



ARBEIT UND PSYCHE?

Sozialpsychiatrie orientiert sich an Chancengleichheit aller Angehörigen einer Gesellschaft. Sie steht für objektiv bedarfsgerechte und subjektiv bedürfnisgerechte Hilfe für alle psychisch Leidenden, stützt sich dabei nicht auf den vorherrschenden Krankheitsbegriff, kann sich nicht auf die Diagnose stützen, sondern sieht den Akt der Diagnostizierung selbst als soziales Verhalten. Sie berücksichtigt die gesamte Bedingungskonstellation eines Lebens. Die Beziehung der Teilnehmenden zur Alltagsrealität wird nicht unterbrochen.

Sozialpsychiatrie der heutigen Zeit muss sich verstärkt mit dem Thema der Zukunft der Arbeit auseinandersetzen, hat es doch unmittelbarsten Einfluss auf die psychische Entwicklung der Bürger und Bürgerinnen.

1. Der Wandel der Arbeitswelt, 4.0 (die vierte industrielle Revolution)

Unsere Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Megatrends wie der demografische Wandel, Digitalisierung, der zunehmende globale Wettbewerb, Individualisierung sowie neue Kommunikations- und Produktionsprozesse sind nicht nur eine Herausforderung für die Gesellschaft insgesamt, sondern wirken sich auch unmittelbar auf unsere Arbeitswelt aus.

Noch vor 100 Jahren war der Ort der jeweiligen Arbeit geographisches Zentrum im Dasein der Werktätigen. Die Menschen blieben ihr Leben lang am gleichen Ort. Unternehmer übernahmen soziale Verantwortung, bauten Wohnungen, Schulen und Krankenhäuser.

Heute ist Wissensarbeit zu der dominierenden Erwerbsarbeit geworden, die Bedeutung der Wirtschaftsbereiche hat sich drastisch verändert.



Globale Unternehmen müssen sich rasant verändern, wenn sie sich behaupten wollen. Entsprechend schnell verändern sich die Bedingungen für die Mitarbeitenden.

Weil ein interessanter Job wertvoll ist, tun die Mitarbeitenden viel, um denselben zu behalten.

Seit 2011 bezeichnet «4.0» als Kurzformel die Umwälzungen der digitalen Transformation (Kagermann, H. & Lukas, W.-D. (2011, April 1). Industrie 4.0). Arbeitswelt 4.0 steht für das Arbeiten während der laufenden vierten industriellen Revolution.

Diese beinhaltet, dass über das mobile Internet und das «Internet der Dinge» ein neuer Teil unserer Lebens- und Arbeitswelten datentechnisch erfasst, vernetzt, ausgewertet und optimiert werden kann.

Es entstehen neue Arbeitsprozesse, Geschäftsmodelle, Organisationsstrukturen, neue Berufsbilder und neue Anforderungen an Mitarbeitende.

Neue Formen der Arbeitsorganisation, zunehmende Arbeits- und Leistungsverdichtung, der Wandel von Hierarchien und Führungsstilen, zeitliche und räumliche Entgrenzung der Arbeit: Alle diese Faktoren sind bereits heute in unterschiedlicher Ausprägung Realität in den Unternehmen.

Der künftige Bedarf an menschlicher Arbeit lässt sich nicht verlässlich vorhersagen. Es wird sowohl einen Wegfall bisheriger Arbeitsstellen als auch neue Jobs geben. Der Fokus der menschlichen Arbeit wird stärker (aber nicht ausschließlich!) in Richtung kreativer, emotionaler und sozialer Aspekte gehen.

Wobei der Fähigkeit in der Mensch-Maschine-Interaktion eine große Bedeutung zukommen wird. Geänderte Kompetenzanforderungen und damit entsprechender Anpassungsbedarf in der Personalentwicklung, die Frage wie Arbeit künftig erbracht, wie die Menschen sie erbringen wollen, sind ebenso Themen.



Die Tendenz geht in Richtung steigender zeitlicher, räumlicher und auch organisatorischer Flexibilität.

Wahrscheinlich ist auch eine zu erwartende Verschiebung von Wirtschaftssektoren, wie dies auch schon im Rahmen von Mechanisierungs- und Elektrifizierungswellen geschehen ist.

Vor 200 Jahren waren 60 Prozent aller Berufstätigen in der Landwirtschaft tätig. Heute sind es 3 Prozent. Dafür waren damals knapp 10 Prozent im Dienstleistungssektor beschäftigt, heute sind es 75 Prozent (Städler, I. (2017, April 28). Digitale Revolution gefährdet auf dem Land mehr Jobs als in Städten. Tages-Anzeiger. Abgerufen von <http://www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/standarddie-digitale-revolution-gefaehrdetauf-dem-land-mehr-jobs-als-in-staedten/story/26244036>).

2. Wie weit hilft Arbeit gegen die steigende Einsamkeit, wie weit fördert Arbeit Einsamkeit?

Erwerbsarbeit ist für die meisten Menschen notwendig, um den Lebensunterhalt zu bestreiten und einen gewissen Lebensstil aufrecht zu erhalten.

Die Forschung beschäftigt sich aber immer wieder mit der Frage, ob Menschen weiterhin arbeiten würden, wenn sie auch ohne Arbeit genug Geld für ein komfortables Leben hätten.

Ergebnisse zeigen durchgehend, dass die Mehrheit ihre Arbeit fortsetzen würde. Psychosoziale Bedürfnisse, die wichtig für die Gesundheit sind, finden sich in der Arbeit wieder. Erwerbsarbeit stellt Rahmenbedingungen bereit, die es Menschen erleichtern, ihre physiologischen und psychosozialen Bedürfnisse zu befriedigen.

Zahlreiche Unternehmen diskutieren FlexDesk-Lösungen oder führen dieselben ein. Dies bedeutet, dass die Mitarbeitenden über keinen fixen, nur ihnen zugeordneten Arbeitsplatz verfügen, sondern innerhalb der Organisation ihren Platz suchen.



Dies kann verschiedene Vorteile mit sich bringen, wie die Tatsache, dass sich Mitarbeitende je nach Aufgabe in passende Arbeitszonen begeben können: in die Ruhezone, um konzentriert alleine zu arbeiten, in die Begegnungszone für Besprechungen, in die Telefonzone für Telefonate. Gleichzeitig kann die Organisation die Platzverhältnisse optimieren, was in der Regel mit finanziellen Einsparungen verbunden ist.

Das Aufheben von festen Arbeitsplätzen erleben unterschiedliche Persönlichkeitstypen jedoch auch anders. Es bestehen Vermutungen, dass FlexDesk-Lösungen eher extravertierten Mitarbeitenden entgegenkommen und dass ein gewisser Anteil an Mitarbeitenden stärker damit hadert, keine klare räumliche «Heimat» mehr in der eigenen Organisation zu haben (Steck, A. (2017, April 2). Kampf um den Bürotisch. Neue Zürcher Zeitung.).

Laut Zukunftsforscher Erik Händeler „hängt Produktivität heute von Ideen ab, von der Zusammenarbeit mit anderen Wissensarbeitern und von der eigenen psychischen Verfassung“. Unternehmen sind auf korrekte Informationen angewiesen. Angestellte sollten deshalb auf mögliche Fehler hinweisen, auch wenn der eigene Vorgesetzte dabei ist, Dinge zu verbocken. Die Firmen, denen es am besten gelingt, Wissen zusammenzuführen, werden am erfolgreichsten sein. Doch dies geht nur über Motivation. Echte Motivation erfolgt dort, wo Menschen sich einbringen können, ermutigt werden und Anregungen bringen dürfen. Dazu gehört auch, dass etwas schiefgeht – und genau da liegt das Problem. Die zunehmende Komplexität und daraus resultierende Verunsicherung führt zu immer mehr Kontrolle und Absicherung seitens der Verantwortlichen in den Betrieben, auch in Bereichen, in denen es gar nicht nötig wäre.



3. Wenn Menschen ihre Arbeit verlieren ...

The History and Future of Workplace Automation» (Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 29 (3), 3-30) zeigt auf, dass Automatisierung tatsächlich Arbeitskräfte ersetzt, so wie dies auch beabsichtigt ist.

Autor relativiert aber, dass Automatisierung historisch betrachtet jeweils eine neue Nachfrage für Arbeit geschaffen hat und zu höherer Produktivität, höheren Löhnen und zusätzlicher Nachfrage nach Arbeitskräften geführt hat. Zudem zeigt der Text auf, dass klassische Medien wie auch Expertinnen und Experten das Thema des Ersatzes menschlicher Arbeit durch Maschinen oft falsch einschätzen, indem sie die Zusammenhänge zwischen Automatisierung und einer gesteigerten Nachfrage nach Arbeitskräften ignorieren.

Allerdings habe tatsächlich eine Polarisierung stattgefunden, indem die Gewinne unter den Arbeitskräften sehr ungleich verteilt werden.

Abschließend hält Autor fest, dass Problemlösungsstrategien, Anpassungsfähigkeit und Kreativität zunehmend wichtige Kompetenzen im digitalen Zeitalter darstellen.

Trotz vieler Prognosen über Arbeitsplatzverluste durch Digitalisierung gibt es kaum solide Schätzungen. Einig sind sich jedoch alle in dem Bereich Forschenden, dass die Automatisierungswahrscheinlichkeit für Geringqualifizierte und Geringverdiener relativ hoch ausfällt.

Die Forschungsgruppe um Marie Jahoda untersuchte Menschen in der Arbeitersiedlung Marienthal, die durch eine Fabrikschließung arbeitslos geworden waren. Sie konnte zeigen, dass sich die psychische Gesundheit dieser Menschen deutlich verschlechterte. Mittlerweile gibt es international zahlreiche Untersuchungen, die zu ähnlichen Ergebnissen gekommen sind: Erwerbslose weisen im Vergleich zu Erwerbstätigen ein geringeres Wohlbefinden und Selbstwertgefühl und mehr depressive und psychosomatische Symptome auf.



1986 waren Beruf und Arbeit noch für 52 Prozent der Österreicher sehr wichtig. 30 Jahre später hat die Bedeutung des Jobs deutlich abgenommen. Nur mehr 42 Prozent schätzen ihn als sehr wichtig ein. Freizeit und Freunde dagegen werden bedeutender und haben mittlerweile die gleiche Relevanz wie die Arbeitswelt (Wertestudie der Uni Wien, 2000 Befragte, Kurier 27.9.2017).

4. Stressfaktor Arbeit ...

Die Entwicklung von der Industriearbeit hin zur Dienstleistungsarbeit war mit grundlegenden Veränderungen und dem Aufkommen neuer Stressfaktoren verbunden.

Anstelle von standardisierten Arbeitsprozessen tritt immer mehr eine flexibilisierte Arbeitsorganisation ein, materielle Produktionsmittel wurden zunehmend von der Wissensarbeit abgelöst und wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen werden schrittweise abgebaut.

Die Globalisierung führt zu wachsendem Wohlstand, aber auch zu steigendem Wettbewerb und einer Verlagerung von Kooperation zu Konkurrenz.

Begleitet werden diese Entwicklungen von einer zunehmenden Arbeitsplatzunsicherheit und einer veränderten Zeitwahrnehmung, die der Philosoph Hermann Lübbe als „Gegenwartsschrumpfung“ bezeichnet: Steigende Unsicherheit führt dazu, dass das Gegenwartserleben verkürzt wird, immer knapper werdende Innovationsraten in Forschung, Entwicklung und Technik lassen die Zukunft näher, aber auch ungewisser erscheinen. Die Zukunftszeiträume, auf die wir gegenwärtige Entscheidungen beziehen müssen, weiten sich aus.

Die Folge dessen ist, dass Arbeit zunehmend subjektiviert wird. Die Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung gehen mit diesen Entwicklungen einher:

Externe Kontrolle wird verstärkt nach innen verlagert, eigene Leistungen müssen vermarktet werden, die eigene Lebensführung wird immer mehr unternehmerischen Prinzipien unterworfen – Stichwort „Ich-AG“.



Dies führt letztlich zu neuen Anforderungen: Technologische Entwicklungen führen zur Arbeitsintensivierung, steigende Autonomie wird zur Herausforderung, Wissen und Fähigkeiten müssen permanent aktualisiert und erweitert werden.

All diese Anforderungen sind grundsätzlich positiv, die Balance zwischen Anforderung und Belastung ist allerdings immer schwieriger zu halten.

Rasch kann das positive Gefühl der eigenen Leistungsfähigkeit und des Empowerments durch Arbeit in emotionale Erschöpfung kippen.

Jeder Arbeitsplatz beinhaltet Bereiche, die weniger förderlich für die Gesundheit sind. Treten die Stressoren jedoch kontinuierlich und in hoher Intensität auf, stellen sie eine Gefahr für die Gesundheit, aber auch für die Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen und den Erfolg eines Unternehmens dar.

Einer der stärksten Stressoren ist die „Arbeitsintensivierung“. Ein Drittel der Erwerbstätigen in der EU arbeitet durchgehend unter starkem Termindruck und in hohem Arbeitstempo, hat insgesamt kaum genug Zeit, die Arbeit zu erledigen. 45% erledigen Arbeitsaufgaben auch in ihrer Freizeit, 10% machen dies sogar mehrmals wöchentlich bis täglich.

Dazu kommt, dass immer mehr Erwerbstätige unzufrieden sind, weil sie das Gefühl haben, ihre Arbeit nicht gut gemacht zu haben. Diese Stressoren treten vor allem auch verstärkt bei jüngeren Erwerbstätigen auf.

Jeder vierte Erwerbstätige hat Stress am Arbeitsplatz. Jeder vierte Erwerbstätige ist erschöpft. Stress kostet die Arbeitgeber in der Schweiz rund 5,7 Milliarden Franken pro Jahr. Junge Mitarbeitende sind häufiger gestresst und erschöpft, Führungskräfte sind weniger gestresst als Erwerbstätige ohne Führungsverantwortung (Gesundheitsförderung Schweiz. (2016). Job-Stress-Index 2016). Wie viele der aktuellen Stressfaktoren im digitalen Wandel der Arbeitswelt liegen, ist schwer abzuschätzen.



Digitalisierung beschleunigt einerseits Arbeitsprozesse und den Wandel der Berufsbilder, was Auswirkungen auf die Jobsicherheit hat. Andererseits führt sie zu einer zunehmenden zeitlichen und räumlichen Entgrenzung, was einen höheren Druck auf viele Arbeitskräfte erzeugen kann. Neben der Digitalisierung werden jedoch auch andere Faktoren für die Zunahme von Stresserkrankungen im Arbeitsumfeld angeführt, beispielsweise Ökonomisierung, Individualisierung, Globalisierung oder die Multi-Optionsgesellschaft (Hunziker, R. (2015, März 29). Depressionen: «Nicht nur die Freiheit, auch die Erwartung ist gewachsen».).

Diverse Befragungen wie z.B. die IAP-Studie von 2017 „Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0“ der Zürcher Fachhochschule für Angewandte Wissenschaften ergab, dass Gesundheit und Schlaf durch die permanente digitale Erreichbarkeit in starke Mitleidenschaft gezogen werden. Hier könnte dann davon ausgegangen und erwartet werden, dass Offlinesein entspannend wirkt.

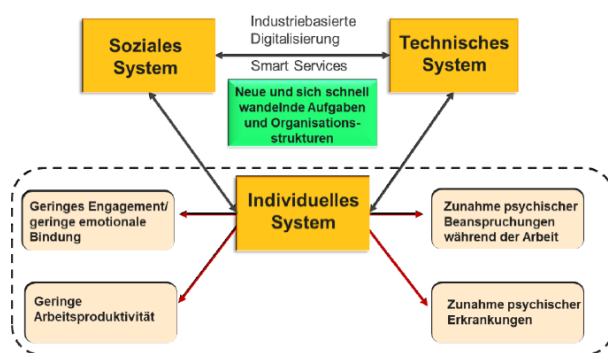
Es geben in der Zürcher Studie z.B. rund 40 Prozent an, Offlinesein entspanne sie in der Regel sehr. Wiederum ein Viertel gibt an, dass das Gegenteil der Fall sei: Offlinesein mache sie in der Regel noch nervöser.

Betrachten wir Unternehmen aus der systemischen Perspektive, die Organisationen als Wirkungsgefüge des technischen und sozialen Systems beschreibt, dann wird deutlich, dass für die Sicherung des wirtschaftlichen Erfolges die einseitige Optimierung des sozialen oder des technischen Systems in Zukunft nicht mehr ausreicht. Notwendig ist nach Ulich (Eberhard Ulich, Arbeitspsychologie 2011) die gemeinsame Optimierung von Mensch, Technik und Organisation (MTO-Methode) bzw. die Integration des sozialen, technischen und individuellen Systems.

Um das *individuelle System*, dem in Zukunft eine Schlüsselrolle zugeschrieben wird, ist es allerdings bisher nicht so gut bestellt.



Das Engagement am Arbeitsplatz ist z.B. in Deutschland auf unverändert niedrigem Niveau: 70% sind unengagiert und haben nur eine geringe emotionale Bindung an ihr Unternehmen; 15% sind aktiv unengagiert, also kontraproduktiv und haben keine emotionale Bindung an ihr Unternehmen und gerade mal 15% haben eine starke emotionale Bindung an ihr Unternehmen und sind wirklich engagiert (Gallup Studie 2016). Trotzdem: „77 Prozent würden selbst dann weiterarbeiten, wenn sie nicht auf das Geld angewiesen wären (2010 waren es 70 %)“. Letzteres zeigt, welchen großen Stellenwert die Arbeitstätigkeit im Leben der Menschen besitzt.



Zahlreiche nationale, europäische und internationale Studien zeigen: Das Stressempfinden, d.h. die negativen psychischen Beanspruchungen während und nach der Arbeit wie Nervosität, Schlaflosigkeit, Aufmerksamkeits- und Konzentrationsstörungen oder auch Burnout-Syndrome wie Leistungseinbußen, Zynismus und emotionale Erschöpfung nehmen kontinuierlich zu.

Eine wesentliche Herausforderung für die Arbeit der Zukunft wird darin bestehen, die Qualifikation, die Denk- und Handlungsmuster der Beschäftigten und ihre sozialen Kompetenzen den sich schnell verändernden Anforderungen anzupassen. Eine noch so gute Ausbildung wird dies allerdings aufgrund der hohen Veränderungsgeschwindigkeit nicht leisten können.



5. Umgang mit der Vielfalt der Möglichkeiten ...

Flexibilisierung ist ein zentraler Begriff im Zusammenhang mit der Arbeitswelt 4.0. So können Angestellte durch das Internet ihren Arbeitsort vermehrt flexibel wählen (örtliche Flexibilität). Anstelle fester Bürozeiten werden oft Modelle für Jahres- oder Vertrauensarbeitszeit vereinbart (zeitliche Flexibilität). Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit werden durchlässiger, wodurch beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden kann, jedoch auch neue Risiken entstehen.

Im Umfeld der Sharing-Economy-Geschäftsmodelle mit Cloudworking und Crowdsourcing sind neue Marktplätze für Arbeitskräfte entstanden. Diese neuen Arbeitsverhältnisse sind teilweise an der Grenze zwischen Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit anzusiedeln (betriebliche Flexibilität). In Bezug auf Berufsbilder besteht eine exemplarische Evidenz, dass sich die Berufsbilder durch den technologischen Wandel inhaltlich weiterentwickeln, dass die Revisionszyklen der Berufe kürzer werden und dass die Berufsbezeichnungen entsprechend dem Wandel eines Berufsbildes angepasst werden (Meissner, J. O., Weichbrodt, J., Hübscher, B., Baumann, S., Klotz, U., Pekruhl, U., Gisler, A. (2016). Flexible neue Arbeitswelt: Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene). Diese Entwicklungen wirken sich direkt auf die Gestaltung beruflicher Laufbahnen und auf das Bildungsmanagement in Organisationen aus.

Im Bereich der Lernkultur in Organisationen nehmen Online-Trainingsmodule, Video-Tutorials und Apps im Bereich der Personalentwicklung eine steigende Rolle ein. Alleine vor dem Bildschirm ist der Mitarbeitende selbstverantwortlich verpflichtet, sich das Wissen anzueignen, welches gefordert wird.

Unsere Gesellschaft entwickelt sich immer mehr zu einer „Multi-Optionsgesellschaft“. Alles ist bzw. alles wird möglich. Die meisten Menschen schätzen es, viele Wahlmöglichkeiten zu haben. Dies kann aber auch zu einer Überforderung führen. Je mehr Möglichkeiten bestehen, umso mehr Entscheidungen müssen getroffen werden.



Menschen laufen Gefahr, immer mehr verunsichert zu werden, ob sie denn tatsächlich die „beste“ Entscheidung getroffen haben. Eine der Aufgaben der unmittelbaren Zukunft liegt daher sicher darin, Strukturen und Orientierungshilfen zu schaffen, die es Menschen erleichtern, mit den vielen Möglichkeiten umzugehen.

Mitarbeitende verfügen über unterschiedliche Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Medien («digitale Diversität»). Insbesondere Generationenunterschiede bezüglich digitaler Kompetenzen werden unter den Begriffen «Digital Natives» und «Digital Immigrants» diskutiert. In Branchen, die besonders rasch dem digitalen Wandel ausgesetzt sind (beispielsweise die grafische Branche), spielt es eine entscheidende Rolle, ob und wie mit den Fähigkeiten von älteren, erfahrenen Mitarbeitenden, die beispielsweise Mühe mit neuer Software bekunden, umgegangen wird.

Was bedeutet all dies für die Sozialpsychiatrie, welche Veränderungen sind von Nöten?

Was bedeutet es für die, die im psychosozialen Bereich als Mitarbeitende tätig sind?

Was bedeutet es für jene, für die wir als Dienstleistende tätig sind?

Was bedeutet es für die Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit?