

Lust und doch Frust! Befinden sich Arbeits- und Lebenswelt der Mitarbeiterinnen im Kriechgang?

Ein Beitrag von Dr. Hans-Jürgen Stöhr

Nicht das Auto, sondern die Arbeit scheint des Deutschen liebstes Kind zu sein. Die Moderne unserer heutigen Zeit hofiert mehr denn je die Arbeit. Sind die Menschen in unserer Gesellschaft zum Arbeitstier geworden? Sieht der werktätige Deutsche seinen Arbeitsplatz als Ort des Glücks, der Lebenserfüllung und Selbstverwirklichung?

Die Deutschen schenken dem Arbeitgeber fast drei Stunden Arbeitszeit pro Woche. Im Privaten ist Arbeit raumfüllendes Gesprächsthema. - Gestaltet sich die Arbeitswelt immer mehr zum Lustplatz menschlichen Daseins; und in der private Lebenswelt ist Gefühlsstau und Frustration angesagt?

Die Arbeits- und private Lebenswelten scheinen immer mehr aus den Fugen zu geraten. Sie sind nicht mehr die, wie vor 20 oder 30 Jahren. Schauen wir genau hin: 60 Millionen Krankheitstage gehen auf das Konto psychischer Diagnosen. Dahinter verbergen sich Belastungen, die der Arbeitnehmer nicht zu kompensieren vermag. Jeden Tag sind ca. 110.000 Arbeitsplätze wegen einer psychischen Erkrankung nicht besetzt. Die Kosten auf das Jahr werden mit ca. 30 Milliarden € beziffert. (sh. Stern, Nr. 7 v. 7. 2. 2013)

Fehlt dem Arbeitnehmer die notwendige Resilienz oder ist er schlechthin mit dem überfordert, was gegenwärtig sich an Gesellschafts- Technik- und Unternehmensentwicklung vollzieht? Wir wissen um diese Fakten, nur – entweder haben wir hierfür noch nicht **die** Antworten gefunden oder das Management ist dermaßen gelähmt und fühlt sich machtlos, dass ihm die Kraft fehlt, aktiv und konstruktiv darauf zu reagieren.

Nicht nur die Finanz-, sondern die Arbeits- und privaten Lebenswelten machen gleichermaßen eine Sinn- und Gestaltungskrise durch. Verantwortliche im Management kommen nicht daran



vorbei, sich dieser Krise zu stellen. Diskurse sind notwendig, um mit und für MitarbeiterInnen einrichtungsspezifische Lösungen zu entwickeln.

Das ist natürlich leichter gesagt als getan; denn wir haben es mit gegenläufigen Tendenzen zu tun. Die einen Mitarbeiter gehen förmlich in Arbeit auf, weil entweder sie sich selbst oder dem Arbeitgeber gegenüber gerecht werden wollen (durchgängige Erreichbarkeit, Identifikation mit dem Unternehmen durch hochmotivierten Einsatz, Flexibilität, Mobilität etc.) – auch der Loyalität und Anerkennung wegen. Und die anderen Mitarbeiter weichen der selbstaussbeuterischen Selbstentfremdung geschickt aus, indem sie andere Prioritäten setzen und der eine oder andere Krankenschein eine hierfür willkommene Alibifunktion erfüllt.

In beiden Fällen ist der Preis, sehr hoch. Weder überidentifizierte Selbstversklavung noch Flucht in den Krankenschein können die Lösungen sein.

Tatsache ist, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und privater Lebenswelt sich immer mehr verwischen. Das Ausbalancieren und die Gestaltung eines gesunden Verhältnisses zwischen diesen beiden Welten scheinen uns immer weniger zu gelingen. Die Arbeitswelt ist dabei die private Lebenswelt aufzusaugen. Auf Veränderung und Umbewertung der Werte in diesen Welten haben wir uns einstellen, worauf einrichtungsbezogene Antworten im gemeinsamen Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu finden sind.

Die Frage nach der Verteilung von Lust und Frust ist neu zu stellen und zu beantworten. Wo haben sich Lust und Frust platziert? Haben sich Lust in der Freizeit und Frust in der Arbeitszeit aufgeteilt oder sind beide gleichermaßen in beiden Welten Zuhause?

Im kürzlich erschienenen Stern Nr. 7 v. 7. 2. 2013 ist die erste Seite betitelt: „Rettet den Feierabend! Wie wir unser Leben vor der Arbeit schützen“ Die Beiträge werden u. a. eingeleitet: “Per Handy überall erreichbar, die wachsende Mailflut im Büro, und ständig müssen mehrerer Dinge gleichzeitig erledigt werden. Kein Wunder, dass die Deutschen über STRESS klagen. Doch vor dem Burnout schützt sich nur, wer der Arbeit Grenzen setzt ... Es ist allerhöchste Zeit, dass die Menschen in Deutschland (das) etwas altmodische, aber wirk-

same Konzept des Feierabends wiederentdecken und (sich für sich) einfordern. Auch als Symbol dafür, dass das Leben Schutz braucht vor dem Job.“ Denn „...in der globalisierten Wirtschaft geht die Arbeit gefühlt nie zu Ende, ... Um diesem Druck standzuhalten, muss man der Arbeit gezielt ein Ende setzen (S. 36) ... Doch der Arbeit ein Ende zu setzen ist eine Kunst, die sowohl Unternehmen ... als auch jeder Einzelne neu erlernen muss. Schluss. Aus. Feierabend machen. ... Aber echte Ruhe und Erholung finden, das fällt den Deutschen schwer.“ (ebenda; sh. auch „Stressreport 2012“) ... Die Beschäftigten arbeiten an vielem gleichzeitig, schnell und unter hohem Termin- und Leistungsdruck.“ (S. 37)

Der Philosoph und Autor des Buches Byung-Chui Han „Mündigkeitsgesellschaft“ bringt zum Ausdruck: „Nicht die Beschleunigung als solche ist zerstörerisch, sondern die (menschliche) Unfähigkeit, zum Schluss zu kommen.“

Kann die Entschleunigung am Arbeitsplatz ein Lösungsansatz sein? Es ist zu mindest überlegenswert und angebracht, das in den Einrichtungen zu thematisieren und gemeinsam nach arbeitsplatzbezogenen „Entschleunigern“ zu suchen und diese zu implementieren. (Es gibt die ersten Pflegeeinrichtungen in MV, die nicht nur für die Heimbewohner, sondern auch für die Mitarbeiter des Hauses das Kneipp-Konzept „entdeckt“ haben und diesen beratende Unterstützung geben.)

Mit den Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen ist einfach: Fragen Sie sie nach den Gründen ihres tagtäglichen Arbeitens, und hinterfragen Sie deren Antworten. Sie werden überrascht sein, wie viel anregender Gesprächsstoff die Antworten bieten.

Des Weiteren können Sie sicher sein, dass jeder von Ihren Mitarbeitern sich schon einmal die Frage gestellt: Arbeite ich um zu leben oder lebe ich um zu arbeiten? Diese für das Gespräch neu zu beleben, gibt diesem Thema eine ganz persönliche Werteorientierung. Es lohnt das Nachdenken über das eigene Verhältnis zur Beziehung zwischen Arbeits- und privater Lebenswelt.

Ungeachtet dessen sei erlaubt, auch aus Managementsicht ein paar Thesen in den Raum zu stellen, die es Ihnen ermöglicht, auch auf dieser Ebene miteinander ins Gespräch zu kommen:

(1) In unserer heutigen Gesellschaft spalten sich einerseits Arbeit und Privates immer auf und andererseits verschwimmen immer mehr die Grenzen dieser beiden Lebenswelten. Beide Entwicklungstrends haben ihren Preis. Sie

führen beide zur Fremd- und Selbstversklavung.

Die Ursachen der „Versklavung“ sind vielschichtig und komplex (gesellschaftlich-unternehmerisch, technisch-technokratisch, psychosozial und persönlichkeitsbezogen). Der arbeitende Mensch ist dabei, nicht nur sich seiner natürlichen, sondern auch sich seiner eigenen körperlichen, seelischen und geistigen Ressourcen zu berauben.

(2) Nicht die Natur oder die gesellschaftlichen Umstände, sondern der Mensch selbst macht sich krank.

(3) Menschlicher Frust überwiegt die menschliche Lust. Mit ihm wächst Irrationalität und Dekadenz.

(4) Des Menschen althergebrachtes Selbstbild führt ihn zu einer von ihm selbst gemachten Katastrophe. Deshalb brauchen wir ein neues Lebensmodell, das dem Zusammenfließen von Arbeits- und privater Lebenswelt nicht zuwiderläuft, sondern das diese Entwicklungen kreativ, innovativ und nachhaltig aufnimmt.

(6) Unternehmen und Arbeit sind in Ziel und Funktion neu auszurichten. Sie brauchen einen neuen Wertekontext - ebenso das menschliche Dasein. Der arbeitende Mensch ist nicht auf seine Arbeitskraft zu reduzieren, sondern im Unternehmen in seinem ganzen natürlichen Wesen wahrzunehmen.

(7) Mensch-Sein heißt, sich selbst und der Natur mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Unternehmerisches Handeln, Mitarbeiterführungstechniken sind „Diener“ des Managements. Sie dürfen nicht Selbstzweck werden.

(8) Die einzige Chance des Mensch-Seins ist raus aus seinem destruktiven Gesellschaftszustand hin zu seinem natürlichen, innewohnenden Wesen.

Zum Nachlesen – Links, Tipps, Hinweise

F. v. Cube: Lust an Leistung, Pieper Verlag; Macht Arbeit glücklich? (philosophie Magazin 2/2012); Stern Nr. 7 v. 7. 2. 2013

Aktuelles

Das Geschäftsfeld Betriebliches Gesundheitsmanagement/Gesundheitsförderung entwickelt sich in der WTA/IGS immer zu einer Kernleistung auch über die Sozialwirtschaft hinaus. WTA/IGS planen über einen Kurs, das den Betrieben und Einrichtungen erlaubt, mit optimalem Stundeninput, das Gesundheitsmanagement in Planung, Entwicklung und Implementierung selbst in die Hand zu nehmen.

Newsletter Nr. 3-2013 des IGS am 20. Mai 2013

Friedrich-Barnewitz-Straße 5
stand Rostock
18119 Rostock-Warnemünde

Tel. 0381 – 5 19 61 42

Tel. 0381 – 4 90 28 25
Fax 0381 – 4 44 42 60

Geschäftsführer

Prof. Dr. oec. habil. Armin Stöhr
Institutsleiter
Dr. phil. habil. Hans-Jürgen Stöhr

www.wta-rostock.de

igs@wta-rostock.de

Gerichts-

HRG 3057