

Wolfgang Hien

Auf sich acht geben – in Zeiten von Restrukturierung und Ökonomisierung

(erschienen in: Supervisiom, Jg. 31, 2013, Heft 3, S. 40-45)

Permanente und sozial bedrohlicher werdende ökonomische Restrukturierungsprozesse erschüttern die persönliche Existenz vieler Arbeitnehmer/innen. Verunsicherung, Angst und arbeitsbedingte psychische Erkrankungen nehmen deutlich zu, ebenso wie steigender Konkurrenzdruck zwischen den Beschäftigten, Rücksichtslosigkeit und Unehrllichkeit. Vor diesem Hintergrund kommen Konzepte und Ideender Achtsamkeit in Diskussion. Mit ihr zusammen wird oftmals die Resilienz thematisiert, d.h. die psychische und psychosoziale Widerstandskraft gegen Folgen und Begleiterscheinungen nicht beeinflussbarer oder als nicht beeinflussbar erscheinender Veränderungen. Der überwiegende Teil der Management-Literatur fokussiert auf organisationale Achtsamkeit, dies freilich unter Vernachlässigung der individuellen Ebene. „Organisationale Achtsamkeit mag daher zwar zu organisatorischer Resilienz beitragen, allerdings mitunter zu Lasten der personalen Resilienz und gesundheitlichen Ressourcen von Beschäftigten und Führungskräften. Eine zentrale Herausforderung an organisationale Achtsamkeit besteht daher darin, grundlegende individuelle Bedürfnisse und deren Verletzbarkeit in organisatorischen Veränderungsprozessen nicht auszublenken.“ (Becke 2011, S. 65)

Restrukturierungen und bedrohte Gesundheit

Dass Restrukturierungsprozesse die Gesundheit schädigen, ist unbestreitbarer Erkenntnisstand, der auf großen epidemiologischen Studien beruht. Die Epidemiologie versucht herauszufinden, um wie viel mal höher bei Belasteten – im Vergleich zu Nichtbelasteten – die Krankheitshäufigkeit ist, ausgedrückt im „Relativen Risiko“ (RR). In der epidemiologischen Fachwelt gibt es keinen Zweifel daran, dass die globalisierte, flexibilisierte und unsicher gewordene Arbeitswelt für den Anstieg der psychischen Erkrankungen verantwortlich gemacht werden muss. Als besonders belastend gelten atypische Beschäftigungsverhältnisse wie befristete Verträge und Leiharbeit. Hier tragen die Beschäftigten ein

deutlich höheres Risiko, an Depressionen, aber auch an Allergien, an Beeinträchtigungen des Muskel-Skelett- und des Herz-Kreislauf-Systems und anderen somatische Schädigungen, zu erkranken als Beschäftigte in festen Arbeitsverhältnissen. Einige Hinweise auf neuere empirische Ergebnisse mögen genügen.

Eine Metaanalyse von 162 epidemiologischen Studien, die sich im weitesten Sinne mit gesundheitlichen Folgen betrieblicher Rationalisierung befassten, kam zu dem Resultat, dass besonders starke negative gesundheitliche Effekte dann zu erwarten sind, wenn Veränderungsprozesse mit Personalabbau und Arbeitsintensivierung verbunden sind (Westgaard/Winkel 2009). Die Niederländische Organisation für Angewandte Naturwissenschaftliche Forschung TNO untersucht seit Jahren die Folgen organisationaler Restrukturierungsprozesse. In ihrer kürzlich erschienenen Veröffentlichung „Enterprise Restructuring and the Health of Employees“ berichten die TNO-Forscherin Goedele Geuskens (2012) über eine sehr aufschlussreiche epidemiologische Kohortenstudie. In dieser Längsschnittstudie wurden Erwerbstätige zu Belastungen und Erkrankungen befragt. Es gelang, mehr als 9000 Personen 12 Monate nach der Erstbefragung erneut zu befragen. Die generelle Gesundheit verschlechterte sich für solche Personen, deren Unternehmen sich an beiden Zeitpunkten in Restrukturierungsprozessen befanden, um den Faktor 1,4. Dieser Faktor, d.h. das relative Risiko, erhöhte sich, wenn Restrukturierung mit Job-Unsicherheit verbunden war, auf 1,7. Bei über 55-jährigen Personen stieg das relative Risiko auf 2,2. Die Autorinnen merken an, dass die psychischen und psychosomatischen Erkrankungsprozesse bei mangelnder sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen zusätzlich negativ beeinflusst werden. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass mehr soziale Unterstützung, d.h. auch: mehr Solidarität, mehr Gemeinschaftlichkeit und Gemeinschaftsgefühl die gesundheitliche Situation der von organisationalen Veränderungsprozessen Betroffenen deutlich zu verbessern in der Lage wären.

Person zwischen Ökonomie und Identität

Persönlichkeit oder Identität ist das Ergebnis immerwährender Dialektik zwischen dem leiblichen Selbst und dem Anderen, d.h. der sozialen Zwischenleiblichkeit mit ihren unendlichen sozialen Interaktionen. Die Identitätsbalance zwischen „Innen“ und „Außen“ hinzubekommen, ist schon immer ein Lebens-Kunststück. Das neue Phänomen, um das es uns heute – zumindest aus einer kritischen Sicht – zu tun ist oder zu tun sein sollte, ist die Erosion oder gar „Korrosion“ (Sennett 1998) des leibseelischen Selbsts. Wir wissen oft nicht mehr, was uns eigentlich als

Individuum ausmacht, wir wissen oft nicht mehr, was wir wollen und anstreben, außer eben schlichtweg „Erfolg“. Die postmoderne Theorie, die unsere Vorstellungen von Einheit der Person, von Kontinuität, und Kohärenz dekonstruiert und nur noch Fragmente, Bruchstücke und zufällige Konstellationen sieht, kippt an vielen Stellen in eine hemmungslose Beschönigung eben dieses Zustandes um. Das menschenunwürdige Hire-and-Fire, das Umherschieben von Betrieben und Arbeitskräften, die Zwangsmobilität und die Zwangsflexibilität werden als Normalität hingenommen oder gar als Fortschritt gepriesen. So heißt es etwa bei Kenneth Gergen, einem bekannten US-amerikanischen Psychologen, „ohne erkennbare Trauer“ (Keupp): „Es gibt wenig Bedarf für das innengeleitete, ‘one-style-for-all’ Individuum. Solch eine Person ist beschränkt, engstirnig, unflexibel. (...) Wir feiern jetzt das proteische Sein. (...) Man muss in Bewegung sein, das Netzwerk ist riesig, die Verpflichtungen sind viele, Erwartungen sind endlos, Optionen allüberall und die Zeit ist eine knappe Ware“ (zit. nach Keupp 2010, S. 9). Der Philosoph Byung Chul Han brachte die paradoxe Situation unserer Zeit auf den Begriff: „Die Dialektik von Herr und Knecht führt am Ende nicht zu jener Gesellschaft, in der jeder ein Freier ist, der auch zur Muße fähig wäre. Sie führt vielmehr zu einer Arbeitsgesellschaft, in der der Herr selbst ein Arbeitsknecht geworden ist. In dieser Zwangsgesellschaft führt jeder sein Arbeitslager mit sich. Die Besonderheit dieses Arbeitslagers ist, dass man Gefangener und Aufseher, Opfer und Täter zugleich ist. So beutet man sich selbst aus“ (Han 2010, S. 45 f.).

Gerade wegen der Unabwägbarkeit, der Rigorosität und Kälte organisatorischer Restrukturierungsprozesse wird persönliche Achtsamkeit entscheidend: Nehme ich eine gegenüber dem Anderen abgedichtete rücksichtslose Haltung ein oder öffne ich mich der gemeinsamen Sorge der Menschen in der Organisation, der Sorge der konkreten Menschen? Letzteres ist gleichbedeutend mit dem Modus der Achtsamkeit, einer Haltung der äußersten Wahrnehmungsfähigkeit bezüglich der Ängste, Sorgen, Nöte und Hoffungen – meiner eigenen und die der anderen. Ich wage, nehme ich eine solche Haltung ein, eine Gratwanderung zwischen äußerster Offenheit und spiritueller Innerlichkeit. An diese tief in der Tradition der jüdischen Sorge- und Verantwortungsethik stehende Aufforderung knüpfen die benediktinisch inspirierten Autoren Friedrich Aszländer und Anselm Grün an. Sie bringen tiefstes In-Sich-Gekehrtsein mit Verantwortungsethik zusammen. Sie erinnern an das jüdische Gebot „Achte auf Deine Gedanken ...“ (Aszländer/Grün 2010, S. 116) und ermutigen dazu, den Betriebsablauf und die eigene Rolle darin zu reflektieren. Die spirituelle Versenkung in die Arbeit deckt sich also nicht mit einem Aufgehen in der Arbeitsrolle. Hier scheinen Konturen einer Lösung des Konflikts zwischen Innerlichkeit und Aktivität auf, zwischen

Relativierung des Ichs und politischer bzw. betriebspolitischer Parteinahme gegen organisierte Verantwortungslosigkeit.

Achtsamkeit heißt nicht, alles hinzunehmen

„Achtsamkeit“, so schreiben Assländer/Grün (2010, S. 116 f.), „meint nichts anderes, als dass ich mir bewusst werde, was ich tue, dass ich wach und mit ganzer Aufmerksamkeit bei meinem Tun bin.“ Das heißt: Ich verliere mich nicht und nirgendwo, schon gar nicht bei oder in der Arbeit, sondern gehe in einen Zustand des Innehaltens, des Abstreifens aller vorgegebener Routinen, Schemata, Symbole und Begriffe, um daraus eine besondere und vorurteilsfreie Wachheit, ein Gewährwerden von Dingen und Menschen um mich herum zu entwickeln, eine Sensibilität, die es zulässt, mich berühren zu lassen. Die Gefahr ist immer, zwischen Außen und Innen eine unüberbrückbare Mauer zu ziehen und unempfindlich gegen die Not der Welt zu werden. Die Gefahr ist, im Außen widerstandslos zu funktionieren, während ich in meinem Inneren die radikal stoische Haltung einnehme, „dass das alles nichts mit mir zu tun hat“. Auch gehen Achtsamkeitskonzepte buddhistischer Provenienz fehl, wenn sie uns auffordern, die Dinge uneingeschränkt so anzunehmen, wie sie sind“ (Kesper-Grossman 2009, S. 11). Selbstredend gebietet Achtsamkeit den redlichen Versuch, das, was sich uns zeigt, erst einmal – soweit es uns irgend möglich ist – verstehen zu wollen. Doch ist die vergegenwärtigte Wirklichkeit immer eine von Menschen gemachte und daher immer auch veränderbare.

Der Physiker und Bewegungslehrer Moshe Feldenkrais hat schon vor Jahrzehnten darauf hingewiesen, dass Schnelligkeit, wenn wir unter „Fortschritt“ den des menschlichen Seins verstehen wollen, allenfalls zu Scheinerfolgen führt (Feldenkrais 1987). Er mahnt eindringlich zur Behutsamkeit und Langsamkeit. Nur dann haben wir die Chance, unsere „ungeahnten Möglichkeiten“ zu entdecken. Die Neurowissenschaft bestätigt diese Sichtweise (Hüther 2011). Gegen die körperliche Verpanzerungen und Schönheits- und Fitness-Präsentationen, die allzu oft mit dem neoliberalen Menschenbild konform gehen, empfiehlt Gerald Hüther eine Haltung der „Enthärtung“, der Rücksichtnahme, des Berührens und des Sich-berühren-lassens, d.h. auch: der leiblichen Empfindsamkeit. Achtsamkeit ist eine Haltung, welche die Grenzen zwischen authentischem Arbeitsinteresse und entfremdender Überverausgabung erkennt, Einfühlung und Empfindsamkeit zulässt und in eine angemessene Sorge um sich und andere umsetzt. Fraglich wird daher ein Achtsamkeitskonzept, welches das Postulat der Hochleistung zum non plus ultra erhebt. Die leitende Betriebsärztin von SAP, Natalie Lotzmann, rät den Mitarbeiter/innen zu mehr Achtsamkeit (Mannheimer

Morgen v. 12. Mai 2012). So werden beispielsweise bei SAP und anderswo Ratschläge gegeben, wie es trotz hoher Arbeitsdichte und nicht zu schaffenden Terminen gelingen kann, Atemübungen in den Tagesablauf zu integrieren. Dagegen wäre überhaupt nichts einzuwenden, wenn nicht gleichzeitig der lebensbedrohliche Druck, der auf den Beschäftigten lastet, sakrosankt bliebe. Achtsamkeit muss, soll dieser Begriff überhaupt noch eine Bedeutung haben, mit einer Haltung konkordant gehen, welche die Jagd nach Anerkennung und Erfolg kritisch hinterfragt.

Abschied nehmen vom Heldenmythos

Eine positive Stärkung der persönlichen Ressourcen, der Gesundheitskompetenz und der Ich-Identität benötigt die Selbstachtung und die Selbstanerkennung der geleisteten Arbeit ebenso wie die Anerkennung durch andere, seien es nun die Kollegen und Kolleginnen, die Vorgesetzten oder die Kunden bzw. diejenigen, die aus der geleisteten Arbeit Nutzen ziehen. Dem liegt eine unzweifelhafte anthropologische Konstante zugrunde: Ich muss meine Arbeit als sinnvoll, als im vollen Wortsinne „gut“ ansehen können. Genau dieser berufsethische Anspruch gerät, wie die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen zeigt, in eine Krise (Haubl et al. 2013; im Einzelnen dazu: Voß 2013). Gute Arbeit und Erfolg in der Arbeit gehen nicht mehr zusammen, widersprechen sich gar. Die neue, durch die Subjektivierung der Arbeit bedingte Situation: Dieser Widerspruch geht mitten durchs Subjekt. Jede/r soll das mit sich selbst ausmachen und einen Weg des Kompromisses, des Arrangements, der „Lösung“ finden. Dieser Anforderung kann niemand wirklich entkommen. G. Günther Voß rät zu einer „neue(n) professionellen Achtsamkeit“, auch in der Form, „dass man bestimmte Zumuten zurückweist oder sogar das bisherige Tätigkeitsfeld selbstbestimmt verlässt“ (Ebenda, S. 182 f.). Sieghard Neckel und Greta Wagner gehen noch einen gedanklichen Schritt weiter. Sie machen darauf aufmerksam, dass die Arbeitswelt von einer kulturellen Hegemonie überformt wird, welche die Anerkennung auf einen Modus des sozialen Konkurrenzkampfes festschreibt. Dieser Modus ist zum einen durch das völlige Aufgehen in der Arbeitsaufgabe, zum anderen durch den Zwang gekennzeichnet, in immer kürzerer Zeit durch außergewöhnliche Leistungen andere Wettbewerber zu überflügeln und damit ins Abseits drängen oder gar „ausschalten“ zu müssen. „Wettbewerbe sind Ausscheidungskämpfe und notwendigerweise damit verbunden, dass sie Verlierer produzieren.“ (Neckel/Wagner 2013, S. 17). Der hierfür erforderliche psychische Ressourcenverbrauch ist enorm; auch die Gewinner werden an – und zunehmend auch in – den Abgrund der totalen Erschöpfung getrieben. Welche Wege sind

denkbar, dieser sozialen Katastrophe zu entkommen? Es gibt hierfür keine allgemeinverbindliche Antwort und schon gar nicht eine allgemeinverbindliche Handlungsanleitung. Es gibt nur Fragmente für den notwendigen Diskurs. Die Richtung, in der gedacht und gehandelt werden kann, verweist auf individuelle Haltungen und kollektive Räume. Für beide Ebenen ist eine Thematisierung, genauer: eine Dekonstruktion des wirtschaftsliberalen Menschenbildes unumgänglich. Die Neurowissenschaft liefert uns hierfür entscheidende Beiträge: „Wir sind keine Wettkämpfer!“ sagt Gerald Hüther (2011, S. 80 ff.), sondern Menschen mit vielen unterschiedlichen Stärken und Schwächen und daher als Menschen aufeinander angewiesen. Ohne soziale Verantwortung und Hilfe füreinander brechen mittel- und längerfristig Gesellschaften zusammen. Erfolgsdruck und eine ausschließlich monetarisierte Messlatte setzen Berufsethos, Verantwortungs- und Gemeinschaftsgefühl einer zerstörerischen Erosion aus. Die geforderte Rolle des Arbeitsgladiatoren, auf den Wetten gesetzt sind, abzulehnen, erfordert viel Mut. Doch genau das macht die Haltung der persönlichen Achtsamkeit aus, die über pure Selbsttechnik des Aushaltens hinausgeht.

Auf sich und andere acht geben

Das Wort Achtsamkeit hat viel mit Achtung, Selbstachtung, Achtung des Anderen, zu tun, d.h. auch damit, auf sich und andere acht zu geben, vorsichtiger, rücksichtsvoller, bedachter, aufmerksamer, nachsichtiger und insgesamt liebevoller mit sich und anderen umzugehen. Badura/Steinke (2011) beklagen die „Sorglosigkeit“, mit der leider in vielen Unternehmen mit Menschen umgegangen wird. Sorge jedoch kann nicht durch eine Unternehmensleitlinie „verordnet“ werden. Sie muss jedem einzelnen Mitglied einer Organisation zum Bedürfnis werden. Selbstsorge und Sorge um den Anderen sind Kernbestandteile einer richtig verstandenen Achtsamkeit. Unger/Kleinschmidt (2006) geben hinsichtlich der Selbstachtsamkeit wichtige Hinweise: „Achte ich genug auf mich selbst, meine Rhythmen, Bedürfnisse und Körpersignale? Wie verantwortlich und wertschätzend bin ich im Moment mir selbst und mir wichtigen anderen Menschen gegenüber? Entspricht meine Arbeit meinen persönlichen Wertvorstellungen und Lebenszielen?“ (Ebenda, S. 124). In diesem Hinweise zur Selbstsorge ist die anthropologisch unhintergehbare Beziehung zum Anderen bereits angelegt. Michael Huppertz zeigt in seinem Buch „Achtsamkeit. Befreiung zur Gegenwart“ (Huppertz 2009): Achtsamkeit kommt ohne die Begegnung mit dem Anderen in seiner Einzigartigkeit nicht aus. Dies genau hat die jüdisch-christlich inspirierte Sichtweise den östlichen Traditionen voraus (Ebenda, S. 100 f.). Achtsamkeit erfordere, so Huppertz, „ein Bewusstsein der Begrenztheit der eigenen Erfahrungen“,

sie überschreitet gleichsam die Ichbezogenheit des Einzelkämpferdaseins. Heruntergebrochen auf die konkrete Arbeitswelt bedeutet dies beispielsweise: Ich achte auf meine Arbeitszeiten, Pausen und Kurzpausen, auf meine Erholzeiten und meine Erholungsfähigkeit, widersetze mich der Kultur des heldenhaften „Durcharbeitens“, ermutige meinen Kollegen zum Gleichen, suche den Austausch mit ihm, versuche, in ihm nicht den Gegner zu sehen, sondern einen Menschen mit allen dazugehörigen Unvollkommenheiten und Fehlern, wie ich selbst. Ein so verstandenes Achtsamkeitskonzept könnte einen Baustein dazu liefern. Organisationen als Ganzes achtsamer zu machen.

In den Arbeitswissenschaften wurde immer wieder auf die Rollentheorie Bezug genommen (Löffler/Sofsky 1986; Leithäuser 1988; Senghaas-Knobloch 2008). Trotz unterschiedlicher Organisations- und Qualifikationskontexte haben die meisten Arbeitnehmer/innen eine klare Vorstellung von dem, was man „gute Arbeit“ nennen könnte. Zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit, wie sie die Arbeitswissenschaft sieht (Ulich 2011, S. 206), gehören die Kriterien „Sinnhaftigkeit“ und „gesellschaftliche Nützlichkeit“. In der Schnittmenge zwischen verinnerlichten beruflichen Traditionen, allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungen – z. B. an die Qualität des Produkts oder der Dienstleistung – und den Erwartungen und Anforderungen des Arbeitgebers kristallisiert sich eine berufsethische Haltung heraus, die das jeweils eigene Bild der Berufsrolle prägt. Diese Berufsrolle gerät einerseits, wie wir gesehen haben, in einen strukturellen Konflikt mit der ökonomisiert-überformten Arbeitsrolle. Andererseits bietet sie einen Schutzmantel vor Zumutungen und Zurichtungen eben dieser Arbeitsrolle. In Anlehnung an Senghaas-Knobloch (2008) sollten Arbeitende aufgefordert werden, sich ihres eigenen inneren Maßes, d.h. ihrer Authentizität, zu besinnen und bestehende Handlungsspielräume wahrzunehmen und auszuweiten, d.h. ihre Autonomie zu verteidigen. Dazu gehört auch, sich immer wieder Rechenschaft abzulegen darüber, ob und inwieweit die geforderte Tätigkeit, die aktuelle oder angestrebte Position, die sich wandelnden Organisationsziele usw. zur eigenen Person und zum eigenen Berufsethos passen. Die hierfür nötigen inneren und äußeren Aushandlungsprozesse bedürfen der kommunikativen und kooperativen Unterstützung im Team, im Arbeitsbereich, in der Berufsgruppe, in der betrieblichen und – wie das Thema Pflegearbeit zeigt – auch der allgemeinen Öffentlichkeit. Hier hat kollegiale wie professionelle Supervision ihren legitimen Ort. So können Möglichkeitsräume für die subjektive Ausgestaltung schützender Berufsrollen geschaffen werden. Zielorientierung ist immer ein Gleichgewicht zwischen Ich und Rolle. Ein völliges Aufgehen im Beruf wäre fatal, ebenso wie eine radikale Distanzierung. Gesunde Identität nährt sich aus der lebendigen Dialektik zwischen

innen und außen, zwischen Person und Welt, in der die Arbeitswelt einen entscheidenden Platz einnimmt.

Literatur

Aszländer, Friedrich / Grün, Anselm (2010): Spirituell arbeiten. Dem Beruf neuen Sinn geben. Münsterschwarzach: Vier-Türme-Verlag.

Badura, Bernhard / Steinke, Mika (2011): Die erschöpfte Arbeitswelt. Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Guido Becke et al.: Organisationale Achtsamkeit in betrieblichen Veränderungsprozessen – Zentrale Voraussetzung für innovationsfähige Vertrauenskulturen. Bremen: artec-paper 175.

Feldenkrais, Moshe (1987): Die Entdeckung des Selbstverständlichen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Geuskens, Goedele et al. (2012): Enterprise restructuring and the health of employees: a cohort study. In: Journal of Occupational and Environmental Medicine, Band 54, S. 4-9.

Han, Byung-Chul (2010): Müdigkeitsgesellschaft. Berlin: Matthes und Seitz.

Haubl, R. et al. (Hg.) (2013): Belastungsstörung mit System. Göttingen: Vandenhoeck und Rupprich.

Huppertz, M. (2009): Achtsamkeit. Befreiung zur Gegenwart. Paderborn: Junfermannsche Verlagsbuchhandlung.

Hüther, Gerald (2011): Was wir sind und was wir sein könnten. Frankfurt a.M.; Fischer Taschenbuch.

Keupp, Heiner (2010): Vom Ringen um Identität in der spätmodernen Gesellschaft. Vortrag bei den 60. Lindauer Psychotherapietagen (Onlineversion).

Kesper-Grossman, Ulrike (2009): Verlassen Sie den Fluss der Zeit. In: Kabat-Zinn, Jon / Kesper-Grossman, Ulrike: Die heilende Kraft der Achtsamkeit. Freiamt: Arbor.

Leithäuser, Thomas (1988): Die Bedeutung von Ich und Ich-Ideal in der Bewältigung gesellschaftlicher Rollenanforderungen. In: Derselbe / Volmerg, Birgit: Psychoanalyse in der Sozialforschung. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 81-90.

Löffler, Reiner / Sofsky, Wolfgang (1986): Macht, Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen. Göttingen/Augsburg: Jürgen Crome.

Neckel, Sighard / Wagner, Greta (2013): Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Autonomie und Authentizität im postfordistischen Erwerbsleben. In: Dieselbe: Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 101-130.

Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin.

Ulich, Eberhard (2011): Arbeitspsychologie, 7. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Unger, H.-P. / Kleinschmidt, C. (2006): Bevor der Job krank macht. München: Kösel.

Westgaard, Eolf H. / Winkel, Jorgen (2009): Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems. In: Applied Ergonomics, Band 42, S. 261-296