

Social Work: Night Talk

Der Podcast zur Nacht der Sozialen Arbeit



Staffel 4, Folge 6: Entschleunigung in der Lohnarbeit Von: Fee Linn Lillak und Marie-Luna Aguilar Reincken

In Kürze

“Immer mehr Arbeitsaufgaben in kürzerer Zeit erledigen zu müssen” - Dieses Gefühl beeinflusst gegenwärtig die Grundbefindlichkeit vieler arbeitstätiger Menschen. Besonders im sozialen Bereich macht sich diese Arbeitsweise und der steigende Arbeitsaufwand deutlich bemerkbar, sodass Sozialarbeiter:innen heute gefordert sind „immer schneller“ und „immer mehr“ bei gleicher Arbeitsqualität leisten zu müssen (vgl. Korunka/ Kubicek 2013: 19 f.). Diese Anforderungen fördern Stresshormone im Körper, die zum einen schwer abzubauen sind und zum anderen schließlich zu physisch und psychische Erkrankungen führen können. Diese Podcast-Folge thematisiert Entschleunigungsmöglichkeiten in der Lohnarbeit mit dem Fokus auf Entlastung für den Bereich der Sozialarbeiter:innen. Die Moderatorinnen diskutieren Ansätze zur Herstellung von Arbeitsbedingungen, die Sozialarbeiter:innen im Arbeitsalltag zufriedener machen, professionelles Handeln ermöglichen und von Partizipation und gegenseitiger Wertschätzung geprägt sind.

Das Problem

In den vergangenen Jahren wurden mehreren Studien wie bspw. “Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit” (Henn et al. 2019) und “Soziale Arbeit am Limit?” (Meyer/ Alsago 2021) über die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit veröffentlicht. Dabei geht es vor allem um die mangelnde Anerkennung und Wertschätzung des Berufs, den Personalmangel und die hohe Arbeitsdichte. Daher ist es nicht weiter verwunderlich, dass diese Arbeitsbedingen Auswirkungen auf die Qualität der Hilfen haben. Es sind allerdings nicht nur die hohe Arbeitsdichte, sondern auch andere organisationale oder konzeptionelle Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass die Aufgaben nicht mit gewünschter professioneller Fachlichkeit ausgeführt werden können. Zudem übernehmen Sozialarbeiter:innen häufig die Verantwortung für die Dienstleistungen, obwohl diese im Rahmen ihrer Tätigkeit keine direkten Einflussmöglichkeiten auf die strukturellen und organisatorischen Defizite haben (vgl. Steckelberg/ Thiess 2020: 39ff.). All diese Faktoren beeinflussen die zwei Hauptansprüche - möglichst Viel und Gutes schaffen zu wollen - sodass es durch entstehenden Termin- und Leistungsdruck zu einer Überlastung der Sozialarbeiter:innen kommen kann (vgl. Fischer 2018: 125).

Die beschriebene Problematik findet sich in den Ausführungen zur Beschleunigung des Lebenstempos von Hartmut Rosa wieder. Diese beschreibt, dass durch die technische Beschleunigung und den sozialen Wandel das Lebenstempo der einzelnen Individuen stark zunimmt. Das fatale Problem in diesem Zusammenhang ist, dass die freigewordene Zeit der Individuen nicht durch Müßiggang gefüllt werden kann, sondern durch weitere Aktivitäten. Dies wiederum führt langfristig zu einer Überreizung und damit zu Stress der Individuen (vgl. Rosa 2020: 63 ff.).

Doch wie funktioniert unser Körper unter Stress?

Die Stresshormone Dopamin und Adrenalin sorgen im Körper entweder für Antrieb oder dem Gefühl von Gefahr. Ziel dieser Hormonausschüttung ist die Belohnung oder der Selbstschutz des Menschen. Die moderne Welt bietet eine Vielzahl an verschiedenen Reizen, was zunächst zu einer Verhinderung des Stressabbaus des Körpers führen kann und weiterführend der Körper schneller in eine Art Erschöpfungszustand fällt (vgl. Haurand 2015: 6 ff.).

Die Vision

Die Vision sind Arbeitsbedingungen, die die Sozialarbeiter:innen zufrieden machen. Unter "zufrieden" wird in diesem Zusammenhang vor allem Arbeiten nach professionellen Standards, entspanntes und gesundes Arbeiten verstanden, sowie außerberufliche Aktivitäten zu erlauben. Besonders Arbeitnehmer:innen-Rechte und Partizipation sind bei diesem Prozess entscheidend, um Arbeitsverdichtung und Stress nicht noch zu verstärken.

Die realutopischen Ansätze

Ein Ansatz ist der sogenannte Arbeitsplatz der Zukunft. Durch diesen soll mehr Wert darauf gelegt werden, warum Sozialarbeiter:innen eigentlich ihren Beruf ausführen. Ziele sind dabei die Steigerung des Zusammenhalts im Team und die Verfolgung eines gemeinsamen Ziels. Schwerpunkte können hierbei der emotionale und/oder der sinnhafte Arbeitsplatz der Zukunft bilden. Exemplarisch können durch Teamaktivitäten und einen Austausch außerhalb der Büros Vertrauen und Zusammenhalt innerhalb des Teams gestärkt werden. Dies erleichtert die Einführung eines Arbeitsplatzes der Zukunft. Ein Beispiel wären Sportangebote, die in Pausen angeboten und genutzt werden können, gibt es zwar bereits in einigen Unternehmen der freien Wirtschaft, eine Verschiebung des Fokus jedoch auch mehr auf soziale Unternehmen ist notwendig, um auch in diesen die Vorteile dieser Maßnahmen nutzen zu können.

Ein weiterer Ansatz bildet die Ausweitung der flexiblen Nutzung von mobilen Endgeräten im beruflichen Alltag. Durch die Covid-19-Pandemie mussten zwangsläufig auch Unternehmen der Sozialen Arbeit kurzfristig die Einführung von mobilen Endgeräten wie Arbeitshandys und Laptops umsetzen und Mitarbeiter:innen ortsunabhängiges Arbeiten anbieten. Ortsunabhängiges Arbeiten im sozialen Bereich kann sich sowohl negativ als auch positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Exemplarisch können zum einen durch die flexible Nutzung kürzere Kommunikationswege geschaffen werden und zum anderen kann die Dokumentationsarbeit außerhalb von dem Büro stattfinden. Negative Aspekte der neuen Arbeitsweise, wie bspw. die oft vorausgesetzte kontinuierliche Erreichbarkeit durch Handy und Laptop, könnten durch ein eingegrenztes Nutzungskontingent minimiert werden. In diesem Nutzungskontingent könnte vorab in Absprache mit der/dem Mitarbeiter:in abgestimmt werden, wie die Arbeitszeiten aussehen. Auch die Einrichtung einer Nutzungssperre ist denkbar. Dies verhindert zum einen, dass die Mitarbeitenden sich nicht in einer ständigen Erreichbarkeit befinden und dadurch Stress empfinden. Gleichzeitig minimiert der/die Arbeitgeber:in so das monetäre Risiko des Aufbaus von hohen Überstunden.

Der dritte Ansatz thematisiert den Arbeitsalltag und die zeitlichen Ressourcen. Hierbei ist Zeitmanagement von essentieller Bedeutung, da die Konzentration der Sozialarbeiter:innen auf die eigentliche Arbeit gesetzt werden soll, anstatt auf zusätzliche, sekundäre Tätigkeiten oder Themenbereiche wie bspw. Arbeitsgruppen und Arbeitskreise. Um die Sozialarbeiter:innen bei der Verwaltungsarbeit und anderen Tätigkeiten zu entlasten, könnte zusätzliches Personal eingestellt werden. Für die optimale Zusammenarbeit und Unterstützung der Sozialarbeiter:innen sollte auch dieses Personal ein abgeschlossenes Studium oder eine Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit absolviert haben. Diese Personen könnten zudem einige Teile, wie das Verfassen von Entwicklungsberichten, abnehmen. Der Informationsverlust und Abstimmungsbedarf wird durch diese hohe Fachlichkeit minimiert. Auch das sogenannte Jobsharing stellt hierbei einen Lösungsansatz dar. Eine Arbeitsstelle und die damit verbundenen Fälle können so von zwei Personen gleichzeitig besetzt und bearbeitet werden. Die beiden Personen haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten in gemeinsamer Abstimmung flexibel zu gestalten und ggf. auch unbezahlten Urlaub zu nehmen, wenn sie für sich und ihre Gesundheit einen Ausgleich benötigen. Die andere Person ist stets eingearbeitet und kommuniziert auf Augenhöhe. Zusätzlich würde die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten essentiell die Umsetzung dieser Vision unterstützen und Sozialarbeiter:innen entlasten. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit, Sabbaticals, Teilzeit oder auch Schichtarbeit sind in einigen Unternehmen der freien Wirtschaft bereits etabliert. Ebenfalls interessant ist das sogenannte Arbeitszeitkonto, bei dem eine gewisse Anzahl von (Über-)stunden gespeichert werden kann, um sich nachfolgend diese Stundenanzahl freinehmen zu können (vgl. Knorr 2000: 16). Die zuvor beschriebene Flexibilisierung im Zuge dieser Vision ist jedoch äußerst schwer

umzusetzen, da zum einen Menschen individuell verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle bevorzugen oder ablehnen und zum anderen die Fallbearbeitung und persönliche Kontakte in der Sozialen Arbeit eine vollständige Flexibilisierung nicht möglich machen. Umso wichtiger ist es, im Falle einer stückweisen Umsetzung einer solchen Vision, diese partizipativ mit den Mitarbeitenden individuell abzustimmen, um für den jeweiligen Mitarbeitenden und die jeweilige ausgeübte Tätigkeit das optimale Modell zu finden.

Die Entlastung der Sozialarbeiter:innen in ihrem Beruf benötigt neben den bereits aufgezeigten unternehmerischen und persönlichen Ansätzen auch politische Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung. Auch die Geschäftsführungen und die Führungskräfte sind essentiell für die Entlastung der Mitarbeitenden verantwortlich, indem diese exemplarisch proaktiv durch ihre Möglichkeiten dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden weniger Leistungsdruck empfinden, ihre Haltung zur Arbeit positiv gestalten und die Selbstverwirklichung ebenfalls berücksichtigt wird.

Weitere konkrete Ideen, die eine entschleunigte Lohnarbeit fördern könnten und gleichzeitig dabei unterstützen die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern, findet ihr in unserem Podcast.

Zum Weiterlesen

Braun, Ralf (2018): Mindful @ work. Anleitung für einen achtsamen Arbeitsalltag. Klett-Cotta: Stuttgart.

Strobel, Ingrid (2015): Stressbewältigung und Burnoutprävention. Einzelberatung und Leitfaden für Seminare. Haug Verlag: Stuttgart.

Poulsen, Irmhild (2009): Burnoutprävention im Berufsfeld Soziale Arbeit. Perspektiven zur Selbstfürsorge von Fachkräften. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Quellenverzeichnis

Fischer, Sebastian (2018): Arbeit und Psyche aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht: Ein Überblick mit Fokus auf Hobfolls (1989) Theorie der Ressourcenerhaltung. In: Kawohl, Wolfram/ Rössler, Wulf: Arbeit und Psyche. Grundlagen, Therapie, Rehabilitation, Prävention. Kohlhammer Verlag: Stuttgart, S. 122-134.

Haurand, Christoph/ Weniger, Matthias (2015): Stress und Stressmedizin - eine Einführung. In: Haurand, Christoph/ Ullrich, Heiko/ Weniger, Matthias (Hrsg.) : Stressmedizin. Beratung, Vorbeugung, Behandlung. MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft: Berlin, S. 3-11.

Henn, Sarah/ Lochner, Barbara/ Christiane Meiner-Teubner/ Strunz, Eva (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Frankfurt am Main.

Knorr, Friedhelm (2000): Flexible Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Dienst. Europäische Dimensionen der Arbeitssouveränität. Wiesbaden: Gabler.

Korunka, Christian/ Kubicek, Bettina (2013): Beschleunigung im Arbeitsleben—neue Anforderungen und deren Folgen. In: Immer schneller, immer mehr. Springer VS: Wiesbaden, S. 17-39.

Meyer, Nikolaus/ Alsago, Elke (2021): Soziale Arbeit am Limit? Professionsbezogene Folgen veränderter Arbeitsbedingungen in der Corona-Pandemie.

Rosa, Hartmut (2020): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Suhrkamp Verlag, Berlin.

Steckelberg, Claudia/ Thiessen, Barbara (2020): Wandel der Arbeitsgesellschaft—Dimensionen und Wirkungen eines Transformationsprozesses für die Soziale Arbeit. In: Wandel der Arbeitsgesellschaft: Soziale Arbeit in Zeiten von Globalisierung, Digitalisierung und Prekarisierung. Verlag Barbara Budrich: Berlin & Toronto, S. 39-50.