



Stressfaktor Identifikation

„Ich bin nicht mein Job“ – diesen Satz sollten sich Erwerbstätige regelmäßig selbst vorsagen. Denn wer die Arbeit ständig über eigene Bedürfnisse stellt und „Feuer und Flamme“ für sein Unternehmen ist, droht auszubrennen. Viele Unternehmen erkennen diese Gefahr nicht. Dabei sind sie in der Verantwortung, ein gesundes Maß an Identifizierung zu schaffen.



Mitarbeiter, die motiviert sind, loyal und uneingeschränkt für die Interessen der Firma eintreten – das ist der Traum vieler Unternehmen. Stellenanzeigen und Unternehmensportraits beschreiben ideale Mitarbeiter, die „mit Leidenschaft bei der Sache sind“, „voll und ganz im Unternehmen aufgehen“ und „für ihre Tätigkeit brennen“. Die Gefahr ist jedoch, dass sie dabei ausbrennen.

Identifikation begünstigt Arbeitssucht

Sich mit dem Job oder dem Unternehmen zu identifizieren, ist grundsätzlich eine gute Sache. Mitarbeiter, mit hoher Identifizierung bleiben länger im Unternehmen, arbeiten produktiver und sind gesünder. Wer sich im Unternehmen wohlfühlt und hinter seiner Arbeit steht, empfindet mögliche Stressfaktoren als weniger belastend und fühlt sich besser unterstützt. Ein extremes Stressgefühl, körperliche Beschwerden oder Burnout-Symptome treten seltener auf. Zumindest bis zu einem bestimmten Grad.

Denn ein Zuviel an Identifizierung kann sich auch negativ auf die Mitarbeiter auswirken, nämlich dann, wenn die Arbeit im Vordergrund steht. Wenn Beschäftigte länger im Büro bleiben als alle anderen, sie auch nach Feierabend nicht abschalten können und die eigene Arbeitsleistung das Maß aller Dinge ist, sind dies Symptome, die auf eine Arbeitssucht hindeuten. Diese wird durch eine übermäßige Identifikation mit dem Job begünstigt. Beides zusammen führt langfristig zu schlechterer Gesundheit. Das hat eine Studie von Forschern der Goethe Universität Frankfurt, der Universitäten Trento und Bologna in Zusammenarbeit mit dem Beratungsunternehmen Groß & Cie. ergeben.

Wenn positive Effekte kippen

Im Rahmen der Studie wurden die Teilnehmer zum Ausmaß einer möglichen Arbeitssucht und ihrer Identifikation mit dem

”

Über-Identifizierung mit dem Job begünstigt Arbeitssucht – und das wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus.

Dr. Michael Groß,
Inhaber von Groß & Cie.,
Königstein



Unternehmen befragt. Schließlich erfassen Forscher den Gesundheitszustand der Probanden, ebenfalls anhand einer Selbsteinschätzung. Die Ergebnisse zeigen, dass Identifikation eben nicht wie gedacht linear mit dem Gesundheitsgrad zusammenhängt, also nicht nach dem Prinzip „je mehr desto besser“ funktioniert, sondern die positiven Effekte ab einem bestimmten Grad der Identifizierung ins Negative kippen.

„Die durch die Über-Identifizierung begünstigte Arbeitssucht wirkt sich schlecht auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus“, erläutert Studien-Co-Autor Dr. Michael Groß, Inhaber von Groß & Cie. „Arbeitssüchtige stellen die Ziele ihrer Organisation über die eigenen und nehmen sich nicht die nötige Zeit zur Erholung.“



Stressfaktor Identifikation

Belastungsgrenzen zu spät erkannt

Betroffen seien, so Groß, vor allem gut qualifizierte Fachkräfte und Mitarbeiter im höherwertigen Dienstleistungsgewerbe, zum Beispiel Unternehmensberater oder Manager.

Laut Ergebnissen der Studie „Betriebliches Gesundheitsmanagement 2016“ der pronova BKK sind vor allem auch junge Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 39 Jahren gefährdet. 91 Prozent dieser Altersgruppe fühlen sich vom Job stark belastet.

„Diese jungen Generationen sind von der Flexibilisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt besonders stark betroffen“, erklärt Dr. Gerd Herold, Arbeitsmediziner der pronova BKK. „Gleichzeitig ist der Job für sie besonders identitätsstiftend, sodass sie vollen Einsatz bringen wollen und dabei die eigenen Belastungsgrenzen häufig zu spät erkennen.“

Für Unternehmen ein Luxusproblem

Eine Gefahr, die die Unternehmen in der Regel nicht sehen. „Die meisten Unternehmen halten die Gefahr einer Über-Identifikation für ein Luxusproblem“, sagt Unternehmensberater Groß. „In der Regel müssen sie es überhaupt erst schaffen, dass sich die Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen identifizieren.“

Das bestätigen Ergebnisse der Studie „Emotionale Führung am Arbeitsplatz“ der Personalberatung Rochus Mummert. Demnach identifiziert sich nur rund jeder dritte Beschäftigte mit seinem Arbeitsplatz. Sieben Prozent der Befragten erledigen Dienst nach Vorschrift. „Identifikation ist jedoch nichts, was Unternehmen einfach von ihren Mitarbeiter erwarten können“, erläutert Groß. „Sie müssen sie selbst schaffen.“

‘Schlüsselwort: Authentizität

Und das erreichen Unternehmen, indem sie eine Unternehmensmission definieren und auch tatsächlich leben. Beim Internetkonzern Google zum Beispiel lautet die Unternehmensmission, die Informationen der Welt zu organisieren und für alle zu jeder Zeit zugänglich und nutzbar zu machen.

Diese Werte werden auch intern umgesetzt: Alle Mitarbeiter haben Zugang zu sämtlichen Unternehmensfunktionen. Sie können wöchentlich im Rahmen des TGIF-Treffens (Thank God it’s Friday – Gott sei Dank ist Freitag) den Unternehmensgründern Larry Page und Sergey Brin unternehmensrelevante Fragen stellen.

„Authentizität ist absolut wichtig“, erklärt Groß. „Wenn die Unternehmen die von ihnen selbst erklärten Werte nicht umsetzen, werden sich auch die Mitarbeiter nicht damit identifizieren.“ Weitere Identifikationsvoraussetzungen seien, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit hätten, sich etwa durch sinnvolle Aufgabengestaltung oder Weiterbildung weiterzuentwickeln, und dass die Mitarbeiter spüren könnten, dass ihre Arbeit auch etwas bewirkt.

Ein gesundes Mittelmaß finden

Ebenso wie die Unternehmen und Führungskräfte in der Verantwortung stehen, Identifikation zu stiften, müssen sie dafür sorgen, dass sich diese nicht negativ auf die Mitarbeiter auswirkt. Dies gelingt, in dem sie zum Beispiel feste Zeiten definieren, an denen die Beschäftigten keine E-Mails mehr beantworten müssen oder können. Es gilt das Credo: Arbeit soll möglichst nicht in die Freizeit hineinragen. *jbr*