

WORK HARD, PLAY HARD?

D

Die Arbeitswelt unterliegt ständiger Veränderung und verlangt dem Menschen immer mehr ab. Zudem zeichnet sich der heutige Arbeiter als ein Wesen aus, das seine Individualität in seinem Arbeitsumfeld entdeckt und lebt. Sätze wie „Work hard, play hard“ (WHPH) sind die Maxime moderner Unternehmen, die die gelebte Firmendynamik konstituieren und keinen Abstand zwischen Privatleben und Büro mehr zulassen. Ein nüchterner Blick auf die Kultur der ständigen Erreichbarkeit, des Überstundenethos und der ökonomischen Notwendigkeiten zeigt einerseits eine sich transformierende und sich selbst optimierende Arbeiterschaft mit einem Mehr an firmenseitig gewünschter Eigenverantwortung – aber sie offenbart auch die Problemfelder, die damit einhergehen, wenn man seine Identität an berufliche Erfolge koppelt.

Aufgerührte Pizzaschachteln, zerquetschte Dosen mit koffeinhaltigen Getränken und ein Gesicht, das so aussieht, wie es nur aussehen kann, nachdem der dazugehörige Körper sich dem Schlaf und der Ruhe lange Zeit verwehrt hat: ermattet, aber glücklich. So stellt man sich den erfolgreichen und zufriedenen Angestellten vor, der seine Nächte und Wochenenden dem Unternehmen geopfert hat. Work-Life-Balance oder Überstundenabgeltung treten da in den Hintergrund. In diesem Szenario ist man nicht bloß ein Mitarbeiter des Unternehmens – man lebt die Philosophie mit und definiert die eigene Identität über den Arbeitserfolg. Man ist Teil der „Work hard, play hard“-Bewegung, die eine „Inszenierung der Arbeit als Glaube“ zelebriert.

Foto: Adobe Stock - istart/istockphoto, Unsplash/ChrisPfeiffer

Diese Definition stammt von Carmen Losmann, die bereits 2012 veränderte Arbeitswelten als Thema in ihrer Doku „Work Hard – Play Hard“ behandelte. Darin skizziert sie ein Arbeitsumfeld, das einen „perfekten“ Arbeitsplatz inklusive eines „perfekter“ Mitarbeiters zu erschaffen versucht und ihn zugleich mit den Idealen des Unternehmens verschmelzen möchte.

Das verläuft nicht immer friktionlos, wie die Arbeitspsychologin Claudia Altmann weiß. Sie erkennt zwei unterschiedliche Arbeitseinstellungen der jungen Generation: „Es kommen zum einen diejenigen in die Beratung, die mit ihrer eigenen Leistung nicht zufrie-



Was macht die Selbstoptimierung mit uns und unserem Privatleben? Das neue Berufsethos, das sich vor allem in Startups großer Beliebtheit erfreut, hat nicht nur Anhänger.

VON MOMCILO NIKOLIC