

Gesundheitsfördernde Hochschulen im Aufbruch

Erfahrungsaustausch zur hochschulbezogenen Gesundheitsförderung in NRW 2005

Zusammenfassung der Ergebnisse des Workshops 4:

Schadensbegrenzung oder Ressourcenförderung? Welchen Beitrag kann die psychosoziale Beratung für die Gesundheitsförderung der Hochschule leisten?

Moderation: Karl-W. Klingenberg, Universität Bielefeld

Auch im universitären Arbeitsalltag nehmen Leistungsstörungen zu, denen mit medizinischen oder arbeitsrechtlichen Schritten allein nicht zu begegnen ist. Eine *Reaktion* auf diese Entwicklung ist das Angebot der *psychosozialen Beratung*, die den betroffenen MitarbeiterInnen eine adäquate Unterstützung bietet. Dennoch bleibt die Frage, ob es mit dieser *Reaktion*, einzelnen zu helfen, getan ist. Besteht doch die Gefahr, bei betroffenen Mitarbeitern „Probleme festzumachen“ (Schadensbegrenzung), welche bei anderer Betrachtungsweise ganz woanders zu orten sind, z.B. Mängel in Strukturen und Funktionen, die ganz anderer Maßnahmen bedürftigen (Ressourcenförderung).

Im Workshop sollen Konzepte und Erfahrungen mit psychosozialer Beratung vorgestellt und auf ihre Bedeutung für die Gesundheitsförderung hin diskutiert werden. Eingeladen sind psychosoziale Berater, Personalreferenten, Personalvertretungen, Personalentwickler und solche betrieblichen Stellen, die sich mit Konzeption und Aufbau betrieblicher Gesundheitsförderung befassen.

Kurzbericht

Nach einer kleinen Vorstellungsrunde – die TeilnehmerInnen kamen aus unterschiedlichen universitären Arbeitsbereichen (Verwaltung, Arbeitsmedizin, Personalräte, Beratungseinrichtungen) - zeichnete sich schnell der Erwartungsrahmen ab, mit dem die TeilnehmerInnen zu diesem Workshop gekommen waren. Zum einen war ein **Erfahrungsaustausch** über diesbezügliche Aktivitäten an Hochschulen gewünscht, zum anderen gab es einige **gezielte Fragen nach Lösungen**, die im Zusammenhang mit der Bewältigung psychosoziale Fragen aufgetaucht waren. (Konzepte, Datenschutz, Selbstschutz der betrieblichen Helfer und Berater, Zuständigkeiten, Umgang und Stellung ehrenamtlicher (freiwilliger) Berater (z.B. „Kontaktperson Sucht“) Umgang mit Mobbing, Austauschmöglichkeiten, Vernetzungsfragen, u.ä.).

Eingeleitet wurde der Erfahrungsaustausch mit einer kleinen konzeptionellen Einführung in die **Struktur der Mitarbeiterberatung** (Psychosoziale Beratung), wie sie sich z.Zt. an der Uni Bielefeld entwickelt. Grundlage ist u.a. der „systemische Ansatz“, mit dem nach Ansicht des Referenten recht gut auf das „System Universität“ eingegangen werden kann. Ein Gedanke spielt dabei das „**Betriebliche Immunsystem**“, mit dem (betriebliche) Systeme auf Störungen und Bedrohungen reagieren können, um „Systemabstürze“ zu vermeiden. Eine These war, dass betriebliche Beratungsstellen (Sozial- und Suchtberatung / Mitarbeiterberatung) Ausdruck bzw. Bestandteile eines „betrieblichen Immunsystem“ sind. Eine solche Sichtweise sieht nicht nur die Sorgen und Nöte des Einzelnen (individuelle Ebene), sondern berücksichtigt (möglichst) auch die Besonderheiten des „Systems“. (siehe Arbeitspapier).

Nach dieser Einführung entwickelte sich eine rege Diskussion, im Rahmen dessen auch die mitgebrachten Praxisfragen beantwortet werden konnten.