

SUCHT



ARBEIT SUCHT SINN

Inhalt

- 3** Editorial
Alfred Rohrhofer
- 6** Soziale Aspekte der Beschäftigung
Alois Stöger
- 8** Die Arbeit und wir – eine Beziehungsanalyse
Tatjana Schnell
- 10** Transitarbeit und Wiedereinstieg in die Arbeitswelt
Karl Fakler
- 12** AMS – Ein Mittler zwischen den Menschen
Andreas Eilenstein im Gespräch mit Martin Kainz
- 14** ora @ labora
Gregor Henckel Donnersmarck
- 16** Unser Betreuungsangebot
- 18** Was tun wir, wenn wir tätig sind?
Sophie Loidolt
- 20** quergelesen
Milena Michiko Flašar: Ich nannte ihn Krawatte , gelesen von Isabel Batthyány
- 22** Sozialtherapeutisches Trainingszentrum im Otto-Wagner-Spital
Robert Hutfless
- 24** Beschäftigung im Gefängnis
Dominik Batthyány im Gespräch mit Bruno Sladek
- 26** Vom (bitter)süßen Leben der Honigbiene
Human-Friedrich Unterrainer
- 28** Grüne Arbeit statt Haft
Stephanie Meisl
- 29** Ein Heim für Bienen im Grünen Kreis
Human-Friedrich Unterrainer im Gespräch mit Fritz Gebhart
- 30** Kunst im Grünen Kreis
Kurt Neuhold

Die Arbeit und wir – eine Beziehungsanalyse



von Tatjana Schnell

Eine seltsame Sucht beherrscht die Arbeiterklasse aller Länder, in denen die kapitalistische Zivilisation herrscht. Eine Sucht, die das in der modernen Gesellschaft herrschende Einzel- und Massenelend zur Folge hat. Es ist die Liebe zur Arbeit, die rasende, bis zur Erschöpfung der Individuen gehende Arbeitssucht. (Lafargue, 1883(!)/2014, S. 9)

Wir leiden unter Beziehungsstörungen. Die Arbeit und wir, da gibt es immer mehr Konflikte und Missverständnisse. Die einen haben keine Arbeit – und fühlen sich deshalb als Verlierer. Die anderen haben eine – und leiden häufig auch: an Unterforderung (vor allem Frauen in Teilzeitstellen) oder Überforderung. Achtzig Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie den Eindruck haben, in den letzten Jahren mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen zu müssen. Fast die Hälfte fühlt sich leer und ausgebrannt. Unter diesen Bedingungen bis zur gesetzlichen Pension aushalten? Das traut sich nicht einmal die Hälfte der Erwerbstätigen zu (alles Zahlen des DGB-Index »Gute Arbeit«).

Allerdings gibt es auch die, die ihre Arbeit mögen und gern machen. Die sie nicht als negative Belastung wahrnehmen, sondern als sinnvolle Herausforderung. Und genau das scheint der Knackpunkt zu sein: In dem Moment, in dem uns die Anstrengung sinnvoll erscheint, sind wir stark motiviert. Das Sinnerleben am Arbeitsplatz hängt nach unseren Studien (s. <http://www.sinnforschung.org/archives/2299>) sehr eng mit dem beruflichen Engagement zusammen.

Und wann wird Arbeit als sinnvoll erlebt?

Generell gilt, dass eigentlich jede Arbeit einen Sinn hat: Es geht um Tätigkeiten, die in ein Ziel münden. Ziele sind entweder Produkte oder Dienstleistungen, die einen Nutzen für andere Menschen haben. Weil wir nicht alle alles selbst herstellen und leisten können, teilen wir uns diese Aufgaben. Das war zumindest die ursprüngliche Idee.

Allerdings merken wir davon heute nicht mehr so viel. Das Produkt, die Dienstleistung rücken zunehmend in den Hintergrund, weil der Schwerpunkt auf das gelegt wird, was ursprünglich nur ein Hilfsmittel war, um Produkte und Dienstleistungen zu tauschen: Geld. Anstatt um Qualität und Nützlichkeit geht es um Gewinn. Zu dessen Erreichung werden immer mehr Unterscheidungen, Distinktionen erdacht,

die längst nichts mehr mit Nützlichkeit zu tun haben. Sie sollen ungeahnte Bedürfnisse wecken, indem sie einen »spirituellen Mehrwert« (Norbert Bolz) vorgaukeln: die Wellness-Salami, die Sneakers, die dich zum Individualisten machen, das Deodorant, das die Umwelt rettet. Alles nur Tand – oder Schmuck, wie Heidenreich und Heidenreich (2008) es nennen: »Je mehr es gelingt, durch die Funktion des Schmucks, im Sinne der Marken und ihrer Werbung, Marktanteile und Gewinne zu erobern, desto mehr muss die tatsächliche Arbeit der Herstellung entwertet werden« (S. 34).

Das ist es, was so vielen Menschen heute das Gefühl vermittelt, ihre Arbeit sei sinnlos. Eine in Großbritannien durchgeführte Befragung unter Managern von 735 Organisationen (nationale und internationale) ergab, dass zwei Drittel Sinn in ihrem Arbeitsleben vermissen (Holbeche & Springett, 2004). Eine andere Untersuchung (Kelly Services, 2012) fragte über 100.000 Berufstätige in Nordamerika, Europa und Asien-Pazifik: »Wären Sie bereit, eine niedrigere Position oder weniger Gehalt für mehr Sinnhaftigkeit Ihrer Arbeit hinzunehmen?« Ganze 51% bejahten dies.

Zurück zur obigen Frage, wann Arbeit als sinnvoll erlebt wird. Wir konnten vier Merkmale ausmachen, die hier eine zentrale Rolle spielen (Schnell, Höge & Pollet, 2013):

- 1) Bedeutsamkeit meint das Ausmaß des wahrgenommenen Nutzens der eigenen Tätigkeit für andere Menschen. Hat das, was ich tue, positive Auswirkungen (Unterstützung, Genuss, Sauberkeit, Wissen, Gesundheit...) auf andere Menschen?
- 2) Orientierung bezieht sich auf die Werte, die Mission und Vision hinter der beruflichen Tätigkeit: Welche Strategien und Ziele verfolge ich, verfolgt »meine« Organisation? Gehen wir einen gemeinsamen Weg, dessen Ziel wir kennen – und schätzen?
- 3) Kohärenz steht für Passung und

Stimmigkeit: Kann ich mit meinem beruflichen Handeln die gesetzten Arbeitsziele erreichen? Stimmen diese Ziele mit meinen Lebensbedeutungen überein? Lassen sich die verschiedenen Ziele und Lebensbedeutungen miteinander vereinbaren, oder stehen sie im Widerspruch zueinander?

4) Zugehörigkeit bezieht sich auf die Gewissheit, Teil eines größeren Ganzen zu sein - dazuzugehören. Es geht um Identifikation mit dem Team, der Organisation, der Profession..., die einher geht mit der Überzeugung, gebraucht zu werden und Verantwortung zu haben.

Diese vier Merkmale sind der Minimalstandard. Hier geht es nicht um den Luxus der Selbstverwirklichung, sondern um solche Kriterien, die in jeder Berufstätigkeit vorhanden sein sollten: bei BusfahrerInnen, Bankangestellten, ÄrztInnen, Reinigungskräften, SozialarbeiterInnen, VersicherungsvertreterInnen, usw. usf.

Sind alle vier Kriterien erfüllt, dann sagen Arbeitende: »Ich tue etwas Sinnvolles.« Das ist kein von Führungskräften »gestifteter« Sinn (von wegen: »Führungskräfte müssen Sinnstifter sein«...), sondern die Konsequenz eines menschenfreundlichen Arbeitsplatzes.

Doch sinnvolle Arbeit ist ein zweiseitiges Schwert.

Überlegen Sie einen Moment, ob Ihnen ein Mensch in den Sinn kommt, der seinen Beruf offensichtlich als sehr sinnvoll erlebt.

Mithoher Wahrscheinlichkeit handelt es sich um eine Person, die ganz in ihrer Arbeit aufgeht; mit Haut und Haaren dabei ist; keine Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zieht? Wie oben bereits erwähnt, geht eine hohe berufliche Sinnerfüllung mit einem hohen Engagement einher. Und das kann bis zur (Selbst-)Ausbeutung gehen. Gerade in unserer Zeit, wo die »Sinnhaftigkeit« eines Berufs bereits als Alleinstellungsmerkmal gilt und in Stellenanzeigen hervorgehoben wird, sind viele Berufstätige bereit, dafür zu zahlen. Mit ihrer Gesundheit, ihren sozialen Beziehungen, ihrer finanziellen Situation.

Gesundheitlich bedeutet ein sinnvoller Beruf, dass die Wahrscheinlichkeit für Burn-out und Erschöpfung hoch ist.

In Professionen, in denen die Bedeutsamkeit der eigenen Tätigkeit »offensichtlich« ist, ist es besonders schwer, Grenzen zu ziehen. So sehen z.B. Krankenschwestern und Pfleger ganz unmittelbar, dass sie gebraucht werden. Regelmäßig begegnen sie Schmerzen, Leid und Einsamkeit. Durch Nähe, Verständnis, Aufmerksamkeit können sie viel bewirken. Wenn denn ausreichend Zeit dafür wäre... Bürokratie, Stelleneinsparungen und andere Rationalisierungen in Kliniken lassen immer weniger Raum für diese Aspekte der Arbeit. Das Pflegepersonal gehört zu den

Berufen mit den höchsten Burn-out Raten (Yaden et al., 2015). Ebenso wie Lehrkräfte. Ein typisches Zitat eines Lehrers: »Es ist nicht genug Zeit. Als Lehrer habe ich mit einer unendlichen Zahl an Dingen zu kämpfen, die ich eigentlich tun sollte. Manche der Kinder brauchen unbedingt deine Hilfe, aber ich bin so damit beschäftigt das Notwendigste zu tun, dass ich den Kindern nie die Aufmerksamkeit geben kann, die sie eigentlich brauchen. Es laugt dich aus, die Energie geht verloren.« Gerade die Einsicht in die Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns macht es schwierig, nicht zu viel zu tun, sondern die eigene Gesundheit im Blick zu behalten.

Soziale Beziehungen sind oft die Verlierer, wenn der Job gewinnt.

Dazu trägt u.a. das Gefühl der Zugehörigkeit und Bedeutsamkeit bei, das mit sinnvollen Berufen einhergeht: Man versteht sich so gut, dass man gemeinsam länger arbeitet, danach noch zusammen ausgeht, auch an Wochenenden und im Urlaub ansprechbar ist... Man fühlt sich verantwortlich – und ist deshalb auch in Gedanken immer dabei. Ein ehemaliger Hochverdiener bei Microsoft, John Wood, schmiss seinen Job hin und begann, Büchereien in Entwicklungsländern aufzubauen. Das fand er viel sinnvoller. Allerdings berichtete er auch: »Unser Aufsichtsgremium sagte, dass sie befürchteten, ich würde ausbrennen. Aber es gab noch eine schlimmere Schattenseite, die → Seite 11



Pflegepersonal zählt zu den Berufen mit den höchsten Burn-out Raten.

→ Seite 10 reguläres Arbeitsverhältnis. Entweder sie verbleiben nach Ablauf der AMS-Förderung als MitarbeiterInnen beim Verein oder sie finden am freien Arbeitsmarkt eine Anstellung. Die Integrationsraten in eine nicht (vom AMS) geförderte Beschäftigung liegen in den letzten Jahren (seit 2007) konstant zwischen 40% und 60%.

Selbsthilfegruppen und betreute Wohngemeinschaften in Nachbetreuungseinrichtungen sowie weiterhin stattfindende Einzeltherapiesitzungen mit einem/r Psychotherapeuten/in garantieren, dass unterschiedliche Transitzkräfte auch nach dem Aus-

→ Seite 9 immer wieder ihre hässliche Fratze zeigte: Die Überstunden waren einfach die Hölle für meine Beziehungen. Wenn ich begann, mit einer Frau auszugehen, war sie innerhalb eines Monats total frustriert wegen der wenigen Zeit, die ich der aufkeimenden Beziehung widmen konnte. Eine entmutigte Frau meinte, dass [meine Organisation] ja wohl »meine Frau, meine Geliebte, mein Haustier und meine Karriere« sei. Sie stellte auch fest, dass heftiges Nicken und Grinsen keine angemessene Antwort darauf sei.« (Dempsey & Sanders, 2010, S. 450; Übers. d. Autorin)

Nicht zuletzt gehen sinnvolle Berufe auch oft mit geringerer Bezahlung einher.

Nach einem Vortrag erzählte mir eine ZuhörerIn, sie hätte vor Kurzem ein Anstellungsgespräch bei einer großen österreichischen Hilfsorganisation gehabt. Als es um die Gehaltsverhandlung ging, hieß es: Bei uns verdienen sie zwar unterdurchschnittlich – aber dafür tun Sie ja auch etwas Sinnvolles! Dass es sich hier nicht um einen Einzelfall handelt, zeigt diese Studie: Bei einer Befragung von knapp 1000 Zoowärtern aus den USA und Kanada stellte sich heraus, dass jene, die ihren Beruf als »Berufung« ansahen und mit Überzeugung dabei waren, weniger verdienten als diejenigen, die die Tätigkeit einfach als Job verstanden (Bunderson & Thompson, 2009). Wer seinen Beruf liebt, wird wenig Augenmerk auf die Entlohnung richten. Wer sich mit der Sache identifiziert, ist allzu leicht bereit, materielle Ungerechtigkeit zu akzeptieren.

Welche Schlussfolgerung lässt sich aus diesen Erkenntnissen ziehen? Für manche mag die Berufstätigkeit der wichtigste Lebensinhalt sein und bleiben. Und das ist auch gut so, wenn man bedenkt, welche herausfordernden und bereichernden Aufgaben es zu leisten gilt. Hier kommt es darauf an, dass Arbeitgeber Umgebungen schaffen, in denen die Motivation erhalten bleibt, ohne dass es zum Ausbrennen kommt. D.h.

stieg aus dem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt – in der Phase der Nachbetreuung – gute Betreuung bekommen.

Das Projekt läuft sehr gut, die Zusammenarbeit mit den RGS läuft ebenfalls reibungslos und die Kommunikation mit den Verantwortlichen seitens der LGS hat sich in den letzten Jahren aufgrund der Professionalität des Vereins perfekt eingespielt.

Mag. Karl Fakler

Landesgeschäftsführer des Arbeitsmarktservice NÖ.

ein Fokus auf den eigentlichen Sinn und die Qualität der Arbeit, Transparenz und Authentizität im Hinblick auf die verfolgten Ziele, eine von Respekt, Vertrauen und Offenheit geprägte Arbeitsatmosphäre.

Viele andere Berufe sind jedoch eher eintönig und unschöpferisch. Sie bieten wenige Möglichkeiten für Selbstverwirklichung, Selbstüberschreitung oder Gemeinschaftssinn. Als Sinnquelle eignen sie sich daher kaum. Was längst nicht heißt, dass solche Arbeiten sinnlos sind. Wir müssen klar differenzieren zwischen Arbeit, die Sinn stiftet, und sinnvoller Arbeit (Schnell, 2016). Nicht jede Arbeit muss zur Quelle von Lebenssinn werden. Aber jede Arbeit sollte so gestaltet sein, dass Bedeutsamkeit, Orientierung, Zugehörigkeit und Passung ermöglicht werden. Dies ist vor allem die Aufgabe von Führungskräften und Personalverantwortlichen. Verlangt ist aber auch eine gewisse Selbstkenntnis aller Arbeitstätigen. Erkunden Sie sich selbst:

- Warum haben Sie Ihren Beruf gewählt?
- Was waren Ihre ursprünglichen Ziele?
- Sind Sie dort, wo Sie sein wollen?
- Welchen Stellenwert soll die Arbeit in Ihrem Leben haben?
- Sind Sie überfordert oder unterfordert?
- Haben Sie Freude an der Arbeit? (Wann besonders?)
- Welchen Nutzen hat Ihre Arbeit für die Gesellschaft?
- Stimmt Ihre Tätigkeit mit Ihren Werten überein?
- Erleben Sie sich als zugehörig (z.B. zu einem Unternehmen, einer Arbeitsgruppe, einer Profession)?
- Gibt es Bedingungen oder Ereignisse, die Ihre Arbeit sinnlos machen?
- Was können Sie ändern?
- Wo erleben Sie berufliche Erfüllung – aber machen es sich nicht bewusst?

Literatur

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009).

Publikationen

Berichte vom Arbeitsmarkt, in Geld und Leben, Verlag für Gesellschaftskritik, 1990

Es müssen nicht immer Beihilfen sein, in Kurswechsel Heft 2/1994, Sonderzahl Verlag, 1994

Beitrag zum Memorandum gegen Arbeitslosigkeit, in Kontraste, Sonderzahl Verlag, o.J.

Arbeitsvermittlung – Zwang oder soziale Leistung, in Ist Arbeit sozial? Hg. Reichl, Lesnik, 2000

Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik – eine Erfolgsstory mit Moral, in Mut zum Träumen, Hg. Sallmutter, Eigenverlag der GPA, 2000

Langzeitarbeitslosigkeit in Niederösterreich, in Niederösterreich sozial gestalten, Hg. Kranzl, 2003.

The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. Administrative Science Quarterly, 54(1), 32-57.

Dempsey, S. E., & Sanders, M. L. (2010). Meaningful work?: Nonprofit marketization and work/life imbalance in popular autobiographies of social entrepreneurship. Organization, 17(4), 437-459.

DGB-Index Gute Arbeit (2013). Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz? So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Berlin: DGB-Index Gute Arbeit GmbH.

Heidenreich, R. & Heidenreich, S. (2008). Mehr Geld. Berlin: Merve

Holbeche, L., & Springett, N. (2004). In Search of Meaning in the Workplace. Horsham: Roffey Park. <http://www.sinnforschung.org/archives/2299>

Kelly Services (2012). Acquisition and Retention in the War for Talent. Kelly Global Work Force Index 2012.

Lafargue, P. (1883/2014). Das Recht auf Faulheit. Norderstedt: Edition Ahrend & Wegner.

Schnell, T. (2016). Psychologie des Lebenssinns. Heidelberg: Springer.

Schnell, T., Hoeghe, Th., & Pollet, E. (2013). Predicting Meaning in Work: Theory, Data, Implications. The Journal of Positive Psychology, 8(6), 543-554.

Yaden, D. B., McCall, T. D., & Ellens, J. H. (Eds.). (2015). Being Called: Scientific, Secular, and Sacred Perspectives: Scientific, Secular, and Sacred Perspectives. Santa Barbara: Praeger.

PD Dr Dipl-Psych MPhil Tatjana Schnell

ist assoziierte Professorin an der Universität Innsbruck. In ihrer empirischen Sinnforschung beschäftigt sie sich sowohl mit grundsätzlichen Fragen der Konzeptualisierung und Erfassung von Lebenssinn als auch mit der praktischen Bedeutung der wissenschaftlichen Erkenntnisse für Individuen, Organisationen und Gesellschaft. Eine allgemeinverständliche Einführung in diese Forschung gibt ihr neues Buch »Psychologie des Lebenssinns« (Springer, 2016).

Auf www.sinnforschung.org berichten Tatjana Schnell und ihr Team regelmäßig über aktuelle Entwicklungen in der internationalen Sinnforschung.