

Gesellschaftlich anerkannte Sucht schadet Unternehmen

Der Begriff «Arbeitssucht» beziehungsweise «Workaholic» ist in unserer Gesellschaft positiv belegt und wird häufig mit Karriere, Prestige, Leistungsfähigkeit, Produktivität und damit verbundener Anerkennung in Zusammenhang gebracht. Dass Arbeit einen pathologischen Suchtzustand auslösen kann, wird tabuisiert.

Bringen Arbeitssüchtige jedoch tatsächlich den vermeintlich erwarteten «Nutzen» für die Unternehmen, und welche Risiken birgt die Beschäftigung Arbeitssüchtiger? Diese Fragen werden in der Studie «Die «Droge» Arbeit: Unternehmen als «Dealer» und als Risikoträger – personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht» untersucht. Die Produktivität Arbeitssüchtiger wird in Frage gestellt und ein erheblicher Nachholbedarf zu weiteren wissenschaftlichen Untersuchungen im medizinischen sowie im sozial- und betriebswirtschaftlichen Bereich aufgezeigt. Arbeitssucht sollte als Krankheit öffentlich wahrgenommen werden, um somit die Grundvoraussetzung zu einer ernsteren Auseinandersetzung der Gesellschaft mit dieser Materie zu erreichen.

Arbeitssüchtige erbringen aus betrieblicher Sicht bis zu einem gewissen Grad einen positiven Nutzen für Unternehmen. Doch wann bricht diese Nutzenkurve ab und schadet dem Betrieb? Eine Annäherung an die Beantwortung dieser Frage erscheint über das Personalrisikomanagement möglich. In der Studie werden die potenziellen betriebswirtschaftlichen und insbesondere die personalwirtschaftlichen Risiken in Zusammenhang mit arbeitssüchtigen Mitarbeitenden aufgezeigt. Untermuert werden die Ergebnisse durch eine Befragung von Personalmanagern aus Industrie, Dienstleistung und Handel. Es wurde dabei gezielt nach Indikatoren der Arbeitssucht (Symptome, Charakteristika und Arbeitssuchttypen) sowie nach betrieblichen Rahmenbedingungen, die Arbeitssucht auslösen oder fördern können, gefragt. Die Erhebung spiegelte deutlich das grundsätzliche Phänomen der Arbeitssucht wieder: Die Indikatoren der Sucht sind allgemein bekannt und teilweise weit verbreitet, sie werden jedoch wenig in Zusammenhang mit der Suchtkrankheit oder suchtfördernden betrieblichen Rahmenbedingungen gesehen.

Konkrete Kostenszenarien werden anhand von Praxisbeispielen aus dem beruflichen personalwirtschaftlichen Alltag präsentiert. Folgen

Die Autorin

Dr. **Ulrike Meissner** ist Personalreferentin, freiberufliche Dozentin und Personalberaterin für KMU. Sie verfügt über langjährige Erfahrungen in internationalen Grosskonzernen der Strom- und Elektroindustrie, Kommunikationstechnik beziehungsweise Informationstechnologie sowie bei Finanzdienstleistern. Funktionen waren unter anderem als Standortverantwortliche der Personalabteilung sowie als Sachgebietsverantwortliche für die Personalbetreuung. Wirtschaftswissenschaftliches Studium mit Schwerpunkt Personalwesen und Weiterbildung. Promotion zum Thema «Personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht». Seit 2000 ist sie ehrenamtliche Arbeitsrichterin in Bremen (D).

Kontakt: info@arbeitssucht.com, www.arbeitssucht.com



von Arbeitssucht wie Mitarbeiterfluktuation, Stellenbesetzungsverfahren, motivationsbedingte Personalgespräche sowie Fehlzeiten werden dargestellt und sowohl qualitativ als auch quantitativ bewertet. Erkennbar wird, dass sich hier deutliche personalwirtschaftliche Risiken für Unternehmen verbergen. Ebenfalls zeigen sich die betriebswirtschaftlichen Risiken in Form von Wertschöpfungsverlusten beispielsweise durch die Verzögerung von Arbeitsprozessen, erhöhten Fehlerquoten oder mangelnde Verlässlichkeit bei der Erledigung von Aufgaben. Die Beispiele legen dar, dass Arbeitssüchtige nicht nur erhebliche Kosten verursachen, sondern auch die Existenz eines Unternehmens gefährden können. Eine gravierende Fehlentscheidung eines arbeitssüchtigen Vorgesetzten oder Spezialisten mag als Exempel dienen.

Die Befragung der Personalmanager bestätigt, dass hier der effizienten Risikoanalyse eine ernstzunehmende personalwirtschaftliche Aufgabe zukommt. Die Symptome, Charakteristika sowie bestimmte Arbeitssuchttypen waren in den Unternehmen präsent, teilweise sogar mit einem hohen Verbreitungsgrad. Darüber hinaus wurde deutlich, dass sich Arbeitssüchtige in einem betrieblichen Umfeld bewegen können, in dem sie unbehelligt ihre Sucht ausleben können, ohne betriebliche oder arbeitsrechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen.

Als Folge der zurzeit fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung der Arbeitssucht stellt die Einbindung der Arbeitssuchtproblematik in das Personalrisikomanagement eine hohe Hürde

«Arbeitssüchtige können sich in einem Umfeld bewegen, in dem sie unbehelligt ihre Sucht ausleben können»

Ulrike Meissner

für Unternehmen dar. Daher werden speziell auf die Sucht abgestimmte Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis von Personalmanagern abgegeben. Insbesondere wurden ein Personalinformationsgespräch und ein Check-up-Gespräch hinsichtlich der Risikobewertung modifiziert beziehungsweise entwickelt sowie Wege zur Fehlzeitenanalyse Arbeitssüchtiger aufgezeigt. Darüber hinaus werden gängige Personalinstrumente und ihre Anwendung in Bezug auf Arbeitssucht sowie die entsprechende Risikoanalyse diskutiert. Eine arbeitsrechtliche Bewertung sowie die Aufstellung eines Eskalationsplans zum Umgang mit Arbeitssüchtigen runden die Handlungsempfehlungen ab.

Das Ignorieren der Arbeitssucht sollte sich heute kein Unternehmen leisten. Personalmanager sollen durch die Studie ermutigt werden, auf ihre Beraterfunktion sensibilisiert zu werden, um potenzielle Schäden von Unternehmen abwenden zu können. *Ulrike Meissner*

Literaturangabe:

Ulrike Emma Meissner: **Die «Droge» Arbeit** Unternehmen als «Dealer» und als Risikoträger – personalwirtschaftliche Risiken der Arbeitssucht Peter Lang Verlag, 2005, ISBN 3-631-53701-8