

Universität  
Rostock



Traditio et Innovatio

# Infoheft

der Personalvertretungen

# Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

Der Sommer steht vor der Tür und es gibt so viel zu erleben, dass man kaum entscheiden kann, wohin man sich zuerst wenden, was man zuerst erleben soll. Und dann ist da ja auch noch die Arbeit, der Chef, die Kollegen ...

Das vorliegende Infoheft der Personalräte beschäftigt sich deshalb gleich mal mit dem Thema Stress. Denn Stress ist nicht immer negativ und manchmal auch hausgemacht. Wie kann man lernen, auch mal „nein“ zu sagen, wenn man schon völlig überlastet ist? Da hilft uns ein Stückweit auch das Instrument der Überlastungsanzeige. Mehr dazu erfahren Sie in unserem Heft. Und wenn dann noch Fragen offen bleiben, hilft einem auf jeden Fall eine gesunde Kommunikation im Universitätsalltag. Oder wie steht's mit dieser?

Nehmen Sie sich die eine oder andere Minute, um unser Heft zu lesen, mal etwas herunter zu kommen und denken Sie an ihre Gesundheit. Ob Sie wegfahren oder zu Hause bleiben, ob Sie arbeiten oder die Welt und ihre Auswirkungen auf Ihren Stresspegel erkunden ... wir wünsche Ihnen eine wunderbare Sommerzeit! Tanken Sie Kraft und Inspiration und gehen Sie die wichtigen Dinge im Leben an.

Wir tun es auch!

*Andreas Fretwurst, Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit*

## Inhalt:

Editorial	2
Wer hat Angst vorm Krokodil?	3
Stress – Freund und Feind	6
Instrument Überlastungsanzeige	8
Sind Sie noch gesund? Gesunde Kommunikation im Universitätsalltag	9
Schon in der Ausbildung den Umgang mit Stress lernen	11

# Wer hat Angst vorm Krokodil?

Gabriele Schmidt, NPR

## Ein betriebliches Beispiel

Ein Mitarbeiter von IBM hat in immer größerem Maß gesundheitliche Probleme bekommen, wegen einer ständigen Intensivierung seiner Arbeit bei gleichzeitiger Verlängerung seiner faktischen Arbeitszeit. Er hat gemerkt, dass er sich in einer Sackgasse befindet, und er hat sich die Frage vorgelegt, wie er sich helfen kann. Die Antwort war schnell gefunden: ‚Ich müsste weniger arbeiten!‘ – wobei ‚weniger‘ hieß: ‚nicht länger als ich vertraglich zu arbeiten verpflichtet bin‘. Er hat seine Situation analysiert und sich gefragt, warum er so lange arbeitet. Und er hat niemanden gefunden, der ihn dazu gezwungen hat – keine Vorgesetzten, aber auch keine Kollegen. Also hat er sich gedacht: ‚Sehr gut! Wenn es an mir selbst liegt, dann kann ich es auch selber ändern! Ab sofort wird nur noch so lange gearbeitet, wie ich wirklich arbeiten muss!‘ Er war stolz auf seinen Entschluss. Und er ist zu den Kolleginnen und Kollegen seines Teams gegangen und hat ihnen diesen Entschluss mitgeteilt. Dabei ist etwas sehr Aufschlussreiches geschehen: Die Kollegen haben ihm nämlich gesagt: ‚Gut, dass du das ansprichst! Wir beobachten das schon seit einiger Zeit, dass es mit Deiner Gesundheit immer schwieriger wird! Wir finden es richtig, was Du da beschlossen hast,

und wir werden Dich bei der Umsetzung unterstützen! Arbeite nicht mehr länger, als du musst!‘ Und dann haben sie einen ganz kurzen Satz hinzugefügt, und der hieß: ‚Wir machen deine Arbeit dann mit!‘

Das war die Lage. Und was ist geschehen? Nun, zunächst ist der Kollege seinem Vorgesetzten treu geblieben. Aber dann hat er zu Hause gesessen und daran gedacht, dass seine Kollegen seine Arbeit mitmachen müssen – seinetwegen! Weil er sich an die tariflich vereinbarten Arbeitszeiten hält, machen sie seine Arbeit! Und er wusste genau wie viel Arbeit das war und was das für die anderen bedeutete. Das hat er nicht lange durchgehalten, und nach einer Woche hat er wieder genauso lange gearbeitet wie vorher, d.h. er hat das Gegenteil dessen getan, was er selbst für richtig hielt, weil er ein schlechtes Gewissen gehabt hat gegenüber den anderen. Ein Jahr später hat er ein Angebot zum vorzeitigen Ruhestand angenommen. Er hat das Problem nicht gelöst.

## Durch Solidarität zu mehr Leistungsdruck?

Es ist ja merkwürdig, was dem Mitarbeiter da passiert ist. Er hat seine eigenen Interessen erkannt. Er weiß, was er will – er hat einen Entschluss gefasst, er hat die Unterstützung seiner Kollegen und – tut trotzdem am

Ende das Gegenteil von dem, was er will, und zwar von sich aus. Niemand zwingt ihn. In diesem Szenario kommt kein Arbeitgeber vor. Ihn treibt nur sein eigenes, schlechtes Gewissen. Das ganze scheint ein Konflikt zu sein, den dieser Mensch nur mit sich selber und seinen Kollegen hat. Also selbst schuld?

Mit diesem Thema beschäftigen sich Organisationswissenschaftler seit Jahren und diagnostizieren einen zunehmenden Druck. Sie sprechen von „interessierter Selbstgefährdung“ – landläufig auch unter „Selbstausbeutung“ bekannt. Stark vereinfacht bedient man sich hier zweier Modelle. Das Modell „Pistole“ und das Modell „Krokodil“. Das Modell „Pistole“ steht für die Leitungsstrukturen, wie wir sie kennen, mit klaren Regeln, Hierarchien, Weisungsrechten und gesetzlichen Grundlagen. Hier tue ich also, was mir jemand sagt und bekomme im Gegenzug dafür eine Entlohnung. Ich kann mich auf die Gesetze berufen und deren Einhaltung verlangen. Mit diesen Formen sind wir vertraut und mit ihnen können wir umgehen. Es gibt außerdem hochwirksame Instrumente – PR, Gewerkschaften, ..., die sich für uns einsetzen und unsere Interessen vertreten.

*„Frau S. ich erwarte Ihre Mappe am Freitag 15.00 Uhr auf meinem Schreibtisch.“*

Die Mappe gehört zu meinen Aufgaben und 15.00 Uhr liegt exakt in meiner Arbeitszeit. Also alles gut!

Nun aber wirft der Arbeitgeber „die Pistole“ weg und sagt: „Lieber Mitarbeiter, ab sofort

kannst Du auch während der Arbeitszeit tun, was Du selber willst! Ich vertraue Dir!“ Das klingt nach grenzenlosem Vertrauen und grenzenloser Freiheit. Ich kann also machen was und wie und wann ich will? Während ich also hier noch ungläubig staune, hat sich der Arbeitgeber nämlich längst ein neues Utensil besorgt: das „Krokodil“. Ein Symbol für eine gnadenlose Jagd.

War nicht eben noch die Rede von Vertrauen? Ein Krokodil und Vertrauen? Oder nur eine andere Art der „Bedrohung“? Eine, die mir suggeriert, es läge nur an mir? Ich selbst kann alles erreichen und alles verlieren.

*„Frau S. es wäre schön, wenn wir auch in diesem Jahr den Bericht bis Freitag 15.00 Uhr fertig hätten und damit eine Stunde vor der Nachbarabteilung lägen. Dann werden wir wieder Abteilung des Jahres, ich werde befördert, der AV von Frau B. wird verlängert und Sie schlage ich für eine Prämie vor. Sollten wir das allerdings nicht schaffen, kann es sein, dass unsere Abteilung zum Jahresende geschlossen wird. Aber machen Sie sich mal keinen Stress, wir schaffen das gemeinsam und auf Ihre Einsatzbereitschaft konnten wir ja schon immer zählen. Ich stelle den S...aft schon mal kalt.“*

Ein Freudenfest für das „Krokodil“. Schon verbeißt sich also das putzige kleine Tierchen in meine Wade und lässt mich nicht wieder los. Ich versuche – völlig unsinnig – ihm zu entkommen und reagiere – völlig freiwillig – mit Höchstleistungen. Tätigkeitsdarstellung hin oder her – Arbeitszeit egal – ich ignoriere all die Dinge die ja eigentlich

einmal zu meinem Schutz erstritten und vereinbart wurden. Schließlich setzt der Chef großes Vertrauen in mich und da will ich ihn nicht enttäuschen. Plötzlich habe ich also ein Problem, das an mir hängen bleibt und wenn nicht an mir, dann an meinen Kollegen – ein Problem, das sich durch kein Gesetz beheben lässt. Krokodile orientieren sich grundsätzlich nicht an der Arbeitszeit ihres Opfers.

Und das wiederholt sich dann Woche für Woche und Jahr für Jahr. Und das Wort „Vertrauen“ verfolgt mich genauso, wie das Krokodil. Denn es geht nicht um ein besonderes Projekt oder eine herausragende Arbeitsspitze – es geht darum, dass die Arbeit heute nahezu überall so organisiert ist, dass sie mit dem vorhandenen Personal in der vorhandenen Arbeitszeit einfach nicht zu schaffen ist. Also ist das doch irgendwie blöd mit der Freiheit und dem Vertrauen, wollen wir dann nicht lieber unsere alte „Pistole“ wieder haben? Lieber tun, was wir sollen und nicht was wir wollen?

Ein klares NEIN! Eigenverantwortlich arbeiten können und seinen Spielraum selbst zu bestimmen ist ein hohes Gut. Statt Kontrolle – Vertrauen setzen – wirkliches Vertrauen in die Fähigkeiten des Mitarbeiters und ihm dafür den richtigen Rahmen zu schaffen – das wäre die Lösung. Statt nämlich nur die Methoden zu verändern (und sich damit aus der Verantwortung zu stehlen) gilt es schlicht und einfach die Rahmenbedingungen zu ändern. Die Zauberworte dafür sind nicht der „Bauch-Beine-Po-Kurs“ oder

die „familienfreundliche HS“ – sie lauten: Personalentwicklung, Stellenausstattung, Aufgabenkritik, Schutz der Mitarbeiter vor Überforderung. Das ist die Aufgabe des Arbeitgebers.

Und die Rahmenbedingungen nicht einfach hinzunehmen – das ist unsere Aufgabe.

Dabei muss jeder selber herausfinden, was für ihn gut ist und keiner kann das alleine! Denn nicht Vereinzelung und Rückzug auf sich selbst (wie in unserer Geschichte) ist das Gebot der Stunde, sondern unser soziales Zusammenwirken. Der Satz sollte nicht lauten: „wir machen Deine Arbeit mit“ – sondern „wir gestalten gemeinsam unseren Rahmen“.

„Wir sitzen alle in einem Boot“ soll nicht heißen, dass wir zwangsläufig auch alle gemeinsam untergehen müssen – wenn wir den Wettbewerb gegen die Nachbarabteilung verlieren (s. o.). Er ist nämlich nicht mehr überlebenswichtig. Wir könnten auch gemeinsam daran arbeiten, den Kurs neu zu bestimmen, die Arbeit wieder so zu organisieren, dass sie wieder zur „Guten Arbeit“ wird, wo die Rahmenbedingungen stimmen. Daran – und nur daran – wird man in Zukunft gute Unternehmen messen. Und dann klappt es auch wieder mit der Nachbarabteilung.

Ausführlich in: Wilfried Glößmann und Klaus Peters in ihrem Buch „Mehr Druck durch mehr Freiheit“ → siehe auch [www.cogito-institut.de](http://www.cogito-institut.de)

*Gabriele Schmidt, Personalrat für die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten (NPR)*

# Stress – Freund und Feind

Jutta Türr, SBV

Das Wort Stress hat heute eine negative Bedeutung. Wer sagt „Habe ich ein Stress!“, meint in den meisten Fällen, dass er nicht mehr weiß, wo ihm der Kopf vor Arbeit steht. Dabei ist Stress durchaus etwas Positives. Stress hat uns geholfen das zu werden, was wir heute sind. Stress macht es möglich, dass wir zu Höchstleistungen überhaupt fähig sind.

Stress heißt, dass der Körper in „Alarmbereitschaft“ versetzt wird, er wird darauf vorbereitet, anzugreifen oder zu fliehen, je nachdem, ob er die Situation beherrschen kann oder es doch für Leib und Seele besser ist, den Konflikt zu vermeiden. Es kommt zu einer Energiemobilisierung, der Blutdruck, der Puls, die Atemfrequenz steigen, die Verdauung wird eingestellt, aus der Reserve werden rote Blutkörperchen freigesetzt, damit die Sauerstoffversorgung sich erhöht, der Blutgerinnungsfaktor nimmt zu, die Schmerztoleranz wird erhöht. Jetzt sind wir für Höchstleistungen bereit. Ist die Leistung erbracht, wird alles wieder in den Normalzustand zurückgefahren. Der Körper kann sich erholen.

Aber nicht immer kann man in einer Situation flüchten oder angreifen. Oft müssen wir die Situation nehmen, wie sie ist. Hält der Stress an und können wir uns nicht ausreichend erholen, kann Stress krank machen.

## **Stress ist oft selbstgemacht**

Die inneren und äußeren Faktoren, die Stress erzeugen, nennt man Stressoren. Stressoren können sein: Zeitdruck, ungenaue Anweisungen, Ärger mit Kollegen oder dem Chef, Probleme mit den Kindern, Informationsüberfluss, schlechte Nachrichten, Krankheit, Unzufriedenheit, Umwelt.

Oft ist der Stress sogar selbstgemacht. Sie haben sich bestimmt auch schon einmal dabei ertappt, dass Sie sich eine zukünftige Situation ausmalen, was für Ärger es geben könnte und so weiter. Da kann man sich richtig hinein steigern und der Körper reagiert, als sei diese stressige Situation eingetreten. Auch setzten wir uns selbst unter Druck. Was wollen manche alles in ihrer Freizeit erledigen oder unternehmen! Feiertage sollen besonders schön werden, die Wohnung ganz besonders ordentlich und sauber, wenn Besuch kommt.

Und jeder kommt unterschiedlich mit den gleichen Situationen zurecht, jeder ist unterschiedlich belastbar. Den einen überfordert das Ganze, der andere wird erst aus der Reserve gelockt und findet die gleiche Situation nur anregend. Das hängt von der eigenen Situation ab, von der Persönlichkeit, von weiteren wirkenden Stressoren und auch, wie wir mit Stress umzugehen gelernt haben.

Wie kann man lernen, mit zu großem Stress umzugehen, damit die negativen Folgen so gering wie möglich bleiben?

### **Eine schonungslose Analyse ist Voraussetzung**

Es gibt die kurzfristige und die langfristige Stressbewältigung. Zunächst muss man eine schonungslose Analyse der Situation vornehmen. Welche Stressoren wirken wann und wie stark? Dabei hilft es keinem, die Ursachen für Stress nur bei anderen zu suchen. Diese Ursachen gibt es und man kann sie nur bedingt ändern. Oft bleibt da nur, der Situation aus dem Weg zu gehen und das hat oft weitreichende Konsequenzen. Jeder muss darüber nachdenken, was mache ich selber falsch, was kann ich persönlich verändern.

Ist immer alles so wichtig, wie wir es nehmen? Oder können wir auch mit ein paar Abstrichen gut leben? Kann die Umgebung verbessert werden (Lärm, Schmutz, Ordnung, Hektik), kann Arbeit abgegeben werden (auf Arbeit, zu Hause, andere Verpflichtungen)?

### **Sie können was tun!**

Welche Stressoren können wir nicht so leicht beeinflussen? Unter anderem: Kundenbetrieb; Telefon; schlecht gelaunte Chefs oder Kollegen; Termindruck auf Arbeit; Krankheit oder Tod von Angehörigen.

Hier kann man mit anderen Mitteln die Auswirkungen verringern: regelmäßige Entspannung; Zeitmanagement; Ändern der

Einstellung; Problemlösungen; Kontakte; Ablenkung; positive Selbstgespräche.

Nehmen Sie keine Arbeit mit nach Hause, seien Sie nicht immer in Bereitschaft! Setzen Sie sich realistische Ziele, wenn ein Ziel nicht definierbar ist, setzen Sie sich erreichbare Teilziele, setzen Sie Prioritäten, trainieren Sie Ihr Zeitbewusstsein, nutzen Sie moderne Technik.

Um sich zu entspannen, gibt es Entspannungstherapien: autogenes Training; Qi-gong; Yoga; progressive Muskelentspannung. Auch Sport und Bewegung können helfen, denn erinnern Sie sich, unser Körper wurde in Höchstform gebracht und diese Energie muss irgendwo hin.

Ändern Sie ihre Einstellung zu den Problemen. Jeder kennt das Bild vom halbvollen oder halbleeren Glas. Versuchen Sie der Situation etwas Positives abzugewinnen.

Hat der Stress Sie krank gemacht, so scheuen Sie sich nicht, professionelle Hilfe anzunehmen. Selbstverordnete Tabletten und Alkohol sind keine Lösung, sondern schaffen nur noch mehr Probleme.

Es gibt kein allgemeines Konzept, das jeder anwenden kann. Man kann sich trotzdem Tipps und Ratschläge geben.

Auf alle Fälle überdenken Sie Ihre Situation und unternehmen Sie was gegen die negativen Auswirkungen des Stresses. Dann werden Sie in der Lage sein, die Energie, die durch Stress freigesetzt wird, auszunutzen, um Höchstleistungen zu vollbringen.

Literatur: Broschüre „Stress“ der TKK

*Jutta Türri, SBV*

# Instrument Überlastungs- anzeige

## NPR Vorstand

Die Überlastungsanzeige (hier weiterführend als Gefährdungsanzeige genannt) ist ein schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber, dass aufgrund von Arbeitsüberlastung die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben gefährdet ist.

Laut Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), wird der Beschäftigte in § 15 dazu verpflichtet, sowohl für seine eigene Gesundheit als auch für die Gesundheit der Personen Sorge zu tragen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. Der § 16 regelt die besonderen Unterstützungspflichten.

Der Beschäftigte muss Gefahr dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten melden. Eine solche Gefahr liegt auch dann vor, wenn der Beschäftigte durch Arbeitsüberlastung z. B. durch personelle Unterbesetzung oder durch mangelhafte Arbeitsbedingungen, durch ständigen Arbeitsdruck, durch zunehmende Arbeitsverdichtung nicht mehr für seine eigene Gesundheit und Sicherheit sorgen kann.

Die Gefährdungsanzeige ist nicht nur das Recht, sondern eine arbeitsvertragliche (Neben)Pflicht jedes Beschäftigten! *Unterstützungspflicht oder Risiko durch Ermessensspielraum – Es ist Ihre Entscheidung!*

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Gefährdungsanzeige gibt es zurzeit nicht. So hat sich in den letzten Jahren die Gefährdungsanzeige als Instrument für überforderte Arbeitssituationen herauskristallisiert. Sie ist oft der einzige Weg, um auf betriebliche Misere aufmerksam zu machen und Hilfe anzufordern.

Der Personalrat für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten erarbeitet momentan einen Leitfaden zur Erstellung einer Gefährdungsanzeige und passend dazu eine Musteranzeige. Nach Fertigstellung werden beide Dateien auf unserer Homepage zu finden sein.

*Vorstand Personalrat für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (NPR)*



# Sind Sie noch gesund?

## Gesunde Kommunikation im Universitätsalltag

Marika Fleischer

Das ist, wie dem Newsletter des Rektors im April zu entnehmen war, das Thema des 5. Gesundheitstags am 18. Juni 2014.

Ist Kommunikation so wesentlich für die Gesundheit? Und passt das Thema in ein Heft, das sich schwerpunktmäßig mit Gefährdungsanzeigen beschäftigt?

Aber natürlich! Und zwar nicht nur, weil der Gesundheitstag mit dem Vortragstitel „Kommunikation als Erfolgsfaktor in der Universität Rostock“ angekündigt wird, sondern auch, weil die Aspekte Führung und Anerkennung als die wichtigsten empirisch nachgewiesenen Faktoren für „Gesunde Arbeit“ gelten.\*

Gesunde Arbeit – vereinfacht darstellbar als Balance von Ressourcen und Belastungen – ist keineswegs nur ein schmückendes Element in der positiven Außendarstellung von Firmenkulturen. Gesunde Arbeit ist eine gesetzliche Pflicht: Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet die Arbeitgeber neben der Unfallverhütung auch zur Vermeidung/Verminderung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und zur Gestaltung von menschengerechter Arbeit.\*

Das bekannteste Instrument zur Umsetzung

der Forderungen des Arbeitsschutzgesetzes ist die Gefährdungsbeurteilung – ein Begriff, der landläufig Assoziationen wie Umgang mit Gefahrstoffen, Heben schwerer Lasten oder auch Emissionen von Kopierern und Laserdruckern hervorruft. Aber: zu den bei einer Gefährdungsbeurteilung zu bewertenden Faktoren gehören auch psychische Belastungen und der Faktor Organisation. Und da sind wir wieder beim Thema Kommunikation und Führungskompetenz.

Doch Moment mal – das dürfte doch eigentlich kein Problem mehr sein! Seit Oktober des vergangenen Jahres bekennt unsere Universität sich zu Führungsleitlinien - das kann man in jeder Stellenanzeige lesen.

In diesen Führungsleitlinien formuliert die Universität Rostock die Erwartungen an ihre Führungskräfte in Hinsicht auf Identifikation, Verantwortung, Respekt und Wertschätzung, Kommunikation, Anspruch und Motivation sowie Grundsätze für die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses - sie sind ein Bekenntnis zu Toleranz, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit und entsprechen den Vorgaben des audits familiengerechte hochschule.\*\*

Der Rektor Professor Wolfgang Schareck sagte damals „Die Hochschulleitung bekennt sich mit den Führungsleitlinien zu einem verbindlichen Verhaltenskodex, der sich von den Maximen eines wertschätzenden, respektvollen und verantwortungsbewussten Umgangs miteinander leiten lässt.“

\*\*

Dieser Verhaltenskodex gilt für Beschäftigte des technischen und Verwaltungspersonals und Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus, die Verantwortung in einer Führungsposition tragen (Meister, Referatsleiterin, Projektverantwortliche) und er gilt für alle Professorinnen und Professoren.

Neu berufene Professorinnen und Professoren werden ermutigt, die universitären Führungsleitlinien zu unterschreiben. Die Dekaninnen und Dekane wurden aufgefordert, sich in Anbetracht ihrer Vorbildfunktion klar zu den Leitlinien zu bekennen.

Leider war das Echo auf diese Aufforderung bisher – vorsichtig ausgedrückt – suboptimal. Das ist schade. Andererseits, angesichts der Erfahrungen der Personalräte mit einigen Führungskräften dieser Universität ist uns eine ehrliche Verweigerung sogar lieber als ein Lippenbekenntnis mit Alibifunktion.

Was bleibt, ist die Hoffnung auf die neu berufenen Professorinnen und Professoren, die sich vielleicht an den (sehr wohl vorhandenen!) positiven Vorbildern in Verwaltung und Professorenschaft orientieren und gemeinsam mit diesen die Führungskultur an

unserer Universität nachhaltig verbessern. Damit würden sie etwas im Grunde Selbstverständliches tun, sie würden die von der Universitätsleitung unterschriebenen und damit für verbindlich erklärten Leitlinien umsetzen.

Jetzt sind Sie neugierig geworden und würden diese Leitlinien gern mal lesen? Das ist nicht ganz so einfach! Sie finden dieses eigentlich sehr wesentliche Dokument nur über eine Suche nach dem Stichwort „Führungsleitlinien“ im Suchfeld auf der Startseite der Universität Rostock (oben rechts) und (natürlich!) auf den Seiten der Personalräte:

[www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de)

» [Mitteilungen](#)

» [Führungsleitlinien sowie Hinweise für neue und ausscheidende Beschäftigte](#)

• [Fuehrungsleitlinien\\_Unterzeichnungx.pdf](#)

\* Quelle: Tatjana Fuchs: Die Gefährdungsbeurteilung in der Praxis der Personalratsarbeit; 1. Fachtagung Arbeitsrecht für Personalräte und Personalrätinnen, Lübeck, 20. – 21.03.2014

\*\* Quelle: Annette Meier: Bekenntnis zu Toleranz, Chancengleichheit und Familie, (Pressemitteilung) Startseite Universität Rostock, 14.10.2013

*Marika Fleischer, AG Öffentlichkeitsarbeit*

# Schon in der Ausbildung den Umgang mit Stress lernen

Jessica Grafenhorst, JAV

Die schulische Ausbildung ist geschafft und noch weit bevor man alle Prüfungen abgelegt hat stellt sich die Frage „Wie geht's weiter?“. Ausbildung oder Studium? Oder beides? Heute müssen Jugendliche mehr Eigeninitiative einsetzen, um ihre Lebenspläne zu entwerfen und wenn nötig um zu planen und Alternativen finden. Welchen Beruf kann ich mir für mein Leben vorstellen, was macht mich glücklich, verdiene ich genug, will ich das bis zum Ruhestand machen? Fragen, die Jugendliche bereits früh unter Druck setzen können.

Feste Normen, Werte und ethnische Standards zu einem selbstständigen Leben als Erwachsener gibt es immer weniger. Wo es vor Jahrzehnten noch normal war in seinem Ausbildungsbetrieb bis zur Rente zu arbeiten, bangen heute viele Schulabgänger darum, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen und danach übernommen zu werden.

Um die Azubis gut auf Ihren zukünftigen Beruf vorzubereiten, ist es wichtig auch den Sozialkompetenzen ein hohes Maß an Bedeutung zu schenken.

Nur wenn junge Menschen während der Ausbildung eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit, berufliche Identität,

Mündigkeit und Tüchtigkeit entwickeln können, sind sie für ihren weiteren Lebensweg persönlich und für die kommenden Herausforderungen einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt gerüstet.

Die Universität Rostock verbindet mehr als jede andere Institution, Lehre, Ausbildung, Studium und Forschung. In der abwechslungsreichen Ausbildung durchlaufen die Azubis verschiedene Bereiche der Universität und können umfangreiche fachliche und auch soziale Erfahrungen machen. Wie strukturieren die verschiedenen Bereiche ihr Arbeitsabläufe, organisieren Termine, wie kommunizieren sie untereinander ?

Wichtig ist es Auszubildenden möglichst viele Facetten des Berufes nahe zu bringen und sie darin zu bestärken selbstständig Aufgaben zu lösen. Denn nur durch Förderung der Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und der Flexibilität im Beruf kann sich der junge Auszubildende auf das bevorstehende Arbeitsleben vorbereiten und es ihnen erleichtert auch in stressigen Situationen oder neuen Herausforderungen gestärkt entgegenzutreten und zu meistern.

*Jessica Grafenhorst, JAV*

*Wir wünschen Ihnen sonnige  
Sommermonate und eine erhol-  
same Urlaubszeit!*

*Ihre Mitarbeitervertretungen*

Mehr Informationen und aktuelle Mitteilungen finden Sie immer auch auf den Internetseiten der Personalvertretungen unter:  
[www.personalrat.uni-rostock.de](http://www.personalrat.uni-rostock.de)

## **Impressum**

Die Personalvertretungen

Redaktion AG Öffentlichkeitsarbeit

Sitz Schillerplatz 8  
D18055 Rostock

Fon +49 (0)381 498 5751  
+49 (0)381 498 5752

Fax +49 (0)381 498 5753

Mail [personalrat@uni-rostock.de](mailto:personalrat@uni-rostock.de)