

Betrachtung von
„Angst vor Arbeitsplatzverlust“
bei betriebswirtschaftlichem Hintergrund



Quelle: Universität Leipzig / Otto Nagel – Arbeitsloser

Hausarbeit an der Fachhochschule Kiel, Fachbereich Wirtschaft

Fach : Psychologie

Betreuer : Prof. MA J. Spickhoff

Vorgelegt von : Mählmann, Mike / Matr.-Nr. 907930

Abgabe : 26.03.2008

Inhaltsverzeichnis

Eidesstattliche Erklärung	II
Gliederung	III
Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
Text der Arbeit	1 - 28
Literaturverzeichnis	29
Verzeichnis der Internetquellen	30

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich an Eides Statt, dass ich die vorliegende Hausarbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer, als den in den Fußnoten und im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen angefertigt habe.

Kiel, den 26.03.2008

Mike Mählmann

Gliederung

1. Einleitung und Abgrenzung	1
2. Definition des Angstbegriffes, Erläuterung der Angsttypen	2
3. Wie und wann tritt Angst vor Arbeitsplatz Verlust auf?	7
4. Einflüsse und Auswirkungen des Angsttypus	13
5. Präventive und postsymptomatische Maßnahmen	20
6. abschliessende Betrachtung	25

Abkürzungsverzeichnis

<u>A</u>	
AG	Aktien Gesellschaft
<u>B</u>	
bzw.	beziehungsweise
<u>D</u>	
d. h.	das heisst
<u>G</u>	
ggf.	gegebenenfalls
<u>U</u>	
usw.	und so weiter
<u>Z</u>	
z. B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Zeichnung eines Arbeitslosen	DB
Abb. 2: Angstvarianten	1
Abb. 3: Angsttypen	4
Abb. 4: Angstverhaltensweisen	7
Abb. 5: Gründe für Mobbing	9
Abb. 6: Angstsignale	11
Abb. 7: Angstmodell	14
Abb. 8: Angstpotenzierung zur Störung	16
Abb. 9: Angst & Macht	17
Abb. 10: Angstentwicklung	26
Abb. 11: Komponenten sozialer Kompetenz	27

DB = Deckblatt

1. Einleitung und Abgrenzung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Problematik "Angst vor Arbeitsplatzverlust" und entstand als Selbstvorschlag auf Basis einer Gesprächsrunde in einer Psychologievorlesung, da Arbeitsplatzverlustängste die am stärksten ausgeprägten Angstformen sind (siehe Abb. 2), die bei Arbeitnehmern bekannt sind. Ausserdem nimmt die Bedeutung dieser Angstart stetig zu.

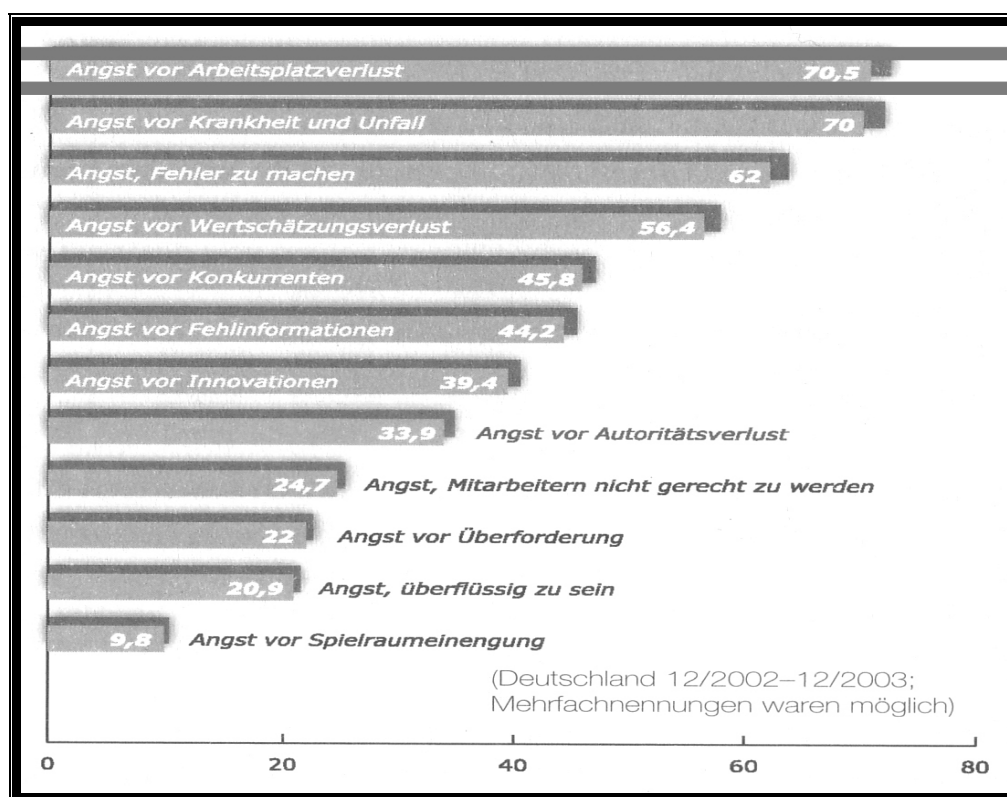


Abbildung 2: Angstvarianten

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 205

Es wird versucht, in mehreren Schritten diesen Zustand, seine Form, sein Auftreten sowie die Einflüsse wie auch Auswirkungen zu beschreiben. Zusätzlich wird diese Ausarbeitung versuchen zu beschreiben, welche Möglichkeiten bestehen, mit dieser Problematik als direkt betroffene Person, als angehörige Person oder Institution sowohl präventiv als auch postsymptomatisch umzugehen. Ziel ist es, einen allgemeinen Überblick zu geben, Zusammenhänge aufzuzei-

gen, und die Tragweite und Einflussnahme der Problematik auf Menschen und ihr soziales Umfeld darzulegen. Da diese Bearbeitung nicht aus medizinischem Hintergrund entsteht, sondern aus betriebswirtschaftlichem Umfeld, wird der Einfluss der Problematik von Arbeitsplatzverlustängsten nicht nur im sozialen Umfeld von betroffenen Personen und deren Angehörigen betrachtet, sondern auch die Auswirkungen auf und Möglichkeiten von Unternehmen, sowie das Wirtschaftsleben zwischen Mitarbeitern und deren Unternehmen, als auch am Rande auf die Wirtschaftskraft der Betroffenen selbst.

Auf Grund der diesem Projekt nur begrenzt zur Verfügung stehenden Zeit, und des damit begrenzten Umfangs wird diese Arbeit sich nicht mit detaillierten Lösungsansätzen befassen können, ebenso wenig ist es möglich besondere Formen oder Sonderausprägungen dieses Angsttypus zu berücksichtigen. Auch ist es nicht im Detail möglich, die medizinischen Hintergründe, Verzweigungen und Wechselwirkungen der Angst vor Arbeitsplatzverlust mit anderen psychischen oder physischen Veränderungen genauer zu untersuchen, darzustellen und zu bewerten.

Das Fazit der Betrachtungen wird erläutern, ob diese spezielle Angstform nach den gewonnenen Erkenntnissen ein bedeutender Faktor für Wirtschaftsunternehmen in bestimmten Situationen sein kann, sowie ob die ermittelten Faktoren durch das Unternehmen positiv wie negativ beeinflussbar sein können.

2. Definition des Angstbegriffes, Erläuterung der Angsttypen

In diesem Abschnitt wird dargestellt, was Angst ist, in Form einer Definition als auch erläutert welche verschiedenen Arten von Ängsten es gibt, sowie wie diese auftreten können. Da es eine Vielzahl an Angstdefinition gibt, die aus dem Bereich der Psychologie, Medizin oder auch Philosophie kommen, aber ebenso diverse Angstdefinitionen aus dem Bereich der Wirtschaft, werden hier

insgesamt drei Definitionen genannt, um gleich zu Beginn die generell unterschiedliche Wahrnehmung, Darstellung und Umgangsweise mit Angst aufzuzeigen. So bezeichnen Naturwissenschaftler, Psychologen und Philosophen Angst als „einen festen Bestandteil unseres Lebens, sowie als eine Unterordnung im Bewusstsein, die sich als Folge einer vermeintlichen oder tatsächlichen Bedrohung des Menschen einstellt“.¹ Im Wirtschaftsbereich wird z. B. von einem ehemaligen Controlling Leiter der Bayer AG Angst als „ein Gefühl des ausgeliefert sein und der Ohnmacht beschrieben, das mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu handeln und zu entscheiden signalisiert“.² Das Bundesministerium für Gesundheit hat ebenfalls selbst eine Definition erarbeitet, die aussagt, dass „Angst ein subjektives Empfinden ist und vor allem dann entsteht, wenn in Unternehmen hauptsächlich informelle Strukturen vorherrschen“.³

Alleine aus dieser Vielzahl unterschiedlicher Beschreibungen und Definitionen von Angst wird schnell klar, dass in diesem Bereich durch die Vielfalt des Menschen nicht immer eindeutige Abgrenzungen als auch Zuordnungen von einzelnen Fällen oder Massenphänomenen vorgenommen werden können. Da außerdem Angstzustände in vielen verschiedenen Arten und Weisen auftreten können, wie später noch aufgezeigt werden wird, wird in den meisten Fällen zunächst mit den deutlichsten und klarsten Angstsymptomen gearbeitet, um einen Start oder Ansatzpunkt zu haben. Alle damit verknüpften Angstformen und Zustände bilden dann später in der Problemanalyse und Bewertung ein verknüpftes Netzwerk, bei dem nach Ansatzpunkten und Angriffsflächen gesucht wird, um das gesamte Netz aufzulösen.

Um den Bereich der Angstdefinition zunächst abzuschließen, sei hier erwähnt, dass der Begriff „Angst“ sich seit dem achten Jahrhundert entwickelt hat und zudem eine enge Verwandtschaft mit dem Lateinischen „Angustia“⁴ besitzt, was übersetzt „die Enge“ oder „das Würgen“ bedeutet. Aus der Vielzahl der

¹ Panse / Stegamann Angst, Macht, Erfolg 2004 / 31

² Panse / Stegamann Angst, Macht, Erfolg 2004 / 32

³ BMG, 2003 / Infoblatt Angstzustände und Ursachen

⁴ Langenscheidt Wörterbuch Latein / Deutsch, Deutsch / Latein 1990 / 53

Angstbeschreibungen zusammengefasst wird als grundlegende Definition für diese Arbeit die folgende Formulierung verwendet:

Angst ist ein Gefühl oder eine Wahrnehmung von Menschen, die zu besonderen Überlegungen im Geiste sowie zu besonders bewusst oder unbewusst vorbereiteten und ggf. unnatürlichen, unerwarteten Handlungen der Person selbst führen kann, die sie ohne die Angstwahrnehmung in dieser Form nicht ausgeführt hätten.

Um die untersuchte Form von Arbeitsplatzverlustangst besser einordnen und untersuchen zu können, gilt es die verschiedenen Arten von Ängsten zu benennen und zu unterteilen. Das es je nach Grundlage und Hintergrund immer wieder verschiedene Einteilungen, Ordnungen und Systematisierungen von Ängsten gibt, sei hier auf Grund des betriebswirtschaftlichen Hintergrundes auf die von Panse und Stegmann verwendete Unterteilung von Ängsten zurückgegriffen, die wiederum auf der Klassifikation von Schwarzer⁵ basiert (siehe Abb. 3).



Abbildung 3: Angsttypen

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 58

⁵ Prof. Dr. Schwarzer, Ralf – Freie Universität Berlin / York Universität / Toronto, CA

Schwarzer unterteilt Angst in drei verschiedene Gruppen, und zwar in die Existenzängste, in die sozialen Ängste, und die sogenannten Leistungs- bzw. Versagensängste. Da Ängste so gut wie nie völlig allein stehend und einzigartig sind, und damit auch nicht immer spezifisch einer einzigen Gruppe zu zuordnen sind, muss darauf hingewiesen werden, dass die Grenzen zwischen diesen Angstaussprägungen fließend sind, und eine Zuordnung daher nur schwerpunktmäßig erfolgen kann. Zusätzlich können aus Ängsten der einen Gruppe schnell Ängste der anderen Gruppe entstehen, die dann über eine entsprechende Verbindung miteinander Wechselwirkungen erzeugen.

So sind z. B. die Existenzängste⁶ überwiegend Ängste vor körperlicher Bedrohung, was in diesem Fall aber weit gefasst werden muss und somit nicht nur zwingend Körper, Geist, Leib und Leben betrifft, sondern vielmehr die substanziellen Grundlagen des alltäglichen Lebens wie Einkommen, Wohnung sowie Sicherheit usw. beinhaltet. Damit fällt auch die hier genauer untersuchte Angst vor Arbeitsplatzverlust in den Bereich der Existenzängste, da der Arbeitsplatz mit sozialem Umfeld und das Einkommen eine entscheidende Grundlage zu selbständigem Leben in unserer Gesellschaftsform ist. Zusätzlich kann zu den Existenzängsten die Angst vor Verarmung, die Altersangst sowie auch zum Beispiel Krankheitsängste gezählt werden, da diese in intensiver Form immer auch zur Bedrohung der gesellschaftlichen und sozialen Existenz führen können.

Der zweite Bereich, der Bereich der sozialen Ängste⁷ beschreibt Situationen, in denen Menschen die Befürchtung haben, dass ihr Auftreten ihr Selbstwertgefühl oder ihre Art und Weise wahrgenommen zu werden anderen Individuen nicht ausreicht, und damit Ihr eigenes Selbstwertgefühl in dem Moment reduziert bzw. das Auftreten in Frage stellt. In diesen Angstsektor gehört z. B. die Angst vor Vorgesetzten, die Angst vor Kollegen, aber auch die Angst vor Untergebenen wenn Weisungsrecht vorliegt. Ebenso kann diese Angstform auftreten, wenn Menschen, vor allem unerwartet, aufgefordert werden, ihre Meinung

⁶ Panse / Stegamann Angst, Macht, Erfolg 2004 / 36

⁷ Panse / Stegamann Angst, Macht, Erfolg 2004 / 41

zu äußern, vor größeren Gruppen Vorträge zu halten oder generell in größerem Umfeld aufzutreten und wahrgenommen zu werden.

Der dritte und letzte Bereich umfasst die sogenannten Leistungs- oder Versagensängste⁸, die sowohl in periodischer Wiederkehr und als auch nur in einzelnen Situationen auftreten können. So sind zum Beispiel Beurteilungen und Prüfungshemmungen meistens im Vorfeld solcher Ereignisse oder im zeitlichen Verlauf der Ereignisse selbst zu erwarten, es kann ebenso sein, dass Menschen sich im Vergleich zu Kollegen als nicht gleichwertig oder nicht wettbewerbsfähig ansehen, z. B. auf Grund unterschiedlicher Fachkenntnisse oder unterschiedlicher, weltlicher Fähigkeiten. Ebenso sind hier auch die sogenannten Globalisierungsängste mit einzuordnen, die z. B. internationale Zusammenarbeit, Versetzung, Beförderung usw. beinhalten, die aber in der heutigen Zeit der Globalisierung eine immer größere Bedeutung haben. Allgemein bleibt zu sagen, dass die Angst vor Veränderungen in unterschiedlicher Stärke der einzelnen Fälle hier mit angesiedelt werden kann.

Obwohl diese Aufteilung eine Unterscheidung der verschiedenen Angstarten anbietet, ist gleichzeitig festzustellen, dass die drei Bereiche vielfach miteinander verknüpft sind, und eine eindeutige Abgrenzung und Zuordnung nur selten möglich ist. So ist beispielsweise eine Existenzangst, die Angst vor Arbeitsplatzverlust direkt auch mit dem Bereich der sozialen Ängste verbunden, da durch den Arbeitsplatzverlust auch soziale Ängste auftreten können, wie z. B. das Selbstwertgefühl zu verlieren, oder auch an bisher regelmäßig realisierten, sozialgesellschaftlichen Aktivitäten auf Grund mangelnder, finanzieller Möglichkeiten nicht mehr teilnehmen zu können. Ebenso können damit auch automatisch Leistungs- oder Versagensängste einhergehen, wenn eine entsprechende Existenzangst besteht, kann diese sich sogar soweit auswirken, dass zusätzlich oder damit einhergehend auch Versagensängste bei einzelnen, kleineren Aufgaben oder Teilgebieten entstehen.

⁸ Panse / Stegamann Angst, Macht, Erfolg 2004 / 48

Somit ist zwingend zu realisieren, dass jede Form der Angst, egal wo und wie sie klassifiziert wird, immer auch Auswirkungen und Verzweigungen in andere Angstbereiche, sowie auch in weitere soziale und letztendlich alle Bereiche des Lebens hat, vor allem unter Berücksichtigung des Zeitfaktors. Daraus resultiert für das Leben der Betroffenen, wie auch der Angehörigen und der Unternehmen in denen diese Menschen tätig sind, eine unterschiedlich starke Beeinflussung und Bedeutung der Angst, in menschlicher wie wirtschaftlicher Hinsicht.

3. Wie und wann tritt Angst vor Arbeitsplatzverlust auf?

Generell kann man sagen, dass Angst vor Arbeitsplatzverlust an drei unterschiedlichen Merkmalen, die sowohl einzeln, als auch in Kombination auftreten können, wahrgenommen werden kann. Dazu gehören bewusste und unbewusste Handlungen (siehe Abb. 4), unerwartete Reaktionen, als auch sonstige, körperliche Symptome, die von der betroffenen Person ggf. selbst gar nicht wahrgenommen werden. Zu diesen Dreien ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass in den meisten Fällen zu den körperlichen, sichtbaren Symptomen noch psychische Störungen kommen, die auch negative Auswirkungen auf die betroffenen Personen haben können, dabei aber nicht unterschätzt werden dürfen.



Abbildung 4: Angstverhaltensweisen

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 108

Im ersten Bereich, den Handlungen, die sowohl bewusst wie unbewusst sein können, fallen z. B. unerwartete verbale oder gar körperliche Angriffe, übertriebene Verteidigungsreaktionen, ein außergewöhnlich großes Anlehnungsbedürfnis oder Mitteilungsbedürfnis. Auch kann durch eigene Verunsicherung ein erhöhter Wunsch nach Gruppenbildung oder so genannten Koalitionen vorherrschen, d.h., dass die Person versucht Entscheidungen oder Aufgaben, die bei ihr Angst vor Arbeitsplatzverlust auslösen, nicht allein bewältigen zu müssen, sondern auf weitere Personen zu verteilen, auch ggf. auf nicht beteiligte oder nicht qualifizierte Personen. Zusätzlich ist das Symptom der Flucht zu benennen, dabei lässt die Person die Bedrohung nicht an sich heran, z. B. durch eine langzeitige Krankmeldung. Zu den mehr unbewussten Handlungen zählen der Bereich der einfachen Verdrängung, der Rationalisierung und Verschiebung. Ebenso kann es sein, dass auf bestimmte Ereignisse eine immer wiederkehrende bestimmte Reaktionen, Projektionen oder Regression stattfindet. Die Intensität kann sich dabei je nach Auslöser und Wiederholungsrate steigern. Die zuletzt genannten Reaktionen fallen eher in den Bereich der unbewussten Handlungen und Reaktionen, die zunächst am Anfang genannten Punkte überwiegend in den Bereich der bewussten, nachvollziehbaren Handlungen und Reaktionen. Die Ausdrucksweisen dieser Handlungen und Reaktionen können sowohl einzeln, als auch in geringer oder mehrfacher Kombination auftreten. Im Fall von Arbeitsplatzverlustangst, kann z. B. ein anderes Verhalten dann beobachtet werden, wenn sich jemand am Arbeitsplatz dadurch bedroht fühlt, dass eine andere Person bei gleichwertiger Arbeitstätigkeit über eine höhere Qualifikation verfügt, und sich durch selbstsicheres Auftreten seines Arbeitsplatzes sicher ist. Der von Angst betroffene Mensch wiederum, wird durch diese Sicherheit in Verbindung mit der höheren Qualifikation, diese Person als eine Bedrohung seiner Leistungsfähigkeit und seines Arbeitsplatzes wahrnehmen, und z. B. in Form eines Angriffs durch überzogene Kritik reagieren. Solche Gegenreaktionen können bis zum Mobbing⁹ (siehe Abb. 5) von Kollegen oder aufhetzen von unbeteiligten Personen gegen Einzelne führen.

⁹ DGB, Mobbing 2007 / <http://www.dgb.de/themen/mobbing/mobbing.htm/>

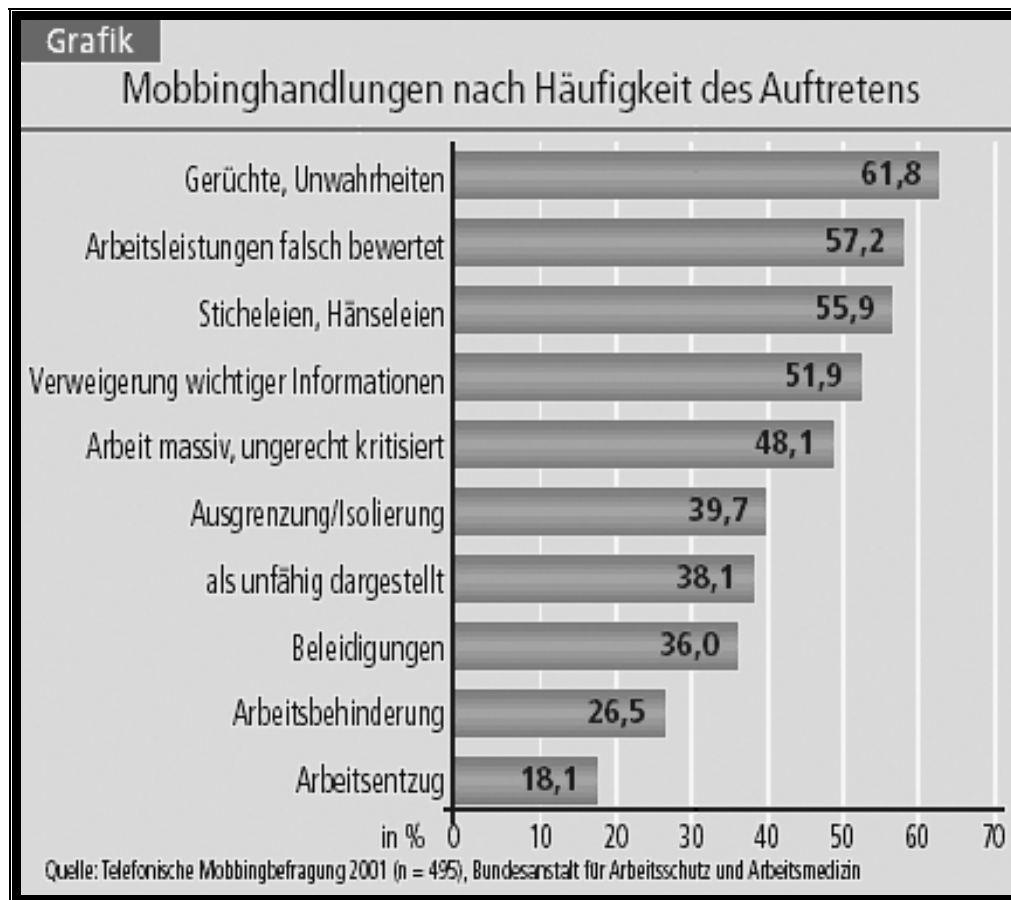


Abbildung 5: Gründe für Mobbing

Quelle: BA Arbeitsschutz & Arbeitsmedizin 2001

Im Bereich der Verteidigungsreaktionen können z. B. andere Handlungen beobachtet werden, dazu gehört das eigene Handeln begründet und reflektiert werden, obwohl dieses gar nicht notwendig oder gewünscht gewesen ist, ebenso das selbstverständliche Handlungen, die bisher nie einer besonderen Erklärung oder Diskussion bedurften, von der betroffenen Person selbst zur Diskussion gestellt werden, obwohl keine Bedenken geäußert wurden. Die Anlehnungs- oder Koalitionsreaktionen können dann entstehen, wenn eine Person sich am Arbeitsplatz ebenfalls durch eine andere Person bedroht fühlt. Wenn eine Entscheidung in den Augen der betroffenen Person ungerechtfertigt erscheint, dabei ist unerheblich ob das Gefühl begründet ist oder nicht. Ausdruck findet dieses Verhalten darin, dass die betroffene Person versucht eine besonders enge Bindung zum Bedrohungspotential zu finden, um sich dort wiederum so selbst einzubringen, dass die Bedrohung selbst annehmen muss, bei einem

Arbeitsplatzverlust sich selbst mit auszulöschen. Das gleiche gilt für die Koalitionshandlungen, auch hier wird versucht das eigene Schicksal und das Schicksal der Bedrohung zu verknüpfen. Die Überlassungshandlung zeigt sich geringfügig anders, da hier bei dieser Reaktion die betroffene Person damit argumentiert, dass die eigene Arbeit und Leistung dem Bedrohungspotential überlassen wird, um damit zu bezwecken, die als Bedrohung angesehene Konkurrenz zu überlasten sowie zu eigenen Fehlern zu zwingen. Der Bereich der Flucht stellt sich fast gegensätzlich zum Bereich des Angriffs dar, hier wird in dem Moment, wenn eine Bedrohungssituation erkannt wird, jegliche Konfrontation vollständig vermieden wird. Es wird dafür in einer Form reagiert, die jeglicher Diskussion, Bewertung, Bedrohung oder Eskalation aus dem Weg geht.

Bei den unbewussten oder minimal bewussten Reaktionen und Handlungen ist Verdrängung vorzufinden. Es ist in einer Form wahrnehmbar, dass in dem Moment, in der eine Bedrohung des Arbeitsplatzes durch die betroffene Person erkannt wird, die Person nach außen hin im ersten Moment gar keine Reaktion zeigt, sondern den Vorgang einfach bei Seite schiebt gedanklich, dadurch aber in ihren Handlungen und Arbeitsweisen die ganze Zeit belastet ist, da dieses Angstpotential stetig immer in Gedanken vorhanden ist, und sich somit in den Arbeitsleistungen selbst wie auch der Konzentrationsfähigkeit niederschlägt. Der Bereich der Rationalisierung kann hier in einer Art Überrationalisierung gedeutet werden, die sich darin äußert, dass die Person versucht, die Bedrohung ihres Arbeitsplatzes sich logisch und unabdingbar zu erklären, und sich damit eine endgültige Erklärung zu recht zu legen, gegen die die betroffene Person selbst machtlos ist. In Momenten von unbewusster Verschiebung versucht die betroffene Person das Bedrohungspotential und die damit verbundene Angst auf Gegenstände oder andere Personen umzuleiten oder weiterzugeben. Dies kann sich z. B. darin äußern, das sehr häufig darum gebeten wird, Aufträge von Kollegen bearbeiten zu lassen, oder dass die Verantwortung für die Ergebnisse von Arbeitsaufträgen durch kleine Verknüpfungen oder Rückschlüsse auf andere Personen, die ggf. sogar unbeteiligt sein können, umgeleitet wird. Eng damit verknüpft sind auch Relationshandlungen, die bei Arbeitsaufträgen

jeglichen Druck repressiv anderen Personen auflasten, und damit für ein potentielles Versagen verantwortlich machen, wodurch wiederum eine Bedrohung des Arbeitsplatzes deutlich wird. Die Handlungen anderer aber stehen aus der Perspektive der betroffenen Person als Ursache dafür. Dabei ist völlig unwichtig, in allen diesen Bereichen, ob die Bedrohungssituation begründet und wirklich vorhanden ist, oder aber diese eine reine Gefühlswahrnehmung ist, ohne das es dafür reale Anzeichen gibt. Die Auslöser, die zu einer solchen Wahrnehmung führen können, werden später noch im Detail beschrieben.

Wann und wie diese Handlungen und Reaktionen auftreten, ob einzeln oder in Kombination, sofort oder verspätet, am Arbeitsplatz oder an anderen Orten, kann nicht vorhergesagt werden. Diese Vorhersage ist daher so schwierig, da Personen immer individuell reagieren, und viele Einflussfaktoren das Auftreten beeinflussen. Es gibt aber einige klare Indikatoren (siehe Abb. 6), die erste Rückschlüsse zulassen, dass eine Person unter bestimmten Vorkommnissen leidet; es kann unter bestimmten Voraussetzungen sogar direkt auf Angst vor Arbeitsplatzverlust geschlossen werden. Das Auftreten dieses Angsttypus definiert sich auf der einen Seite durch die Handlungen, auf der anderen Seite aber auch durch körperliche Reaktionen, die bei genauer Betrachtung von den betroffenen Personen selbst wahrgenommen werden können.

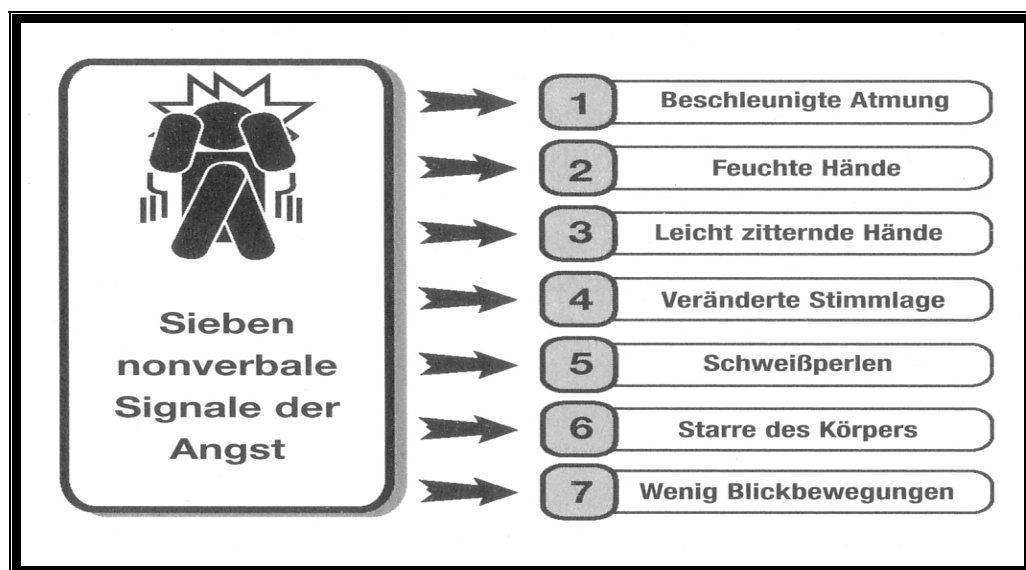


Abbildung 6: Angstsignale

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 235

Dazu gehört z. B. ein verändertes, allgemeines Auftreten, so sind von Angst erfasste Menschen auffallend dezent in ihrem äußeren Auftreten, als auch zurückhaltender mit ihrer Meinungsäußerung, als ohne eine Bedrohung. Sie ziehen sich oftmals von kreativen, wie auch herausfordernden Aufgaben zurück. Auch das Einbringen der betroffenen Person in die Unternehmens- oder Arbeitsgemeinschaft ist oftmals einer Veränderung unterworfen, und zwar in den meisten Fällen sind besonders starkes Engagement bis zum Überengagement im Vergleich zu anderen Beschäftigten zu finden, oder diese Person zieht sich völlig zurück, um für Beteiligungen oder Aktivitäten keinerlei Verantwortung übernehmen zu müssen. Das Personen, die unter Angst vor Arbeitsplatzverlust leiden, am Arbeitsplatz selbst schreckhaft und zauderhaft erlebt werden, im Umgang mit Kunden plötzlich Unsicherheit demonstrieren, und in besonders angespannten Situation von Schwindelgefühl, Zittern und Schweißausbrüchen geplagt werden, bis hin zu extremen Kreislaufreaktionen ist nicht ungewöhnlich.

Ein wichtiger, abschließender Punkt ist die Frage, wann diese Ängste auftreten bzw. wodurch sie ausgelöst werden. Man kann sagen, dass Angst im Allgemeinen in allem vorhanden sein kann, da die Interpretation als Angst oder Bedrohungspotential immer von der betroffenen Person abhängt, wie auch jede Person Informationen und Umwelteinflüsse differenziert aufnimmt, interpretiert und ausdrückt. Das gleiche gilt für Handlungen und Reaktionen, diese sind ebenfalls sehr individuell geprägt, was Auslöser und Zeitpunkt betrifft.

Da es aber bei Arbeitsplatzverlustangst einige Indikatoren gibt, die auf Grund immer wiederkehrender Vorkommnisse ein besonders hohes Auslöserpotential zugerechnet bekommen, ist es wichtig diese Auslöser zu erkennen, möglichst bevor sie Schaden verursachen. Dazu gehören vor allem interne und externe Unternehmenskommunikation¹⁰¹¹. So wurde z. B. festgestellt, dass Mitarbeiter vor allem dann unter Ängsten leiden, wenn Gerüchte, oder unbestätigte,

¹⁰ Panse / Stegmann Angst, Macht, Erfolg 2004 / 261 - 300

¹¹ DTV Atlas Psychologie, 2002 / Kommunikation 207 - 221

oder nicht interpretierte Informationen im Mitarbeiterkreis vorliegen, die sachlich aber keinerlei Grundlage haben, ohne Rückschlüsse ziehen können, worauf diese Information beruhen, oder wie hoch der Wahrheitsgehalt dieser Informationen ist. Daher kann für die Angst vor Arbeitsplatzverlust festgehalten werden, dass es für Unternehmen sinnvoll ist, bei Gerüchten möglichst umgehend korrekte und sachliche Informationen allen Mitarbeitern bereitzustellen, bzw. Informationen aus fremder Hand zu erläutern und zu interpretieren, als auch den Mitarbeitern zugänglich zu machen. Als Beispiel könnten hier Übernahmegerüchte einer Aktengesellschaft dienen, die vielen Mitarbeitern Probleme bereiten können, und im schlimmsten Fall zu Arbeitsausfällen oder gar Unternehmensverlusten führen können, da die Mitarbeiter sich geistig schon mit der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz beschäftigen. Dadurch werden ausserdem Folgeinterpretationen, unbegründete Überreaktionen auf der einen Seite vermieden, und auf der anderen Seite Mitarbeitern eine solide Vertrauensbasis gegeben, die in gefestigter Form wiederum generell Bedrohungspotentiale bei Mitarbeitern deutlich reduziert. Dadurch werden nicht nur die Mitarbeiter geschützt, sondern Arbeitskraft wie auch Leistungspotential der Mitarbeiter erhalten, und nicht blockiert, abgelenkt, geschwächt oder im schlimmsten Fall sogar dauerhaft dem Unternehmen entzogen.

Abschließend kann für diesen Abschnitt gesagt werden, dass von Arbeitsplatzverlustängsten betroffene Personen diese in vielerlei Hinsicht ausdrücken können, aber Unternehmen und Umfeld Möglichkeiten haben sie zu erkennen, und die Auslöser zu beeinflussen, und dadurch den Betroffenen schnell zu helfen.

4. Einflüsse und Auswirkungen des Angsttypus

Hier wird aufgezeigt, welche Einflüsse und welche Auswirkungen dieser Angsttypus bei den betroffenen Personen, im privaten Umfeld, als aber auch im beruflichen Umfeld haben kann.

Zunächst einmal zu den betroffenen Personen selbst. Zu den Einflüssen werden hier vorhandene Angst und Bedrohungssituationen dieser Menschen sowohl körperlich wie auch psychisch gezählt, vor allem, wenn diese unter einer starken Belastung stehen. Diese Belastung kann sowohl temporär nur am Arbeitsplatz selber vorhanden sein, aber auch in verschieden starken Ausprägungen auch in der Freizeit, oder im eigenen Lebens- und Wohnraum zu Tage treten.

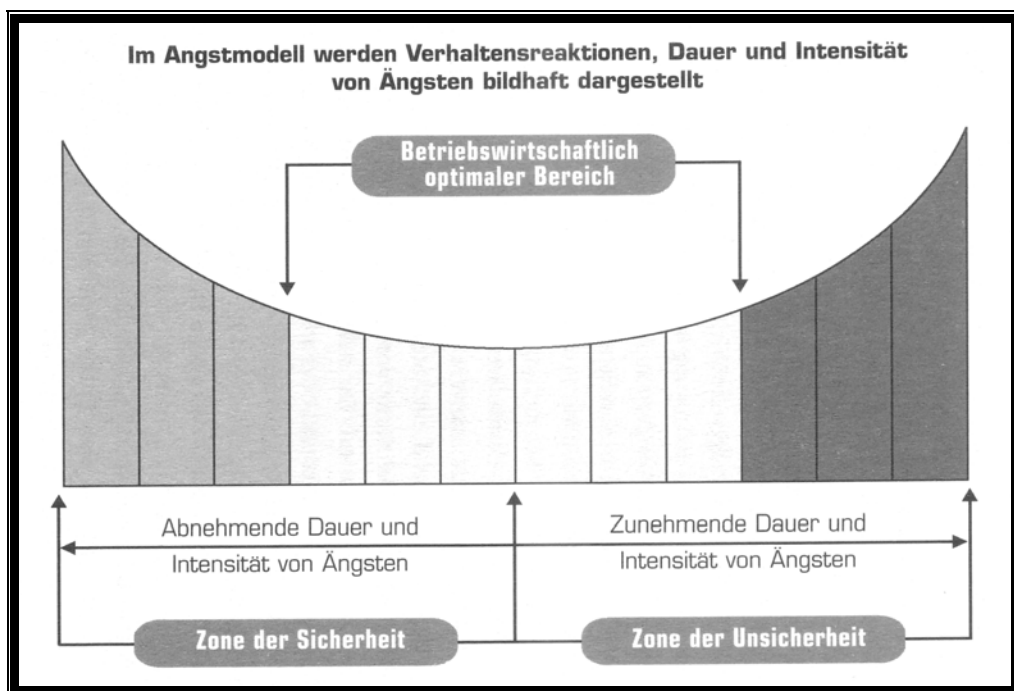


Abbildung 7: Angstmodell

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 66

Durch die vorhandene Belastung, können diese Personen körperliche wie auch psychische Krankheitsbilder entwickeln, und auch die Arbeitsleistung verändert sich je nach Grad der Ausprägung der Angst. (siehe Abb. 7) Je länger die Angstsituation unverändert oder ggf. sogar intensiviert weiter besteht, können sich die Beschwerden bis zu chronischen oder unheilbaren Krankheitsbildern entwickeln. Parallel als auch im Verlauf können Suchthandlungen¹² dazu kommen, dazu gehören häufig überhöhter Nikotin- oder Alkoholkonsum, oder auch der Griff zu pharmazeutischen Produkten bis zu illegalen Drogen. Inner-

¹² DTV Atlas Psychologie, 2002 / Suchtverhalten 195

halb einer gewissen Zeitspanne, die von der individuellen Persönlichkeit der betroffenen Person abhängt, ist es ausserdem möglich, dass sich Wesenszüge verändern, und körperliche Beschwerden beobachtet werden können, denen oftmals aber augenscheinlich völlig andere Ursachen zugeordnet werden. Dazu zählen z. B. körperliche Beschwerden wie Rückenschmerzen, Kopfschmerzen, Kreislaufstörungen oder sonstige Befindlichkeitsstörungen. Diese werden oftmals rechtzeitig erkannt, durch Ärzte auch behandelt, aber nur in den absolut wenigsten Fällen insoweit korrekt diagnostiziert, dass als Entstehungsbasis eine Angst und Bedrohungssituation vor Arbeitsplatzverlust festgestellt werden kann. Aufgrund dessen ist die Angst vor Arbeitsplatzverlust eine Angststörung, die häufig nicht frühzeitig und im richtigen Kontext erkannt wird, und daher auch in den seltensten Fällen frühzeitig behandelt wird. Neben der Behandlung der sichtbaren und spürbaren körperlichen Beschwerden, ist es zwingend notwendig die Angststörung selbst auch zu behandeln, wenn sie erkannt worden ist. Dazu gehört neben einer ggf. medikamentösen Behandlung der körperlichen und psychischen Störungen möglichst gleich zu Beginn des Auftretens der Angststörung eine parallel begleitende, psychotherapeutische Behandlung, um nicht nur die Symptome, sondern auch dem Problem der Entstehung selbst zu begegnen. Die Einflüsse, die auf das Opfer einer Angststörung wirken, sind auch zweigeteilt zu sehen. Einerseits gibt es den eigentlichen Auslöser für die Angst vor Arbeitsplatzverlust, der die Angststörung zum ersten Mal auslöst und ggf. über eine Zeitspanne festigt. Ab einem gewissen Punkt gibt es weitere Einflüsse, die die Angststörung in Form von Angst vor Arbeitsplatzverlust festigen, dazu führen Sie aber auch je nach Art und Ausprägung zu weiteren Angstformen, die dann zur ursprünglichen Form zusätzlich, oder in Mischform auftreten. Diese Einflüsse haben oftmals keine oder nur noch eine sehr geringe Bindung, zu dem eigentlichen Auslöser der Angststörung. Oftmals ist es sogar so, dass der eigentliche Auslöser der Angststörung bereits vollständig aufgezehrt oder beseitigt ist, bzw. selbst keinerlei Bedrohung mehr darstellt, die Symptome als auch die Auswirkungen aber auf Grund von Folge- und Begleitstörungen nach wie vor auftreten. (siehe Abb. 8 – Angstspirale)

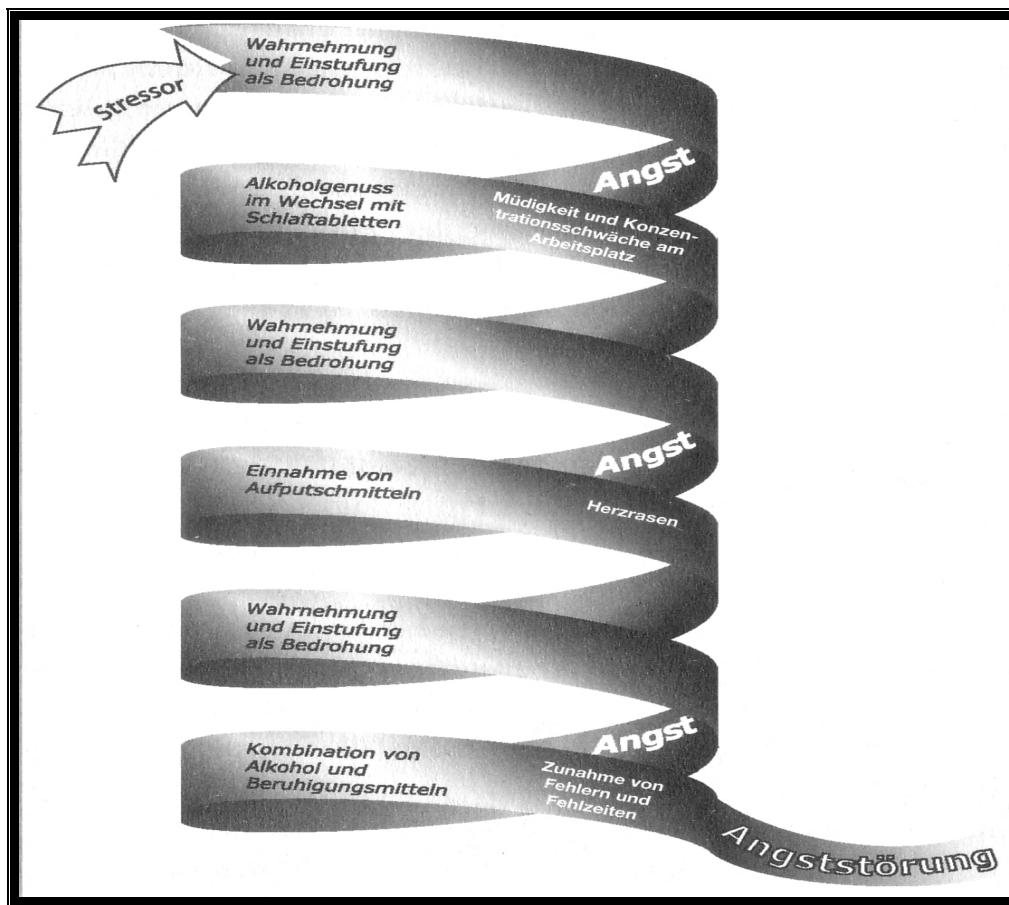


Abbildung 8: Angstpotezierung zur Störung

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 110

Die Auswirkungen selbst bei betroffenen Personen können ebenfalls sehr vielfältig sein. Die Art des Auftretens ist wie bereits im vorherigen Abschnitt erläutert vielfältig und fließend, zusätzlich können durch diese Handlungen zunächst in relativ kurzer Zeit Verhaltensänderungen in direkten Konfliktsituationen und am Arbeitsplatz auftreten. Daraus resultiert oftmals, dass die Person in ihrer Arbeitsleistung, als auch Ihrer Arbeitsweise, negative Veränderungen aufzeigt. Dazu gehören negative Einflüsse auf Nachfragehäufigkeit und Fehlertoleranz, Innovationsfähigkeit, Unfreundlichkeit sowie Teamfähigkeit und Flexibilität. Alle diese Auswirkungen können letztendlich dazu führen, dass die zunächst völlig unbegründete Angst vor Arbeitsplatzverlust aufgrund der Veränderungen durch die Angststörung doch zu einem tatsächlichen Problem zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber am Arbeitsplatz wird. Damit auf Grund der Nichterkennung und Nichtbehandlung das Problem dennoch erkannt werden

kann, sind Mitarbeitergespräche durch Unternehmen ein positives Mittel, um Gefährdungspotentiale zu erkennen, und diesen frühzeitig zu begegnen. Das Auftreten von körperlichen Veränderungen und Beschwerden weist eine grosse Bandbreite auf. So kann von kleinen Schwächephase über exzessive körperliche Einschränkungen bis zu Krankheiten wie Depressionen auch eine grosse Bandbreite an Auswirkungen entstehen. Bis hin zu Kettenreaktionen die zu völliger Arbeitsunfähigkeit reichen sind alle Variationen denkbar. Wegen dieser weitreichenden Auswirkungen und der vielfältigen Einflüsse, müssen in diesem Bereich auch die Personen im privaten Umfeld als auch die Personen im beruflichen Umfeld betrachtet werden.

Im beruflichen Umfeld sind die Einflüsse durch die betroffene Person unterschiedlich. Je nach Betriebsklima in Unternehmen oder Unternehmenseinheiten kann von Mitgefühl, Unverständnis, eigene Angst oder Abwehrreaktionen, bis zu Mobbing (siehe Abb. 9) durch Kollegen alles passieren, dabei spielen die Kräfte des Wirkungswechsels von Angst und Macht eine wichtige Rolle.



Abbildung 9: Angst & Macht

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 140

Dieses ist extrem davon abhängig, welche Arbeitsaufgaben der Person anvertraut sind, aber auch in welcher hierarchischen und organisatorischen Struktur das Opfer eingebunden ist. Auch ist ein wichtiger Faktor, ob ggf. bereits weitere Personen bereits mit ähnlichen Störungen diagnostiziert worden sind, vor allem mit anderen Angststörungen oder Angst vor Arbeitsplatzverlust. Auch hier spielen Kommunikation im Allgemeinen und Mitarbeitergespräche¹³ im Besonderen eine wichtige Rolle. Wegen dieser sehr weitreichenden und vielfältigen Einflüsse der von Angst vor Arbeitsplatzverlust betroffenen Personen, sind aus unternehmerischer Sicht von leichten Betriebseffizienzschwächungen, innerbetrieblichen Unterbrechungen bis zu vollständiger Lähmung von Arbeitseinheiten oder Unternehmensbereichen alle Folgen denkbar. Zusätzlich können diese Effekte sich noch weiter in Unternehmensstruktur und Verknüpfungsradius der Firma verbreiten. Bei diesen hier schon umfassenden Auswirkungen, ist die Annahme nicht haltbar, dass bei einer Angststörung in Form von Angst vor Arbeitsplatzverlust sich diese Auswirkungen ausschließlich auf das berufliche Umfeld beschränken. Dieses gilt bedauerlicherweise weder für die Auswirkung, noch für die Einflüsse. Und auch muss gesagt werden, dass die drei Bereiche der betroffenen Person selbst im beruflichen und privaten Umfeld eng miteinander netzwerkartig verbunden sind, wodurch bei jeder Veränderung in einem Bereich Wechselwirkungen in den anderen Bereichen erzeugt werden können. Daher ist es gerade im privaten Umfeld besonders wichtig, diesen Angsttypus möglichst zu erkennen, und rechtzeitig zur Sprache zu bringen. Der zeitliche Faktor ist erheblich, die Angststörung muss erkannt werden, bevor die Auswirkungen vollständige Rückschlüsse und ggf. Aufarbeitung dieser Angststörung unmöglich machen, da eine rückwärtsgerichtete Aufschlüsselung auf Grund von zu weiter Verzweigung und zeitlicher Weiterentwicklung ggf. schon nicht mehr möglich ist.

Im privaten Bereich wirkt sich eine Angststörung vor Arbeitsplatzverlust in vielen Fällen am Beginn darin aus, dass entweder Information über das Arbeitsumfeld immer knapper, und immer weniger klar formuliert ausfallen, oder dass

¹³ Panse / Stegamann Angst, Macht, Erfolg 2004 / 292 - 297

einerseits entweder Katastrophenszenarien beschrieben werden, die die Angstsituation begründen, oder aber das Problemsituationen immer wieder beschönigt und als unerheblich dargestellt werden. Dieses führt oftmals dazu, dass im privaten Umfeld die Situation am Arbeitsplatz und die Situation der Person selbst völlig falsch eingeschätzt wird. Dazu zählt auch, dass die bereits erwähnten Folgen dieser Angststörung wie körperliche Beschwerden, ungewohnt psychischen Reaktionen und ähnliches auch im privaten Umfeld oftmals auftreten, aber auch falsch eingeordnet werden. Vor allem im Bereich der Rückschlüsse werden die Reaktionen und Handlungen dabei Vorkommnissen zugeordnet, die mit einer Angststörung im Bereich des Arbeitsplatzverlustes keinerlei Verbindung haben. Daher werden zwar oft auch hier die entsprechenden Maßnahmen gegen Folgeerscheinungen, also die Symptome dieser Angststörung ergriffen, die eigentliche Angststörung selbst bleibt aber nach wie vor auch im privaten Umfeld unentdeckt und unbehandelt. Dazu gehört vor allem zunächst überhaupt den Auslöser zu identifizieren, und im privaten Umfeld zu akzeptieren, was beteiligten Personen oftmals sehr schwer fällt. Wie bereits im beruflichen Umfeld zu sehen können auch im privaten Umfeld die Einflüsse und Auswirkungen umfangreich und vielfältig sein, wie z. B. die immer stärkere Abschottung von sozialen Kontakten, auf Grund der Angst des Arbeitsplatzverlustes und dem daraus resultierenden Geldmangel soziale Kontakte in gleicher Intensität nicht aufrechterhalten zu können. Die Flucht in Sucht und Ersatzaktivitäten wie Alkoholsucht, Spielsucht, oder Vereinsamung, sowie die daraus hervorgerufenen Krankheitsbilder wie z. B. Phobien, panische Reaktionen auf Mobbingattacken¹⁴¹⁵ und körperliche oder psychische Abhängigkeiten sind in unterschiedlicher Intensität fast immer bei Diagnose von Arbeitsplatzverlustangst vorhanden. Auf der einen Seite wird das Arbeitsumfeld durch die beeinträchtigte Arbeitskraft wie bereits beschrieben belastet, auf der anderen Seite hat die betroffene Person immer weniger Möglichkeiten außerhalb der bisherigen Lebensgewohnheiten aktiv zu sein, um die Bedrohungspotentiale aus-

¹⁴ Ärzteblatt.de, September 2003 / 403

¹⁵ Ärzteblatt.de, Januar 2004 / 31

zugleichen. Dies kann von Krankschreibung, über Kuren bis zur Entmündigung und Einweisung in geschlossene Anstalten als letzte Möglichkeit der Selbstsicherung der betroffenen Person gehen. Im schlimmsten Fall kann sogar davon ausgegangen werden, dass Personen bei einer nicht korrekt erkannten Angststörung, und daraus resultierenden weiteren Erkrankungen vor allem bei komplexen und vernetzten Krankheitsbildern über einen längeren Zeitraum eine Selbstgefährdung ausgebildet werden kann, die im schlimmsten Fall bis zum Suizid und damit dem Tod gehen kann. Bei solch intensiven und tiefgreifenden Auswirkungen kann es zudem passieren, dass das private Umfeld einer betroffenen Person sich nicht parallel zum Krankheitsverlauf entwickelt. Damit fehlt der notwendige Halt und sichere Rahmenbedingungen, um eine Basis zu bieten, die eigentliche Ursache der Angststörung korrekt zu diagnostizieren als auch zu behandeln. Daher kommt dem nächsten Abschnitt eine besondere Bedeutung zu, indem es darum gehen wird welche Maßnahmen es gibt, die Störung Angst vor Arbeitsplatzverlust präventiv zu vermeiden, oder postsymptomatisch schnellstmöglich zu erkennen und korrekt einzuordnen, um daraus eine notwendige und wirksame, umfassende wie auch erfolgreiche Behandlung abzuleiten.

5. Präventive und postsymptomatische Maßnahmen

In diesem Abschnitt gilt es zu klären, welche Maßnahmen möglich sind, eine Angststörung in Form von Angst vor Arbeitsplatzverlust präventiv¹⁶ oder postsymptomatisch zu behandeln, wenn Bedrohungspotentiale vermutet werden, oder eine Angststörung solchen Typus erkannt worden ist.

Zunächst stellt sich die Frage, warum es so wichtig ist, diese Störung möglichst präventiv, spätestens aber nach Auftreten der ersten Symptome zu erkennen. Die Antwort befindet sich bereits im vorangegangenen Abschnitt, da bei nicht

¹⁶ Hans Böckler Stiftung, Untersuchung zur Prävention von Überbelastung am Arbeitsplatz 2004

korrekter Erkennung und nicht korrekter Zuordnung die augenscheinlichen Probleme einer betroffenen Person in körperlicher oder psychischer Form oftmals nicht als Folgeerkrankungen der Angststörung selbst behandelt werden. Sie werden als eigenständige Erkrankungen mit anderen Ursachen eingestuft, daher aber wird nie die Wurzel der Krankheit und der Folgeerscheinungen behandelt bzw. beseitigt. Daher ist der Erkennung der Angststörung und den daraus resultierenden Möglichkeiten und Maßnahmen ein eigener Abschnitt gewidmet. Die Möglichkeiten werden dazu in zwei Bereiche geteilt, und zwar zunächst einmal in die präventiven Maßnahmen, was in der klassischen Form der Prävention, somit vorbeugend zu verstehen ist. Eine vorbeugende Erkennung bzw. Vermeidung des Angsttypus Angst vor Arbeitsplatzverlust ist daher besonders für Unternehmen sehr sinnvoll. Die daraus resultierenden Folgen, wie Aufwendungen und Kosten, sowie Verluste von Arbeitskraft, Innovationsfähigkeit und Flexibilität können nicht genau beziffert werden, ebenso ist im Einzelfall schwer abschätzbar, ob Imageverluste oder ähnliches hinzu kommen. Somit ist es für jedes Unternehmen, egal welcher Größenordnung, sinnvoll, ein Augenmerk auf die Informationspolitik zu legen. Dazu gehören eine klare und informative innere Informationspolitik gegenüber den Mitarbeitern, sowie eine Kommentierung und Erklärung von ggf. von außen an die Mitarbeiter herangetragener Informationen, Gerüchte und sonstiger Inhalte. Dieser Aufwand rechtfertigt sich spätestens in dem Moment, wo auf Grund der vorliegenden Informationen Mitarbeiter falsche oder falsch interpretierte Informationen für sich nicht negativ deuten, und damit das Auftreten einer Angststörung in Form von Angst vor Arbeitsplatzverlust vermeiden, und mit Ihrer vollen Leistungsfähigkeit weiter dem Unternehmen zur Verfügung stehen. Um interne Konfliktherde rechtzeitig zu erkennen, bieten sich regelmäßige Mitarbeitergespräche, Teamvergleiche und externe Analysen an, je nach Art des Unternehmens, der Struktur als auch der strategischen Unternehmensausrichtung. Hierüber bleibt nicht zu vergessen, dass die Angst vor Arbeitsplatzverlust ein hohes Potenzierungs-

potential¹⁷ in sich birgt, da sich auf Grund falscher, schlecht ausgearbeiteter oder nicht umfassender Informationen diese Angststörung sich nicht nur bei einer Person festigen kann, sondern falls sich die Informationspolitik dauerhaft suboptimal darstellt, das Potential für Angststörungen viele Mitarbeiter, oder ganze Betriebseinheiten erreichen kann. Die offene und möglichst direkte Informationspolitik führt ausserdem dazu, dass zwischen Mitarbeiter und Unternehmen ein gefestigtes Vertrauensverhältnis entsteht, welches ein besonders hohes Präventionspotential in sich birgt, da durch die Vertrauensbasis Probleme eher angesprochen und beseitigt werden, bevor sich negative Auswirkungen entfalten können. Das Verhältnis von negativen Auswirkungen für das Unternehmen in Form von Mehraufwand sowie Kosten einerseits und präventiven Maßnahmen wie strukturierter, detaillierter und umfassender Informationsbereitstellung, Bearbeitung und Interpretation sowie regelmäßige Bemühungen um die einzelnen Mitarbeiter andererseits schlagen deutlich positiv für die präventiven Maßnahmen aus. Vor allem wenn der Faktor Zeit berücksichtigt wird, da durch eine positive und gefestigte Mitarbeiterschaft neue Kollegen und Herausforderungen des Unternehmens in einem funktionierenden, positiven Umfeld aufgenommen werden, und dadurch generell besser, effektiver und schneller integriert und gemeistert werden.

Eine weitere, wichtige Maßnahme der Prävention besteht in der Möglichkeit, regelmässig über externe Beobachter, zu denen optimaler Weise auch Personen mit psychischem Hintergrund gehören, Veränderungen in Betriebsklima, Arbeitsweise und den immer bedeutenderen Faktoren Team- und Innovationsfähigkeit ermitteln und dokumentieren zu lassen. Werden dabei unerwartete Veränderungen festgestellt, ggf. sogar in unternehmensübergreifenden Vergleichen, können bei Bedarf genauere Untersuchungen eingeleitet werden. Diese Maßnahme ist vergleichbar mit Vorsorgeuntersuchungen in der Medizin, die wie auch hier darauf abzielen, aktuelle Zustände zu dokumentieren, und bei Bedarf frühzeitig Probleme zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

¹⁷ Gerhard Bosch, Arbeitsplatzverlust – soziale Folgen einer Betriebsstilllegung 1978 / 14 – 30 & 93 - 122

Diese bisher beschriebenen Maßnahmen in präventiver Form gelten lediglich bisher für Unternehmen oder das dortige Umfeld. Jedoch gibt es aber auch für die betroffene Person selbst Möglichkeiten, auf Ängste vor Arbeitsplatzverlust zu reagieren, ohne überhaupt eine Angststörung zuzulassen oder zu festigen. So sollten Mitarbeiter, die aus einem Grund um ihren Arbeitsplatz fürchten, dass Gespräch mit Betriebsräten, Betriebsärzten und Vorgesetzten suchen, um ggf. Gerüchte, Vermutungen oder falsche Informationen prüfen und ggf. korrigieren zu lassen. Ebenso sollten in Mitarbeitergesprächen selbst vermutete Leistungsdefizite angesprochen werden können, sowie Möglichkeiten erörtert werden können wie diese Leistungsdefizite¹⁸, wenn tatsächlich vorhanden, korrigiert, aufgearbeitet, oder durch eine geänderte Tätigkeit so beeinflusst werden können, dass Sie einen geringen bis keinen Einfluss mehr auf die Arbeitsweise und die mentale Situation der betroffenen Person haben. Durch diese Aktivitäten ist es generell möglich, Angstpotentiale soweit zu verringern, dass sich eine Angststörung optimaler Weise gar nicht erst entwickeln und festigen kann. Sollte dennoch eine Person für sich selber feststellen, dass sie unter einer Angststörung dieses Typus leidet, ist auch dann der Dialog mit dem Unternehmen, dem privaten Umfeld sowie einem psychologischen Arzt oder Spezialisten zu empfehlen, da nur dann alle Wechselwirkungen berücksichtigt, und ein Abbau der Störung in allen Bereichen versucht werden kann.

Sollte eine präventive Vermeidung einer Angststörung jedoch nicht erfolgreich gewesen sein, und somit eine betroffene Person unter der Angst vor Arbeitsplatzverlust bereits leiden, bleibt nur die Möglichkeit postsymptomatisch zu behandeln und aktiv zu werden. Dazu gilt es zunächst erste Anzeichen zu erkennen, was bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben wurde, vor allem mit dem Hinweis auf die Vielfältigkeit der möglichen Ursachen ist es oftmals schwierig, Rückschluss auf eine entsprechende Angststörung zu ziehen. Die Wichtigkeit des korrekten Rückschlusses auf eine mögliche Angststörung wurde bereits erläutert, auf Grund der umfassenden Auswirkungen und Wechselwirkungen in alle Lebensbereiche der Betroffenen, wie auch der damit ver-

¹⁸ Panse / Stegammn Angst, Macht, Erfolg 2004 / 351

bundenen Personen. Sollte jemandem aus dem privaten Umfeld auffallen, dass eine Person eventuell von einer Angststörung betroffen ist, empfiehlt sich auch hier zunächst der Dialog mit der betroffenen Person, um ggf. weitere Informationen und Details ermitteln zu können. Sollte die betroffene Person sich selbst aber der Erkenntnis vollständig verweigern, oder sogar in eine Abwehrhaltung oder Fluchthaltung übergehen, sind Zwangsmassnahmen soweit möglich zu vermeiden. Diese führen in den meisten Fällen zu einer Festigung und Intensivierung der Angststörung, als auch zu einer Verschärfung der Zugänglichkeit der erkrankten Person. In extremen Fällen dieser Art hilft dem betroffenen Umfeld oftmals selbst nur die Möglichkeit, mit fachlichen oder spezialisierten Hilfskräften wie z. B. mit Psychologen Kontakt aufzunehmen, und nach Lösungswegen zu suchen. Wird von der betroffenen Person wahrgenommen, dass das Umfeld selbst Hilfe sucht, kommt oftmals Einsicht zu stande. Eine Hilfestellung ohne Mitarbeit der betroffenen Person ist aussichtslos, da nur durch Einsicht und den Willen etwas zu ändern eine Lösung funktionieren kann. Eine gemeinsame Arbeit an der Angststörung, von betroffener Person, privatem Umfeld und beruflichem Umfeld, ist die gemeinsame, schnellste und optimale Grundlage um mit Hilfsangeboten eine Angststörung dieser Art in den Griff zu bekommen oder sogar dauerhaft zu beseitigen.

Sollte eine Person selbst bei sich Symptome feststellen, die auf eine Angststörung in Form von Angst vor Arbeitsplatzverlust hindeuten, sind auch hier das Sammeln von Informationen, der Dialog mit dem privaten Umfeld, und letztendlich die Kontaktaufnahme mit Spezialisten der optimale Weg. Ein entscheidender Faktor ist hier wie in allen postsymptomatischen Maßnahmenverfahren die Zeit. Da je länger die Situation ignoriert, verdrängt, oder falsch gedeutet wird, und damit korrekte Rückschlüsse auf eine Angststörung schwerer bis gar nicht möglich sind, desto problematischer ist es weitere, netzartige Verzweigungen in das Umfeld oder in Krankheiten bis hin zur Ausgliederung aus dem Betrieb zu vermeiden¹⁹.

¹⁹ Panse / Stegammn Angst, Macht, Erfolg 2004 / 87

Zusätzlich ist die Zeit daher wichtig, da sich eine solche Störung mehr und mehr festigt, so lange sie nicht behandelt wird. Somit steigt auch der zeitliche Aufwand für die Behandlung und Rückführung in einen angstfreien Alltag erheblich.

In allen Fällen ist zwingend zu berücksichtigen, dass egal in welcher Art und Weise Dialoge oder Kontakte mit betroffenen Personen zu Stande kommen, Vertraulichkeit und Diskretion untereinander mit den Betroffenen zwingend erforderlich sind, da sonstiges Misstrauen das Angstpotential hier schnell bestätigt, erhöht oder sogar manifestiert. Damit können alle bis dahin positiven Bemühungen durch bereits kleinste Indiskretionen vollständig unwirksam gemacht werden. Man könnte es soweit führen, dass eine Art vertrauliche Schweigepflicht allen beteiligten Personen besonders nahegelegt wird, da die Vertrauensbasis die einzig vorhandene Basis für gemeinsame, weitere Aktivitäten ist.

6. abschliessende Betrachtung

Als Zusammenfassung aller Abschnitte kann für die Untersuchung des Angsttypus „Angst vor Arbeitsplatzverlust“ in diesem Umfang festgestellt werden, dass sowohl für die Unternehmen, als auch das berufliche Umfeld, wie das private Umfeld von betroffenen Personen, und zwar im erweiterten Sinne, aber vor allem auch für die Betroffenen selbst diese Angststörung, wenn sie vorliegt, eine immense Bedeutung beigemessen werden muss. Diese Bedeutung steigt sogar seit ca. 15 Jahren weiter, besonders intensiv bei Personen über 45 Lebensjahren (siehe Abb. 10). Dafür kann nicht ein einziger Faktor verantwortlich gemacht werden, Globalisierung, steigender Wettbewerbsdruck und menschliches Fehlverhalten sind hier nur einige wenige mögliche Quellen, die fast beliebig erweitert werden können je nach Person und Umfeld.

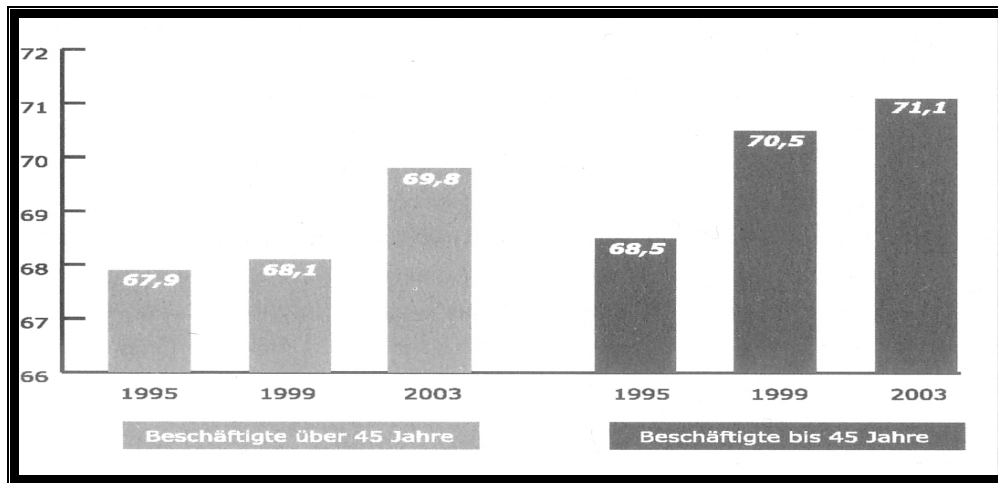


Abbildung 10: Angstentwicklung

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 251

Die Bedeutung für jeden einzelnen kann beim Eintreten nicht hoch genug eingeschätzt werden, da Diagnose, Behandlung und vor allem die eindeutige Klassifizierung dieses Angsttypus durch diverse Hürden und mit zunehmender Zeit erschwert wird. Zusätzlich wird die Behandlung mit steigendem Zeitraum ohne Hilfe schwieriger und langwieriger, je nach Auslöser und Persönlichkeit der betroffenen Person. Somit sind Früherkennung, Selbsterkenntnis und Nutzung von Hilfsangeboten für betroffene Personen der Schlüssel für vollständige Rehabilitation.

Da diese Arbeit aber wie bereits in der Einleitung erwähnt vor einem betriebswirtschaftlichen Hintergrund entstanden ist, soll hier vor allem auf das wirtschaftliche und menschliche Gefahrenpotential, sowie gleichzeitig auf das Präventionspotential der Unternehmen deutlich hingewiesen werden. Jedes Unternehmen kann mit einfachen Mitteln, in Form von strukturierten, gegliederten und klaren Informationen auf externe und interne Gerüchte, Meldungen wie auch Einschätzungen oder aber Interpretationen von Mitarbeitern reagieren, da damit viele Zweifel und Fragen von Mitarbeitern bereits ausgeräumt werden, die in vielen Fällen die Grundlage für eine Angststörung dieses Typs bilden. Gehen Unternehmen nicht diesen Weg, sondern unterschätzen das Gefahrenpotential, entstehen daraus oftmals nicht nur für betroffene Personen besondere Herausforderungen, sondern gleichzeitig Auswirkungen auf weitere Mitarbei-

ter, oder in schlimmeren Fällen sogar auf ganze Abteilungen oder Betriebszweige, da die Angststörung sich netzwerkartig auswirkt, mit der betroffenen Person als Ausgangspunkt. Spätestens, wenn sich überschneidende oder vernetzte Bereiche betroffen sind, können daraus für Unternehmen extreme Schwierigkeiten in finanzieller, wie auch in den ureigensten Funktionen des Betriebs entstehen, von Einschränkungen über Verzögerungen oder gar Produktionsausfälle. Allerspätestens bei der Beeinflussung der Unternehmenstätigkeit wird für ein Unternehmen deutlich, welches negative Potential diese Angststörung haben kann. Das bewirkt, dass Unternehmen gerade in Zeiten von Rezession und Globalisierung sich mit den Möglichkeiten beschäftigen müssen, wie einer Entstehung, Ausbreitung und Weiterentwicklung dieses Angsttypus zum Wohle des Unternehmens und der Betroffenen vorgebeugt werden kann. Schlüsselfunktionen dazu in Unternehmen sind die sozialen Kompetenzen (siehe Abb. 11) der Führungskräfte und Weisungsbefugten, sowie die interne und externe Informationspolitik. Durch Berücksichtigung dieser Grundlageninformationen in der strategischen Führung von Unternehmen, haben diese frühe Reaktionsmöglichkeiten, und können den Einfluss von Angststörungen auf Mitarbeiter und Unternehmensaktivitäten stark minimieren.

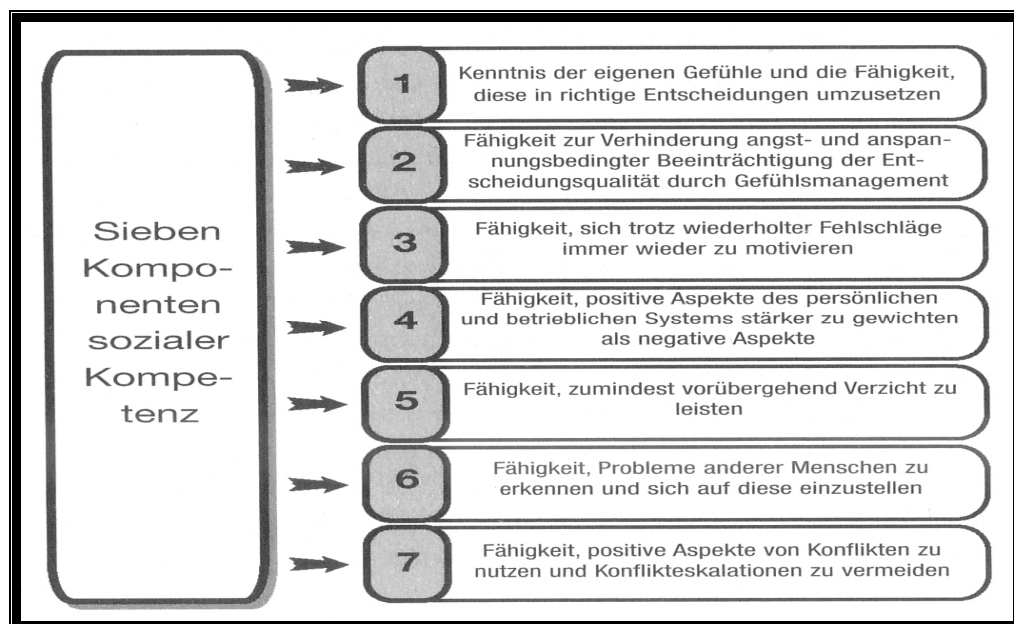


Abbildung 11: Komponenten sozialer Kompetenz

Quelle: Angst – Macht – Erfolg / Panse & Stegmann – S. 223

Ohne Zweifel kann gesagt werden, dass die Angst vor Arbeitsplatzverlust weder für Unternehmen, Mitarbeiter noch deren Umwelt zu unterschätzen ist. Bei Eintritt muss sie von Unternehmensseite, dem gesamten Umfeld und den betroffenen Personen selbst gewürdigt werden, um tiefere und langfristige Auswirkungen zu verhindern.

Schon Aristoteles (griechischer Philosoph 384 – 322 v. Chr.) wusste:

„Freude an der Arbeit lässt das Werk trefflich geraten“

Von dieser Angst betroffene Menschen haben keine „Freude“ an Ihrer Arbeit!

Literaturverzeichnis

- (1) Angst- Macht – Erfolg / Winfried Panse & Wolfgang Stegmann
Volk Verlag 2004 / 1. Ausgabe
- (2) Arbeitsplatzverlust / Gerhard Bosch
Campus Verlag 1978 / 1. Ausgabe
- (3) DTV –Atlas Psychologie Band 1
Deutscher Taschenbuchverlag 2002 / 7. Auflage
- (4) Arbeitslosigkeit, Angst und Apathie / Helmut Johach
LIT Verlag 1995
- (5) Arbeits- & Organisationspsychologie / Hoyos & Frey
Beltz 1999
- (6) Downsizing & Survivors (Forschungsbericht) / Vera Weiss & Ivars Udris
Institut für Arbeitspsychologie Zürich 2002

Verzeichnis der Internetquellen

- (1) [http://www.baua.de/nn_5846/de/Bibliothek/Informationsdienste/
Psychische-Arbeitsbelastungen.pdf](http://www.baua.de/nn_5846/de/Bibliothek/Informationsdienste/Psychische-Arbeitsbelastungen.pdf)
- (2) [http://www.baua.de/nn_5846/de/Bibliothek/Informationsdienste/
Arbeitsbedingte_20Erkrankungen.pdf](http://www.baua.de/nn_5846/de/Bibliothek/Informationsdienste/Arbeitsbedingte_20Erkrankungen.pdf)
- (3) [http://www.baua.de/nn_5846/de/Informationen-fuer-die-Praxis
/Statistiken/Arbeitsbedingungen/pdf/GIZ2005-Arbeitsbedingungen.pdf](http://www.baua.de/nn_5846/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Arbeitsbedingungen/pdf/GIZ2005-Arbeitsbedingungen.pdf) (4)
- (4) [http://www.baua.de/nn_5846/de/Presse/Pressemitteilungen/2007/08/
pm048-07.html__nnn=true](http://www.baua.de/nn_5846/de/Presse/Pressemitteilungen/2007/08/pm048-07.html__nnn=true)
- (5) [http://www.baua.de/nn_5846/de/Publikationen/Tagungsberichte/
2000-/Tb138.html__nnn=true](http://www.baua.de/nn_5846/de/Publikationen/Tagungsberichte/2000-/Tb138.html__nnn=true)
- (6) [http://www.baua.de/nn_5846/de/Informationen-fuer-die-Praxis
/Handlungshilfen-undPraxisbeispiele/Stress_20im_20Betrieb__content.
html__nnn=true](http://www.baua.de/nn_5846/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-undPraxisbeispiele/Stress_20im_20Betrieb__content.html__nnn=true)
- (7) [http://www.baua.de/nn_5846/de/Presse/Pressemitteilungen/2004/07/
85__04_20vom_206._20Juli_202004.html__nnn=true](http://www.baua.de/nn_5846/de/Presse/Pressemitteilungen/2004/07/85__04_20vom_206._20Juli_202004.html__nnn=true)
- (8) [http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/
publikationsliste,did=67044.html](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,did=67044.html)
- (9) [http://www.nzz.ch/nachrichten/panorama/flammen_auf_gran_
canaria_verwuesten_3500_hektaren_wald__1.534389.html](http://www.nzz.ch/nachrichten/panorama/flammen_auf_gran_canaria_verwuesten_3500_hektaren_wald__1.534389.html)
- (10) [http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/genderreport/
01-Redaktion/Bilder/1-9-abb9,property=bild,bereich=
genderreport,sprache=de.jpg](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/Bilder/1-9-abb9,property=bild,bereich=genderreport,sprache=de.jpg)
- (11) [http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/index_dateien/
index_0402W3DnavidW2666.php](http://www.zdwa.de/zdwa/artikel/index_dateien/index_0402W3DnavidW2666.php)
- (12) http://www.pargema.de/files/346-ahlers_a.pdf
- (13) <http://www.aerzteblatt.de/v4/archiv/artikel.asp?id=38432>
- (14) <http://www.aerzteblatt.de/v4/archiv/artikel.asp?id=40058>