZAHL UND ENTLASTUNG (AUSSENGEWICHTE)



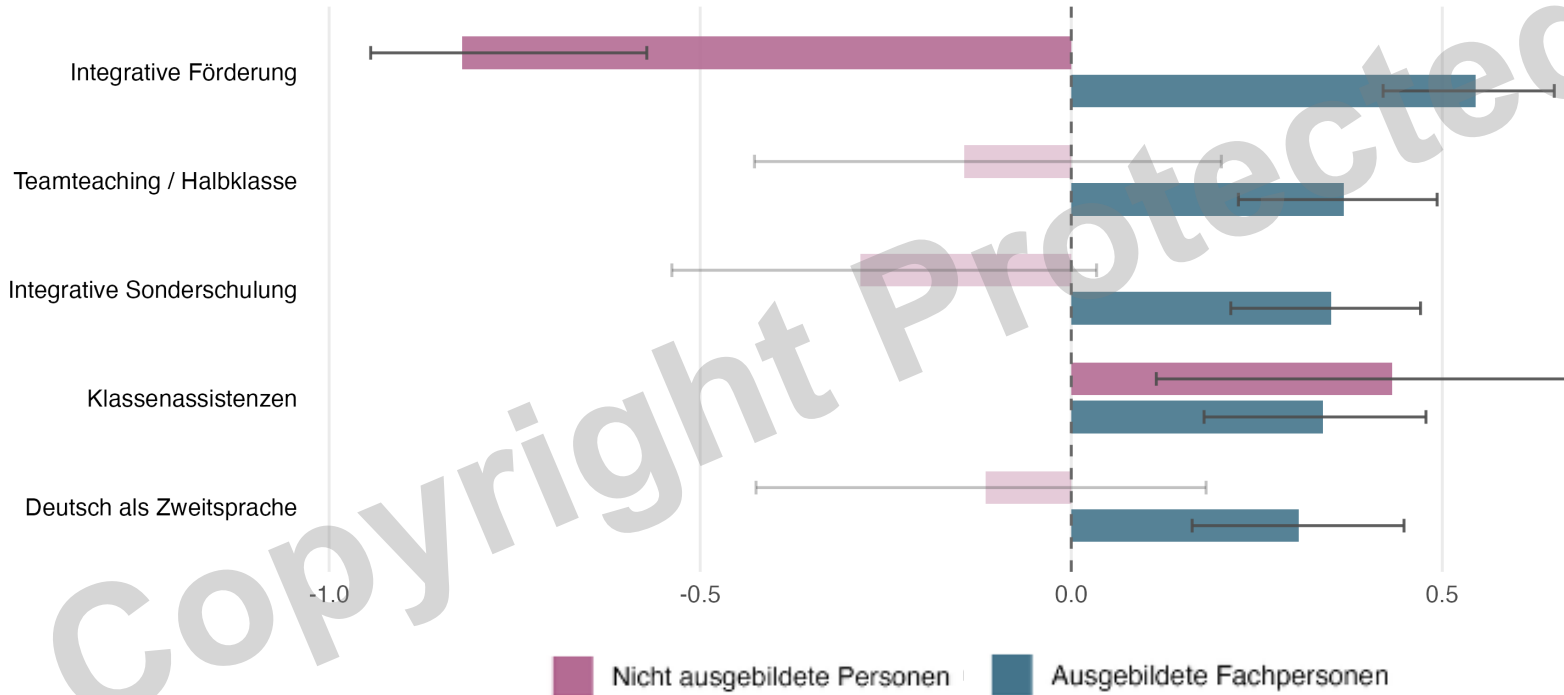
Angaben basieren auf 1'378 Klassenlehrpersonen. VIF: 1.02 – 1.06. $\beta = .35$, $R^2 = .12$. Alle Aussengewichte $p < .001$.

EXKURS: LEHRPERSONENMANGEL (DATEN AUS SWING)



UNTERSTÜTZUNGSLEKTIONEN UND SUBJEKTIVE ENTLASTUNG

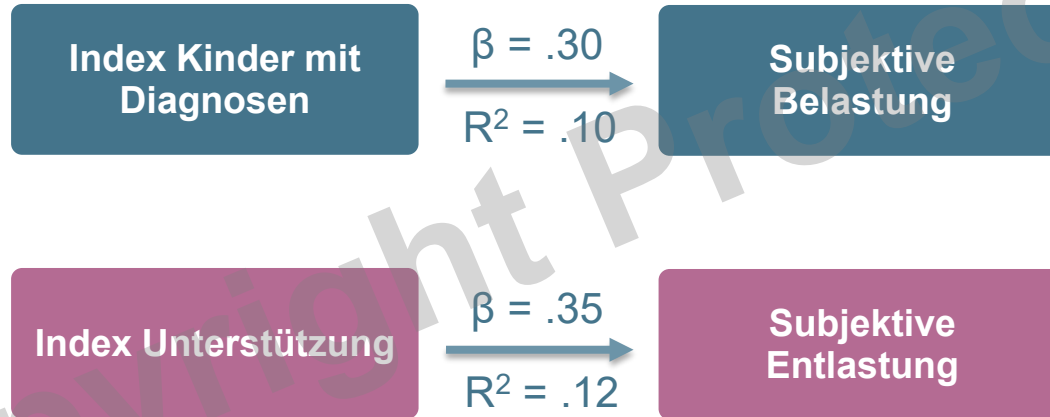
Aussengewichte der formativen Ressourcen-Indices nach Ausbildung



95 %-Bootstrap-CI; transparente Balken: $p > .05$. Strukturpfad auf die subjektive Entlastung: $\beta = +0.345$ (ausgebildet) | $\beta = -0.176$ (nicht ausgebildet).
n = 1'378 | 5000 Bootstrap-Subsamples.

*Achtung: Indexbildung anhand separater Modelle sowie unkontrolliert für konfundierende Variablen. Kombinierte Modelle unter Berücksichtigung konfundierender Variablen zeigen keinen Zusammenhang von IF-Lektionen durch nicht ausgebildete Personen und Entlastung. Einzig bei Schulassistenzen sind nicht ausgebildete & ausgebildete Pers. mit Entlastung assoziiert.

HYPOTHESE 1: ZUSAMMENHANG OBJEKTIVE / SUBJEKTIVE FAKTOREN



ANALYSESTRATEGIE

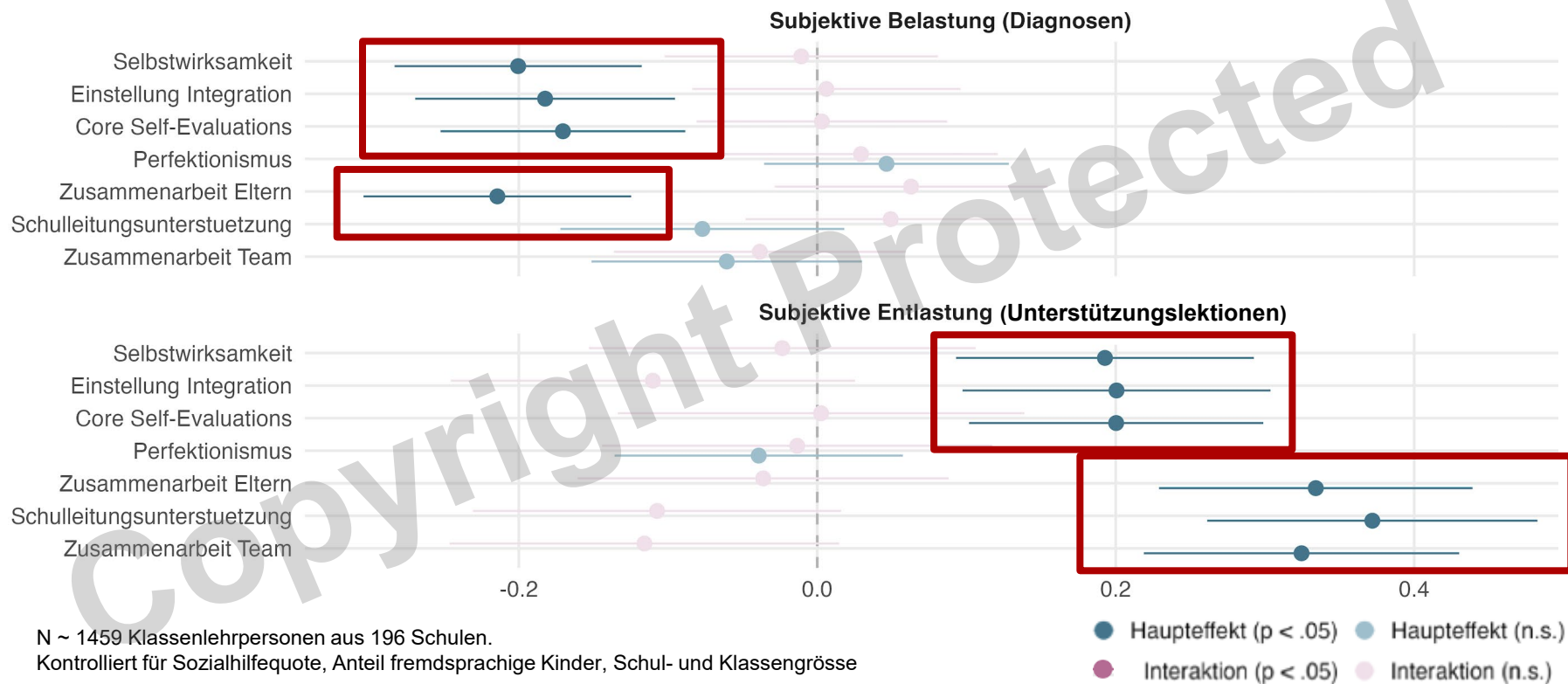
Hypothese 1:

- Berechnung formative Modelle (Diagnosenindex / Unterstützungsindex) mittels PLS
- **Korrelationen Index mit Belastung / Entlastung (Hypothese 1)**

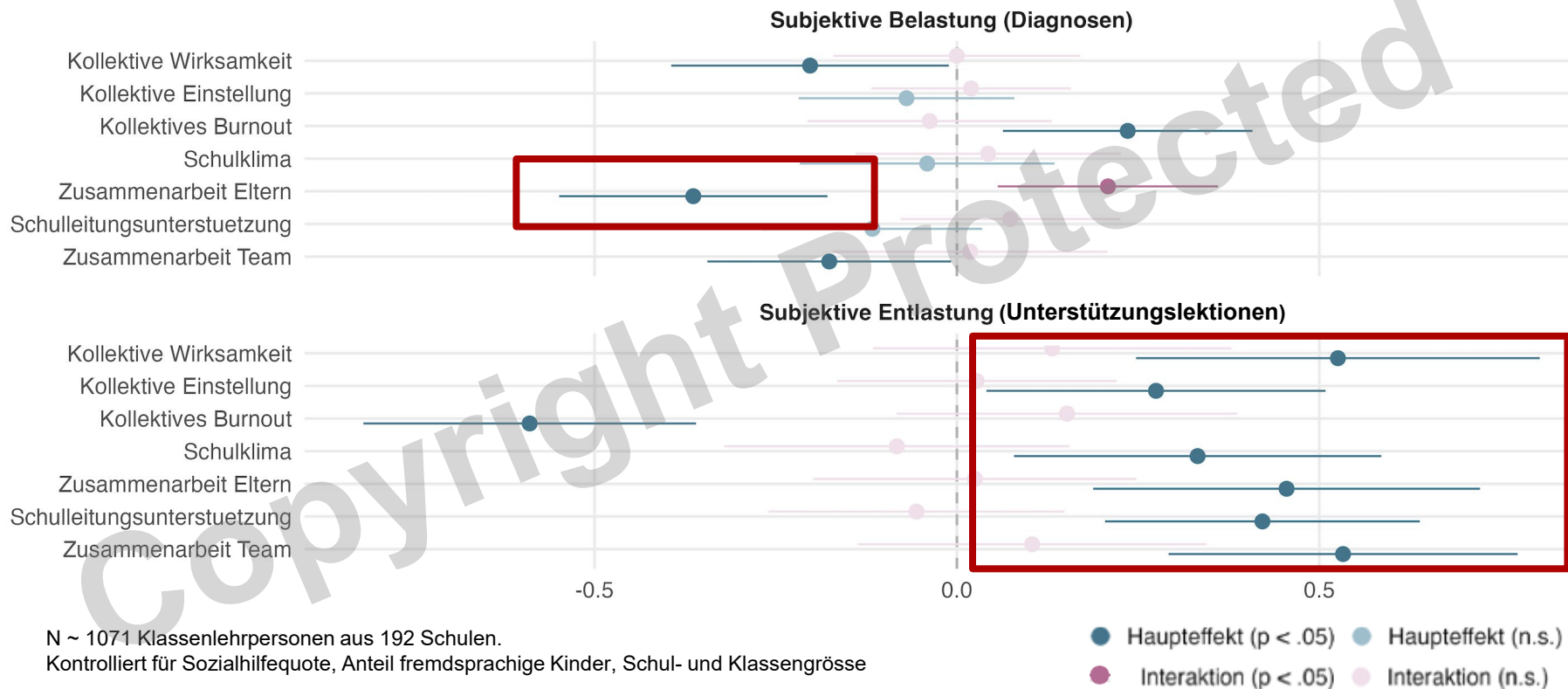
Hypothesen 2+3:

- Hierarchische lineare Modelle mit Random Intercepts / Random Slopes, Zentrierung L1 CWC, L2 CGM, standardisierte UVs
- Jeweils Kontrolle für Diagnosenindex (AV: subjektive Belastung) und Unterstützungsindex (AV: subjektive Entlastung), sowie weitere Kontextvariablen
- Einbezug Indikatoren auf Personen/Schulebene, pro Indikator separates Modell
- **Prüfung der Haupteffekte der Indikatoren (Hypothese 2)**
- **sowie der Moderation des Zusammenhangs objektive/subjektive Belastung und objektive/subjektive Entlastung (Hypothese 3).**

PERSONENEbene, HYPOTHESE 2 + 3: HAUPTEFFEKTE UND INTERAKTIONEN



SCHULEBENE, HYPOTHESE 2 + 3: HAUPTEFFEKTE UND INTERAKTIONEN



ZUSAMMENFASSUNG

Hypothese 1: Zusammenhang Objektiv und Subjektiv

- Indexbildung aus objektiven Anforderungen / Ressourcen möglich
- **Objektive Anf./Res. erklären einen Teil der subjektiven Anf./Res. (~10% R²)**

Hypothese 2: Haupteffekte

- Faktoren auf Personenebene, wie Selbstwirksamkeit oder positive Haltungen, sind mit geringerer Belastung durch Anforderungen und höherer Entlastung durch Ressourcen assoziiert. **Zusammenarbeitsaspekte gehen vor allem mit höherer Entlastung einher.**
- Faktoren auf **Schulebene sind generell stärker mit Entlastung als mit Belastung assoziiert.**

Hypothese 3: Moderationseffekte

- Es zeigen sich **grundsätzlich keine Moderationseffekte** in vermuteter Richtung.

ANFORDERUNGEN & RESSOURCEN

Fazit

- Faktoren auf Ebene der Person / der Schule scheinen höchstens eine geringe Rolle bei der unterschiedlichen Wahrnehmung von Anforderungen und Ressourcen zu spielen
(= mehr ist mehr).
- Dennoch zeigen sich klare Haupteffekte. Persönlichkeitsfaktoren und Schulklimafaktoren sind entsprechend zentrale Ressourcen für die schulische Integration, **die mit Aus- und Weiterbildung sowie Schulentwicklung verstärkt werden können.**

VIELEN DANK!

PHBern

LITERATUR

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- González-Morales, M. G., Peiró, J. M., Rodríguez, I., & Bliese, P. D. (2012). Perceived collective burnout: A multilevel explanation of burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 43–61. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.542808>
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349–1363. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.06.005>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Engagement and Emotional Exhaustion in Teachers: Does the School Context Make a Difference? *Applied Psychology*, 57(1), 127–151. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00358.x>
- Kunz Heim, D., Sandmeier, A., & Krause, A. (2014). Effekte von arbeitsbedingten und personalen Ressourcen auf das Arbeitsengagement und das Engagement für die Schulentwicklung bei Lehrpersonen. *Empirische Pädagogik* 28(2), 147–170.
- Lanners, R. (2021). Wie gerecht ist die heutige Bildung in der Schweiz?, Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 27(7), 48–56.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200–207. <https://doi.org/10.1002/ijop.12049>
- Mandel, D. (2019). *Schulische Integration ist (nicht) machbar – Einstellungen von Zürcher Klassenlehrpersonen zur Wünschbarkeit und Machbarkeit der integrativen Schulform gemäss Zürcher Volksschulgesetz* (Dissertation). University of Zurich. <https://doi.org/10.5167/UZH-177626>
- McCarthy, C. J. (2009). The Relation of Elementary Teachers' Experience, Stress, and Coping Resources to Burnout Symptoms. *The Elementary School Journal*, 109(3), 282–300. <https://doi.org/10.1086/592308>
- Peperkorn, M., Müller, K., & Paulus, P. (2021). Inklusionsbezogene Anforderungen in Zusammenhang mit personalen und beruflichen Ressourcen. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 24(6), 1335–1354. <https://doi.org/10.1007/s11618-021-01053-0>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43–68). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Shackleton, N., Bonell, C., Jamal, F., Allen, E., Mathiot, A., Elbourne, D., & Viner, R. (2019). Teacher Burnout and Contextual and Compositional Elements of School Environment. *Journal of School Health*, 89(12), 977–993. <https://doi.org/10.1111/josh.12839>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Urton, K., Börner-Ringleb, M., Krull, J., Wilbert, J., & Hennemann, T. (2018). Inklusives Schulklima: Konzeptionelle Darstellung eines Rahmenmodells. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, (2018) 1, 40–52. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.22976.02567>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., Quittre, V., & Lafontaine, D. (2021). Does the School Context Really Matter for Teacher Burnout? Review of Existing Multilevel Teacher Burnout Research and Results From the Teaching and Learning International Survey 2018 in the Flemish- and French-Speaking Communities of Belgium. *Educational Researcher*, 50(5), 290–305. <https://doi.org/10.3102/0013189X21992361>
- Weissenfels, M., Benick, M., & Perels, F. (2021). Can teacher self-efficacy act as a buffer against burnout in inclusive classrooms? *International Journal of Educational Research*, 109, 101794. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101794>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>