

Wir leben in einer Stressgesellschaft

Den Begriff „Stress“ gibt es erst seit 1936. Damals begründete Hans Selye die Stressforschung. Heute ist das Wort in aller Munde. Die Arbeit, die Familie, die Freizeit – selbst das Nichtstun empfinden heute viele als stressig. In Experimenten verabreichen sich viele Probanden lieber selbst Stromstöße, als sich der Langeweile des Alleinseins hinzugeben.

Das Phänomen Stress ist freilich nicht neu. Bereits im 19. Jahrhundert wurde von Reizüberflutung, Nervosität oder Neurasthenie gesprochen. Goethe benutzte im Jahr 1800 den Ausdruck „veloziferisches Zeitalter“ – eine begriffliche Mischung von Geschwindigkeit und Luzifer.

Die Stressmenge, der wir ausgesetzt sind, ist heute aber deutlich größer als früher. Dafür sorgen die technische und soziale Beschleunigung, die alle Lebensbereiche erfasst hat, sowie die immer kürzere Dauer von Arbeitsverhältnissen und persönlichen Beziehungen.

Entfremdet von uns selbst

Wir haben immer weniger Zeit, uns an Veränderungen anzupassen. Arbeitsverhältnisse werden immer unsteter: Großbetriebe tun nur noch so, als ob sie „eine große Familie“ sein könnten. Der Kontrast zwischen großspurigen, emotionalen Unternehmensleitbildern und dem nüchternen Arbeitsalltag macht die Menschen zynisch. Wir sind aufgefordert, uns ständig zu optimieren und fit zu halten, auch für den Arbeitsmarkt. Freizeit und Berufsalltag verschmelzen, über unser Privatleben sprechen wir in ökonomischen Begriffen.

Unseren Körper betrachten wir als Dauerbaustelle. Schönheit wird zum Karrierevorteil, um den man sich kümmern muss. Hinzu kommt ein gesellschaftliches Klima, das Zufriedenheit mit Langeweile gleichsetzt. Jedes erreichte Ziel ist lediglich ein Zwischenschritt auf dem Weg zu etwas Größerem. Auf eine erfüllte Zielvereinbarung folgt nicht etwa Genugtuung und Wertschätzung, sondern die nächste Zielvereinbarung.

In diesem Umfeld entwickeln viele keine stabile Identität, sondern spielen täglich mehrere Rollen. Sie empfinden sich als unecht, heuchelnd und manipuliert – als entfremdet von sich selbst.

Fehlende Anerkennung macht krank

Wenn Sie sich nur um die Arbeit kümmern und Familie und Freunde vernachlässigen, wird Ihr Belohnungssystem von der andauernden Anerkennung im Job abhängig. Bleibt diese aus, geraten Sie in eine sogenannte Gratifikationskrise: Sie messen der Arbeit eine so hohe Bedeutung zu, dass Sie, wenn die entsprechende Gratifikation ausbleibt, gleich am Sinn des Lebens überhaupt zweifeln. In dieser Situation ist die Versuchung groß, die eigene Belastbarkeit erhöhen zu wollen, statt den Stress zu reduzieren.

Das kann, gerade bei ärmeren Berufstätigen zu somatischen Beschwerden führen, oder auch zum Burn-out, gekennzeichnet durch die Symptome Erschöpfung, Selbstentfremdung und Leistungsminderung.

„Burn-out“ ist eine neue, nicht unumstrittene Bezeichnung für etwas, das Psychiater als Depression einstufen würden. Burn-out klingt nicht nach Krankheit, sondern gibt dem Patienten eine Art Opfer- oder Heldenstatus. So wird verschleiert, dass nicht seine Anstrengungen die Ursache für die Symptome sind, sondern der falsche Umgang mit Problemen und die krankheitserzeugenden Arbeitsumstände. Burn-out-Patienten sind eine lukrative neue Klientel für Therapeuten. Sie weigern sich oft, innere Konflikte als Teilursache zu sehen.

Therapien zielen meist allein auf Verhaltensänderungen auf individueller Ebene, nicht auch auf Veränderungen der äußeren Arbeitsbedingungen. Innere und äußere Ursachen sollten aber beide in den Blick genommen werden; fast immer spielen beide eine Rolle.

Ein Burn-out kann als Versuch verstanden werden, Anerkennung für jahrelange Arbeit einzufordern. Heute ist praktisch jeder Burn-Out gefährdet. Fast alle Kontakte am Arbeitsplatz sind als Käufer-Verkäufer-Beziehung gestaltet. Damit geht die Pflicht einher, immer verständnisvoll und lächelnd aufzutreten.

Weil die Ansprüche steigen, gibt es weniger Dank und Lob als früher. Vor allem in Sozialberufen sehen die Beschäftigten ihren hohen Einsatz nicht angemessen gewürdigt.

Verschärft wird das Problem durch narzistische Selbstüberschätzung: Viele halten sich für allzu einzigartig; sie erwarten ungleich mehr Anerkennung für ihre Qualitäten, als ihnen in der Regel zuteilwird, oder zusteht. Ältere Angestellte wiederum leiden darunter, dass Jüngere nicht mehr bereit sind, ihre früheren Leistungen zu respektieren.

Wie unser Körper mit Stress umgeht

Es gibt positiven Stress, auch Kurzzeitstress oder Eustress genannt. Blutdruck, Herzfrequenz und Cortisolspiegel steigen: Diese Reaktionen des Körpers können uns helfen, Herausforderungen zu meistern, oder sie lassen uns Spaß empfinden.

Wenn wir ein Ziel erreichen wollen, nehmen wir Anstrengungen nicht als negativ wahr – etwa das Training, um mal beim Marathon zu bestehen. Negativer Stress oder Dysstress hingegen, ergibt sich aus Belastungen langfristiger Art. Sie sind es, die uns krank machen können. Dysstress äußert sich nicht nur in erhöhtem Adrenalinpegel: Auch das Immunsystem und das autonome Nervensystem sind beeinträchtigt und die Entzündungswerte steigen.

Menschen reagieren sehr unterschiedlich auf ein und denselben Stressauslöser. Je nach ihren Vorerfahrungen und ihrem Stressbewältigungspotenzial gehen sie verschieden damit um.

Zum Beispiel sind Landbewohner stressresistenter und werden seltener von Angsterkrankungen heimgesucht als Großstädter. Von den Vorzügen des Stadtlebens, etwa der kulturellen Vielfalt, profitieren nur die psychisch Robusten, während die anderen vieles vorfinden, was ihnen Angst macht.

Weil wir auch den Stress anderer mitempfinden können, sind Berufe im helfenden und psychosozialen Bereich besonders dauerstressgefährdet.

Vom Stress zur Angst und Depression

Angsterkrankungen sind zwar die verbreitetsten psychischen Leiden, werden aber viel seltener behandelt als Depressionen. Ängste richten sich auf die Zukunft, Depressionen eher auf die Vergangenheit. Angst blockiert unsere Vernunft. Wer in Panik ist, kann nicht rational denken. Weil chronische Angst Dauerstress bedeutet, mündet sie oft in Erschöpfung und Depression.

Ob Phobie, generalisierte Angsterkrankung, Panikattacke oder Depression: Meist werden diese Krankheitsbilder von Suchtproblemen begleitet. Beim Umgang mit der Angst greifen viele zu Tabletten, Alkohol oder Zigaretten. Ersatzhandlungen wie „Shoppingrausch“, oder „Fressattacken“ sind ein weiteres Kennzeichen. Wer als Workaholic der Sucht nach Arbeit verfallen ist, erntet leider eher Bewunderung als Mitleid. Dabei haben diese Menschen ihrer Arbeitsfähigkeit grotesk viel Bedeutung eingeräumt – auf Kosten ihrer Genuss- und Liebesfähigkeit.

Unsere Ängste sind frühkindlich geprägt und tief im Unterbewusstsein und in den entsprechenden Hirnregionen eingegraben. Auf das Bedürfnis nach Bindung und Sicherheit, das uns in den ersten Lebensjahren beherrscht, folgt zunehmend die Freude am selbstständigen Entdecken und damit an der Unabhängigkeit.

Diese beiden Bedürfnisse begleiten uns ein Leben lang. Sie spiegeln sich in Krankheitsbildern wider: Die einen fühlen sich eingesperrt (Klaustrophobie), während sich andere in der weiten Welt oder auch nur auf dem Marktplatz verloren fühlen (Agoraphobie). In den relativ strukturierten 1960er- und 1970er-Jahren litten viele an klaustrophoben Ängsten. Heute – in der neoliberalen, freiheitsorientierten Zeit – dominieren agoraphobische Ängste. Die Menschen sehnen sich nach mehr Sicherheit. Das ist ein Zeichen von Entscheidungsüberlastung.

Das hilfreiche Gefühl, die Kontrolle zu haben

Im Job empfinden wir vor allem solche Aufgaben als stressig, die hohe Anforderungen an uns stellen, uns aber kaum eigene Entscheidungsspielräume lassen. Eine entscheidende Rolle beim Stressempfinden spielt das Gefühl, alles – oder zumindest viel – unter Kontrolle zu haben. Je höher der soziale Rang, desto weniger leiden die Menschen unter Stress. Auch wenn Topmanager ebenfalls unter Druck stehen: Auf den unteren Ebenen und in der Mittelschicht haben heute viel mehr Menschen als früher Abstiegsängste und Angst um

ihren Arbeitsplatz. Dass Manager angeblich mehr Stress aushalten müssen, taugt deshalb nicht als Begründung für hohe Boni.

Studien belegen: Wer oben sitzt und am Ruder ist, lebt länger. Wer ganz oben sitzt, zeigt wiederum oft für Psychopathen typische Persönlichkeitsmerkmale. Psychopathen haben keine Angst vor dem, was sie anrichten könnten – offenbar eine Eigenschaft, die sie für die Chefetage qualifiziert.

Merkmale stressresistenter Menschen

Es gibt Kinder, aus denen trotz verkorkstem Elternhaus etwas wird – US-Präsident Bill Clinton ist ein Beispiel. Studien weisen allerdings darauf hin, dass es für hohe Stressresistenz (Resilienz) eine Vorbedingung gibt: Das Kind braucht mindestens eine positive Bindung an einen Erwachsenen.

Im Fall Clintons waren das die Großeltern. Weitere Merkmale stressrobuster Menschen sind Humor, Impulskontrolle und Einsichtsfähigkeit, vor allem aber Selbstwirksamkeit – die Überzeugung, sein Schicksal selbst beeinflussen zu können.

Traumatische Erfahrungen zu verdrängen, ist nicht per se falsch: Seit den Anschlägen vom 11. September 2001 ist bekannt, dass es für manche Katastrophenopfer besser ist, wenn sie die Geschehnisse nicht mithilfe von Psychologen aufarbeiten.

Arbeit darf nicht mehr das Wichtigste sein

Arbeitsbezogene Ängste verlieren ihren Schrecken, wenn wir die Arbeit vom Thron stoßen. Sowohl eine Verkürzung der Arbeitszeit, als auch ein bedingungsloses Grundeinkommen, böten die Möglichkeit, der Arbeit den extrem hohen Stellenwert zu nehmen, den sie in unserer Wettbewerbsgesellschaft hat. Doch zu beidem wird es kaum kommen. Die Menschen sind zu gierig nach mehr.

Einer der bedrohlichsten Stressoren ist die Arbeitslosigkeit: An den Makel, nicht mehr gebraucht zu werden, gewöhnen wir uns nicht, sondern leiden auf Dauer – nicht zuletzt auch, weil wir am sozialen Leben nicht mehr so wie bisher teilnehmen können. Mit der Arbeitslosenrate nimmt die Zahl der Suizide zu. Darum ist es wichtig, dass eine Rezession sozial abgefedert wird. In Schweden und Island senkte das die Suizidgefahr in Krisenjahren.

Was können Sie selbst tun?

Bei der Frage, ob wir unser Verhalten oder lieber die Verhältnisse ändern sollten, gibt es kein Entweder/Oder. Beides ist nötig! Das liegt schon allein daran, dass wir die objektive Realität jeweils subjektiv empfinden. Es kommt also auch auf die „gefühlten Fakten“ an.

Zwar mehren sich die Anzeichen, dass Workaholismus, Selbstoptimierung und neoliberales Gedankengut zunehmend kritischer gesehen werden. Unsere Gesellschaft wird aber kein

neues Arbeits- und Lebensmodell erfinden. Statt auf einen „Kapitalismus mit menschlichem Antlitz“ zu warten, müssen wir lernen, mit dem bisherigen Modell klarzukommen:

- Ein erster Schritt ist es, zu akzeptieren, dass der Handlungsspielraum, den Sie als Mitarbeiter haben, eher klein ist. Sie haben nicht alles in Ihrem Leben selbst in der Hand – auch wenn das viele Ratgeberbücher behaupten. Nehmen Sie sich kreatives Abschalten vor. Darunter sind Verhaltensweisen zu verstehen, die Gelassenheit fördern. Folgen Sie dazu der WAHR-Formel. Das Akronym steht für: Warten können, was kommt; Akzeptieren, dass vieles unsicher ist; Horchen auf eigene Empfindungen; Resignieren, aber positiv im Sinne von „sich lösen, befreien“.
- Fragen Sie sich, was es für Sie bedeuten würde, Ihren Job anders als bisher zu sehen. Was verlören Sie, wenn Sie kürzertreten würden – an Geld, Einfluss, Selbstwertgefühl?
- Als Vorgesetzter sollten Sie von Wertschätzung und Authentizität nicht nur reden, sondern auch danach handeln. Grüßen Sie Ihre Mitarbeiter, verteilen Sie Lob, bleiben Sie bescheiden – sagen Sie zum Beispiel auch mal „Ich weiß es nicht“ oder „Es war auch mein Fehler“, wenn das der Fall ist. So was hören manche Beschäftigte von ihrem Chef nie.

Wie Coaching helfen kann

Wer sich dem Druck der Arbeit nicht mehr gewachsen fühlt, sieht oft in einer Zwangspause (Krankschreibung auf Grund von Überlastung oder „Burn-out“) ein Mittel, sich reparieren oder optimieren zu lassen. Daran ist zu kritisieren, dass die Arbeit ihren hohen Stellenwert behält und die Verhältnisse zementiert werden.

Sinnvoller ist eine selbstreflexive Therapie, ein Work-Life-Balance-Coaching: Statt aus einem widerspruchsfreien Selbst besteht unsere Seele aus mehreren Selbstzuständen (etwa das selbstbewusste, das selbstmitleidige, das aggressive, aber auch das beschämende Selbst).

Diese sollten idealerweise in einem „Parlament der Emotionen“ tagen und zu einem Kompromiss gebracht werden. Ziel des Lernens dieser inneren Konfliktfähigkeit ist die Balance zwischen Autonomie und Beziehungs- und Bindungsfähigkeit.

Autonomie heißt nicht Autarkie: Wir werden niemals völlig von unserer Umgebung unabhängig sein. Sprechen Sie mit einem Work-Life Balance Coach.

-AML-