

Prävention als Bildung – Bildung als Prävention

Emotionale und soziale Kompetenzen sind neben dem Wissen wichtige Förderer der individuellen Gesundheit

Die Prävention verfolgt eine Risikoperspektive. Sie fragt nach Einflussfaktoren, die das Auftreten eines Problems begünstigen (Risikofaktoren) oder schwächen (Schutzfaktoren). Prävention kann in diesem Sinn als Ursachenbehandlung bezeichnet werden. Eine wichtige Strategie der Prävention ist die Bildung. Dabei ist nicht immer ganz klar, was genau unter «Bildung» zu verstehen ist. Orientiert man sich an Alexander von Humboldt, dem grossen Bildungsreformer, so ist Bildung weit mehr als Wissensvermittlung. Er versteht unter Bildung einen nie abgeschlossenen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung in Richtung eines autonomen Individuums. Wie uns die moderne Hirnforschung zeigt, umfasst dieser Prozess Aspekte des Wissens, aber auch emotionale und soziale Kompetenzen. Zu beachten ist, dass der Bildungsbegriff in einer doppelten Fassung verwendet wird: Auf der einen Seite beschreibt er einen individuellen Entwicklungsprozess (eben: Persönlichkeitsentwicklung); auf der andern Seite steht er aber auch für soziale Bemühungen, diesen Entwicklungsprozess aktiv zu beeinflussen. Der Begriff steht entsprechend nahe bei der Unterscheidung von Lernen und Lehren.

Information kann nicht übertragen werden

Aus systemtheoretischer Optik entspricht Bildung im Sinn von «Lernen» einer Strukturveränderung im psychischen System. Anlass für eine solche Strukturveränderung gibt eine Information, die das System seiner Umwelt abgewinnt. Man liest zum Beispiel von einer neuen Methode, einer bestimmten Krankheit aktiv vorzubeugen. Diese Information steht in Differenz zu dem, was man bisher gewusst

ZUR PERSON

Dr. Martin Hafen ist Professor an der Hochschule Luzern, Projektleiter und Dozent am Institut für Sozialmanagement und Sozialpolitik der Hochschule Luzern und ebenda Verantwortlicher für das Kompetenzzentrum Prävention und Gesundheitsförderung. Nach seinem Diplom HFS an der Höheren Fachschule für Sozialarbeit in Basel folgte das Lizentiat phil. I an der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Basel und das Doktorat an der philosophisch-historischen Fakultät der Universität Luzern im Fach Soziologie. In seiner Dissertation entwickelte er auf Basis der soziologischen Systemtheorie die Grundlagen für eine umfassende Theorie präventiver Massnahmen.



Professionalisierte Prävention ermöglicht Zugang zu Informationen. Aber Wissensvermittlung alleine reicht nicht.

hat. Vielleicht wird sie gleich wieder vergessen, vielleicht bleibt sie aber auch als Wissen erhalten oder führt sogar zu eigenen Einstellungs- und Verhaltensänderungen. In diesem Fall haben sich die Strukturen des psychischen Systems (nachhaltig) verändert. Wichtig ist dabei, dass «Information» system-intern erzeugt wird. Sie kann nicht übertragen werden. Die einzige Möglichkeit der professionalisierten Prävention besteht darin, in der sozialen Umwelt von Individuen Informationsmöglichkeiten (z.B. eine Präventionsbotschaft) anzubieten. Zu welchen Informationsgewinnen oder gar Lernprozessen dieses Angebot führt, liegt dann an den jeweiligen Systemen. Sie bestimmen, ob und wie die Botschaft wahrgenommen, verstanden und akzeptiert wird. Vielleicht führt sie dann zu den (aus Präventionsicht) erwünschten Verhaltensänderungen, vielleicht aber auch nicht.

Wissensvermittlung reicht nicht

Die nach wie vor primäre Bildungsstrategie der Prävention besteht in dieser Form von «Wissensvermittlung». Man erhofft durch «Sensibilisierung», «Aufklärung» oder «Abschreckung» bei den Zielpersonen Einstellungs- und Verhaltensänderungen zu bewirken. Diese Strategie ist ohne Frage unverzichtbar. Ausreichendes Wissen ist ein wichtiges Element individueller Gesundheitskompetenz. Aber es reicht nicht. Die Verhaltenspsychologie lehrt uns z.B., wie gross die Differenz von Einstellungs- und Verhaltensänderungen sein kann. Nicht zuletzt weil viele der relevanten Entscheidungen unbewusst ablaufen oder zumindest im Unbewussten vorge-spurt werden, ist die Prävention auf zusätzliche Beeinflussungsstrategien angewiesen, wenn sie ihre Ziele erreichen will. Und genau hier kommt der eingangs erwähnte erweiterte Bildungsbegriff ins Spiel: Wichtige psychische Schutzmechanismen wie die Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura) oder das Kohärenzgefühl (Antonovsky) bilden sich nicht aufgrund von schriftlich oder mündlich mitgeteilten Gesundheitsinformationen. Diese Schutzfaktoren entwickeln sich im Laufe des Lebens aufgrund von persönlichen Erfahrungen mit andern Menschen. Diese Erfahrungen unterliegen einer emotionalen Bewertung. Darum bleiben sie auch besser haften als die relativ neutrale Sachinformation.

Umfassende Bildung wirkt präventiv

Die Prävention muss ihre Bildungsbemühungen nicht auf den Aspekt der Wissensvermittlung beschränken. Sie kann auch die präventiv wirkende, umfassende Bildung aktiv fördern. Das geschieht dadurch, dass den Individuen in ihrer relevanten Umwelt emotional positiv bewertete Erfahrungen ermöglicht werden. Diese Strategie setzt demnach nicht mehr bei den Individuen an, sondern bei den sozialen Systemen, in deren Kontext sich die Individuen bewegen.

Den grössten Einfluss auf die Entwicklung einer autonomen, reflektierten und sozialkompetenten Persönlichkeit hat sicher die Familie. Hier werden vor allem in der frühen Kindheit die grundlegenden Strukturen gelegt. Entsprechende Lernprozesse sind aber auch im späteren Leben noch möglich. Das bringt andere lebensweltliche Systeme mit ins Spiel. Etwa den Arbeitsplatz: Ein gutes Betriebsklima und ein transparenter, wertschätzender Führungsstil sind zwei Beispiele für soziale Faktoren, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden schützen. Eine entsprechende Aus- oder Weiterbildung der Führungskräfte ermöglicht den Mitarbeitenden die Erfahrung der Wertschätzung durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Das kann die Persönlichkeitsentwicklung fördern. Man traut sich zum Beispiel etwas zu, das man sich an einer andern

Arbeitsstelle nie zugetraut hätte, weil man dort durch die Angst vor Fehlern und der damit verbundenen Missachtung gelähmt war. Sollten entsprechende Lernprozesse aufgrund der zu starken bisherigen Lebenserfahrungen nicht mehr möglich sein, so schränken diese organisationalen Schutzfaktoren doch den individuellen Stress und die damit verbundenen psychischen und körperlichen Folgeprobleme ein.

Individuelle und organisationale Gesundheitskompetenz

Unternehmen können eine umfassende Bildung der Mitarbeitenden also aktiv beeinflussen. Weiterbildungen müssen sich nicht auf das Kennenlernen von neuen Produkten oder einer neuen Software beschränken. Man kann auch einen wertschätzenden Kommunikationsstil oder konstruktives Konfliktverhalten lernen. Beides ist für das Betriebsklima von entscheidender Bedeutung und damit für die psychische Befindlichkeit der Mitarbeitenden. Die Forschung zeigt, dass sich dies auch betriebswirtschaftlich auszahlen kann. Wertgeschätzte Mitarbeitende sind nicht nur seltener krank; sie sind auch motivierter und erbringen entsprechend bessere Leistungen. Auch verbessert sich die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens, wenn man sich gewiss sein kann, dass neuen Ideen mit einer Offenheit begegnet wird, die in einer ausschliesslich auf Konkurrenz ausgerichteten Organisationskultur in der Regel nicht begünstigt wird.

Die Beispiele zeigen, dass nicht nur Menschen lernende Systeme sind, sondern auch Organisationen. Obwohl hier eher von «Organisationsentwicklung» als von «Bildung» gesprochen wird, sind die Bedingungen für die erwünschten Lernprozesse die gleichen: Sie können nicht auf Knopfdruck erreicht werden, sondern bedingen eine umsichtige und partizipative Planung und Begleitung. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist es möglich, nicht nur die individuelle, sondern auch die organisationale Gesundheitskompetenz zu verbessern. Wie gezeigt lohnt sich das nicht nur für die Mitarbeitenden, sondern auch für das Unternehmen selbst.

Prof. Dr. Martin Hafén

LINKS



Weitere Informationen zum Kompetenzzentrum Prävention und Gesundheitsförderung der Hochschule Luzern finden Sie unter:

www.hslu.ch/sozialarbeit/s-forschung-entwicklung/s-pug.htm