

URheberRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© **Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus**

Sende-Manuskript

**Interview (Radiofeature) mit Angela Suchan Reinhardt
in Herzogenrath/Deutschland Februar 2020**

Sprecher

„Digitalisierung und psychische Belastung am Arbeitsplatz – ein vernachlässigter Aspekt im sozialen Dialog?“ So der Titel des europäischen Seminars im Februar 2020 im Nell-Breuning-Haus aus Herzogenrath/Deutschland. Das ist auch für die Organisation zuständig. Zirka fünfzig Teilnehmende aus acht Ländern der Europäischen Union versammeln sich zu diesem Seminar des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen EZA. Gespräche, Theorie, Praxis, Workshops, Länderberichte, Reflexionen und Referate. „Psychische Belastung am Arbeitsplatz – Theorie und Prävention“ ist der Titel des Hauptreferats von Angela Suchan Reinhardt, Psychologische Managementtrainerin und betriebliche Gesundheits-Coachin. Die psychischen Erkrankungen nehmen rasant zu. Woran liegt das denn?

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Worauf dieser Anstieg begründet ist, kann man nicht ganz eindeutig sagen. Es gibt viele verschiedene Modelle und Theorien. Schlussendlich wird man wahrscheinlich eine Mischung aus vielen verschiedenen gesellschaftlichen Veränderungen fest stellen. Natürlich ist die Arbeitswelt auch ein Teil der Gesellschaftswelt so zu sagen. Die Digitalisierung hat halt unser ganzes Leben schon bereits vor zehn Jahren begonnen zu verändern. Schon diese Anfänge haben uns ganz offenbar sehr überfordert, so dass wir im Moment häufiger als vorher auf jeden Fall mit psychischen Erkrankungen zu tun haben. Und auch unsere Gesundheit in diese Richtung neu ausrichten.

Sprecher

Es gibt verschiedene Definitionen zur psychischen Gesundheit. Die Weltgesundheitsorganisation WHO hat eine eigene. Deutschland hat auch eine eigene. Warum? Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Die Definition zur Gesundheit der WHO ist halt wirklich eine sehr utopische. Dieses vollständige Wohlbefinden, sozial, körperlich, geistig und vielleicht sogar noch seelisch, das haben wir alle nicht. Ich habe im Moment Hunger und bin damit schon nicht mehr gesund, weil nicht mehr ganz in meinem Wohlbefinden. Die Deutschen haben diese DIN-Norm entwickelt. Das war sehr wichtig damals. Weil eben die Bearbeitung in der Arbeitswelt viel einfacher wurde. Wie gesagt. Wir haben so ein bisschen eine Tabuzone verlassen. Über Belastung zu sprechen war noch vor wenigen Jahren oder Jahrzehnten einfach nicht chic, nicht denkbar und auch nicht gut. Weil wenn man dem Arbeitgeber sagt, dass man gestresst ist, dann mutet der einem vielleicht nicht ganz so viel zu oder entlässt einen als Erstes. Also damit waren schon sehr viele Ängste verbunden. Da ist ein neues Selbstbewusstsein gewachsen. Aber wir haben auch ganz klar gesagt: ‚Wir wollen den individuellen Zustand der Psyche überhaupt nicht betrachten. Sondern wir wollen nur gucken, was wirkt denn von Außen auf die Seele der Mitarbeiter.‘

Sprecher

Die menschliche Psyche ist doch sehr individuell. Wie wird denn da verallgemeinert?

Angela Suchan Reinhardt

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Ja es ist – denke ich – aus anderen Gründen auch einfach klüger und es lässt sich einfach besser damit arbeiten, wenn man mit einem Kollektiv arbeitet. Also erst einmal haben wir kein Vertrauen, um individuell überall über unsere seelische Gesundheit zu sprechen. Das Zweite ist natürlich, dass man als Arbeitgeber kaum Zeit und Geld investieren kann, um jeden einzelnen Mitarbeiter daraufhin zu überprüfen, ob er seelisch gesund ist oder in welchem seelischen Zustand er sich gerade befindet. Das ist eine Kostensache. Und es ist natürlich auch eine Arbeitsprozessperspektive die man da hat. Also welcher meiner Arbeitsprozesse – denkt der Arbeitgeber dann vielleicht – müsste überarbeitet werden oder neu gedacht werden.

Sprecher

Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist also eine Kostenfrage. Für kleine Firmen sind die oftmals zu hoch. Wie managen die das? Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Zum Einen ist es so, dass Jeder etwas tun kann. Nämlich erst einmal mit seinen Leuten reden. Und fragen ob die einen Bedarf haben. Und wenn ja – wozu? Was möchten die? Und der kleine Handwerksmeister mit seinen drei Angestellten oder drei Teilzeitangestellten kann vielleicht auch das Fitnessstudio sponsern, wo die Drei immer wieder zusammen hingehen. Oder eben einen Jogakurs stiften oder wo halt eben die Interessen liegen. Aber es gibt auch sehr gute Programme, die von den Berufsgenossenschaften und Krankenkassen mittlerweile angeboten werden. Eben auch gerade für kleinere Unternehmen. Es gibt auch verschiedene Quartiers-Angebote von kleinen Unternehmen häufiger in der ländlichen Region.

Sprecher

Wichtig sei die Kreativität in Zukunft. Das Wohlbefinden. Nun haben sie das Wort ‚Glück‘ genannt. Glück ist ja eigentlich eine philosophische Definition des Westens, obwohl es das in der griechischen Antike auch schon gab. Aber wir sprechen alle über das individuelle Glück. Und eigentlich ist es ja ein Wohlbefinden. Das Wort ‚Glück‘ wird oft strapaziert.

Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Meiner Meinung nach noch nicht genug. Gerade diese Öffnung auch in – von mir aus der philosophischen Welt oder östliche Weisheit oder östliche Lebensart. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass gerade da Lösungen für unsere offenen Fragen liegen können. Und bin auch selber praktizierend in Meditation. Und ich mache auch Yoga. Ich merke halt selber auch, wie wichtig das ist, wenn ich einen anstrengenden Tag hatte, mit vielen Menschen kommuniziert habe. Das ich selber auch wieder zurück in meine eigene Mitte komme, in mein individuelles Gleichgewicht. Und das muss ich erst einmal finden. Das heißt ich brauche vor allem Selbstbewusstsein im besten Sinne. Ich muss über mich Bescheid wissen wissen. Ich muss selbst Fürsorge walten lassen und dann darf ich auch für mich selbst Verantwortung übernehmen. Das sind alles Merkmale, die man in der zukünftigen Arbeitswelt sehr gut gebrauchen kann.

Sprecher

Es gibt vier Bereiche aus der Arbeitswelt, die zu einer psychischen Belastung führen.

Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Das ist zum Einen der Arbeitsinhalt und die Arbeitsaufgabe. Des Weiteren die Arbeitsorganisation. Dann die sozialen Beziehungen und die Arbeitsumgebung. Das ist mehr oder weniger so aus der Forschung gewachsen, die man differenziert betrachtet und die ihre eigene Wirkung auf die seelische Gesundheit haben. Und auch unterschiedlich bearbeitet werden müssen.

Sprecher

Das ist aber auch fließend? Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Es ist ein Modell. Ja. Da gebe ich ihnen Recht. In der praktischen Arbeit ist es nie klar differenziert oder sehr sehr selten. Es ist eher ein Gemisch aus Allem und noch viel mehr. Es dient einfach auch der einfacheren Bearbeitung. Also soziale Beziehungen. Wie reden wir mit einander? Wie streiten wir mit einander? Wie gehen wir überhaupt mit einander um? Was bedeutet Wertschätzung, Achtsamkeit, Resilienz im Alltag? Das sind alles Begriffe, die natürlich bei der Arbeitsorganisation oder bei der Arbeitsaufgabe oder sogar in der Arbeitsumgebung eine Rolle spielen können.

Sprecher

Work-Life-Blending. Was ist das?

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Ja work-life-blending ist quasi ein futuristisches Wort für die absolute Verschmelzung von der Zeit, der Arbeitszeit und der restlichen Lebenszeit. Es ist auch ein Modell. Es hat schon vor vielen Jahren angefangen, dass wir diese work-life-balance–Trennung, also zwischen Arbeitszeit und Lebenszeit aufgeben mussten. Weil sie einfach nicht praktikabel war und auch letztlich bedeutete, dass meine Arbeitszeit keine Lebenszeit ist. Und so ist das Leben auch erst einmal an den Arbeitsbereich gekommen. Grundsätzlich ist es so, dass wir ja – wenn wir die Menschheit etwas weiter zurück betrachten, es früher auch keine Trennung gab. Und wenn wir heute zum Beispiel landwirtschaftliche Unternehmen angucken, gibt es die bis heute nicht. Also es ist auch so ein bisschen ein natürlicher Verlauf unter Umständen, dem wir uns wieder annähern. Und deshalb fühlt es sich auch für viele Menschen gar nicht so schlecht an. Es ist nicht gut im Moment. Aber das liegt eher an dem Medium Digitalisierung, die das verändert. Aber grundsätzlich das Rollendenken oder das An- und Abschalten von Emotion, von Fachkenntnissen, von ‚wer bin ich‘. Es ist vielleicht auch nur für einhundert oder einhundertfünfzig Jahre gut für uns gewesen.

Sprecher

Die Digitalisierung fördert die so genannte Schwarmintelligenz. Wie geht das denn?

Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Die Digitalisierung ist ja letzten Endes auch eine Spezialisierung. Also Menschen werden immer mehr Spezialisten für bestimmte Bereiche in dieser technischen Welt. Aber alleine können wir nichts bewirken. Das heißt wir werden immer mehr den Anderen brauchen. Wenn Sie selber zu Hause an ihren Rechner denken, wissen Sie das vielleicht auch schon. Sie brauchen vielleicht Einen, der sich mit dem Betriebssystem auskennt. Einen, der die Software gut bedienen kann. Und dann brauchen Sie vielleicht noch einen Dritten, der Ihnen das Telekomkabel richtet. Also wir brauchen auch jetzt schon immer mehr Leute. Und diese Schwarmintelligenz bedeutet halt wirklich, wir leben in der Revolution, wo es um Informationen geht. Und keiner weiß so viel wie Alle. Wir alle zusammen wissen das, was die Lösung sein kann.

Sprecher

Denn ansonsten ist es ja eher Arbeitsteilung, die es immer schon gab. Also es ist noch ein anderer Faktor, der hier hinzu kommt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Richtig. Also wenn man es sehr optimistisch und vielleicht auch ein bisschen blauäugig interpretiert, fördert die Digitalisierung letzten Endes eventuell die Solidarität unter einander.

Sprecher

Sie haben gesagt, dass die Betriebsräte da eine ganz besondere und wichtige Rolle spielen, weil die natürlich ganz nah am arbeitenden Menschen sind.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Ich denke, dass wir auch zukünftig eher mit einander in eine Richtung arbeiten werden und sollten als gegen einander. Ich glaube die Zeit der großen Kämpfe gegen Arbeitgeber oder für Arbeitgeber, die läutet in der letzten Runde. Ich denke, dass wir gemeinsame Ziele formulieren sollten. Das ist gesünder für uns. Und das wird auch nicht mehr anders möglich sein in der neuen Zeit.

Sprecher

Das betraf jetzt die so genannte Gefährdungsbeurteilung in einem Unternehmen. Da gilt es Vertrauen schaffen und Misstrauen verhindern. Da gibt es ja verschiedene Maßnahmen aus der Praxis. Zum Beispiel ...

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

... Teamworkshops als Maßnahme zur psychischen Gefährdungsbeurteilung. Ich denke, dass man in kleinen Arbeitseinheiten die psychische Gesundheit gesondert betragen muss, um auch eben gleichzeitig parallel das soziale Miteinander zu fördern. Oder eben halt auch eventuell Probleme zu erkennen, die sich daraus ergeben. Die Teams an sich habe ich kennen gelernt als sehr pro aktiv. Also gerne möchten Menschen ihre eigenen Situation am Arbeitsplatz im Team verbessern. Und letzten Endes sind sie die Profis ihre Arbeitsplätze. Insofern lohnt es sich da auch mit einander zu arbeiten.

Sprecher

Wenn diese Gefährdungsbeurteilung nicht gemacht wird, so gibt es eine Strafe. Und die ist in den Ländern der Europäischen Union ganz unterschiedlich. Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Wir leben in einer sehr dynamischen Welt. Und Arbeitgeber sind häufig in mehr als einem Land unterwegs. Und können sich natürlich auch schnell bewegen. Also es kann schnell Filialen oder Fertigungsteile geben, die woanders gefertigt werden. Und es ist halt für alle einfacher, wenn es überall stimmige Regelungen gibt. Das Zweite ist, ich denke, dass es auch wichtig ist für das Bewusstsein als Europäer in Europa zu sagen: ‚Bei uns in Europa ist es so, dass der Arbeitsschutz auch im Bezug auf die seelische Gesundheit von Mitarbeitern eine so hohe Rolle spielt, dass wir uns geeinigt haben auf eine gesonderte Abfolge von Gesetzen, Prüfungen und dann eben auch Sanktionen letzten Endes.

Sprecher

Agile Organisation. Das ist ja etwas völlig Neues.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Agile Organisation, also die Transformation von Organisation in Agilität ist eine Entwicklung, die bereits läuft und die bereits auch erfolgreich läuft. Im IT-Bereich gibt es das schon lange. Und daher kommt es eben auch – die Agilität. Hängt mit der

Digitalisierung einfach zwangsläufig zusammen. Auch wegen der Intelligenzen, von denen ich gerade schon sprach. Letzten Endes ist es so, dass Agilität erst einmal etwas mit Vertrauen zu tun hat und mit Selbstbewusstsein. Also wir müssen die Menschen selbstbewusster machen. Sie müssen Kenntnisse über ihre Fähigkeiten haben. Auch über ihre persönlichen Fähigkeiten. Wie zum Beispiele persönliche Kompetenzen, Resilienz, Führungsfähigkeit und so weiter. Und dann werden alle Menschen auch agil sein können.

Sprecher

Viel ist über die Risiken der Digitalisierung gesprochen worden. Aber wo Schatten, da ist Licht. Wo sind denn die Chancen in der Digitalen Arbeitswelt von heute und morgen?

Angela Suchan Reinhardt.

O-Ton Angela Suchan Reinhardt

Ich denke, dass die Digitalisierung erst einmal unser Leben sehr erleichtern wird. Bei allen Gefahren muss man betrachten, dass die Menschheit sich einfach in einen Bereich entwickelt hat, wo eventuell Arbeit nicht mehr für jeden Menschen unbedingt notwendig sein wird. Das heißt wir werden vielleicht viel mehr Zeit haben für uns, für das Leben, um das Leben zu genießen, für Ehrenämter, für Freizeitgestaltung, für Liebe, für unsere Beziehungen, für unsere Familien. Und das ist ja erst einmal etwas sehr Gutes. Wenn wir wieder weniger arbeiten als den letzten einhundert Jahren.

