



universität
wien

Univ.-Prof. Dr. Jörg Flecker

Ist es gesünder seine Arbeit zu
lieben oder sie zu hassen?

Tagung „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt“, BMASK, AK, 16. Juni 2015

Paradox

- eigene Persönlichkeit in die Arbeit einzubringen ist gefragter
- Zunahme „erfüllender“ Arbeit, Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung
- Zunahme psychischer Beanspruchungen und Erkrankungen bei abnehmender Entfremdung?

Architektin über hohe Belastungen:

„Erstens mal lieb ich das ja, was ich mach‘. Was man liebt, hält einen gesund, das ist die eine Sache. Die andere Sache ist, dass es einfach Abnutzungserscheinungen gibt und irgendwann ist der Tank leer, auch wenn ich noch so wenig verbraucht hab. [...] Dass die Batterie auch Schwankungen hat, im Ladezustand, ich seh‘ das relativ undramatisch, so lang‘s nicht wirklich in eine ernsthafte Erschöpfungsdepression führt, wo ich auch schon war. Und, und so lang‘s nicht ernsthafte Gesundheits... oder Anfälligkeiten gibt. Ich werd‘ um‘s Verrecken nicht krank.“

(Eichmann u.a. 2006: 14 - <http://www.forba.at/kreativbranchen-wien/bericht4.pdf>)

Projektarbeit in IT-Branche

(Latniak, Gerlmaier 2007)

- erhöhtes gesundheitliches Risiko durch
 - widersprüchliche Arbeitsanforderungen
 - mangelnden Einfluss z.B. auf Terminvorgaben
 - Dauer der psychischen Anspannung
- Gesundheit abhängig von mitarbeiterorientierter Personalarbeit

Ambivalenz subjektivierter Arbeit

- eigene Subjektivität stärker in den Arbeitsprozess einbringen (Gewinn an relativer Autonomie, an Handlungsspielräumen)
- umfassendere Nutzung der Person, zusätzliche Belastungen (z.B. Emotionsarbeit)
- institutionalisierte Forderung nach individueller Selbstverwirklichung (Honneth)
- vorgegebene Form der Selbstverwirklichung, Ausrichtung der Subjektivität an betrieblichen Zielen

Stressbelastung in der neuen Arbeitswelt

- Anforderungs-Kontroll-Modell: zunehmender Handlungs- und Entscheidungsspielraum reduziert Stressbelastung (Karasek/Theorell 1990)
- Große Handlungsspielräume bei vorgegebenen Zielen und Anforderungen an Selbstorganisation → „Optionsstress“ (Pfaff 2013)
- Berufliche Gratifikationskrisen (Siegrist 1996): soziale Gegenseitigkeit, Verhältnis von Leistung und Belohnung; Belohnungen: Geld, Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit und *Anerkennung*

Anerkennung

G.H.Mead: Wechselseitige Anerkennung – Voraussetzung für Identitätsentwicklung, für positiven Selbstbezug

Fehlen von Anerkennung (Missachtung, Abwertung, Nichtbeachtung)
→ schamhafte Selbstbeschränkung, abweichendes Verhalten oder Kampf um Anerkennung

Erwerbsarbeit zentral für Anerkennung in der Arbeitsgesellschaft

Anerkennungsform: soziale Wertschätzung für Beiträge

Soziale Wertschätzung

- differenzierende Wertschätzung: es werden Unterschiede gemacht, Statusordnungen und “Leiden an der Position” (Bourdieu)
- soziale Wertschätzung im Betrieb (Holtgrewe 2006):
 - in organisatorische Strukturen eingelassen
 - in Interaktionen vermittelt
- Missachtung als soziale Geringschätzung oder, noch schlimmer, als Nicht-Beachtung

Soziale Wertschätzung

- Wandel sozialer Wertschätzung für Arbeit:
 - von der “Würdigung” zur “Bewunderung” (Voswinkel 2001)
 - von “Leistung” zu “Erfolg” (Neckel 2008)
- Erosion der Anerkennungsordnungen Beruf, Organisation und Leistungsprinzip (Voswinkel 2013)
 - Honneth: Das Leistungsprinzip ist „während der vergangenen Jahre mittels ideologischer Kampagnen so uminterpretiert worden, dass es nicht mehr Fähigkeiten und tatsächlichen Aufwand, sondern nur noch den monetären Berufserfolg und die faktische Einkommenshöhe zu honorieren scheint.“

Hunger nach Anerkennung

“Unsere Gesellschaft wird vom Bedürfnis nach Anerkennung überflutet.”

(Jean-Claude Kaufmann 2005)

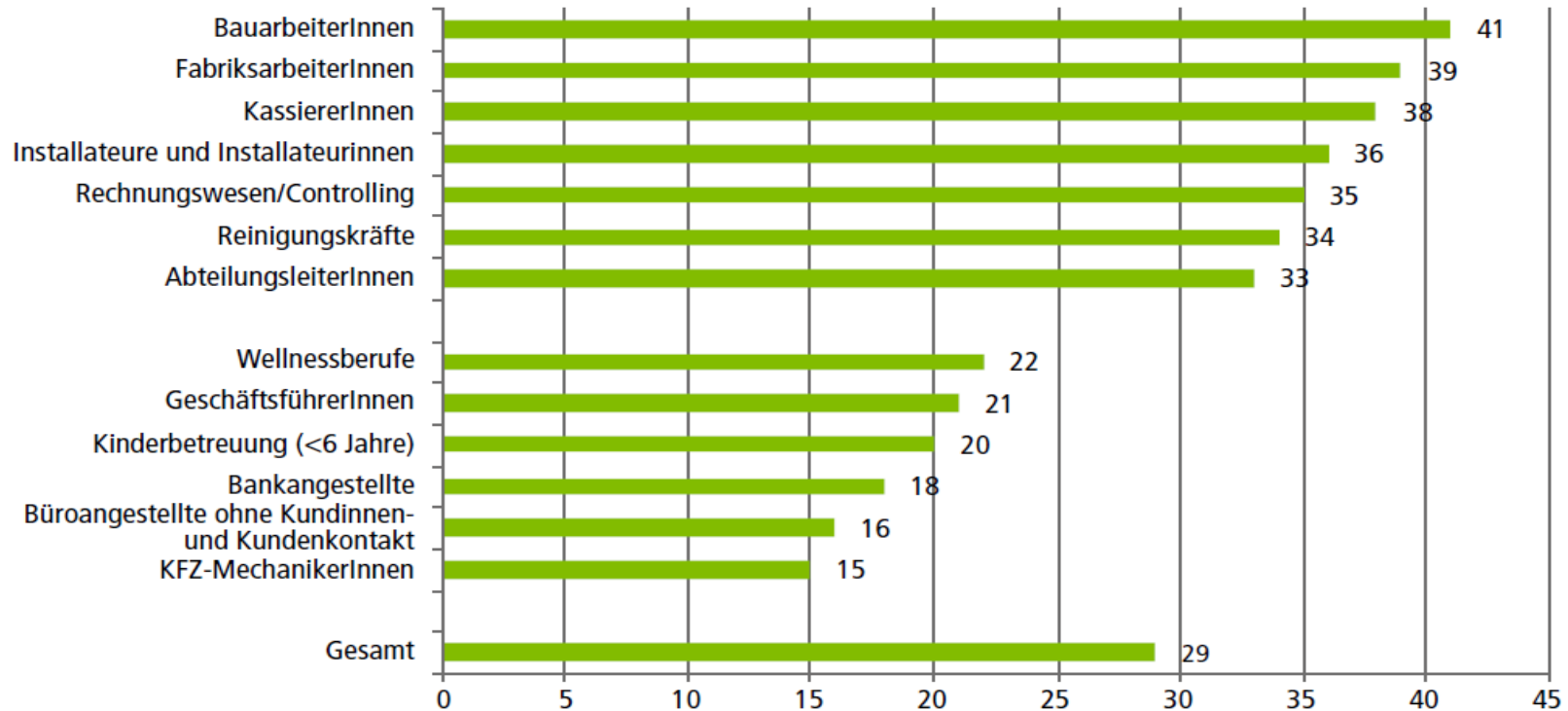
Teufelskreis der Erschöpfung

(Thunmann in Neckel/Wagner 2013)

- leistungsorientierte Form des Selbstwertgefühls
- Budgetkürzungen, Personalabbau, Umstrukturierungen...
- Herausforderung es dennoch zu schaffen → Selbstwertgefühl aus „übermenschlichen“ Leistungen → Müdigkeit → man treibt sich noch stärker an → Erschöpfung und Gefühle der Wertlosigkeit → man will ihnen entkommen, indem man noch härter arbeitet →
- Zusammenbruch

Warum halte ich diesen Vortrag?

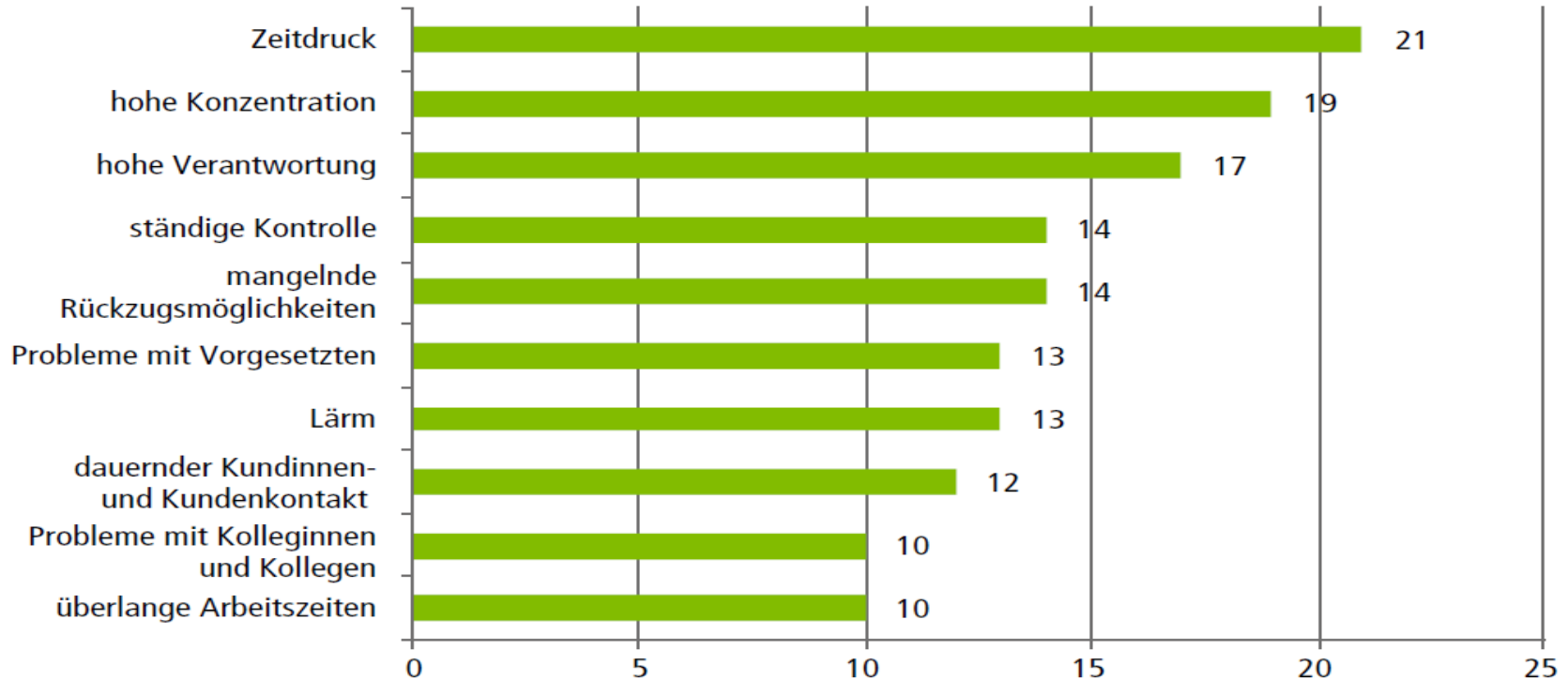
Psychische Beanspruchung nach Berufsgruppen



Österreich, 2011/2012, in %

Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor, IFES nach BMASK (2014a)

Psychische Belastungen



Österreich, 2011/2012, in %

Quelle: Arbeitsgesundheitsmonitor, IFES nach BMASK (2014a)

Fremdbestimmte, degradierte Arbeit

- kleiner Handlungsspielraum, mangelnde Kontrolle über Arbeit
- Fremdsteuerung und detaillierte Überwachung
- häufig hohe Beschäftigungsunsicherheit, Austauschbarkeit
- niedrige Bezahlung, fehlende Weiterbildung, kaum berufliche Entwicklungschancen
- Missachtung durch Nichtbeachtung oder Geringschätzung (sowohl institutionalisiert als auch in Interaktionen)
- Leiden an der Position, sozialer Stress

Rahmenbedingungen der Arbeit

- Wachstum bei standardisierter und bei subjektiverter Arbeit
- Ausweitung der Kampfzone ständiger Bewährungsproben
- fragmentierte Beschäftigung
- zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit
- Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbsarbeit
- Vollendung der doppelten Vergesellschaftung von Frauen (Becker-Schmidt)
- gestiegene Anforderungen an die Lebensführung

Danke für die Aufmerksamkeit!
