

Wodurch ist das Arbeitsleben beschleunigt?

Einleitung

Eine Beschleunigung im Alltag findet man in fast allen bestehenden Prozessen, sei es Beziehungsmuster, Sprache, Politik oder Arbeit. Rosa (2003) postuliert, dass soziale Beschleunigung ein fester Bestandteil der Modernisierung ist und ohne diese gar nicht verstanden werden kann. Im Gegensatz zu anderen Elementen der Modernisierung fehlt der sozialen Beschleunigung eine klare Definition und Analyse. Betrachtet man jedoch die verschiedenen Phänomene der sozialen Beschleunigung, so lässt sich eine grobe Struktur erkennen: Die Veränderungen lassen sich so drei Aspekten zuordnen. Die **technische Beschleunigung** betrifft intentionale, zielorientierte Prozesse, d.h. Prozesse des Transport, der Kommunikation und der Produktion. Das wahrgenommene Lebenstempo nimmt ebenfalls zu, was eine zweite Beschleunigungsdimension charakterisiert: **Beschleunigung des Lebenstempos**. Die dritte und letzte Dimension wird als **Beschleunigung des sozialen Wandels** bezeichnet und betrifft die Veränderung von Werten und Einstellungen, Beziehungen und der Sprache (Rosa, 2003).

Soziologische Perspektive

Das Wahrnehmen einer Beschleunigung des sozialen Lebens ist nichts Neues und begann schon im 19. Jahrhundert durch Simmel, Weber und Marx, die sich jedoch vor allem auf strukturelle und kulturelle Veränderungen stützten (Garhammer, 2002). Im 20. Jahrhundert wurde die Beschleunigung hauptsächlich auf den Einfluss der Wirtschaft zurückgeführt. Es wurden starke Veränderungen beobachtet, die im kommenden Jahrhundert durch Fortschritte in der Technik aber noch stärker ausfallen sollten (Cascio, 1995). Heute ist die Globalisierung (v.a. in der Wirtschaft) die stärkste Kraft, die den Wettbewerb antreibt (Garhammer, 2002).

Veränderungen in der Arbeitswelt

Technologische Veränderungen

Nach Rosa (2003) ergeben sich technologische Veränderungen in der heutigen Zeit durch:

- ❖ Beschleunigungen im Transport: Virtualisierung, und Digitalisierung (Rosa, 2005), Globalisierung
- ❖ Beschleunigungen der Kommunikation: Informations- und Kommunikationstechnologien
- ❖ Beschleunigungen der Produktion

Organisationale Veränderungen

- ❖ Steigender Konkurrenzdruck am Arbeitsmarkt und zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Gospel, 2003)
- ❖ Neue Methoden der Arbeitsorganisation wie z.B.: „just in time“ Produktion, „total quality management“, Qualitätszirkel, flexible Produktionssysteme (Green, 2004)
- ❖ Veränderungen für Personal wie z.B.: „Job Rotation“, „Multi- und Upskilling“, „Downsizing“ (Gospel, 2003)

Folgen der Veränderungen

Arbeitsintensivierung

Einerseits ermöglichen die Veränderungen flexibleres Arbeiten und flexiblere Zeiteinteilung (Garhammer, 2002) sowie abwechslungsreichere Tätigkeiten und Selbstbestimmung des Personals, andererseits fühlen sich viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter Druck mit den wachsenden Anforderungen mithalten zu können (Gospel, 2003; Green, 2004). Die Kontrollierbarkeit durch den Arbeitgeber nimmt zu, wodurch die Leistung einzelner Personen besser überprüft werden kann (Green, 2004). Vermehrter Computergebrauch und fortwährende Veränderungen und Neuerungen (Rosa, 2005) sind ausschlaggebend für ein „Upskilling“ der Arbeit (Gospel, 2003). Durch den Gebrauch von Informations- und Kommunikationstechnologien werden ständige Erreichbarkeit und schnelle Reaktionen erwartet (Towers, Duxbury, Higgins, & Thomas, 2006) und die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen (Boswell & Olson-Buchanan, 2007; Middleton, 2007).



Zeitdruck

Das Gefühl unter Zeitdruck zu stehen hat zugenommen - viele Personen empfinden das Leben als zu schnell (Garhammer, 2003). Größtenteils wird dafür die Arbeit verantwortlich gemacht (Roberts, 2007). Stress und Zeitdruck in Zusammenhang mit der Arbeit entstehen nur, wenn diese zu emotionalen oder sozialen Konflikten führt (Roberts, 2007), und sind größtenteils unabhängig von der Arbeitszeit (Gospel, 2003; Roberts, 2007). Die vermehrte Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien verstärken das Gefühl des Zeitdrucks, da sie eine Omnipräsenz der Arbeitsaufgaben ermöglichen (Garhammer, 2002). Durch eine mögliche Informationsüberflutung kann es außerdem zu Regulationsüberforderung kommen (Moser et al., 2002). Subjektive Faktoren können sein: Unterschiede im individuellen Empfinden von belastenden oder herausfordernden Situationen und ein Aufbau von Druck durch die Angst etwas zu verpassen (Garhammer, 2002).

Resümee

Neben vielfältigen technologischen Veränderungen, die sowohl das Transportwesen, als auch die Kommunikation und Produktion betreffen, finden eine Vielzahl organisationaler Veränderungen statt, die sich aus den technologischen Veränderungen entwickelt haben.

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ergeben sich daraus eine Vielzahl an positiven und negativen Aspekten. Profitiert wird von höherer Flexibilität, schneller Güterverfügbarkeit, barrierefreier Kommunikation und steigender Selbstbestimmung. Die Schattenseiten sind steigende Kontrolle, Konkurrenzdruck, neue Verantwortungsbereiche, Mithalten mit neuen Technologien, Verschwimmende Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, Zeitdruck und ständige Erreichbarkeit, innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit, durch Smartphones.