

## Das Leben genießen –

### Gilt das auch für Tätigkeiten am Arbeitsplatz?

Ein Beitrag von Dr. Hans-Jürgen Stöhr

„Genieße Dein Leben!“ oder „Esse mit Genuss!“ oder „Sei ein Genießer!“ – **Genuss** versteht sich als eine positive Sinnesempfindung, die mit körperlichem, seelischem und/oder geistigem Wohlbefinden einhergeht: ein Buch, eine Massage, oder eine Lektüre mit Genuss erleben.

Jene, die das können, verfügen über eine Genussfähigkeit, die durchaus als persönliche Kompetenz angesehen werden kann. Die genussfähige Person beschreiben wir als Genießer. Wird das Genießen vielerseits zu einer Lebenshaltung, dann sprechen wir auch von einem Hedonisten.

**Hedonismus** ist eine Lebensanschauung, mit der in der Bedeutung (griechisch: hedone) die Worte Freude, Vergnügen, Lust geknüpft sind. Der griechische Philosoph Epikur gilt als Begründer einer derartigen Lebensanschauung, deren Ziel es ist, ein „lustvolles Leben“ zu leben.



Als ich in einem meiner letzten Seminare zum Thema „Resilienz“ bei TeilnehmerInnen aus der Pflege anfragte, ob „man“ Arbeit genießen könne bzw. nachfragte, ob tägliche Arbeit auch zu einem Erlebnis werden kann, wurde ich von ihnen zurückfragend und derart verunsichert angesehen, als wollten sie mir sagen: Wie könnte ich so etwas fragen, wo doch die tagtägliche Arbeit anstrengend sei. Genießen gehe nur privat, zu Hause.

Was als Genuss empfunden wird, ist sicherlich subjektiv und individuell unterschiedlich – allein, wenn ich an das Rauchen einer Zigarette denke, was – genussvoll!? – von vielen Menschen, auch von vielen Frauen in der Pflege und Betreuung zelebriert wird.

Während für das Leben an sich das Genießen als erstrebenswert angesehen wird, bestehen offensichtlich Zweifel für die Arbeit.

Hier wird **das erste Denkproblem** erkennbar, das sich zu einer Denkhaltung und weiter sich zu einer eigenartigen Arbeitseinstellung manifestiert. Was ist Leben? Was ist als Lebenszeit zu bestimmen?

Es liegt unser allgemeine Denkgewohnheit nahe, dass Lebens- und Arbeitszeit getrennt gesehen werden: Hier lebe ich und dort arbeite ich. Die Trennung von Arbeit und Leben ist m. E. bei den Beschäftigten derart stark verankert, dass sie zur Falle für jedes Nachdenken über ein gutes Leben am Arbeitsplatz bzw. über gute Arbeit in meinem Leben. Die Abspaltung von Arbeit außerhalb von Leben, weil Leben nur außerhalb Arbeit möglich sei, wirkt nach meinem Verständnis hemmend auf Selbstmotivation, auf Lust auf Arbeit, auf Kreativität. Arbeit wird dann nur noch anstrengend; sie steht für Muss. Ihre andere Seite, dass Arbeit auch ein Erleben, Freude, etwas Lustvolles, eine tiefe Genugtuung sein kann, wird zwangsläufig übersehen und gerät ins Hintertreffen. Das Tragische ist, es kommt gar nicht in den Sinn, dass Arbeit auch Lebenssinn und Lebenslust, Arbeitszeit ein fester Teil des Lebenszeit – noch besser: Lebenszeit selbst ist.

Jede **Abspaltung der Arbeitszeit von der Lebenszeit**, trägt die Tragik in sich, sich für einen Teil des Lebens unglücklich zu machen. Negatives Denken, Scheinoptimismus, Resignation, einerseits, Meckern, Schimpfen, Klagen andererseits sind erkennbare Zeichen dieser Abspaltung.

Dauerfrust statt Lust auf Arbeit ist schwer aushaltbar. Die Folgen: Krankenschreibung oder Arbeitsplatzhopping in dem Glauben, woanders wird alles besser. – Nichts wird besser, im Gegenteil. Die Arbeitsbedingungen sind vielerorts gleich und der feste Glaube, die „Welt“ und nicht die innere Haltung zum eigenen Leben und Arbeitsplatz müsse sich verändern, verstärkt den Frust nur noch.

Keineswegs möchte ich so verstanden werden, dass die sozial- bzw. pflegepolitischen Rahmenbedingungen nicht veränderungsbedürftig seien. Doch **bis** ein möglicher großer Aufschrei kommt, bleibt derzeitig nur die Option der Selbstveränderung. Mit den alten Stoiker aus der griechischen Antike gesprochen halte ich es gerne und lasse sie sagen: „Das, was du verändern kannst, mache mit Freude und Engagement. Das, was du nicht verändern kannst, nehme mit Ruhe und Gelassenheit entgegen.“ Das zu können und entsprechend zu beurteilen, zeichnet auch Erwachsensein aus. Leider habe ich in meinen Seminaren zum

Thema „Rollen- und Selbstverständnis am Arbeitsplatz“ erfahren müssen, dass – wie es so schön heißt noch „Luft nach oben“ zu finden ist.

Bei aller „Schwierigkeit“ bestehender Arbeitsplatzbedingungen, die heute mehr als denn je als umfänglicher, verdichteter, komplexer und anspruchsvoller gelten, wird sich dieses Niveau noch verstärken. Wir haben uns davon zu verabschieden, es würde irgendwann besser, leichter, einfacher werden. Sich von dieser Illusion loszulösen, ist der erste Schritt zum wirklich Besseren. Von den Bedingungen zu lernen und zuzulassen, dass es so ist, wie es ist, ist der Beginn, Arbeit und Arbeitsplatz neu zu verstehen und der Arbeit ein neues Verständnis, einen neuen Sinn zu geben.

Bei aller bisheriger Erklärung, die mit der These einhergeht: **Arbeitszeit ist Lebenszeit**, steht die die Frage „Lässt sich Arbeit genießen?“ noch unbeantwortet im Raum.

Arbeit ist in ihrem Wesen „genussfähig“, ausführbar mit Lust und Freude. Sie hat das Zeug dazu, ein tägliches Erlebnis zu sein, vor allem dann, wenn Beschäftigte und Team es wollen. Voraussetzung ist und bleibt die bereits angesprochene innere Haltung und Bereitschaft, Arbeit nicht als einen entfremdeten, außerhalb des Lebens stehenden Teil, sondern Arbeit selbst als Lebens anzusehen. **Arbeit geschieht nicht außerhalb, sondern im und mit dem Leben.**

Lust und Lebensfreude am Arbeitsplatz lässt sich m. E. dann einzubinden, wenn **Arbeit als Erleben** wahrgenommen, gedacht und gezielt praktiziert wird. Fragen Sie Ihre MitarbeiterInnen und diskutieren Sie mit ihnen darüber: Lässt sich Arbeit genießen? Kann Arbeit Erlebnis sein? – Oder noch besser: Sie initiieren ein kleines Projekt unter den Fragestellungen: „Wie sieht erlebensorientierte Arbeit aus?“, „Welche Merkmale trägt Arbeit als Erlebnis?“, „Wie ist dies nachhaltig erreichbar?“.

Arbeit als Leben zu verstehen ist selbstredend, wenn sie in einem existenziellen Kontext steht.

**Arbeit als Erlebnis ist bei Weitem mehr.** Ich verbinde damit Emotionen wie Lachen, Spaß einerseits und Ärgernis, Enttäuschung, Wut andererseits. Es ist auch Leidenschaft, Flow, Neugierde, Kreativität, Abwechslung am Arbeitsplatz. – Es ist Leben i. S. von Lebendigkeit und es ist Erlebnis i. S. von Herausforderung, Abenteuer. Verspüre ich Freude oder Neugierde auf den nächsten Arbeitstag, weil er mir wieder interessante Überraschungen bereithält, die mich zum Staunen, Lachen bringen oder mich auch ärgerlich machen? Dann weiß ich, dass Arbeit für mich ein Erlebnis ist, an

das ich mich gerne erinnere statt den Tag einfach „abgehakt“ vergessen lasse.

Aus dem Gesagte möchte ich deutlich machen, dass **Arbeit als Erlebnis stets zwei Seiten** hat: Lust und Freude ebenso wie Anstrengung, Beschwerliches oder Ärgerliches.

Hier liegt die **zweite Denk- und Haltungsfalle**. Sie besteht darin, Arbeit zielgebend ausschließlich im Anspruch von Lust und Freude zu sehen bzw. erleben zu wollen. Lust und Freude am Arbeitsplatz gibt es aber nur mit Anstrengung. Noch deutlicher formuliert: Anstrengung am Arbeitsplatz produziert Lust und Freude am Arbeitsplatz. Doch dieser Gedankengang liegt leider vielfach „unter Verschluss“. Das Ergebnis ist, dass Anstrengung nur als Anstrengung mit all´ den Unannehmlichkeiten und negativen Seiten gesehen wird. Die Lust und Freude, der Spaß und das Herausfordernde werden in den Anstrengungen von Arbeit weder gesehen noch gefunden, geschweige denn, praktisch mit Leben gefüllt, im wahrsten Sinne erlebt.

**Was bedeutet das für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Mitarbeiterführung?** Ideenfindung ist gefragt – je arbeitsplatznaher und mitarbeiterbezogener, umso besser. Deshalb nur ansatzweise einige Gedankenanstregungen:

1. Setzen Sie Tagesziele in der Differenzierung von „muss“, „soll“ und „kann“. Rechnen Sie derart ab, dass ein 70% erbrachtes Ergebnis auch ein positives Ergebnis ist.
2. Schaffen Sie „Brüche“ (Abwechslung) in einem sich immer wiederholenden Arbeitsalltag.
3. Jede/r Mitarbeiter/in im Team ist abwechselnd für eine Überraschung gut.
4. Jede/r Mitarbeiter/in darf am Arbeitsplatz einmal in der Woche für „x“-Minuten/-Stunden das tun, wozu er Lust hat oder ihm wichtig ist.
5. Organisieren Sie am Arbeitsplatz kleine kreative, innovative Projekte. Machen Sie andere neugierig.
6. Zeigen Sie selbst Ihre (Lebens-)Lust am Arbeiten und Feed backen Sie diese.
7. u.a. ... ???

Diese und sicherlich noch weitere Ideen erschließen uns den Weg sowohl für ein gutes Leben **und** gute Arbeit.

### **Zum Nachlesen – Links, Tipps, Hinweise**

F. v. Cube: Lust an Leistung, Pieper  
„Flow“ – sh. Stichwort unter Google  
HOHE LUFT 4/2014, Beiheft „Was ist gute Arbeit“

\* \* \*

Newsletter Nr. 5-2014 des IGS am 1. November 2014