
EINSAMKEIT IM KONTEXT ARBEITSWELT

(06.05.2019, Dr. Heike Linamayer, MSc MEd)

ABSTRACT

Einsamkeit ist schon lange kein Thema mehr, das als Einzelschicksal abgetan werden kann oder nur ältere Menschen betrifft. Das Gefühl der Einsamkeit findet in jeder Altersklasse Verbreitung und macht auch vor dem Arbeitsumfeld nicht Halt. Bei der Arbeitsplatzgestaltung größerer Firmen wird immer mehr auf Funktionalität und Kosteneinsparung geachtet (Großraumbüros ohne fixen Arbeitsplatz oder Homeoffice), was oft zu mangelnden Sozialkontakten im Arbeitsumfeld führen kann. Ebenso steigt der Trend des Einzelunternehmertums, was auch bei vielen zu einer Isolierung führt, die als belastend wahrgenommen wird. Die Verlagerung der Kommunikation von persönlich oder telefonisch auf Emails und Messaging-Tools scheint das Vereinsamungs-Gefühl zusätzlich zu unterstützen.

Im Zuge dieses Artikels erfolgt eine Beleuchtung der Ist-Situation mit Fallbeispielen und es werden Ideen zu mehr sozialer Interaktion im Arbeitsumfeld zur Diskussion gestellt.

WAS BEDEUTET EINSAMKEIT IM KONTEXT ARBEITSWELT?

Schon seit geraumer Zeit ist Einsamkeit kein Phänomen mehr, das nur vereinzelt bei alten Menschen auftritt. Dieses negative Erleben des Alleinseins ist in jeder Altersklasse vertreten und es kommt auch vermehrt vor, dass sich Menschen in ihrem Arbeitsumfeld einsam fühlen.

Unsere Arbeitsbedingungen in der westlichen Welt haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Die Arbeitsplätze in Firmen werden immer flexibler gestaltet, wie beispielsweise bei einer dynamischen Büroraumverwaltung, wo mehrere MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz nutzen wie beim sogenannten Flexi- oder auch Hot-Desking-Modell, das heißt die MitarbeiterInnen benutzen entweder alternierend mit anderen MitarbeiterInnen, ein und denselben Büroplatz oder sie sitzen jeden Tag an einem anderen Arbeitsplatz der gerade verfügbar ist. Eine zusätzliche Möglichkeit stellt in Unternehmen die Einrichtung von (partiellen) Homeoffice-Arbeitsplätzen dar, was bedeutet, dass MitarbeiterInnen ganz oder teilweise von zuhause arbeiten. Beide Varianten der optimierten Büroraumverwaltung ziehen möglicherweise Veränderungen in der sozialen Integration am Arbeitsplatz mit sich, da man im Büro oft mit wechselnden MitarbeiterInnen zusammen sitzt oder in Bezug auf Homeoffice keinen persönlichen Kontakt zu anderen ArbeitskollegInnen hat.

Ebenso kamen in den letzten beiden Jahrzehnten neue Beschäftigungsformen wie Werkvertrag ohne Gewerbeschein (sogenannte neue Selbständige), freie Dienstverträge, geringfügig Beschäftigte sowie sogenannte „LeiharbeiterInnen“ und befristete Beschäftigungsverhältnisse zum Tragen und haben sogar deutlich zugenommen.¹ Naheliegenderweise sind diese Beschäftigungsformen auch häufiger von wechselnden sozialen Kontakten im Arbeitsumfeld betroffen.

¹ Eichmann und Saupe 2014. S. 35 ff.

Zusätzlich ist noch zu erwähnen, dass sich die Kommunikationsmethoden verändert haben. War man vor Jahrzehnten noch auf das persönliche Gespräch und Telefonate für den zeitnahen Dialog angewiesen, so spielen heute Kommunikationsmethoden wie Emails und Messenger eine immer größere Rolle. Das bedeutet, dass häufig der Dialog ohne Gestik, Mimik und/oder Stimme stattfindet, was möglicherweise auch Auswirkungen auf das Empfinden von Einsamkeit hat.

Das Gefühl der Einsamkeit ist nicht zwangsläufig das Gleiche wie soziale Isolation, also das Alleinsein.² Vielmehr ist Einsamkeit ein psychologischer Aspekt, während soziale Isolation objektiv messbar ist und wie es scheint ist der Korrelationskoeffizient mit 0,2 zwischen Einsamkeit und sozialer Isolation sogar eher gering.³

Auf den Kontext des Arbeitsumfeldes übertragen bedeutet dies, dass es Menschen gibt, die es durchwegs als angenehm empfinden, zuhause allein im Homeoffice zu arbeiten, aber dass bei manchen diese Art der sozialen Isolation natürlich auch das Gefühl der Einsamkeit hervorruft. Umgekehrt kann es in Großraumbüros trotz der Präsenz vieler anderer Menschen im Umfeld auch zu Einsamkeitsgefühlen kommen, da beispielsweise eine soziale Zugehörigkeit durch den häufigen Wechsel des Umfelds nicht so stark gegeben ist oder andere Gründe dieses Gefühl auslösen.

WAS MACHT EINSAMKEIT MIT UNS?

Einsamkeit wird als unangenehm empfunden, aber mittlerweile kann man auch neurobiologisch belegen, dass sie weh tun kann. Dies wurde erstmals mit funktioneller Magnetresonanztomographie nachgewiesen, indem man untersucht hat, was im Gehirn passiert, wenn Menschen bei einem virtuellen Ballspiel plötzlich ausgeschlossen wurden. Solange die TeilnehmerInnen der Meinung waren, dass der Grund ein technischer Defekt war, warum ihnen nie jemand den Ball zuspielt, passierte im Gehirn nichts Außergewöhnliches. Als aber die TeilnehmerInnen glaubten, dass ihnen den Ball niemand zuspielt, obwohl die anderen Spieler sie sehen konnten und die Möglichkeit hatten, wurden die gleichen Areale im Gehirn aktiviert, die bei körperlichem Schmerz aktiv sind: Der anteriore zinguläre Kortex (ACC) und der rechte ventrale präfrontale Kortex.⁴

Eine verletzte soziale Beziehung hat also im Gehirn sehr ähnliche Auswirkungen wie eine verletzte Hand. Evolutionär betrachtet ist das auch durchwegs nachvollziehbar, denn beides kann für den Menschen tödlich enden: Sowohl der Ausschluss aus der Gruppe als auch ein körperlicher Defekt und der Schmerz ist ein Warnsignal für diese drohende Gefahr.

Der zweite Bereich, in den Einsamkeit körperlich eingreift, ist der Cortisol-Haushalt. Wir brauchen Cortisol, das sogenannte Stresshormon, um in der Früh aufstehen zu können, aber ein permanent zu hoher Cortisol-Pegel führt zu vielen Erkrankungen. Chronischer Stress kann beispielsweise zu Bluthochdruck oder vermehrtem Absterben von Nervenzellen führen.⁵

In Bezug auf Einsamkeit und Stressreaktion des Körpers gibt es neben einigen anderen Belegen eine spannende Studie, die zeigt, dass bei Menschen, die sich in einem sozialen Netzwerk gut integriert fühlen, bei stressauslösenden Situationen einen geringeren Cortisol-Anstieg verzeichnen, als jene, die

² Spitzer 2018 S. 23 ff.

³ Coyle und Dugan 2012.

⁴ Eisenberger et al. 2003.

⁵ Spitzer 2018 S. 98 f.

weniger empfundene Unterstützung durch Mitmenschen erfahren.⁶ Wenn man also Menschen dem gleichen Stressreiz aussetzt und sie fühlen sich nicht einsam, findet im Körper eine geringere Stressreaktion statt, als bei Menschen, die sich einsam fühlen.

Wie schon erwähnt kann Stress krank machen, es gibt aber auch direkte Belege über das Risiko von Einsamkeit in Bezug auf Krankheiten:

In einer Metastudie, in der 23 Einzelstudien mit insgesamt 4628 Herzinfarkts-Fällen und 3002 Schlaganfalls-Fällen ausgewertet wurden, konnte beispielsweise gezeigt werden, dass geringe Sozialkontakte und Einsamkeitsgefühle Risikofaktoren für Herzinfarkte (um 29 Prozent erhöhtes Risiko) und Schlaganfälle (um 32 Prozent erhöhtes Risiko) darstellen.⁷

In Bezug auf Krebs-Erkrankungen zeigt eine Metastudie, in der 87 Einzelstudien untersucht wurden, ein um 25 Prozent vermindertes Mortalitätsrisiko durch Krebs bei Menschen mit erlebter sozialer Unterstützung, also dem Gegenteil von Einsamkeit.⁸

Natürlich kann gefühlte Einsamkeit nicht nur physisch wirken, sondern wie hinlänglich bekannt ist, auch psychisch und beispielsweise an Depressionserkrankungen beteiligt sein.

Ein weiterer spannender Aspekt ergab sich in den Interviews in Bezug auf Einsamkeit und Arbeitsleistung, denn immerhin gaben 32 von 54 befragten Personen an, dass sie entweder nachweislich eine geringere Arbeitseffizienz hatten, oder es sich zumindest vorstellen können (aber keine Belege liefern können), dass ihre Arbeitsleistung in der Zeit der gefühlten Einsamkeit sank. Ein Aspekt, der für weitere Untersuchungen interessant wäre.

Ebenso spannend erweist sich die Tatsache, dass Einsamkeit offensichtlich „ansteckend“ ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person einsam fühlt steigt mit der Anzahl der einsamen Personen in ihrem sozialen Umfeld, wie in einer Studie gezeigt wurde, der jahrzehntelange Beobachtungen mehrerer tausend TeilnehmerInnen zugrunde lagen.⁹ Inwieweit das auf (Mikro-)Sozialsysteme innerhalb von Unternehmen übertragbar ist, ist nicht eindeutig festzustellen, aber dennoch sollte in Erwägung gezogen werden, dass sich einsame MitarbeiterInnen nicht positiv auf die soziale Struktur im Unternehmen auswirken.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass Einsamkeit sowohl psychisch als auch physisch negative, teilweise dramatische Folgen haben kann. Das Thema Einsamkeit sollte auf jeden Fall auch in Unternehmen Gehör finden, da möglicherweise zumindest die Arbeitseffizienz unter empfundener Einsamkeit leiden könnte, auch wenn es noch nicht zu psychischen und physischen Folgen gekommen ist.

WARUM FÜHLEN SICH MENSCHEN IM ARBEITSUMFELD EINSAM?

Die Durchführung von Interviews mit 54 berufstätigen Personen gibt einen ersten Einblick in die Situation in Österreich, wie in unterschiedlichen Kontextualisierungen Einsamkeit entstehen kann.

⁶ Eisenberger et al. 2007.

⁷ Valtorta et al. 2016.

⁸ Pinguart und Duberstein 2010.

⁹ Cacioppo et al. 2009.

Die Namen der Personen aus den Fallbeispielen wurden aus Datenschutzgründen verändert.

Aus den Interviews ergaben sich folgende häufig genannte Themen respektive Rahmenbedingungen, die das Gefühl der Einsamkeit bei den einzelnen Personen auslösten bzw. stark forcierten. Auf Grund dessen, dass manchmal mehr Gründe genannt wurden, kommt es zu mehreren Zuschreibungen als Interviews. Die Reihung erfolgt nach der Häufigkeit der Nennung.

FEHLENDE PERSÖNLICHE KOMMUNIKATION

Frau Nadja M., 39 Jahre, arbeitet in einem Unternehmen mit ca. 2500 MitarbeiterInnen

Bei mir ist es so, dass ich sehr viel Arbeit hab, aber das ist Arbeit, die ohne Kommunikation stattfindet. Die Kommunikation findet nur über Email statt und ich muss das dann abarbeiten. Es gibt keine direkte Kommunikation. Persönlicher Dialog fehlt und deswegen fühl ich mich einsam. Ich hab' irrsinnig viel zu tun und schweige den ganzen Tag. Und das obwohl ich in der Firma bin wo viel Leut' sind.

Herr Walter B., 54 Jahre, arbeitet als IT-Experte in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen

Ich bin schon lange da, aber es wird immer schlechter. Früher haben wir miteinander geredet, da war auch ein Teamgefühl da. Heute sitzt jeder irgendwo und es geht alles über Email und den Firmenchat. Im Endeffekt brauchen wir länger als wenn wir reden würden, glaub ich. Gerade bei den Emails geht so viel hin und her und nix kommt heraus. Und das Teamgefühl fehlt auch.

Frau Sigrid V., 48 Jahre, arbeitet als Bürokraft in einem Unternehmen mit knapp 1000 MitarbeiterInnen

Manchmal habe ich das Gefühl keiner sagt etwas, außer beim Rauchen, den alles was ich arbeiten soll kommt per Mail.

In der ein oder anderen Variante wurde mangelnde persönliche Kommunikation insgesamt 38 Mal genannt, oft auch in Zusammenhang mit Homeoffice. Es scheint aber, als würden Personen, die im Unternehmen sitzen häufig nur mit Email oder firmeninternen Messenger-Tools kommunizieren, was einige als einsamkeitsverstärkend wahrnehmen.

Dass Email-Kommunikation nicht in jedem Kontext sinnvoll ist, sondern auch verstärkt zu Verwirrungen führen kann, ist belegt.¹⁰ Einige Aspekte lassen sich auch auf Instant-Messaging-Tools transferieren. Möglicherweise würde es sich auch im Hinblick auf den Einsamkeitsaspekt als positiv erweisen, den Anteil der Online-Kommunikation zu verringern und wieder mehr auf persönliche Gespräche oder Telefonate zu setzen.

VON ZUHAUSE AUS ARBEITEN

Frau Sabrina B., 29 Jahre, Einpersonnenunternehmerin

Ich habe kein Team zum Austausch und das Gefühl jede Entscheidung selber treffen zu müssen ist nicht leicht. Ich würde gerne auch mit Kollegen was besprechen.

¹⁰ Daantje Derks, Arnold B. Bakker 2010.

Frau Romana L., 51 Jahre, macht Homeoffice in einem Unternehmen mit ca. 600 MitarbeiterInnen

Mittlerweile ist es so, dass ich Homeoffice mache. War auch recht praktisch mit einem kleinen Kind, aber jetzt werde ich komplett ignoriert von den Kollegen. Es ist so als ob ich nicht da wäre. Ich hab null Kontakt außer per Email und das ist auch nicht das Wahre.

Herr Alexander K., 48 Jahre, Einpersonnenunternehmer

Ich war früher in einer Firma und wurde dann gekündigt, weil Leute eingespart worden sind. Mit meinem Alter war das auch nicht so leicht einen neuen Job zu finden. Da kam ich dann ins Unternehmensgründungsprogramm.

Ich muss ehrlich sagen, dass das schon sehr hart ist für mich den ganzen Tag alleine zuhause zu sitzen. Manchmal komm ich gar nicht raus. Nachdem ich auch alleinstehend bin muss ich mich da echt manchmal zusammenreißen, dass ich dann zumindest abends was unternehme.

Ich würde lieber die Wohnung zum Arbeiten verlassen, da würd' ich mich weniger einsam fühlen, aber das kann ich mir nicht leisten ein Büro zu mieten.

Frau Mareike S., 43 Jahre, Einpersonnenunternehmerin

Ich habe mich selbständig gemacht, weil ich ein Kind bekommen hab. Mein Exmann meinte ich sollte beim Kind bleiben, weil er mehr verdient. Ich bin ja ursprünglich Architektin.... Dann habe ich mich mit Coaching und Mentaltraining selbständig gemacht. Ich bin viel Zuhause allein, wenn ich keine Klienten habe, das macht mich fertig.

Irgendwie ist das ja sowieso arg. Das AMS schickt alle in die Selbständigkeit und dann vereinsamen sie... kommt mir so vor...

In 4 Interviews wurde Homeoffice als vorteilig bewertet, in 23 Interviews wurde es auf Dauer als belastend und einsamkeitsfördernd empfunden. Betroffen davon waren entweder Single-UnternehmerInnen oder Angestellte, die im Homeoffice arbeiten. Vermutlich hängt die Bewertung auch mit Rahmenbedingungen wie Familienstand, Kinder usw. zusammen.

In Österreich waren 2017 59,5% (307.883) der angemeldeten Gewerbe EinpersonnenunternehmerInnen¹¹. Das Einzelunternehmertum stellt sicher andere Anforderungen an Berufstätige als ein Angestelltenverhältnis und auch in Bezug auf Einsamkeit ergeben sich andere Aspekte. Gerade EPU, die ihren Arbeitsplatz in den „eigenen vier Wänden“ haben, sind oft nicht gezwungen, die Wohnung zu verlassen, um ihrer Arbeit nachgehen zu können.

Betroffen sind auch MitarbeiterInnen, die für ihr Unternehmen von zuhause arbeiten (Homeoffice): Sie fühlen sich oft einsam, da zusätzlich zu der Tatsache, dass die Wohnung nicht verlassen werden muss, sich auch meist der Kontakt zu den KollegInnen vermindert.

¹¹ WKO Statistik 2017.

VOM/VON DER VORGESETZTEN ALLEIN GELASSEN

Frau Sandra W., 31 Jahre, Gruppenleiterin in einem Unternehmen mit ca. 8000 MitarbeiterInnen

Es hätte mir schon geholfen, wenn mein Chef hinter mir gestanden wäre und eingegriffen hätte. Also gesagt hätte, dass es seine Entscheidung war, dass ich die Leitung bekam und dass er voll dazu steht und wer Probleme hat soll sich an ihn wenden. Sein persönliches Involvement hätte mehr sein sollen, obwohl er sehr ein Netter war. Aber wirklich da war er halt nicht für mich.

Frau Karin P., 44 Jahre, Assistentin der Geschäftsführung in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen

Vorgesetzte sollten sich viel mehr Zeit für Führung nehmen und da gehört auch das, dass man quasi seine Mitarbeiter motiviert. Viel Gespräche führen und vl auch Teambuildings veranstalten. Förderung des Zwischenmenschlichen ist wichtig, dann würde ich mich weniger einsam fühlen, weil man mehr Bezug auch hat.

Herr Markus R., 33 Jahre, arbeitet in einem Unternehmen mit ca. 3000 Mitarbeitern

Ich war einsam und hatte auch das Gefühl, dass das was ich tu keiner braucht, denn ich hab' wenig Feedback bekommen und ich hatte auch nicht das Gefühl was bewegen zu können. Ich weiß nicht ob meine Arbeit schlechter war.... Weil ich kein Feedback bekam... Mein Chef hat so gut wie nie mit mir gesprochen.

Frau Barbara O., 37 Jahre, Vertriebsmitarbeiterin in einem Unternehmen mit ca. 500 MitarbeiterInnen

Im Mitarbeitergespräch ist der Chef eh ok... Aber im Alltag eben nicht: Da gibt's oft nicht Mal ein guten Morgen und wenn man was braucht is er sowieso nie zu sprechen.

Über mangelnde Interaktion mit dem Vorgesetzten beklagten sich 14 Befragte. Wenn die Tatsache des allein gelassen Werdens vom Chef keinen Hauptgrund für die Einsamkeit darstellte bei einigen befragten, dann zumindest einen unterstützenden Faktor.

Aus dem Stressreport Deutschland 2012 geht klar hervor, dass positive Führungsverhaltensweisen wie „Lob für gute Arbeit geben“, „nötige Informationen bereitstellen“ oder „Arbeitsziele klären“ einen wesentlichen Beitrag zur MitarbeiterInnen-Gesundheit leisten.¹² Ein positiver Führungsstil mit ausgewogener Mitarbeiterinteraktion würde also nicht nur gegen empfundene Einsamkeit am Arbeitsplatz helfen, sondern auch gesundheitliche Vorteile haben.

AUFSTIEG IM JOB

Frau Emma K., 34 Jahre, Teamleiterin in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen:

Ich war zuerst Mitarbeiterin in einem anderen Team, war dann aber von früheren Gleichgestellten die Chefin. Und ich hatte lauter Männer unter mir und die Männer haben mich vorher etwas belächelt, zumindest hatte ich das Gefühl.

¹² Lohmann-Haislah und Schütte 2013 S. 124 f.

Ich war dieselbe Person, aber sie haben mich auf einmal alle ausgebremst. Sie sind alleine Mittagessen gegangen und haben mich ausgegrenzt. Es war überhaupt keine Akzeptanz da.

Kaum hat man eine andere Rolle wird man ausgegrenzt. Das war sehr hart. Da habe ich mich einsam gefühlt.

Frau Sabine W., 42 Jahre, Assistentin des Vorstands in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen:

Ich war vorher Projektleiterin. Durch die neue Funktion wurde ich nicht mehr als gleichwertig wahrgenommen. Man glaubte ich bin die „Einsagerin“ des Vorstands. Man hat nicht mehr ungezwungen mit mir kommuniziert und aus Angst bin ich aus der Gruppe ausgegrenzt worden.

Es hat sicherlich auch mit der Person meines Vorgesetzten zu tun gehabt, der als Typ sehr verschlossen war. Wenn der offener gewesen wäre, hätte ich mich vielleicht nicht so einsam gefühlt.... Aber eigentlich war ich dann eben allein.

Herr Richard M., 32 Jahre, Teamleiter in einem Betrieb mit ca. 60 MitarbeiterInnen

Unser alter Teamleiter ist in Pension gegangen. Ich bin dann der neue geworden, obwohl es ältere als mich gab. Das war nicht gut, denn der Teamälteste hat dann immer versucht das Team gegen mich aufzubringen. Solange ich ein normaler Teamkollege war, war die Welt in Ordnung, aber als ich dann auf einmal eine Ebene weiter oben war, fühlte ich mich sehr einsam irgendwie. Für den Chef war ich auch nur ein normaler Mitarbeiter, mit dem er halt ab und zu ein Gespräch führt, aber im Team wollten sie mich auch nicht mehr. Sogar zum Mittagessen haben sie mich einfach manchmal „vergessen“ mitzunehmen. Irgendwie ist man da in einer „Sandwichposition“.... Der Chef verkehrt nur mit „seinesgleichen“ und die im Team auch.

Offensichtlich kann ein Aufstieg im Job eine herausfordernde Situation sein, vor allem wenn man Mitarbeitern vorgesetzt wird, die früher gleichrangige Kollegen waren. In den Interviews wurde das 12 Mal als Weg in die Einsamkeit im Job gesehen.

Aus den oben genannten Fallbeispielen, wie auch aus den anderen Interviews, die in diese Kategorie fallen ging hervor, dass scheinbar das Gefühl, dass sich Personen, die im Job aufsteigen oft von der Ebene, die hierarchisch über ihnen liegt nicht ausreichend integriert werden, aber in der Ebene darunter auch die Akzeptanz gelitten hat.

DYNAMISCHE BÜORAUUMVERWALTUNG

Frau Andrea C., 58 Jahre, arbeitet in einem Unternehmen mit ca. 4000 MitarbeiterInnen im Büro

Unser Abteilungsleiter hat die Ansicht: Wo ich sitze ist mein Büro... Das erwartet er auch von seinen Mitarbeitern. Wir wurden quasi erpresst, dass wenn wir dem Flexidesking nicht zustimmen, wir andere Zuckerl nicht mehr bekommen. Also machten wir alle mit. Jetzt ist es so, dass ich mich manchmal wirklich einsam fühle. Unlängst hat eine Kollegin gefragt ob ich krank war, weil sie mich solange nicht mehr gesehen hat. Ich sagte nur, dass ich jetzt in unterschiedlichen Stockwerken arbeite... jeden Tag in einem anderen Raum.

Manchmal kann es sogar sein, dass man in der Früh kommt und keinen Platz mehr findet. Ich musste schon öfter eine halbe Stunde warten, dass ich mich an einen Schreibtisch setzen konnte.

Ich arbeite seit 40 Jahren da, aber was in den letzten Jahren an negativen Gefühlen und Distanz entstanden ist, ist unglaublich.

Frau Claudia Z., 32 Jahre, Assistentin in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen

Das mit den mobilen Arbeitsplätzen finde ich nicht gut. Ich bin als Assistentin mehreren Projekten zugeteilt und ich sitz immer wieder woanders. Und die unterschiedlichen Projekte auch. Wir sehen uns nur bei Besprechungen, aber wenn man so mal kurz sich austauschen will muss man was weiß ich wo hin gehen. Mit den flexiblen Plätzen, die auch manchmal die Projektleute haben, weiß man teilweise nicht mal mehr wo wer sitzt. Rund um mich sind jeden Tag andere Leute und eigentlich fühl ich mich einsam.

5 Interview-PartnerInnen empfanden die dynamischen Büroraumkonzepte in Bezug auf Einsamkeit als belastend. Die Aussagekraft dieser Zahl ist mit Vorsicht zu betrachten, denn es ist nicht bekannt wieviel Befragte mit dynamischen Büroraumkonzepten in Summe konfrontiert sind.

Eine Studie zeigt, dass Menschen ihre Produktivität in der Arbeit eher schlechter bei einem nicht territorialen Arbeitsplatz einschätzen.¹³ Begünstigend wirken Mitspracherechte (beispielsweise bei der Wahl des Schreibtisches) und Personalisierungsmöglichkeiten. Inwieweit sich das auf das Einsamkeitsgefühl umlegen lässt ist unklar.

WAS KANN HELFEN?

Das Thema Einsamkeit rückt immer mehr in den Fokus der Medien. In Großbritannien wurde sogar ein Ministerium für Einsamkeit etabliert.¹⁴ Einsamkeit ist ein Thema, das in unserer heutigen Gesellschaft immer häufiger vorkommt: In jeder Altersklasse und in den unterschiedlichsten Kontextualisierungen.

Einsamkeit am Arbeitsplatz kann neben Auswirkungen auf die Arbeitseffizienz der einzelnen MitarbeiterInnen auch dramatische psychische und physische Folgen haben, wenn sie von längerer Dauer ist. Viele Gründe sprechen dafür, sich dieses Themas auch im Arbeitsumfeld anzunehmen.

Im Folgenden werden ein paar Ansatzpunkte genannt, die sich aus Sichtung der Interviews und der Literatur ergeben.

AUFKLÄRUNG

Oft wird mit dem Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz nicht richtig umgegangen, weil es gar nicht präsent ist. In den Interviews hat sich gezeigt, dass es vielen sehr unangenehm ist darüber zu sprechen, weil es als Tabu-Thema angesehen wird. Durch Bewusstmachen der Existenz dieses Themas und seiner Verbreitung kann vielleicht das extreme Schamgefühl bei Betroffenen gemildert werden. Ebenso

¹³ Kim et al. 2016.

¹⁴ Pimlott 2018.

könnte vermehrtes Bewusstsein zu dem Thema auch helfen, dass auf einsame Kollegen zugegangen wird und Interaktion und soziale Integration forciert wird.

MITARBEITERFÜHRUNG MIT MEHR SOZIALER INTERAKTION

Führung bedeutet nicht nur managen, sondern auch Menschen motivieren und für seine Mitarbeiter da sein. Oft sind Führungskräfte so überlastet, dass für die soziale Komponente kaum noch Zeit bleibt. Hier wäre es sehr wichtig, die Prioritäten zu überdenken, denn letztlich hat positiver Führungsstil, der durch Anerkennung, klare Arbeitsanweisungen in Gesprächen und regelmäßiges Feedback geprägt ist nicht nur auf ein geringeres Einsamkeitsgefühl, sondern auch auf Arbeitseffizienz und Gesundheit einen Einfluss.

WERTSCHÄTZUNG

Anerkennung und positives Feedback tut nicht nur von Vorgesetzten gut. Unter gleichgestellten KollegInnen kann Wertschätzung in der Kommunikation die soziale Integration und das Gefühl gebraucht zu werden auch fördern.

PERSÖNLICHE KOMMUNIKATION

Bevor ein Mail etliche Male hin und her geht ist es nicht nur zeitsparender einfach zum Hörer greifen um das Problem zu besprechen, sondern auch ein Mittel gegen gefühlte soziale Isolation. Wenn die KollegInnen räumlich nicht zu weit entfernt sind ist auch hin und wieder ein persönliches Gespräch eine gute Alternative. Es ist auch gleichzeitig eine gute Gelegenheit, um einmal den Arbeitsplatz zu verlassen und eine kleine Bildschirmpause zu machen.

ANSPRECHSTELLEN

In den Interviews wünschten sich die TeilnehmerInnen auch oftmals Ansprechstellen oder -personen, an die man sich im Fall von Einsamkeit am Arbeitsplatz wenden kann. Es wurde auch vorgeschlagen ihnen ausgehend von diesen Stellen für eine gewisse Zeit MentorInnen zur Verfügung zu stellen. Für Solo-UnternehmerInnen könnte man seitens der Wirtschaftskammer entsprechende Stellen einrichten.

GEMEINSCHAFTSAKTIVITÄTEN

Last, but not least: Was so naheliegend klingt, wird doch oft vernachlässigt. Die Sportaktivitäten in Firmen beschränken sich immer mehr auf Fitnessstudios (Einzelsport), einsame Menschen entziehen sich oft dem gemeinsamen Mittagessen mit Kollegen und anderweitige Möglichkeiten zum Austausch gibt's nur im Raucherhof.

Es erscheint sinnvoll wieder vermehrt Gemeinschaftsaktivitäten, wie Gruppensport, in Firmen zu etablieren und das gemeinsame Mittagessen, sowie gemeinsame Kaffeepausen sollten forciert werden.

EinzelunternehmerInnen oder Homeoffice-MitarbeiterInnen haben ebenfalls die Möglichkeit Gruppensportarten beizuwohnen und sich zum Mittagessen zu verabreden.

LITERATURVERZEICHNIS

Cacioppo, John T.; Fowler, James H.; Christakis, Nicholas A. (2009): Alone in the crowd: the structure and spread of loneliness in a large social network. In: *Journal of personality and social psychology* 97 (6), S. 977–991. DOI: 10.1037/a0016076.

Coyle, Caitlin E.; Dugan, Elizabeth (2012): Social isolation, loneliness and health among older adults. In: *Journal of aging and health* 24 (8), S. 1346–1363. DOI: 10.1177/0898264312460275.

Daantje Derks, Arnold B. Bakker (2010): The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. In: *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace* (4(1)). Online verfügbar unter <https://cyberpsychology.eu/article/view/4233/3277>, zuletzt geprüft am 11.05.2019.

Eichmann, Hubert; Saupe, Bernhard (Hg.) (2014): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie ; Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums. Wien: Verl. des ÖGB (Sozialpolitische Studienreihe, Bd. 15).

Eisenberger, Naomi I.; Lieberman, Matthew D.; Williams, Kipling D. (2003): Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. In: *Science (New York, N.Y.)* 302 (5643), S. 290–292. DOI: 10.1126/science.1089134.

Eisenberger, Naomi I.; Taylor, Shelley E.; Gable, Shelly L.; Hilmert, Clayton J.; Lieberman, Matthew D. (2007): Neural pathways link social support to attenuated neuroendocrine stress responses. In: *NeuroImage* 35 (4), S. 1601–1612. DOI: 10.1016/j.neuroimage.2007.01.038.

Kim, Jungsoo; Candido, Christhina; Thomas, Leena; Dear, Richard de (2016): Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health. In: *Building and Environment* 103, S. 203–214. DOI: 10.1016/j.buildenv.2016.04.015.

Lohmann-Haislah, Andrea; Schütte, Martin (2013): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online verfügbar unter http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=5, zuletzt geprüft am 07.05.2019.

Pimlott, Nicholas (2018): The ministry of loneliness. In: *Canadian family physician Medecin de famille canadien* 64 (3), S. 166.

Pinquart, Martin; Duberstein, Paul R. (2010): Associations of social networks with cancer mortality: a meta-analysis. In: *Critical reviews in oncology/hematology* 75 (2), S. 122–137. DOI: 10.1016/j.critrevonc.2009.06.003.

Spitzer, Manfred (2018): Einsamkeit. Die unerkannte Krankheit : schmerzhaft, ansteckend, tödlich. München: Droemer.

Valtorta, Nicole K.; Kanaan, Mona; Gilbody, Simon; Ronzi, Sara; Hanratty, Barbara (2016): Loneliness and social isolation as risk factors for coronary heart disease and stroke: systematic review and

meta-analysis of longitudinal observational studies. In: *Heart (British Cardiac Society)* 102 (13), S. 1009–1016. DOI: 10.1136/heartjnl-2015-308790.

WKO Statistik (2017): Ein-Personen-Unternehmen (EPU)¹ 2017. EPU-Anteil nach Bundesländern (EinzelunternehmerInnen, GmbH). Hg. v. Wirtschaftskammer Österreich. Online verfügbar unter http://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH_EPU-Anteil_Bld.pdf, zuletzt geprüft am 07.05.2019.