



Dr. Wolfgang Hien
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit und Biographie
Am Speicher XI 9, 28217 Bremen
kontakt@wolfgang-hien.de
www.wolfgang-hien.de

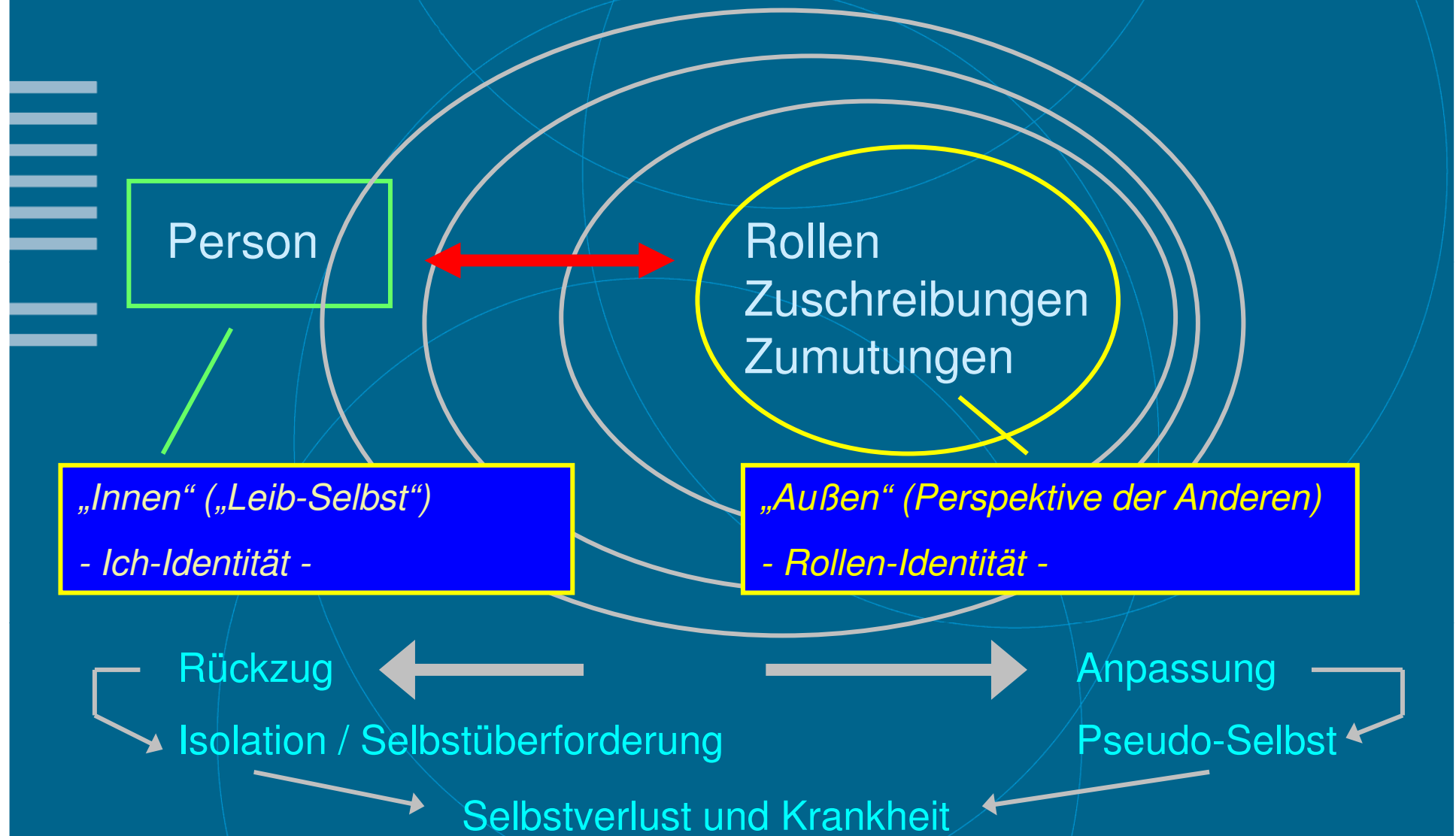
Das Ringen um Identität – Zur psychomentalen Situation Älterer in Umstrukturierungsprozessen

Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „Ältere Arbeitnehmer in beruflichen Veränderungsprozessen“ am 18. Juni 2010 bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund

Gliederung

- Einige biographietheoretische sowie arbeits- und gesundheitswissenschaftliche Grundüberlegungen
- Ergebnisse der Vulkan-Studien (Hien et al. 2002, 2007): Die gebrochene Härte der Werftarbeiter
- Ein biographisches Gesamtmodell und die Frage nach der Bewältigung von Übergängen auf individueller, betrieblicher, überbetrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene

Ein biographietheoretisches Modell




Ein arbeits- und gesundheitswissenschaftliches Modell (mod. nach Karasek und Theorell)

- Individuelle und soziale Ressourcen
- Persönliche Potentiale, Orientierungen, Haltungen, „Muster“ ...



Ergebnisse aus den Vulkan-Studien (Hien et al. 2002, 2007): Die Härte der Werftarbeiter

- Schriftliche Befragung von 1900 (in 1998/99) bzw. 1300 (in 2007) ehemaligen Vulkan-Beschäftigten; insgesamt wurde 87 offene Interviews durchgeführt
- Inkaufnahme teilweise extremer Arbeitsbedingungen und Inkaufnahme von Gesundheitsverschleiß; Kollektivität als Schutz bzw. Schutzmechanismus
- Nach der Werftschließung 1997: Erfahrungen mit Arbeitsvermittlung und Sozialversicherungsträgern fast durchgehend negativ
- Typisierung: (a) Durchhaltesyndrom (vor allem bei den unter 50-Jährigen)
 - (b) Verbitterung und Resignation (vor allem bei den über 50-Jährigen)
 - (c) Kreativität und Konturen alternativer Lebenspläne, auch bei sehr kranken Arbeitern



An der extrem arbeitsorientierten Arbeits- und Lebenshaltung hat sich nach 1997 nichts Wesentliches geändert!

- Die bei der Werftschließung unter 50-Jährigen kamen teilweise bei Mercedes und überwiegend in der regionalen mittelständischen Werftindustrie unter.
- Die Arbeitsbedingungen dort waren und sind ähnliche wie beim Vulkan, körperlich nicht ganz so hart, aber hinsichtlich Flexibilitätsanforderungen extrem, dies alles bei einem um 30 bis 40 % geringerem Verdienst.
- Viele der damals über 50-Jährigen bekamen aufgrund ihrer körperlichen Gebrechen keine Arbeit mehr und kämpfen seither um BK-Rente oder EU-Rente.

Durchhalten und „Sich-Durchbeißen“

„Körperlich ist es das gleiche geblieben, oder es ist anders körperlich, ja, man muss damit leben, ja. Ich bin eigentlich soweit zufrieden, allgemein, weil mir eigentlich nichts Besseres in mein' Alter, sag' ich mal, widerfahren kann oder konnte, und ich weiß, dass viele Kollegen, die ich auch kenn', die sind überall raus oder waren nur bei Verleihern und so weiter, oder dass Leute nur noch kurzfristig eingestellt wurden, und ich hatte eigentlich das Glück, so sag ich mal, diese Stelle zu kriegen. (...) Bin mit 10 Mark weniger damals angefangen. Von 33 oder 34 Mark, da bin ich mit 23 Mark unten wieder angefangen. Ja gut, da bin ich wieder höher gekommen. (...) Ich hätte jetzt auch schon wieder einen Job höher haben können, hab ich aber abgelehnt, weil Vorarbeiter oder ... Gruppenleiter, sag ich mal, das ist 'ne kleine Firma, und ich kenn unsere Gruppenleiter, die sind schon nervlich viel mehr kaputt. Da muss man Tag und Nacht da sein. (...) **Man kann sich eigentlich nur so mit durchbeißen, kann ich eigentlich nur so sagen, wie man ist, und wenn's nicht geht, dann immer so n büschen mit Schulter rein, Dampf dahinter, sag ich mal, halt durchbeißen**“ (15/2-3, 10-11).

Frustrationen und Resignation

„Also da kommt manchmal das Gefühl, dann möchtest du alles zusammenwachsen. Ich mach es nicht, aber so'n Gefühl hast du, als ..., als wenn du explodierst oder was. Hab ich früher nie gehabt, nie. Das wird immer schlimmer, das wird immer schlimmer. Du sitzt ja auch zuhause, weißt du, du kannst nix machen, wenn du irgendwo hingehst, zum Arbeitsamt, die lachen dich aus. (...) Also ich kann auch nachts nicht richtig schlafen, ich bin nachts wach, bin am grübeln, wie geht das weiter mit der Ehe und all so'n Kram. Und die Frau sagt auch: ‚Also, seit du arbeitslos bist, bist du nicht mehr zu genießen‘. Ist auch so. Alles, die kleinste Fliege stört dich anne Wand. Du kannst ja ..., es ist ja, als wenn du zum letzten Dreck gehörst.“ (8/23-27).

Das Entdecken neuer Potentiale

"Der Vulkan ging den Bach runter, und meine Gesundheit ging auch den Bach runter.

*Und ich hab auch gesagt, es ist eigentlich schade, muss ich im Nachhinein sagen, ... warum ist der Vulkan nicht früher pleite gegangen, dann wäre ich schon eher darauf gekommen, mich anzuhalten, nach etwas anderem zu suchen, hätte diese stu-pide Arbeit, muss ich im nachhinein sagen, aufgegeben und hätte mich doch mehr dem kreativen Bereich gewidmet. Denn das hat immer nur im Hinterkopf geschlummert. Immer, die ganzen Jahre. Ich muss im nachhinein sagen, wenn ich das alles analysiere: **Ich bin eigentlich nie ein Werftarbeiter gewesen. (...) Jetzt weiß ich erst, was die Gesundheit wirklich wert ist. Wo ich eigentlich da bin, was ich mir immer erträumt hab, dieses selbstständige Arbeiten, dieses Unabhängige, sich den Tag selber einzuteilen, keiner, der jetzt sagt, das und das musst du machen.** Und alles was ich jetzt mache, das kann zwölf und mehr Stunden sein, mache ich gerne. Und das ist der Unterschied zum Vulkan zu der damaligen Zeit" (302 / 19 ff.).*

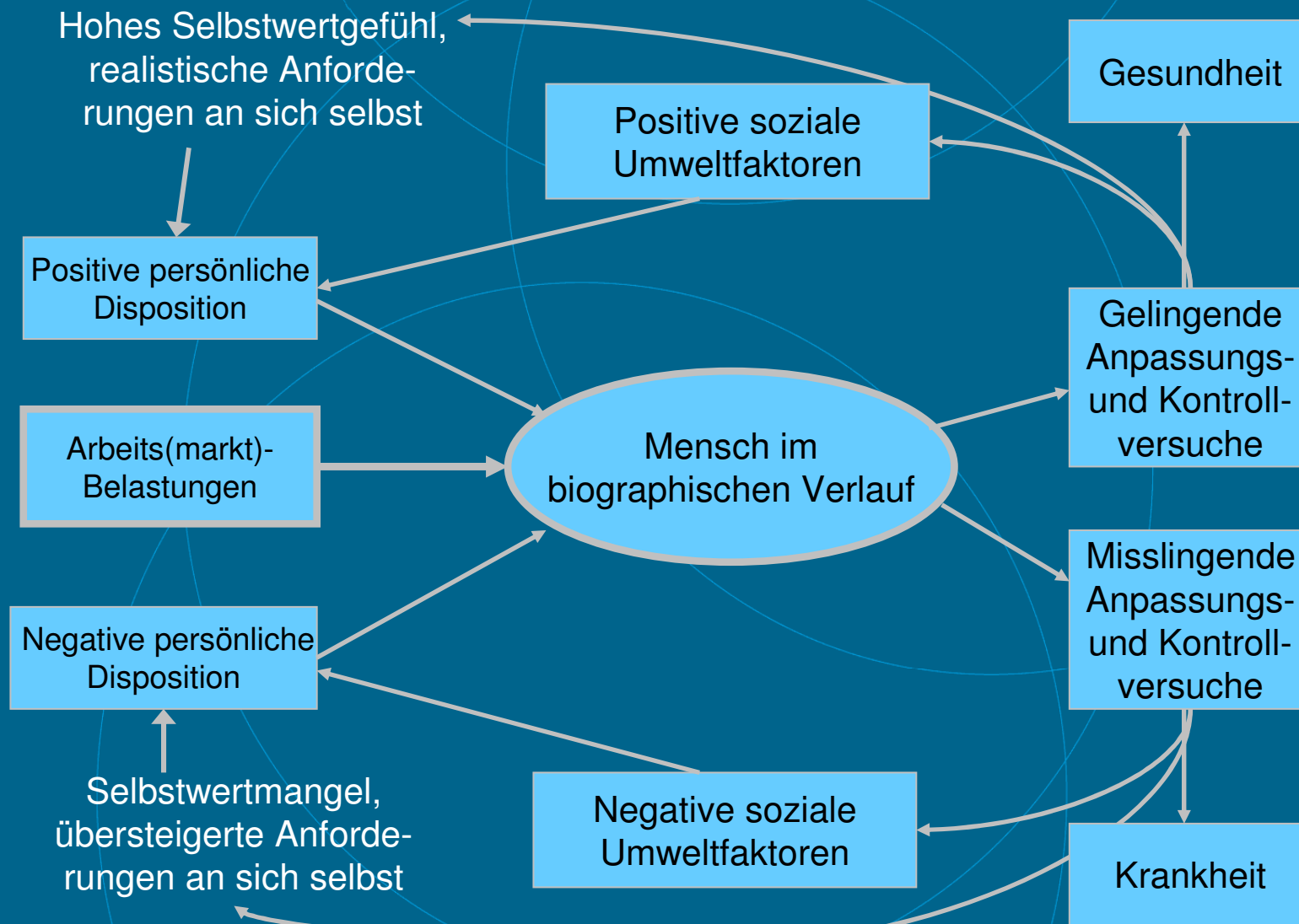
Erfahrung, Emotionalität, Verantwortung

Auch in weiteren Studien (Hien 2006, 2008, 2009) konnten wir feststellen, dass Ältere ein hohes Interesse daran haben, ihr/e

- Erfahrungswissen,
- Erinnerungswissen,
- Emotionalität und
- Verantwortungsbewusstsein

in ihr weiteres Tun und Wirken einzubringen. Sie wünschen sich, dass dies auch in der Arbeitswelt erkannt wird. Ältere wollen sinnvolle, sozial und persönlich angemessene und moralisch vertretbare Arbeit leisten. Dies aber konfligiert häufig mit den Vorstellungen der Arbeitgeber und Vorgesetzten.

Der Mensch im biographischen Verlauf (Hien 2006)



Die persönliche Ebene der Bewältigung von berufsbiographischen Übergangssituationen

Die eigene gesundheitliche Situation aufmerksamer wahrnehmen und frühzeitig dem Verschleiß gegensteuern; soziale Unterstützung verbessern!

Persönliche Potentiale erkunden! Identität steht nicht mit der ausgehenden Adoleszenz „ein für allemal“ fest, sondern entwickelt sich fortwährend weiter!

Dem Erwartungsdruck „von außen“ widerstehen, sein eigenes „inneres Maß“ finden (Authentizität), Ressourcen pflegen, Grenzen erkennen!

Die Würde des Alterns auch für sich selbst ernst nehmen, nicht dem „Jugendkult“ hinterher rennen, gesunde Balance zwischen Arbeit und Leben finden – „Arbeit ist nicht alles!“

Die betriebliche und überbetriebliche Ebene der Unterstützung von Übergängen in strukturellen Krisensituationen

Konsequenter Gesundheitsschutz im arbeitsbiographischen Verlauf (Ergonomie, Arbeitsaufgaben, Handlungsspielräume)

Aufwertung des Erfahrungswissens und besondere Angebote des Erfahrungsaustauschs, der Weiterbildung und Umqualifizierung

Unterstützung (Erweiterung bestehender und Aufbau neuer Beratungsstellen!) hinsichtlich Entwicklung (berufs-)biographischer Kompetenzen (mod. nach: Geißler/Orthey 2000):

- ▶ Übergangskompetenz (Offenheit gegenüber Neuem)
- ▶ Pluralitätskompetenz (Umgang mit Konflikten und Ambivalenzen)
- ▶ Prozessstrukturkompetenz (Selbstbeobachtung und realistische Selbsteinschätzung)

Was könn(t)en Institutionen tun?

- **Betriebsärzte / Betriebsärztinnen**
- **Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapeuten**
- **Psychosomatische (und andere) Rehabilitations-Kliniken**
- **Präventions- und Rehabilitationsberater/innen der Krankenkassen**
- **Medizinischer Dienst der Krankenkassen**
- **Beratungs- und Servicestellen der Deutschen Rentenversicherung sowie der Unfallversicherungsträger**
- **Fachberater, Ärzte und Psychologen der Agentur für Arbeit**
- **Integrationsämter und Integrationsfachdienste**
- **Bildungseinrichtungen und Selbsthilfegruppen**
- **Kommunale und regionale Beratungs-, Unterstützungs- und Coaching-Einrichtungen für arbeits- und berufsbiographische Übergänge**

Notwendig ist ein kultureller Wandel in der Gesellschaft!

- *Der Wert des Menschen darf sich nicht nach dessen Leistungsfähigkeit bzw. Hochleistungsfähigkeit bemessen! Der Wert des Menschen liegt in seinem Menschsein selbst!*
- *Gegen die Sortierung der Menschen in „Leistungsträger“, „Minderleister“, „Nicht-Leister“ u.a.; Autonomie, Eigensinn und „nicht angepasste“ Persönlichkeitseigenschaften dürfen nicht psychiatrisiert werden!*
- *Es gibt viele gesellschaftliche Dienstleistungsfelder, in denen ältere, erfahrene und durch Umstrukturierung „freigesetzte“ Erwerbspersonen nutzbringend einsetzbare wären.!*
- *Gegen die Kultur der Beschleunigung, Entgrenzung und totalen Flexibilisierung:*
 - *Entschleunigung*
 - *Grenzen setzen und Grenzen akzeptieren*
 - *„Langsamer, weniger, besser!“*

Literaturhinweise:

Hien, W. Et al. (2002): Am Ende ein neuer Anfang? Arbeit, Gesundheit und Leben der Werftarbeiter des Bremer Vulkan. Hamburg: VSA.

Hien, W. (2006): Arbeitsbedingte Risiken der Frühberentung. Eine arbeitswissenschaftlich-medizinsoziologische Interpretation des Forschungsstandes. Bremerhaven: NW-Verlag.

Hien, W. u.a. (2007): Ein neuer Anfang war's am Ende nicht. Zehn Jahre Vulkan-Pleite: Was ist aus den Menschen geworden? Hamburg: VSA.

Hien, W. (2008): „Irgendwann geht es nicht mehr.“ Älter werden und Gesundheit im IT-Beruf. Hamburg: VSA.

Hien, W. (2009): „Pflegen bis 67?“ Die gesundheitliche Situation älterer Pflegekräfte. Frankfurt am Main: Mabuse.

Hien, W. (2010): Empfindung, Verantwortung, Erinnerung - Potenziale Älterer im Miteinander der Arbeitswelt. In: Richter, G. (Hg.): Generationen gemeinsam im Betrieb. Bielefeld: Bertelsmann, S. 185-200.