

Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Sozialwissenschaft
Modul: Interkulturalität
WS 2013/ 2014
Seminar: Kulturpsychologische Sondierungen:
Forschungsorientierte Vorlesungen
Dozent: Prof. Dr. Jürgen Straub

Schriftliche Hausarbeit zum Thema:

**Inwiefern kann die Selbstoptimierung auf dem Arbeitsmarkt eine Gefahr
für das Individuum darstellen?**

Dominika Sobis

Email: dominika.sobis@ruhr-uni-bochum.de
Studienprogramm: Mastermodul Management und
Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisation
4. Fachsemester, Master

Bottrop, den 06.05.2014

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Selbstoptimierung auf dem Arbeitsmarkt	2
2.1	Persönlichkeitsbildung und Selbstoptimierung	2
2.2	Günstige gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung des Persönlichkeitsbildungsmarktes und der Selbstoptimierung.....	5
2.2.1	Der „Anspruchs-Diskurs“	5
2.2.2	Der „Anforderungs-Diskurs“	9
3	Gefahren der Selbstoptimierung und mögliche Lösungsansätze.....	11
4	Kritik	17
5	Fazit.....	20
	Literaturverzeichnis	21
	Anhang.....	25
	Eidesstattliche Erklärung	26

1 Einleitung

Der Persönlichkeitsbildungsmarkt erhält einen immer wichtigeren Stellenwert innerhalb der Gesellschaft. Dabei wird vermittelt, dass es nur von der richtigen Einstellung abhängt, was man in seinem Leben erreichen möchte, und dass dies nicht mehr festgeschrieben und begrenzt sei. Diesbezüglich gibt es zunehmend mehr Trainer, Berater und Coaches, die beratend zur Seite stehen und anhand verschiedenster Techniken vermitteln möchten, wie man sich selbst optimiert. Zudem rufen sie dazu auf, dass man an seinen Fähigkeiten und Eigenschaften kontinuierlich arbeiten sollte, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Dazu werden auf den Einzelnen abgestimmte Lösungen für verschiedenste Probleme im Berufsleben und im Alltag angeboten.

Einerseits wird auf dem Persönlichkeitsbildungsmarkt vermittelt, dass Verbesserung in Bezug auf sich selbst möglich sei, was für den Einzelnen entlastend sein kann. Andererseits stellt die Forderung, sich selbst zu optimieren, aber auch eine Belastung dar, da wirtschaftlicher Erfolg nicht für jeden gleichermaßen erreichbar ist, so wie es vermittelt wird. Dies kann frustrierend sein und zu Selbsttäuschung führen. Hinzu kommt, dass Schwächen heutzutage kaum mehr zugelassen und stattdessen als Bereich gesehen werden, den man optimieren kann. Insgesamt kann diese Entwicklung als ambivalent betrachtet werden, denn einerseits ist es zu einem zunehmend größeren Wunsch nach Selbstverwirklichung und -optimierung auf dem Arbeitsmarkt gekommen. Andererseits ist ein Zwang zur Selbstoptimierung entstanden, welcher Risiken mit sich bringt und zum Beispiel zu Depressionen und Burnout führen kann.

Anhand der vorliegenden Arbeit soll die zuvor erwähnte Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt näher erläutert werden, wobei die Frage, inwiefern die Selbstoptimierung auf dem Arbeitsmarkt eine Gefahr für das Individuum darstellt, im Vordergrund steht. Diesbezüglich folgt zunächst eine Einleitung. Anschließend wird das Thema „Selbstoptimierung auf dem Arbeitsmarkt“ näher dargestellt, wobei zuerst auf die Persönlichkeitsbildung eingegangen wird. Anschließend werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Entwicklung des Persönlichkeitsbildungsmarktes und der Selbstoptimierung erläutert. Dabei werden sowohl die Ansprüche als auch die Anforderungen, die in diesem Zusammenhang für das Individuum entstehen, thematisiert. Daraufhin werden die Gefahren der Selbstoptimierung, wie zum Beispiel Depressionen und Burnout, und mögliche Lösungsansätze diesbezüglich aufgegriffen. Anschließend folgen eine kritische Auseinandersetzung der zuvor geschilderten Aspekte und ein Fazit, welches die vorliegende Arbeit abschließt.

2 Selbstoptimierung auf dem Arbeitsmarkt

Im Folgenden wird zunächst die Persönlichkeitsbildung in Verbindung mit der Selbstoptimierung dargestellt. Desweiteren werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen thematisiert, welche die Entwicklung hin zur Persönlichkeitsbildung und Selbstoptimierung begünstigt haben. Dabei wird zuerst auf die bestehenden Ansprüche und anschließend auf die Anforderungen, die sich in diesem Zusammenhang ergeben, näher eingegangen.

2.1 Persönlichkeitsbildung und Selbstoptimierung

Innerhalb der Gesellschaft wird die Persönlichkeitsbildung des Einzelnen als zunehmend bedeutender angesehen (Vgl. Girkinger 2013: 41). Mit Persönlichkeitsbildung ist gemeint, sich ein bestimmtes Können und Wissen anzueignen und somit Kompetenzen zu entwickeln (Vgl. Girkinger 2013: 43). Dadurch soll man eine starke Persönlichkeit mit einem souveränen Auftreten werden (Vgl. Girkinger 2012: 20). Betrachtet man die Weiterbildungsprogramme des Österreichischen Wirtschaftsförderungsinstituts (WIFI) bezogen auf den Zeitraum 1960 bis heute wird der zunehmende Stellenwert der Persönlichkeitsbildung deutlich, da die Persönlichkeit bei den Angeboten der Weiterbildung zunehmend mehr im Mittelpunkt steht. Sie wird als entscheidender Faktor angesehen, um im Leben erfolgreich zu sein. Hinzuzufügen ist, dass sich die Programme in Bezug auf die Weiterbildung auf die Anforderungen der auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Stellenausschreibungen richten. Letztere verdeutlichen, dass man teamorientiert und konfliktfähig sein sollte. Zudem sollte man über Durchsetzungsstärke verfügen und Eigeninitiative aufweisen. Ferner sind auf dem Arbeitsmarkt Personen gefragt, die dynamisch, optimistisch, selbstbewusst, stressresistent, kreativ und sozial kompetent sind. Zudem geht aus den Stellenausschreibungen hervor, dass man insgesamt überdurchschnittliche Leistungen nachweisen sollte (Vgl. Girkinger 2013: 41). Dabei nimmt die Dichte der Anforderungen seit den 1990er-Jahren deutlich zu (Vgl. Girkinger 2012: 264). Um diesen Anforderungen zu entsprechen, ist es wichtig, sowohl an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten, als auch eine überragende Selbstdarstellung vorweisen zu können. Letztere ist beispielsweise mit Hilfe des Lebenslaufs möglich, wodurch der Bewerber sich dem potenziellen Arbeitgeber bestmöglich präsentieren möchte (Vgl. Girkinger 2013: 41). Es ist zunehmend wichtiger geworden, ständig für die eigene Person zu werben, um auf sich selbst aufmerksam zu machen (Vgl. Heidbring 2012: 217).

Da auf dem Arbeitsmarkt „starke Persönlichkeiten“ (Girkinger 2013: 41) erwartet werden, ist es möglich, Seminare zu besuchen, bei denen die Persönlichkeit analysiert wird und die dazu verhelfen, die Wirkung nach Außen zu optimieren und angemessene Umgangsformen zu erlernen. Außerdem kann man Seminare zu den Themen Zeitmanagement, Kreativität,

Kommunikation, Erfolg, Problemlösung, Zielfindung und -erreichung und zum Thema Motivation belegen. Diese Seminare sollen dazu verhelfen, seine beruflichen Ziele mit mehr Selbstsicherheit zu erreichen (Vgl. Girkinger 2013: 41ff.). Dazu werden den Teilnehmern verschiedenste Techniken zur Selbstoptimierung angeboten und vermittelt, durch welche die Persönlichkeit geformt werden kann (Vgl. Girkinger 2013: 41; Duttweiler 2013: 102). Zudem sollen die Angebote dazu verhelfen, dass man sich von der Konkurrenz abhebt (Vgl. Duttweiler 2013: 96), da man auf dem Arbeitsmarkt auffallen muss, um einen Arbeitsplatz zu erhalten. Die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten vermitteln insgesamt, dass jeder ein erfolgreiches Leben führen könne, sofern die richtige Einstellung vorhanden sei (Vgl. Girkinger 2013: 42ff.). Es scheint, als sei Erfolg herstellbar, wenn man nur ausreichend an seiner Persönlichkeit arbeitet. So werden beispielsweise in einem Handbuch der German Speakers Association Redner mit Titeln beworben wie „Jeder Erfolg ist steigerbar!“ (GSA 2010). Festzuhalten ist zudem, dass mit Hilfe der Seminare, der Eindruck geweckt wird, dass Probleme vorhanden sind, die gelöst werden können, wobei es jeweils auf den Einzelnen zugeschnittene Angebote gibt. Deshalb ist die Nachfrage der Angebote und die Auswahl dieser so groß (Vgl. Girkinger 2013: 46). Die Vielfalt der Angebote verleitet den Einzelnen dazu, sich selbst als verbesserungsbedürftig und -fähig anzusehen. Zudem wird vermittelt, alles sei veränder- und optimierbar und es werden bestimmte Verfahren ermöglicht, um seine eigene Persönlichkeit zu entfalten und selbstbestimmt zu leben. Es wird als wünschenswert betrachtet, an sich selbst zu arbeiten und sich selbst zu optimieren (Vgl. Duttweiler 2013: 102; Die Welt 2012: 1). Durch die angebotenen Seminare und Programme zur Fort- und Weiterbildung werden Anreize geschaffen und Experten, Verfahren und Produkte bereit gestellt, um sich selbst zu verbessern und damit man erfolgreicher auf dem Arbeitsmarkt ist (Vgl. Duttweiler 2013: 95; Traue 2013: 68). Hinzuzufügen ist, dass sich die „Optimierungskultur“ (Straub 2013: 29) oft nicht an besonders gehemmte Personen, sondern meistens an durchschnittliche Menschen richtet, um aus ihnen überdurchschnittliche Persönlichkeiten zu machen. Dabei besteht auch der Wunsch an der eigenen Persönlichkeit zu arbeiten. Optimierung stellt einen Bereich für Optimisten dar, die in ihrem Leben etwas erreichen möchten (Vgl. Straub 2013: 29f.).

Durch diese Optimierungskultur ist ein expandierender Markt entstanden. Allerdings beteiligen sich nicht alle Personen in gleicher Weise daran, da manche beispielsweise versuchen, sich zu entziehen. Dennoch weist der allgemeine Trend in eine andere Richtung, da elektronische Massenmedien dafür sorgen, dass sich viele Menschen von der Selbstoptimierung überzeugen (Vgl. Straub 2013: 30f.). Selbstoptimierung kann dabei auch mit Hilfe von Maschinen unterstützt werden, um die persönlichen Ziele zu erreichen. Dazu können beispielsweise Programme auf dem Laptop verwendet werden. So kann auch die Qualität der Arbeit überprüft werden. Zum Beispiel kann man jede halbe Stunde notieren, wie

viel man geleistet hat und anschließend die eigene Effizienz bewerten. Zudem ist es möglich, mittels Grafiken darzustellen, wie viel man beispielsweise in der letzten Woche geleistet hat. Brian Fabian Crain, Programmierer und Doktorand der Psychologie, der als Selbstoptimierer betrachtet werden kann, bringt diese Art und Weise der Überprüfung dazu, konzentrierter zu arbeiten (Vgl. Friedrichs 2013: 1).

„Wenn ich sehe, dass ich meine Ziele erreiche, macht mich das glücklich. Früher hatte ich immer ein gewisses Schuldgefühl, weil ich dachte, ich arbeite nicht genug oder verschwende meine Zeit. Und jetzt, da es messbar ist, kann ich mich endlich kontrollieren“ (Friedrichs 2013: 1).

Hinzuzufügen ist, dass der Wunsch nach Perfektion ein großer Trend unserer Zeit ist (Vgl. Friedrichs 2013: 2). Bereits am 1. April 1927 brachte der Münchener Psychologe und Ökonom Gustav Großmann das Buch „Sich selbst rationalisieren. Lebenserfolg ist erlernbar“ (Friedrichs 2013: 2) auf den Markt. Letzteres, welches als Pionierwerk des Selbstmanagements angesehen werden kann, empfiehlt den Kauf eines Tagebuches, in welchem Personen, die auf der Suche nach Erfolg sind, jeden Tag zunächst genau planen und anschließend rückblickend notieren sollen, was sie erreicht haben. Dabei stellen Planen, Beobachten und Überprüfen die Grundideen der meisten Programme hinsichtlich der Optimierung der eigenen Person dar (Vgl. Friedrichs 2013: 2).

Die Firma „6Wunderkinder“ (Friedrichs 2013: 3) verdeutlicht zudem, dass es möglich ist, aus der Selbstoptimierung ein Geschäft zu machen. Ziel dieser Firma ist es, ein Programm herzustellen, mit dem jeder sein Leben organisieren kann. Christian Reber, Programmierer und Gründer der Firma, ist davon überzeugt, dass man heute nicht mehr zwischen Privatleben und Beruf unterscheide. Wichtig sei, wo die Aufgaben liegen, was man zu tun habe und ob man produktiv sei oder nicht. Zudem ist Reber der Meinung, dass das Ziel jedes Einzelnen sei, produktiver zu werden, da Unternehmen effizienter und Menschen durch Menschen ersetzt werden würden. Aus diesem Grund müsse jeder Einzelne besser werden, um bei der Konkurrenz mithalten zu können. Denn für Defizite sei kein Platz vorhanden (Vgl. Friedrichs 2013: 3).

Im Hinblick auf den Persönlichkeitsbildungsmarkt und die Selbstoptimierung spielen Trainer, Coaches und Berater auch eine wichtige Rolle und übernehmen eine Leitbildfunktion. Aufgrund ihres Expertenwissens verspricht man sich, in kürzester Zeit eine bessere Persönlichkeit zu werden und sein Leben nach den eigenen Wünschen gestalten zu können (Vgl. Girking 2013: 46). Dabei spiegeln die Trainer, Coaches und Berater die Qualität ihrer Angebote selbst wider, indem sie zum Beispiel Lebensfreude ausstrahlen. Für Kunden erscheint die Teilnahme an diesen Angeboten naheliegender als bestimmte Dinge selbst auszuprobieren (Vgl. Girking 2013: 57). So gibt es viele Berater, Coaches und Trainer, die bei der Selbstverwicklichung der Personen, die sich weiter optimieren wollen, helfen (Vgl. Straub 2013: 30). Mit Hilfe des Coaching soll es beispielsweise ermöglicht werden,

bestimmte soziale Positionen zu erreichen, indem man sich selbst verändert (Vgl. Traue 2013: 86). Heutzutage gibt es für fast jede Situation Angebote der Beratung und des Coaching, beispielsweise für den Berufseinstieg oder für den Berufswechsel (Vgl. O'Daniel 2013: 1; Kirchhoff 2012: 1). So ist es heute möglich, an einem Coaching in Bezug auf die Karriere teilzunehmen, um den Erfolg zu optimieren (Vgl. Girking 2013: 57). Hinzuzufügen ist, dass sich immer mehr Menschen bezüglich ihrer beruflichen Situationen Unterstützung durch einen Coach holen, der sie begleitet und mit ihnen gemeinsam eine neue Strategie erarbeitet. Bei den unterschiedlichen Angeboten des Coaching geht es unter anderem um die Verbesserung von Kompetenzen, den Abbau von Blockaden (Vgl. O'Daniel 2013: 1) und um die Bearbeitung von Problemen (Vgl. Berndt 2011: 52), wobei die Entwicklung der Persönlichkeit im Vordergrund steht. Coaching wird bereits seit Mitte der 1980er Jahre in Deutschland angeboten. Während es sich damals noch um eine exklusive Maßnahme für Manager auf der höchsten Ebene handelte, wird es inzwischen von Führungskräften auf allen Ebenen in Anspruch genommen (Vgl. O'Daniel 2013: 1).

2.2 Günstige gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung des Persönlichkeitsbildungsmarktes und der Selbstoptimierung

Im Hinblick auf die Entwicklung des Persönlichkeitsbildungsmarktes und der Selbstoptimierung stellen die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen einen wichtigen Einflussfaktor dar. Dabei spielen zwei Aspekte in Bezug auf die Arbeit an der eigenen Persönlichkeit eine wichtige Rolle. Einerseits bestehen auf dem Arbeitsmarkt bestimmte Anforderungen, die erfüllt werden sollten, um im Wettbewerb mithalten zu können. Andererseits spielen auch die Ansprüche, die das Individuum an sich und sein Leben stellt, eine zentrale Rolle. Im Folgenden werden die Anforderungen und die Ansprüche näher erläutert, wobei diese miteinander zusammenhängen (Vgl. Girking 2013: 54).

2.2.1 Der „Anspruchs-Diskurs“

Im „Anspruchs-Diskurs“ (Girking 2013: 54) geht es darum, die Persönlichkeit zu entfalten und um grundlegende Fragen, die auch durch den Persönlichkeitsbildungsmarkt aufgegriffen werden (Vgl. Girking 2013: 54). Zu diesen Fragen zählen: „Wer will ich sein? Was will ich tun und erreichen? Wo gehöre ich hin?“ (Girking 2013: 55). Diese Fragen, die sich auf den Sinn des Lebens und die eigene Identität richten, beziehen sich auf zwei Ideale der Moderne. Einerseits ist das „Ideal der Autonomie“ (Girking 2013: 55) entscheidend. Hier geht es darum, dass der Mensch die Freiheit besitzen sollte, sein Leben selbstbestimmt zu gestalten. Dabei konzentriert dieser sich auf sich selbst und handelt auch danach (Vgl.

Girkinger 2013: 55; Straub 2013: 17). Andererseits beziehen sich diese Fragen auf das „Ideal der Authentizität“ (Girkinger 2013: 55). Demnach sollte der Mensch „in sich hineinhorchen und versuchen, seinem Wesen möglichst nahezukommen“ (Rosa 2009: 95). Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass die eigenen Bedürfnisse berücksichtigt und nach außen hin gezeigt werden. Dies soll dazu beitragen, sich selbst treu zu bleiben und sich selbst zu definieren, d.h. sich selbst auch zu verdeutlichen, was einem im Leben wichtig ist. Auf diese Weise wird den Menschen deutlich, dass ihr Leben vergeudet oder unerfüllt wäre, wenn sie nicht entsprechend ihren Bedürfnissen handeln würden (Vgl. Taylor 1995: 21f.).

Die Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse wird umso wichtiger vor dem Hintergrund, dass bis vor wenigen Jahrzehnten traditionelle Autoritäten, Normen und Rollenbilder in Bezug auf die Sichtweise der eigenen Person und auf die Welt eine entscheidende Rolle für breite Bevölkerungsschichten gespielt haben. Diese dienten als relativ stabiler Rahmen für das soziale Handeln und die eigene Identität, da sie beispielsweise die Wahl des Berufes beeinflussten. Aufgrund der durch den steigenden Wohlstand zur Verfügung stehenden Ressourcen und sich entwickelten Möglichkeiten, hat sich der Wunsch, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, zunehmend durchgesetzt (Vgl. Beck 2007: 86). Es ist zur „Individualisierung“ (Legnaro 2008: 57; Wagner 2007: 8) gekommen, wobei diese als spezielle Form der Vergesellschaftung angesehen werden kann. Diese bringt sowohl neue Chancen und Freiheiten als auch Zwänge und Risiken mit sich. Religion, Klasse oder politische Auffassungen dienen dabei zunehmend weniger der Orientierung der Bürger. Es ist nun eine individuelle Aufgabe, den Sinn des Lebens zu finden (Vgl. Heidbring 2012: 220). Durch die Individualisierung der Gesellschaft werden die Bedürfnisse der Einzelnen immer stärker, das Arbeitsleben selbstbestimmt zu gestalten (Vgl. Bolder 2010: 815). Hinzu kommt, dass die Menschen nun zwischen den zahlreichen Möglichkeiten frei wählen können und sich die Frage stellen, was sie selbst denken und tun sollten, da sie nun nicht mehr einer Klasse oder Schicht zugehörig sind. Zudem stellt sie sich die Frage, wie man sich unter diesen Umständen etwas zutrauen und sich dessen sicher sein soll. Jeder musste bzw. muss seinen Lebensweg selbst bestimmen und eine individuelle und einzigartige Persönlichkeit werden, die frei entscheidet und handelt (Vgl. Straub 2013: 11f.).

Heutzutage lesen Menschen Ratgeber und lassen sich von Therapeuten bezüglich der Fragen des Lebens beraten, wie zum Beispiel hinsichtlich Problemen im Beruf. Auf diese Weise möchten sie sich Wissen über sich selbst aneignen und herausfinden, wie man ein Leben führt, das sie zufriedener macht (Vgl. Girkinger 2013: 55). Im Laufe der Zeit wurden die Menschen in die Situation gebracht, für sich selbst zu entscheiden (Vgl. Ehrenberg 2004: 8). Zugleich wird persönliche Initiative und Eigenverantwortung erwartet. Motivation und

Kommunikation können zudem als neue Normen verstanden werden (Vgl. Ehrenberg 2004: 8; Heidbring 2012: 220).

Als Leitbild kann heutzutage der „Lebensunternehmer“ (Opaschowski 2009; Duttweiler 2013: 98) betrachtet werden, welcher gegenüber seinem gesamten Leben eine unternehmerische Grundhaltung aufweist. Diesbezüglich wird davon ausgegangen, dass sich Menschen, die im Hinblick auf ihre Lebens- und Berufswege eigenverantwortliche Entscheidungen treffen, behaupten würden. Sie möchten das Beste aus ihrem Leben machen (Vgl. Girkingen 2012: 275). Da sich dieses Leitbild an der betrieblichen Unternehmensführung orientiert, ist es für das Individuum wichtig, innovativ zu sein, sich zu optimieren und dabei auch Risiken einzugehen. Es geht darum, sich selbst wie ein Unternehmen zu managen, weshalb es wichtig ist, Möglichkeiten zur Verbesserung zu erkennen und unproduktives Verhalten zu vermeiden (Vgl. Bröckling 2007; Duttweiler 2013: 98). In diesem Zusammenhang ist auch der „Arbeitskraftunternehmer“ nach Voß und Pongratz (1998) zu nennen (Vgl. Legnaro 2008: 53; Schröder 2009: 32; Weiss 2012: 205; Minssen 2012: 109; siehe dazu Anhang Abb. 1). Der Arbeitskraftunternehmer organisiert seine Arbeit selbst und trägt ökonomische Verantwortung für seine berufliche Tätigkeit (Vgl. Weiss 2012: 205). Dabei sind die Grenzen zum Konzept des Lebensunternehmers fließend (Vgl. Bröckling 2007; Legnaro 2008: 53). Der Unterschied beider Konzepte liegt eher in der Perspektive als im Konzept selbst, wobei dies anhand einer Reihe von Untersuchungen (z.B. Mabey/Salaman/Storey 1998; Pongratz/Voß 2003) bereits dargestellt wurde.

Anhand von drei Dimensionen lässt sich die Neuartigkeit der Arbeitswelt bezogen auf den Arbeitskraftunternehmer beschreiben. Während bei klassischen Arbeitnehmern, die weiterhin vorhanden sind, die hierarchische Fremdkontrolle im Vordergrund steht, stellen die Selbstkontrolle und die eigenständige Planung, Steuerung und auch Überwachung der Tätigkeit ein zentrales Merkmal dar (Vgl. Legnaro 2008: 53; Schröder 2009: 51; Bolder 2010: 820). Der Arbeitskraftunternehmer hat dafür zu sorgen, dass die erwartete Leistung erbracht wird, wobei es ihm überlassen bleibt, wie er dies erreicht. Das bedeutet, die früher übliche Kontrolle des Arbeitsprozesses wird ersetzt durch eine Ergebniskontrolle und insbesondere durch verstärkte Selbstkontrolle der Arbeitenden. Letztere bezieht sich unter anderem auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Fähigkeit zur Eigenmotivation (Vgl. Minssen 2012: 109f.). Desweiteren zeichnet sich der Arbeitskraftunternehmer durch das Prinzip der „Selbst-Ökonomisierung“ (Legnaro 2008: 53; Bolder 2010: 820) aus. Diese beinhaltet die „zweckgerichtete Produktion und Vermarktung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen“ (Legnaro 2008: 53). Die Selbst-Ökonomisierung umfasst ein gezieltes Marketing der eigenen Person, um die Arbeitskraft potenziellen Arbeitgebern anzupreisen (Vgl. Minssen 2012: 110; Weiss 2012: 205). Denn der Arbeitskraftunternehmer muss aktiv Chancen des Erwerbs suchen und seine Beschäftigungsfähigkeit sichern. Im Gegensatz dazu konnte sich der

klassische Arbeitnehmer auf eine lebenslange Beschäftigung, die planbare Karriereverläufe beinhaltet, verlassen (Vgl. Legnaro 2008: 53). Ein drittes wesentliches Merkmal des Arbeitskraftunternehmers stellt die „Selbst-Rationalisierung“ (Legnaro 2008: 53) dar. Damit ist die Organisation des Arbeitslebens gemeint, die individuell vollzogen werden kann. Dieses muss systematisch durchorganisiert und auf Erwerb ausgerichtet werden (Vgl. Minssen 2012: 110; Legnaro 2008: 53; Bolder 2010: 820). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass beim Arbeitskraftunternehmer die Bereiche Arbeit und Privatleben miteinander verbunden sind und die Grenzen verschwimmen, während der klassische Arbeitnehmer diese Bereiche noch weitgehend getrennt voneinander planen konnte. Zwar wurde bereits mehrfach kritisiert, dass es sich beim Arbeitskraftunternehmer um einen Idealtypus handelt, der weniger an der tatsächlichen betrieblichen Realität orientiert sei (Vgl. Minssen 1999; Kühl 2004; Schröder 2009: 33; Legnaro 2008: 53), dennoch wird dadurch eine neuartige Entwicklung beschrieben, die für viele Beschäftigte zutrifft, obwohl sie sich nicht als Arbeitskraftunternehmer verstehen (Vgl. Legnaro 2008: 53). Empirische Hinweise auf diesen Typus sind allerdings erst in einzelnen Arbeitsfeldern (Vgl. Schröder 2009: 32; Bolder 2010: 824), aber über verschiedene Erwerbsbereiche sehr weit gestreut, auffindbar, sodass auf eine generelle Bedeutsamkeit geschlossen werden kann (Vgl. Pongratz/Voß 2003: 28f.). Dabei können die Betriebe vor allem der Dienstleistungsbranche zugeordnet werden, wobei ihre Produkte Wissen und Informationen sind (Vgl. Schröder 2009: 32).

Zwar stellen Formen der Selbstorganisation ein wesentliches Merkmal des Arbeitskraftunternehmers dar, dennoch besteht zugleich auch ein erhöhter Erfolgs- und Leistungsdruck aufgrund zunehmender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt (Vgl. Heidbring 2012: 217; Schröder 2009: 52; Bolder 2010: 820). In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die lebenslange Aus- und Weiterbildung einen wichtigen Stellenwert innerhalb der Gesellschaft besitzt (Vgl. Heidbring 2012: 217; Schröder 2009: 51), denn es werden erhöhte Qualifikationen von den Beschäftigten gefordert (Vgl. Schröder 2009: 70). Die zuvor beschriebene Dreiteilung macht zudem deutlich, dass es zu einer Umstellung der Anforderungen in Bezug auf die Arbeit gekommen ist. Während zuvor Anweisungen hinsichtlich der zu leistenden Arbeit vorherrschten, ist nun ein unternehmerisch gestaltetes Management von Arbeit und des gesamten Lebens gefragt. Zudem steht die Selbstverwirklichung bei der Arbeit im Vordergrund (Vgl. Legnaro 2008: 53; Bolder 2010: 819). Kritisch ist allerdings, dass es sich um eine Pseudo-Autonomie handelt, da die selbstbestimmte Arbeit dennoch durch das Unternehmen fremd bestimmt wird (Vgl. Legnaro 2008: 55; Bolder 2010: 823).

2.2.2 Der „Anforderungs-Diskurs“

Der „Anforderungs-Diskurs“ (Girkinger 2013: 57) befasst sich damit, dass man an seiner Persönlichkeit arbeiten und diese optimieren sollte, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass der Persönlichkeitsbildungsmarkt dies auch aufgreift. Im Vordergrund steht dabei die Vorstellung, dass die Menschen ihr Leben nach ihren Wünschen bestmöglich gestalten möchten – sowohl im Privatleben als auch bezogen auf ihre berufliche Position. Aus diesem Grund kommt es vermehrt zu einer Selbstanalyse. Zudem ist der Wunsch nach Selbstentfaltung gewachsen (Vgl. Girkinger 2013: 57).

Es besteht die Auffassung, dass man an seiner eigenen Persönlichkeit arbeiten müsse, um eine erfolgreiche berufliche Karrierelaufbahn vorweisen zu können (Vgl. Girkinger 2013: 58). Hier wird die zuvor genannte Subjektivierung von Arbeit deutlich, welche eine zunehmende Bedeutung erhält (Vgl. Legnaro 2008: 52; Wagner 2007: 9). Innerhalb der Industrie-soziologie ist damit gemeint, dass es zu einer größeren Bedeutung des Subjekts innerhalb des Arbeitsprozesses gekommen ist (Vgl. Schröder 2009: 48). Durch das Einbringen des Subjekts kann die menschliche Arbeitskraft besser verwertet werden, denn es werden subjektive Fähigkeiten und Merkmale, wie zum Beispiel Kreativität, in den Arbeitsprozess eingebracht (Vgl. Brunnett 2013: 163). Bereits in den 1980er-Jahren wurde deutlich, dass der Anspruch auf Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung gewachsen ist (Vgl. Duttweiler 2013: 98; Schmiede 2011: 128).

Allerdings wurde diese Entwicklung innerhalb der Unternehmen nicht ausreichend berücksichtigt, weshalb der Beruf von vielen als eintönig empfunden wurde. Dies führte zur inneren Kündigung (Vgl. Girkinger 2013: 58).

„Der Begriff der Inneren Kündigung (IK) bezeichnet den motivationalen Rückzug (Disengagement) von der (beruflichen) Verantwortung und vom Engagement einschließlich der Einschränkung der Tätigkeit auf das Notwendige“ (Schmitz/Jehle 2013: 156).

Die Bereitschaft, mehr Leistung bei der Arbeit zu erbringen, kann allerdings durch die „intrinsische Motivation“ (Girkinger 2013: 58) gefördert werden. Letztere bedeutet „ein in der Person liegendes Interesse, Neugier oder Werte, die diese dazu bewegt, etwas zu tun“ (Brandstätter et al. 2013: 8). Hinzuzufügen ist, dass kein Steuerungsinstrument von außen nötig ist, das die Person dazu veranlasst, die Tätigkeit mit Freude und Interesse auszuüben, da diese mit freiem Willen der Person ausgeübt wird (Vgl. Brandstätter et al. 2013: 8). Diesbezüglich ist es wichtig, dass die Führungskraft entsprechende Rahmenbedingungen bei der Arbeit schafft und die intrinsische Motivation durch individuell auf den Mitarbeiter angepasste Anreize angeregt wird. Dabei zählen unter anderem Verantwortung, Freiräume und die Identifikation mit der Arbeit zu den wichtigsten Faktoren. Als Anreize dienen zudem Zusatzleistungen, Beförderung und Möglichkeiten zur Weiterbildung, aber auch Lob und

Anerkennung des Beschäftigten (Vgl. Franken 2010: 85). Zudem kam es seit den 1980er-Jahren vermehrt zur Kritik am Führungsstil. Dies führte dazu, dass von Führungskräften heutzutage – im Gegensatz zu den 1980er-Jahren – soziale Kompetenz und Sensibilität in Bezug auf ihre Beschäftigten gefordert wird (Vgl. Neuburger-Brosch 1996: 219).

Anhand dieser Seite der Subjektivierung von Arbeit wird deutlich, dass der Anspruch auf Selbstentfaltung im Beruf ein „emanzipatorisches Potenzial“ (Girkinger 2013: 58) besitzt. Es handelt sich um einen „neuen Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass das bürokratische Großunternehmen, welches durch Fabrikdisziplin, Einengung, Zwänge zur Uniformität und Unterwerfung der Subjekte gekennzeichnet war, in eine Krise geraten ist (Vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 80f). Daraufhin kam es zur Einführung schlanker Unternehmensstrukturen, zur Teamarbeit, zu einem kommunikativen Management und zur Aufwertung von Eigeninitiative und Kreativität. Zudem kam es zu einer Zunahme von befristeten Projekten und Führungskräfte, die zuvor über einen autoritären Führungsstil verfügten, wurden zu Coaches. Diese schafften den Beschäftigten Raum für Selbstverwirklichung (Vgl. Wagner 2007: 6). So sind Mitbestimmung, Kreativität, Selbstentfaltung und Eigeninitiative bei der Arbeit nun zu Standarderwartungen von Unternehmen an ihre Mitarbeiter geworden (Vgl. Wagner 2007: 7; Duttweiler 2013: 97). Auch hier zeigt sich die in Kapitel 2.1.1 beschriebene Individualisierung, wobei der Begriff hier die Umstellung von Fremdzurechnung auf Selbstzurechnung meint (Vgl. Wagner 2007: 8). Hinzuzufügen ist, dass die Managementkultur lange Zeit Schwierigkeiten mit dem Wunsch nach mehr Eigenverantwortung und Freiheit in Bezug auf die Mitarbeiter hatte und es Probleme zwischen den Vorgesetzten und jungen Mitarbeitern gab. Es wurde erst langsam deutlich, dass der Wunsch nach mehr Eigenverantwortung und nach Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung auch eine Möglichkeit darstellte, mehr Leistung der Mitarbeiter zu verlangen (Vgl. Girkinger 2013: 58f.). Zudem stellen die Motivation und Begeisterungsfähigkeit bei den Beschäftigten entscheidende Ressourcen für den Betrieb dar, um wettbewerbsfähig zu bleiben (Vgl. Wagner 2007: 9).

Nicht nur die Ausbildung der Beschäftigten ist wichtig, sondern die Persönlichkeit insgesamt. Diese sollte zum Unternehmen passen. In diesem Zusammenhang lässt sich festhalten, dass die Persönlichkeitsbildung als Anpassung an sich verändernde Marktbedingungen betrachtet werden kann. Dabei wird durch unterschiedliche Angebote der Eindruck erweckt, dass man mehr aus sich machen müsse. So müsse der Einzelne an seiner Einzigartigkeit arbeiten, um sich von der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt abheben zu können. Das Wissen, die Gesundheit, soziale Kontakte und das Erscheinungsbild können in diesem Zusammenhang als knappe Ressourcen betrachtet werden, die erhalten und optimiert werden müssen (Vgl. Girkinger 2013: 59).

3 Gefahren der Selbstoptimierung und mögliche Lösungsansätze

Die zuvor genannte Entwicklung ist einerseits als positiv zu betrachten, andererseits gehen damit aber auch Gefahren für das Individuum und die Gesellschaft einher. So wird zwar ermöglicht, dass man sich innerhalb der Arbeit persönlich entfaltet, aber dies wird auch erwartet. Der Gewinn an Autonomie und die Subjektivierung von Arbeit kann somit als ambivalent betrachtet werden, denn dieser stellt eine Anforderung und zugleich einen Anspruch dar (Vgl. Girkinger 2013: 59f.). Zum Einen sind damit neue Chancen verbunden, aber zum Anderen entstehen durch den Gewinn an Autonomie und die Subjektivierung von Arbeit auch Risiken. Letztere bestehen darin, dass man an den Zielen, die man sich selbst setzt, scheitert und dieses Scheitern als Versagen seiner selbst anrechnen muss (Vgl. Wagner 2007: 9). Wer selbstbestimmt arbeitet, darf sich somit den Erfolg anrechnen, ist im Gegensatz aber auch für den Misserfolg verantwortlich (Vgl. Wagner 2007: 8; Minssen 2012: 111). Hinter dieser geforderten Selbstverwirklichung verbirgt sich somit die Angst vor dem Scheitern und vor dem sozialen Absturz (Vgl. Legnaro 2008: 62). Die Selbstbestimmung stellt zudem ein Problem dar, da man heutzutage zwischen zahlreichen Möglichkeiten bezüglich des Privat- und Berufslebens wählen kann und muss. Dies kann zu einem Gefühl der Rastlosigkeit und Unübersichtlichkeit führen. Die Individuen werden in die Situation getrieben, alles wollen und entscheiden zu können und scheitern an dieser Aufgabe (Vgl. Girkinger 2013: 56). Dabei greift der Persönlichkeitsbildungsmarkt mit dem Leitspruch „Sei alles, was du sein kannst!“ (Girkinger 2013: 56) die Rastlosigkeit, die in der Kultur vorherrscht, auf. Zwar möchten die Menschen so viel wie möglich im Leben nutzen, aber sie fühlen sich auch von dem Gedanken getrieben, alles auszuprobieren zu wollen bzw. zu müssen (Vgl. Girkinger 2013: 57). Auf diese Weise werden die unbegrenzten gesellschaftlichen Möglichkeiten zum äußeren und inneren Druck (Vgl. Schmiede 2011: 127).

Zudem geht mit der Freiheit der Selbstentfaltung in der Arbeit auch das Risiko der Selbstausbeutung einher. Das heißt, es kann zu einer vollständigen Unterwerfung der Arbeitnehmer unter betriebliche Anforderungen kommen (Vgl. Wagner 2007: 11; Weiss 2012: 205). Dadurch sind hoch motivierte und überdurchschnittlich leistungsbereite Personen besonders gefährdet (Vgl. Weiss 2012: 205; Bolder 2010: 821).

Eine Umfrage eines großen deutschen Karriereportals ergab, dass sich über 50 Prozent aller Fach- und Führungskräfte in Deutschland permanent überfordert fühlen. Zudem ist hinzuzufügen, dass Ärzte seit den 1990er-Jahren eine Zunahme von psychischen Störungen, Depressionen und Burnout registrieren (Vgl. Väth 2011: 10; Heidbring 2012: 205; Schröder 2009: 166; Graefe, 2011: 139). Zudem haben die Fehlzeiten am Arbeitsplatz aufgrund seelischer Erkrankungen in Form von Burnout, Stress, Erschöpfung und Sucht seit 1994 um mehr als achtzig Prozent zugenommen. Der daraus entstehende Schaden bezogen

auf die Volkswirtschaft wird auf 6,3 Milliarden Euro geschätzt. Zudem werden inzwischen rund 5,2 Milliarden Euro für Antidepressiva ausgegeben (Vgl. Heidbring 2012: 205).

Dabei ist Depression eine Sammelbezeichnung für eine Reihe unterschiedlicher Symptome, wie zum Beispiel Niedergeschlagenheit, Freudlosigkeit und Antriebsmangel (Vgl. Schmiede 2011: 125). Zudem leiden depressive Menschen unter schwermütigen Selbstzweifeln oder Suizidgedanken (Vgl. Quernheim/Schreier 2014: 3). Zwar kennen und erleben diese Gefühle fast alle Menschen, doch bei einigen treten sie regelmäßig und insgesamt sehr häufig auf (Vgl. Straub 2013: 7). Dabei liegt der Grund der Zunahme an Depressionen in den westlichen Gesellschaften darin, dass es immer weniger Menschen gelingt, die sozialen Forderungen nach mehr Selbstverantwortung angemessen zu erfüllen. Denn die Gesellschaft verlangt von den Individuen in immer größerem Maße, ein kreatives, produktives und flexibles Selbst zu sein (Vgl. Ehrenberg 2004: 140f.). Die depressive Erkrankung bildet somit das Ergebnis des gesellschaftlichen Individualisierungsprozesses. Dieser hat das einzelne Subjekt zwar aus traditionellen Bindungen und Abhängigkeiten befreit. Allerdings lässt dieser das Subjekt in zunehmendem Maß daran scheitern, die Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen (Vgl. Heidbring 2012: 221). Während das individuelle Selbst Aufwertung erfahren hat, haben bestimmte Normen innerhalb der Gesellschaft ihre Kraft der Orientierung verloren und vermitteln dem Individuum nicht mehr, wie es sich verhalten soll. Es liegt bei dem Individuum selbst, die Regeln zu schaffen (Vgl. Ehrenberg 2004: 140f.; Väth 2011: 27).

Auch von Burnout ist zunehmend häufiger die Rede (Vgl. Brunnett 2013: 161), wobei darunter ein Syndrom und Symptomkomplex zu verstehen ist, welcher noch unklar und umstritten ist (Vgl. Straub 2013: 7; Quernheim/Schreier 2014: 3). Dabei gibt es für Burnout bisher international keine allgemein anerkannte Definition (Vgl. Rau 2012: 182; Schneider 2014: 11). Es bestehen bisher viele Beschreibungsansätze, die gemeinsam haben, dass „Burnout als Erschöpfungszustand mit einer selbst wahrgenommenen reduzierten Leistungsfähigkeit gesehen wird, der die Motivation, die Einstellungen und das Verhalten negativ beeinflusst. Der Burnout-Zustand kann ein Ergebnis der Reaktion auf chronischen Stress in der Arbeit sein“ (Rau 2012: 182). Burnout bedeutet somit, dass man nicht mehr schafft, wovon man glaubt, dass man es schaffen sollte. Man kann somit die eigenen zu hoch gesetzten Ansprüche nicht erreichen und den Erwartungen der Gesellschaft, die einen dazu antreibt, höher, schneller und weiter zu kommen als zuvor, nicht gerecht werden (Vgl. Väth 2011: 11; Quernheim/Schreier 2014: 4). Im Gegensatz zu Burnout sind für die Depression die Diagnosekriterien im international gültigen Diagnosesystem (ICD-10: WHO 2007) formuliert (Vgl. Rau 2012: 182).

Depressionen und chronische Erschöpfungszustände treten insbesondere in den leistungs- und konkurrenzorientierten Gesellschaften auf (Vgl. Heidbring 2012: 205; Straub 2013: 7;

Schmiede 2011: 113), da innerhalb dieser die soziale Anerkennung stark mit dem Erfolg und den Kompetenzen einer Person verbunden ist. Dieses Leistungsdenken führt zur Überforderung der Menschen, weshalb diese sich chronisch gestresst fühlen (Vgl. Straub 2013: 7; Schröder 2009: 166; Weiss 2012: 203). Dabei ist Stress ein Statussymbol geworden. Denn diejenigen, die Stress haben, gelten als Macher, die wichtig und unverzichtbar sind. Wer hingegen viel Zeit hat und dies zugibt, scheidet aus der Gesellschaft derer, die etwas leisten, aus (Vgl. Girking 2012: 250f.). Innerhalb der Leistungsgesellschaft herrscht die Vorstellung, dass durch die selbstverantwortliche Gestaltung von Leben und Beruf alles erreichbar ist. Zugleich wird aber alles, was erreichbar ist, in die Verantwortung des Individuums verlagert. Der depressive Mensch ist sozusagen erschöpft von der Anstrengung, er selbst werden zu müssen (Vgl. Heidbring 2012: 207). Der immer größer werdende Druck, mehr zu leisten, ständig präsent zu sein und Höchstleistungen zu erbringen, erzeugt ein ständiges Gefühl der Ermüdung und das Gefühl nicht mehr hinterherzukommen (Vgl. Brunnett 2013: 162; Graefe 2011: 139; Väth 2011: 16). Früher arbeitete man, weil man musste und nicht, um sich zu verwirklichen. Heute ist die eigene Arbeitsleistung die Darstellung einer individuellen Sinnstiftung (Vgl. Väth 2011: 16ff.). Es besteht eine Gier nach Status und Erfolg, durch Werbung und eine „Du kannst alles schaffen-Mentalität“ (Väth 2011: 27). Es gilt: „Bist du nicht erfolgreich, hast du nichts, bist du nichts und das ist alles deine Schuld“ (Väth 2011: 30). Problematisch ist, dass viele Menschen ihren Selbstwert heutzutage nur aus ihrer Arbeit ziehen und somit bei einem beruflichen Versagen stark verwundbar sind (Vgl. Väth 2011: 168f.).

Ferner kommt hinzu, dass für Erholung immer weniger feste Zeiträume bestehen, sondern nur dann, wenn der betriebliche Prozess es zulässt. Das bedeutet, man erholt sich, wenn in der Arbeit weniger zu tun ist und strengt sich umso mehr an, wenn viel zu tun ist – ohne Rücksicht auf die eigene Gesundheit. Heutzutage werden diejenigen zum Maßstab, die bis an die Grenzen der Gesundheitsschädigung gehen. Dabei erbringen die Beschäftigten Spitzenleistungen in der Arbeit. Belastet Arbeit allerdings zu sehr die Gesundheit, kann dies durch noch so viele Entwicklungsmöglichkeiten nicht mehr ausgeglichen werden (Vgl. Schröder 2009: 51ff.).

Mögliche Lösungswege

Zu fragen ist nun, welche Wege es gibt, um aus diesen Gefahren herauszukommen bzw. diese erst gar nicht zuzulassen.

Bezüglich der Depression können beispielsweise drei Möglichkeiten genannt werden. Da die Zunahme psychischer Erkrankungen als Folge der Belastungen auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden kann, ist vor allem eine Veränderung der Maßstäbe des Erfolges und der Leistungserbringung notwendig. Beispielsweise könnte es hilfreich sein, wenn Beschäftigte ihre Aufgaben frei einteilen könnten, ohne an Leistungsvereinbarungen gemessen zu werden (Vgl. Heidbring 2012: 221ff.). Zudem zeigen empirische Studien, dass Menschen bereit sind, auf den nächsten Karriereschnitt zu verzichten, wenn ihnen mehr Zeit für ihr Familien- und Privatleben zu Verfügung steht (Vgl. Binswanger 2006: 30ff.).

Ein zweiter Weg besteht darin, mit Unsicherheitsprozessen anders umzugehen als bisher. Denn psychische Erkrankungen stellen eine Reaktion auf die Unbestimmtheit von Ansprüchen in Bezug auf die Verantwortung innerhalb der Gesellschaft dar. Menschen mit Depressionen haben die Schwierigkeit, den Erwartungen der Gesellschaft, welche unter anderem eine verstärkte Eigeninitiative fordert, nachzukommen. Deshalb ist es notwendig, Strukturen zu entwickeln, die zu einem Abbau von Verunsicherungen führen (Vgl. Heidbring 2012: 223). Desweiteren wäre es hilfreich, wenn die Betroffenen eine persönliche Widerstandsfähigkeit gegen Fehler und Enttäuschungen entwickeln, welche aus Entscheidungen mit Unsicherheit entstehen. So können die betroffenen Akteure lernen, dass das berufliche Scheitern keine Ausnahme darstellt, sondern als gesellschaftliche Normalität betrachtet werden kann (Vgl. Junge/Lechner 2004: 181ff.). Zudem kann es hilfreich sein, zu akzeptieren, dass man durchschnittlich und nicht perfekt ist, anstatt sich an erfolgreichen Lebensverläufen zu orientieren. So kann man dem Verlust des Selbstwertgefühls vorbeugen (Vgl. Heidbring 2012: 224).

Drittens ist es hilfreich, die positive Seite der Verantwortung in den Fokus zu stellen und zu stärken. Denn die Übernahme von Selbstverantwortung kann als Bestätigung und Auszeichnung des Individuums gesehen werden und stellt nicht nur eine psychische Belastung und Verunsicherung dar. Hinzu kommt, dass die Personen, die von der Notwendigkeit ihres Handelns überzeugt sind, Sorge für dieses tragen, auch wenn es durch andere Faktoren eingeschränkt wird. Die Ausübung von Verantwortung wird somit nicht mehr als Belastung empfunden, wenn die Verantwortung als persönliche Bereicherung und als Sinnerfüllung angesehen wird. Es ist wichtig, sich Handlungsziele zu setzen, denen man aus persönlicher Überzeugung zustimmt und die mit dem Selbstverständnis übereinstimmen. Auf diese Weise wird die Wertschätzung der eigenen Person wieder zurückerlangt, die bei depressiven Menschen verloren gegangen ist. Die Leistungsgesellschaft verhindert die Identität des Selbst, weil sie durch ein Übermaß an Initiative, Kreativität und Motivation zur

Ermüdung des Schaffens geführt hat. Es ist wichtig, nach gelingenden Lebensformen zu suchen, die jenseits von ökonomischer Leistung liegen (Vgl. Heidbring 2012: 224f.).

In Bezug auf Burnout wird in der Literatur erwähnt, dass Personen, die darunter leiden, sich selbst managen sollten, zum Beispiel mit Hilfe von Seminaren zum Thema Zeit-, Stress- und Email-Management (Vgl. Väth 2011: 11). Auch werden Seminare zu den Themen Ausgeglichenheit, Work-Life-Balance, Burnout-Prävention und positives Denken angeboten und als förderlich für ein gesundes Selbstwertgefühl betrachtet (Vgl. Girkinger 2013: 41). Empfohlen werden zudem Yogastunden und Meditation (Vgl. Väth 2011: 14; Girkinger 2013: 41), Entspannungstraining (Vgl. Schröder 2009: 76; Quernheim/Schreier 2014: 72) und autogenes Training (Vgl. Brunnett 2013: 164). Es ist wichtig, sich Zeit zu nehmen, um sich zu besinnen, um zu mehr Ausgeglichenheit zu gelangen (Vgl. Väth 2011: 15). Durch diese zahlreichen Angebote wird die Heilung von gesellschaftlichen Überforderungen und der Verwundung des Selbst versprochen. Im Vordergrund steht dabei, die Alltagsorgen zu vergessen und loszulassen (Vgl. Schröder 2009: 81). Um gesund zu bleiben oder gesund zu werden, muss ein Gleichgewicht von Belastungs- und Bewältigungsmöglichkeiten in jeder Lebenssituation immer wieder neu hergestellt werden (Vgl. Schröder 2009: 156). Selbstbeobachtung und -diagnose sind dabei wichtig, aber auch Änderungen im Verhältnis zum eigenen Leben und zur Erwerbsarbeit (Vgl. Brunnett 2013: 169). Es kostet Betroffene allerdings große Überwindung, sich bei Beratungsstellen, Kliniken, Therapeuten und Coaches zu melden und sich einzugestehen, dass es Dinge gibt, die man selbst nicht mehr regeln kann (Vgl. Väth 2011: 10). Zu den Standardratschlägen der Prävention bezogen auf Burnout zählen die Ressourcen kompetent zu managen, Belastungsgrenzen früh zu erkennen, regelmäßig Sport zu treiben, sich gesund zu ernähren und soziale Beziehungen nicht zu vernachlässigen (Vgl. Graefe 2011: 140; Schneider 2014: 26). Auch Psychotherapie wird empfohlen (Vgl. Schneider 2014: 26). Wichtig ist Selbstmanagement, wobei es hier um einen harmonischen Umgang mit sich und mit anderen geht. Im Vordergrund steht hier eine harmonische Bilanzierung von Leistung und Lebensqualität, indem folgende Bereiche in Einklang gebracht werden: Arbeit und Leistung, Familie und Kontakt, Sinn und Kultur und Körper und Gesundheit. Es ist wichtig, sein Tempo zu verlangsamen. Auf diese Weise lebt man zufriedener (Vgl. Girkinger 2012: 253).

Hinzuzufügen ist, dass eine Verbesserung erst zustande kommt, wenn man lernt, die Bedeutung der Arbeit für sich selbst und das eigene Wohlbefinden zu reduzieren und die Arbeit somit einen weniger bedeutenden Stellenwert erhält (Vgl. Väth 2011: 23). Es ist wichtig, über einen arbeitsfreien Bereich in seinem Leben zu verfügen, welcher als Quelle des Glücks und der Selbstbestätigung dient. Desweiteren ist es wichtig, Grenzen zwischen der Arbeitswelt und dem Privatleben zu ziehen, um die Lebensqualität zu verbessern. Dadurch entsteht ein Gleichgewicht zwischen Aktivität und Erholung. Dabei sollten

Führungskräfte ihre Mitarbeiter unterstützen (Vgl. Väth 2011: 168f.), zum Beispiel in Form betrieblicher Gesundheitsförderung. Innerhalb der Gesellschaft ist es wichtig, den Schwerpunkt vom materiellen Wohlstand auf die geistige Gesundheit der Mitarbeiter zu lenken (Vgl. Väth 2011: 214).

Wichtig ist zudem die Selbstwahrnehmung der Beschäftigten. Wenn es diesen gelingt, mit Angst umzugehen, bleiben sie leistungs- und arbeitsfähig (Vgl. Schröder 2009: 58). Zudem benötigen Individuen Hilfeleistungen, welche in Ratgebern (Vgl. Brunnett 2013: 166; Schröder 2009: 58; Graefe, 2011: 139) bezogen auf das Selbstmanagement und die Lebenshilfe, aber auch in Gesundheitsmagazinen und Präventionsprogrammen zu finden sind (Vgl. Schröder 2009: 58). Hinzuzufügen ist, dass Gesundheit das Ergebnis der Wechselwirkung von Beanspruchung und Erholung ist. So muss jede Beanspruchung der körperlichen und geistigen Leistungsvoraussetzungen auf Dauer durch Erholung ausgeglichen werden. Fehlt der Ausgleich, kommt es zu Fehlbeanspruchungen. Allerdings rufen gleichartige Belastungen bei verschiedenen Personen nicht gleichermaßen das Gefühl des Bedürfnisses, sich erholen zu müssen, hervor (Vgl. Rau 2012: 183).

Berufliche Belastungen können nicht vermieden werden. Beschäftigte können aber lernen, ihre individuellen Quellen zu entwickeln, um Energie zu schöpfen und ihre Widerstandsfähigkeit zu trainieren (Vgl. Quernheim/Schreier 2014: 68). Zudem ist eine Unternehmenskultur wichtig, welche für das Unternehmen die Möglichkeit bietet, Werte zu entwickeln, die dazu beitragen, dass die Mitarbeiter die Ziele des Unternehmens umsetzen können (Vgl. Schneider 2014: 7).

4 Kritik

In Bezug auf die Selbstoptimierung und den Persönlichkeitsbildungsmarkt sind allerdings auch einige Aspekte zu kritisieren. So wird Erfolg beispielsweise als Ware verkauft, wobei die Anbieter sozusagen Produkt ihres Produktes sind. Denn sie personifizieren ihre Produkte. Um als Trainer aus der Masse herauszustechen, muss man anders sein als die anderen Trainer. Dafür ist intensives Selbstmarketing erforderlich (Vgl. Girkinger 2013: 51). Kritisch ist allerdings, dass Fachwissen im Trainerberuf nur 20 Prozent des Erfolges ausmacht und 80 Prozent Marketing sind (Vgl. Girkinger 2012: 192f.).

Desweiteren ist zu bemängeln, dass mittels der Angebote auf dem Persönlichkeitsbildungsmarkt das „Blaue vom Himmel“ (Girkinger 2013: 52) versprochen wird. Obwohl es sicherlich Personen gibt, die dies skeptisch betrachten und nicht alles glauben, was versprochen wird, ist dennoch genügend Potential vorhanden, das die Menschen verführt (Vgl. Girkinger 2013: 52).

Ferner kommt hinzu, dass der Einzelne durch den Persönlichkeitsbildungsmarkt unter Druck gesetzt werden kann. Dieser erzeugt zahlreiche Versprechen in Bezug darauf, was alles möglich ist und inwiefern man seine eigene Persönlichkeit optimieren kann. Die Formulierung, dass die Möglichkeiten grenzenlos sind, verweist allerdings auf die eigenen Schwächen und die Potenziale, die noch unterentwickelt sind. Somit werden durch den Persönlichkeitsbildungsmarkt Defizite und die dazu passenden Lösungen produziert (Vgl. Girkinger 2013: 52). Schwächen werden heutzutage kaum zugelassen, sondern als Bereich betrachtet, den man noch weiter optimieren kann. Zwar ist es positiv, wenn es gelingt, seine Fehler in Stärken umzuwandeln. Aber diese Forderung macht deutlich, dass man heute keine Schwächen mehr haben darf (Vgl. Die Welt 2012: 1).

Ein weiterer zu kritisierender Aspekt besteht darin, dass heute das „Ideal der Extraversion“ (Cain 2013: 16) vorherrscht, welches einen attraktiven Persönlichkeitsstil darstellt. Die meisten Menschen glauben, diesem Stil entsprechen zu müssen. Zudem stellt der Persönlichkeitsbildungsmarkt einen Verstärker dieses Ideals dar, indem die Selbstvermarktung einen bedeutenden Stellenwert erhält. Dadurch besteht die Gefahr, dass man alles als Problem darstellt, was von diesem Ideal abweicht (Vgl. Girkinger 2013: 53). So kann es zum Beispiel als etwas Schlechtes gedeutet werden, wenn man pessimistisch ist, wenn Optimismus immer als gesund betrachtet wird. Auf diese Weise können Techniken, die Erfolg versprechen, auch Schaden anrichten, wenn sie aufgesetzt und erzwungen sind und man zum Beispiel nie pessimistisch sein darf. Denn Pessimismus kann unter anderem auch hilfreich sein, um sein Leben zu bewältigen (Vgl. Held 2001: 2ff.). Hinzu kommt, dass diese Techniken die „Illusion der Kontrolle über das eigene Leben“ (Girkinger 2013: 53) vermitteln und dadurch Druck erzeugen, dass es möglich ist, das eigene Leben perfekt zu bewältigen. Das führt dazu, dass das Scheitern als individuelle Fehlleistung und als Ausdruck einer

mangelnden Motivation und negativen Denkens gesehen wird (Vgl. Girkinger 2013: 53). „Wer enttäuscht, wütend oder niedergeschlagen ist, macht sich zum `Opfer` und ist nichts weiter als ein `Jammerlappen`“ (Ehrenreich 2010: 17). Denn Ratgeber entwerfen ein Bild vom Menschen ohne Schwächen und möchten dazu beitragen, dass man erfolgreicher und glücklicher ist. Doch dieses Bild ist nicht realitätsnah (Vgl. Die Welt 2012: 1).

Kritisch ist desweiteren, dass durch die Angebote am Persönlichkeitsbildungsmarkt vermittelt wird, alle können sich verändern, wenn sie wollen. Dabei werden die soziale Herkunft, die Bildung, soziale Netzwerke und der Charakter einer Person vernachlässigt (Vgl. Girkinger 2013: 54; Die Welt 2012: 1). Wirtschaftlicher Erfolg ist nicht in gleichem Maße für jeden erreichbar. Das kann frustrierend sein und zu Selbsttäuschung führen (Vgl. Die Welt 2012: 1). Bezogen auf den Diskurs zum Thema Autonomie wird nicht berücksichtigt, dass viele Menschen diesem nicht entsprechen können, weil sie nicht über genügend Ressourcen verfügen. Selbstoptimierung in sich ist nicht abschließbar. Deshalb sind die Versprechen, die auf dem Persönlichkeitsbildungsmarkt gegeben werden, als fragwürdig anzusehen (Vgl. Girkinger 2013: 54ff.).

Hinsichtlich der Selbstoptimierung ist zudem kritisch zu betrachten, ob es überhaupt eine makellos, rundum perfekt entwickelte Persönlichkeit gibt, mit der man sich vergleichen kann? Ist es überhaupt möglich, eine Persönlichkeit zu entwickeln, die hochqualifiziert, immer ausgeglichen ist, die perfekt im Team arbeiten kann, durchsetzungsstark ist, immer gut gelaunt, hochmotiviert, sozial kompetent und die zugleich empathisch ist? Wie weit ist Selbstoptimierung überhaupt möglich? Aufgrund der zuvor genannten Kritikpunkte kann es eine vollkommen optimierte Persönlichkeit sicherlich nicht geben – auch wenn man noch so sehr an sich arbeitet. Die Grenze der Selbstoptimierung ist bei dem Einzelnen ab einem bestimmten Punkt erreicht, doch hier ist Individualität gefragt.

Ferner ist es wichtig, dass jeder Mensch Schwächen aufweist. Das macht die Menschen einzigartig und unterschiedlich. Auf diese Weise kann ein Team entstehen, bei dem die einzelnen Mitarbeiter unterschiedliche Stärken und Schwächen besitzen und sich auf diese Weise gegenseitig ergänzen können, obwohl sie an demselben Projekt arbeiten und vielleicht auch dieselben Positionen einnehmen. Schwächen und Stärken zu haben ist menschlich. Wären alle Menschen optimiert, wären diese vergleichbar mit Maschinen, die programmiert werden können. Dies würde vielleicht dazu führen, dass man Emotionen, die bei der Arbeit entstehen, unterdrücken muss. Wohin würde das führen? Wie würde eine Welt mit optimierten Persönlichkeiten aussehen?

Bezogen auf das Thema Burnout ist zu kritisieren, dass die Betroffenen sich selbst managen und zum Beispiel Yogastunden oder Seminare zum Zeitmanagement belegen sollen. Allerdings gibt es für den Einzelnen oft nichts mehr zu managen, da Burnout in vielen Fällen nicht allein das Problem des Einzelnen ist, sondern nur das Ergebnis einer Kette negativer

Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (Vgl. Väh 2011: 11ff.) Hinzu kommt, dass die Forschung zu Burnout noch viele Fragen offen lässt und man nicht beantworten kann, welche Lösungsansätze wirklich hilfreich sind (Vgl. Schneider 2014: 26).

Ferner kommt hinzu, dass das Selbst in Ratgebern zum Burnout optimiert wird (Vgl. Brunnett 2013: 167). So scheint die „Selbstoptimierung in die Totalität des unternehmerischen Selbst überzugehen“ (Brunnett 2013: 170). An sich selbst zu arbeiten bedeutet sozusagen, den

„Imperativ der autonomen, selbstverantwortlichen Lebensgestaltung der eigenen Biografie und des Alltags, und unterhält das Phantasma des Gelingens von Marktförmigkeit und Selbstoptimierung. Selbst dort, wie die Erschöpfung im Burnout als totaler Zusammenbruch einen vorübergehenden Stillstand vermuten lassen könnte“ (Brunnett 2013: 170).

Kritisch ist zudem, dass Wellness und Fitness empfohlen werden, um gesund zu werden und sich zum Beispiel vom Burnout und Depressionen zu befreien, die unter anderem durch die Selbstoptimierung und den Perfektionsdrang der einzelnen Personen hervorgerufen wurden. Allerdings leben Menschen zum Beispiel in Fitnessclubs ihre Selbstoptimierung in einem anderen Bereich als dem der Arbeit aus und treiben diesen voran (Vgl. Väh 2011: 26; Duttweiler 2013: 95; Schröder 2009: 66). Selbstoptimierung ist somit nicht nur in der Arbeitswelt stark verbreitet. Man erhält den Eindruck, als ob Selbstoptimierung alle Lebensbereiche durchdringt und man keine Chance hat, diesem Optimierungsdruck zu entkommen. Dabei richtet sich der Appell, sich in Gesundheitsfragen selbstverantwortlich fit und gesund zu halten, an die Selbstführungskompetenz des Einzelnen. Durch zahlreiche Angebote im Bereich Wellness und Fitness ist man aufgerufen, sich seines Körpers bewusst zu werden und ihn zu formen. Dabei gilt die Vorstellung, dass Gesundheit, Schönheit und Fitness machbar sind. Dies setzt an der Notwendigkeit an, sich als Manager seiner selbst zu begreifen, der seine Arbeitskraft selbstvermarktet, diese gesund erhält und sich um die eigenen Ressourcen kümmert. Auch hier geht es um die permanente Steigerung und Verbesserung seiner selbst (Vgl. Schröder 2009: 76ff.).

Desweiteren bestehen in Bezug auf das Coaching einige Kritikpunkte. Dieses hat seit Mitte der 1980er-Jahre zunehmend an Bedeutung gewonnen, allerdings liegen bis heute keine Studien zur Wirkungsweise und zum Erfolg des Coaching vor (Vgl. Berndt 2011: 10). Zudem ist der Begriff „Coach“ nicht geschützt. Es kann sich im Prinzip jeder so nennen, denn es gibt keine stattlich anerkannte Ausbildung dafür. Allerdings gibt es in der Branche viele Verbände, die jeweils Standards im Coaching definieren. Es fehlt eine übergeordnete Organisation, die für alle Standards definiert (Vgl. Kirchhoff 2012: 1; O'Daniel 2013: 3; Berndt 2011: 53). Hinzu kommt, dass der Markt unübersichtlich ist, denn es ist schwierig, den Überblick zu behalten und zu beurteilen, welches Coaching seriös ist. Zudem führt nicht jedes Coaching zum Erfolg, entweder weil der Coach nicht passt, oder weil der Kunde nicht bereit ist, an der persönlichen Einstellung zu arbeiten (Vgl. O'Daniel 2013: 1ff.).

5 Fazit

Die vorliegende Arbeit verdeutlicht, dass der Persönlichkeitsbildungsmarkt innerhalb der Gesellschaft zunehmend wichtiger wird. Dabei wird vermittelt, dass es von der richtigen Einstellung abhängt, was man in seinem Leben erreichen kann. So gibt es zahlreiche Angebote, die dazu verhelfen, sich selbst zu optimieren. Zudem stehen auch Trainer, Berater und Coaches dabei beratend zur Seite, wobei sie auf den einzelnen abgestimmte Lösungen für verschiedenste Probleme im Berufsleben anbieten. Dadurch können die Verbesserung und die Arbeit an sich selbst einerseits entlastend wirken. Andererseits stellt die Forderung, sich selbst zu optimieren, auch eine Belastung dar, unter anderem weil wirtschaftlicher Erfolg nicht für jeden gleichermaßen erreichbar ist. Insgesamt kann diese Entwicklung als ambivalent betrachtet werden, denn einerseits ist es zu einem zunehmenden Wunsch nach Selbstverwirklichung auf dem Arbeitsmarkt gekommen. Andererseits ist ein Zwang zur Selbstoptimierung entstanden, welcher Risiken mit sich bringt und zur Selbstausschöpfung, Selbsttäuschung und auch zur Erschöpfung führen kann. Dies ist kritisch zu betrachten. Diesbezüglich gibt es Lösungsvorschläge, wobei unter anderem Fitness und Wellness empfohlen werden. Allerdings zeigt sich auch hier wieder eine Entwicklung hin zur Selbstoptimierung, wodurch der Eindruck entsteht, dass das Thema Selbstoptimierung alle Lebensbereiche durchdringt und man sich damit auseinandersetzen muss. Es werden Ideale entwickelt, die den Einzelnen unter einen fortwährenden Druck setzen, sich selbst in jeglicher Hinsicht optimieren zu müssen. Aufgrund zahlreicher Faktoren, wie zum Beispiel der sozialen Herkunft, der Bildung und des Charakters einer Person, ist die Grenze zur Selbstoptimierung allerdings ab einem bestimmten Punkt erreicht. Das kann frustrierend sein und zu Selbsttäuschung führen. Hier ist es wichtig, sein inneres Gleichgewicht zu finden und sich selbst zu managen, damit ein Ausgleich zwischen Leistung und Lebensqualität entsteht.

Literaturverzeichnis

Beck, Ulrich. 2007. *Schöne neue Arbeitswelt*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Berndt, Daniel. 2011. *Professionalisierungsbestrebungen im Coaching. (Re-)Konstruktion von Forschungsansätzen*. München: Rainer Hampp Verlag.

Binswanger, Mathias. 2006. *Die Tretmühlen des Glücks. Wir haben immer mehr und werden nicht glücklicher. Was können wir tun?* Freiburg: Herder.

Bolder, Axel. 2010. Arbeit, Qualifikation und Kompetenzen. In *Handbuch Bildungsforschung*, Hrsg. Rudolf Tippelt und Bernhard Schmidt, 813-844. 3. durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Boltanski, Luc, und Ève Chiapello. 2003. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.

Brandstätter, Veronika, Schüler, Julia, Puca, Rosa Maria, und Ljubica Lozo. 2013. *Motivation und Emotion. Allgemeine Psychologie für Bachelor*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Bröckling, Ulrich. 2007. *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brunnett, Regina. 2013. Burnout und soziale Anpassung. Stress, Arbeit und Selbst im flexiblen Kapitalismus. In *Krankheitskonstruktionen und Krankheitstreiberei. Die Renaissance der soziologischen Psychiatriekritik*, Hrsg. Michael Dellwing und Martin Harbusch, 161-175. Wiesbaden: Springer VS.

Cain, Susan. 2013. *Still. Die Kraft der Introvertierten*. München: Riemann.

Die Welt. 2012. Die Selbstoptimierung wird zur Religion erhoben.
<http://www.welt.de/gesundheit/psychologie/article13861027/Die-Selbstoptimierung-wird-zur-Religion-erhoben.html>
(Zugegriffen: 05.03.2014).

Duttweiler, Stefanie. 2013. Beratung und Therapie in Zeiten des Neoliberalismus – oder: Vom Zwang zur Freiheit, sich selbst zu optimieren. *Psychotherapie & Sozialwissenschaft* 2:93-105.

Ehrenberg, Alain. 2004. *Das erschöpfte Selbst*. Frankfurt am Main: Campus.

Ehrenreich, Barbara. 2010. *Smile Or Die. Wie die Ideologie des Positiven Denkens die Welt verdummt*. München: Kunstmann.

- Franken, Swetlana. 2010. *Verhaltensorientierte Führung. Handeln, Lernen und Diversity in Unternehmen*. 3. überarb. und erw. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Friedrichs, Julia. 2013. Das tollere Ich. Weniger schlafen, produktiver arbeiten, besser leben: Wie Menschen sich mithilfe der Technik selbst optimieren.
<http://www.zeit.de/2013/33/selbstoptimierung-leistungssteigerung-apps>
(Zugegriffen: 30.03.2014).
- German Speakers Association (GSA). 2010. *Who We Are. Expertenverzeichnis der German Speakers Association*.
<http://www.germanspeakers.org/verein/ueber-die-gsa/ziele.224.html>
(Zugegriffen: 05.03.2014).
- Girkinger, Michael. 2013. Die Persönlichkeit im „Fitnessstudio“. Selbstoptimierungsübungen am boomenden Markt der Glücks- und Erfolgsangebote. *Psychotherapie & Sozialwissenschaft* 2:39-66.
- Girkinger, Michael. 2012. *Einmal Glück und Erfolg, bitte! Über das Glück und seine Vermarktung in der Persönlichkeitsbildung. Eine Untersuchung zur Kultur der Selbstoptimierung*. Marburg: Tectum Verlag.
- Graefe, Stefanie. 2011. Formierte Gefühle – erschöpfte Subjekte. In *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität*, Hrsg. Cornelia Koppetsch, 139-154. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Heidbring, Ludger. 2012. Depression – die Last der Selbstverantwortung. Die psychischen Folgen der Leistungsgesellschaft. In *Missvergnügen. Zur kulturellen Bedeutung von Betrübnis, Verdruss und schlechter Laune*, Hrsg. Alfred Bellebaum und Robert Hettlage, 205-225. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Held, Barbara. 2001. *Stop Smiling, Start Kvetching. A 5-Step Guide to Creative Complaining*. New York: St. Martin's Press.
- Junge, Matthias, und Götz Lechner. 2004. *Scheitern. Aspekte eines sozialen Phänomens*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kirchhoff, Petra. 2012. Hilfe! Wer coacht mich?
<http://www.faz.net/frankfurter-allgemeine-zeitung/beruf-und-chance/beratersuche-hilfe-wer-coacht-mich-11961955.html>
(Zugegriffen: 02.03.2014).
- Kühl, Stefan. 2004. *Arbeits- und Industriesoziologie*. Bielefeld: transcript.
- Legnaro, Aldo. 2008. Arbeit, Strafe und der Freiraum der Subjekte. *Berliner Journal für Soziologie* 1:52-72.

- Mabey, Christopher, Salaman, Graeme, und John Storey (Hrsg.). 1998. *Strategic Human Resource Management. A Reader*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Minssen, Heiner. 2012. *Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Minssen, Heiner. 1999. *Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation*. München, Mering: Hampp.
- Neuburger-Brosch, Marianne. 1996. *Die soziale Konstruktion des »neuen Managers«. Eine wissenssoziologische Untersuchung der Managementdebatte in den achtziger Jahren*. Dissertation der Universität Tübingen.
- O'Daniel, Benjamin. 2013. Coaching. Ob Berufseinstieg, Berufswechsel oder berufliche Probleme: Für fast jede Situation gibt es heute Beratungsangebote. Wann kann ein Coach helfen? *Arbeitsmarkt. UMWELTSCHUTZ. NATURWISSENSCHAFTEN. Informationsdienst des Wissenschaftsladen Bonn*. https://wila-arbeitsmarkt.de/files/uws_2013_17_coaching.pdf (Zugegriffen: 05.03.2014).
- Opaschowski, Horst W. 2009. *Wohlstand neu denken. Wie die nächste Generation leben wird*. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Pongratz, Hans J., und G. Günter Voß. 2003. *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.
- Quernheim, German, und Maria Schreier 2014. *Betriebsstörung. Burnout und Stressprophylaxe für Physio- und Ergotherapeuten*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Rau, Roland. 2012. Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit. In *Fehlzeiten-Report 2012. Zahlen, Daten und Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 181-190. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Rosa, Hartmut. 2009. Kapitalismus als Dynamisierungsspirale – Soziologische Gesellschaftskritik. In *Soziologie, Kapitalismus, Kritik. Eine Debatte*, Hrsg. Hartmut Rosa, Klaus Dörre und Stephan Lessenich, 87-126. Frankfurt: Suhrkamp.
- Schmiede, Rudi. 2011. Macht Arbeit depressiv? Psychische Erkrankungen im flexiblen Kapitalismus. In *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität*, Hrsg. Cornelia Koppetsch, 113-138. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Schmitz, Edgar, und Peter Jehle. 2013. Innere Kündigung und vorzeitige Pensionierung bei Lehrkräften. In *Belastung und Beanspruchung im Lehrerberuf. Modelle, Befunde, Interventionen*, Hrsg. Martin Rothland, 156-174. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schneider, Erika. 2014. *Sicherer Umgang mit Burnout in Unternehmen. Individuelle und unternehmenskulturelle Zusammenhänge*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schröder, Jörg. 2009. *Besinnung in flexiblen Zeiten. Leibliche Perspektiven auf postmoderne Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Straub, Jürgen. 2013. Selbstoptimierung im Zeichen der „Autonomie“. Paradoxe Strukturen der normierten Selbststeigerung: von der „therapeutischen Kultur“ zur „Optimierungskultur“. *Psychotherapie & Sozialwissenschaft* 2:5-38.
- Taylor, Charles. 1995. *Das Unbehagen an der Moderne*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Traue, Boris. Empfehlungsregime. Zur Konvergenz von Subjektivierungsweisen im Coaching und in der digitalen Kultur. *Psychotherapie & Sozialwissenschaft* 2:67-92.
- Väth, Markus. 2011. *Feierabend hab ich, wenn ich tot bin. Warum wir im Burnout versinken*. Offenbach: Gabal Verlag GmbH.
- Voß, Günter G., und Hans J. Pongratz. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50: 131-158.
- Wagner, Gabriele. 2007. Ein „neuer Geist des Kapitalismus“? Paradoxien der Selbstverantwortung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 32:3-24.
- Weiss, Cornelia. 2012. Subjektivierter Selbstsorge als Bewältigungsstrategie. In *Fehlzeiten-Report 2012. Zahlen, Daten und Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren*, Hrsg. Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer, 203-210. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Anhang**Abb. 1: Merkmale des Arbeitskraftunternehmers**

Selbst-Kontrolle	Verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit
Selbst-Ökonomisierung	Zunehmende aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Markt wie innerhalb von Betrieben
Selbst-Rationalisierung	Wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebenslauf und Tendenz zur Verbetrieblichung der Lebensführung

Quelle: Minssen, Heiner. 2012. *Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 110.

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die Hausarbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe, alle Ausführungen, die anderen Schriften wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, kenntlich gemacht sind und die Arbeit in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht Bestandteil einer Studien- oder Prüfungsleistung war.

Bottrop, den 06.05.2014