

In der Arbeit alles geben?

Wir sind für unsere Gesundheit im Job nicht nur selbst und ganz allein verantwortlich – gute Rahmenbedingungen und gute Führung gehören dazu.

ANDREA BIRBAUMER

W

ir reden von Spaltung der Gesellschaft, von mangelnder Solidarität – nicht erst seit Corona. Wir wälzen das Thema „Gesundheit“ auf das Individuum ab, jede und jeder ist für sich selbst verantwortlich, soll halt auf ihr oder sein Verhalten schauen. Gerade in der Arbeitswelt kann das nicht funktionieren – Prävention, Gesundheitsförderung und Produktivität können nur

dann Erfolg haben, wenn am Verhalten und an den Verhältnissen angesetzt wird.

Die Entwicklungen in der Arbeitswelt der letzten Jahre halten eine Fülle an Herausforderungen für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen bereit: Zeit- und Termindruck, Beschleunigung, Arbeitsverdichtung, Multitasking, Informationsmangel oder -überflutung, Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, fehlende Handlungsspielräume und mangelnde Beteiligungsmöglichkeiten, digitale Transformation, Umstrukturierungen, ökonomischer Druck etc.

Diese Liste ließe sich noch lange fortsetzen.

Wir wissen um die Belastungen, wir spüren sie, gegen einige lehnen wir uns auf, andere nehmen wir als schicksalhaft gegeben hin. Und wir schieben die Verantwortung für Lösungen, manchmal auch für die Entstehung von Belastungen hin und her. Das macht uns krank.

Fakt ist, dass belastende Arbeitsbedingungen krank machen, physisch und psychisch. Die Frage nach den Schuldigen führt zu nichts. Der oder die Einzelne bekommt unzählige Tipps zur Entspannung, gesunder Ernährung, Bewegung, zu Zeitmanagement und Pausengestaltung – die Botschaft ist klar: „Liebe Arbeitnehmer:innen, wir sagen euch, was ihr tun

müsst, damit ihr den ganzen Wahnsinn aushaltet und weiterarbeiten könnt!“ Nichts gegen sinnvolle Bewältigungsstrategien und Tipps zur Selbstorganisation, aber die Einzelnen sind nicht für alle Belastungen allein zuständig. Selbstfürsorge kann nicht die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen ersetzen.

Psychischer Stress hat massiv zugenommen, die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hat abgenommen.

Studien zeigen, dass die Österreicherinnen und Österreicher ihren eigenen Gesundheitszustand nicht sehr gut bewerten bzw. sogar ein Sinken des Gefühls des Wohlbefindens zu konstatieren ist. In diese Bewertung fließen vermehrt Aussagen über Stress im Job und Burnoutgefährdung ein, die als Ursache für das „Nicht-gesund-Fühlen“ ins Treffen geführt werden. Als psychisch besonders belastend werden immer wieder Mobbing, Leistungsdruck, Zeitdruck, ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, aber auch finanzieller Druck und Angst vor Jobverlust genannt. Auswirkungen dieser Belastungen sind häufig körperliche und seelische Gesundheitsprobleme.

Grundsätzlich sind für die Vermeidung psychischer Fehlbelastungen, zur Verhinderung von physischen und psychischen Erkrankungen Arbeitsabläufe, Arbeitsanforderungen, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen zu beachten und zu optimieren.

Es braucht das Zusammenwirken aller Beteiligten, das Schaffen von gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen, das Etablieren von physischer und psychischer Gesundheitsförderung als Unternehmensziel und Führungsaufgabe einer-

seits und die Steigerung der Selbstfürsorge andererseits.

Ein (Firmen)kultur, die von Wertschätzung geprägt ist, die Raum für Begegnung, Kommunikation, Anregung und Kritik lässt, wirkt gesundheitsfördernd und verringert Stress. Höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation sind nicht nur gut für die Mitarbeitenden, sondern wirken auch

„Weil in da Arbeit – in da Arbeit muaß ma ollas geb'n. Jo weil des Leb'n is Arbeit und de bringt eam um.“

KURT OSTBAHN



Mehr Sinn!

Anstöße zur Arbeitsrevolution – aus dem Buch „Arbeit auf Augenhöhe“

NATASCHA ICKERT

Warum empfinde ich beim Arbeiten keine Freude mehr? Diese Frage stellt sich die Autorin Lena Marie Glaser anfangs in ihrem Buch *Arbeit auf Augenhöhe*, das im September 2022 erschienen ist. Ist sie die Einzige mit diesem Gefühl? Die Zahlen zeigen: So wie ihr geht es vielen. Ein Viertel der Beschäftigten möchte den Job wechseln; acht von zehn Befragten haben psychischen Stress. Wie konnte es so weit kommen? Im Buch wird klar: Es ist die heutige Arbeitskultur, unter der viele leiden. Es mangelt vor allem an Fürsorge, Partizipation und Kreativität. Strudeln wir also immer weiter abwärts? Lena Marie Glaser ist der Überzeugung: Nein. Denn die Revolution der Arbeitswelt ist in vollem Gange. Eine Gruppe treibt diese Wende besonders voran: junge Frauen. „Sie haben Ideen, Erfahrungen, konkrete Ansätze für Verbesserungen und sind sehr motiviert. Aber sie sind häufig nicht sichtbar oder haben keine Machtpositionen. Ich bin der festen Überzeugung, dass die Zukunft der Arbeit weiblich ist!“

Doch wie kann man an dieser großen Veränderung teilhaben? Lossagen, Sicherheiten kappen und hinein in die Ungewissheit. So machte es Lena Marie Glaser. Vor acht Jahren gab sie ihren sicheren Job im öffentlichen Dienst auf, sagte ihrem alten Leben Adieu und startete neu. Denn ihre vorherigen Arbeitsbedingungen waren für sie nicht mehr hinnehmbar: „Ich versuchte Änderungen anzustoßen. Aber meistens war das erfolglos“, erzählt sie. So wie ihr ging es in den letzten Jahren vielen. Seit 2021 gibt es für die große Kündigungswelle sogar einen Begriff: Great Resignation / Großer Rücktritt.

Die Frage, vor der sie nun stand, war ungeahnt groß: „Wie finde ich am besten heraus, wie ich arbeiten möchte?“ Dafür entwickelte sie eine Toolbox. Darin findet sich ein sehr interessanter Tipp: Denke wie eine kunstschaaffende Person! Kunst überrascht, eckt an und zeigt völlig neue Perspektiven auf. In der modernen Arbeitswelt werden wir uns in immer wieder neue Wissensgebiete einarbeiten müssen. Eine künstlerische Perspektive kann dabei helfen, nicht unterzugehen, spielerisch Neues zu entdecken und Scheitern positiv zu konnotieren. Dafür braucht es allerdings auch einige Grundvoraussetzungen: Kooperatives arbeiten, einen angemessenen Arbeitsumfang, die Meinung äußern zu können und – am wichtigsten – dabei ernst genommen zu werden. Wer also die neue Arbeitswelt erkunden will, kann dieses Buch als Wegweiser und Mutmacher zur Hand nehmen. ●



Lena Marie Glaser, „Arbeit auf Augenhöhe“. € 24,- / 192 Seiten. Kremayr & Scheriau, 2022

qualitätssteigernd und erhöhen die Bindung zum Unternehmen. Win-win – wie das so schön heißt.

Dazu gehört die Förderung einer sozialen Betriebsqualität und nicht zuletzt Führungspersonen, die Vorbildfunktion erfüllen können, indem sie selbst auf ihre Gesundheit achten, wertschätzend mit anderen umgehen, sich abgrenzen können, Gefühle zeigen – kurz als Role-Model dienen.

Belastungen in der Arbeit und anderen Lebensbereichen lassen das Gleichgewicht zwischen Körper und Seele leicht ins Schwanken geraten, es ist daher umso wichtiger, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern, gesundheitlichen Problemen vorzubeugen und die Weiterentwicklung der arbeitenden Menschen zu fördern.

Oft wirken wenig aufwendige individuelle Strategien des „Runterkommens“ in Kombination mit einer wertschätzenden Betriebsqualität und guter Arbeitsorganisation präventive Wunder. Führungspersonen können „Gefühlsminuten“ in den ersten Minuten eines Meetings oder Rituale wie die regelmäßige „Jammerstunde“ einplanen. Regelmäßige Angebote zu Wahrnehmung und Management von Gefühlen in Form von Teambuilding können unterstützen.

Gute Organisationen haben gute Beziehungen! „Unterstützung holen“ wirkt und rechnet sich. Psycholog:innen mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten können als Expert:innen für die Evaluierung psychischer Belastungen (laut ArbeitnehmerInnenschutzgesetz), aber vor allem auch für die Entwicklung und Durchführung erfolgreicher Maßnahmen sowie Beratung und Begleitung von Gesundheitsförderungsprojekten sowie Organisation und Führung herangezogen werden. ●



ANDREA BIRBAUMER ist Gesundheits-, Arbeits- und Organisationspsychologin.