

Zeitfenster & Depressionspanoramen

Vom Umgang mit unserer Zeit

„Es ist gut zu hoffen,
nur das Warten verdirbt es.“

„Die Zeiten haben sich verändert! Wir hätten viel früher reagieren müssen...“ Sätze wie diese sind in den Debatten um den gesellschaftlichen Strukturwandel, seinen Folgen für den Sozialstaat mittlerweile mehr als vertraut: Es sei etwas lange vorher verloren gegangen, jetzt sei es zum Handeln im Grunde genommen zu spät, lautet der Subtext. Die Entwicklung habe uns längst überholt: Wir rennen ihr hinterher.

Unabhängig davon, ob die Diagnose zutrifft oder nicht, suggeriert sie ein depressives Panorama: Versagen und tendenzielle Aussichtslosigkeit. Klinisch betrachtet ein „Nicht-wollen-können“. Und wie in der Interaktion mit depressiven Menschen auch: Die Stimmung teilt sich jedem Außenstehenden unmittelbar mit. Man kann sich ihr nicht entziehen. Man taucht potentiell mit ein in einen depressiven Zustand, erlebt sich darin wie eingesperrt, vermag das Verhalten nicht zu ändern, die treibenden Mechanismen nicht zu erkennen bzw. zu ihrer Aufhellung beizutragen. Der Depressive erlebt sich ohnehin wie von sich selbst „abgetrennt“, ohne Gefühle für das, was passiert. Mögliche Entwicklung wird eingefroren. Das, was erreicht werden müsste, erscheint zu groß.

Eine auf die gesamte Gesellschaft übertragbare Aussage? Nein, selbstverständlich nicht. Doch ist es das Potential der Depression einen Sog zu entfalten! Sätze wie diese sind potentiell „ansteckend“:

- Wir hätten früher...
- Das wird noch viel schlimmer...
- Es reicht nicht mehr...
- Wir sind bald das Schlusslicht...
- Überall sonst geht es (uns) besser...
- Man findet sich irgendwann damit ab... usf.

Auf dem Depressiven lastet die Zeit, die verlorene und die vor ihm liegende. Zeit wird ertragen. Anlass genug, sich mit unserem gegenwärtigen Umgang mit der Zeit zu beschäftigen. Was machen wir aus ihr? Wie leben wir sie?

Die Art *mit* oder *in* der Zeit zu leben ist kulturell sehr unterschiedlich. Zeit prägt unseren Lebensrhythmus, unsere Beziehung zu uns selbst, die Interaktionen mit anderen. Was ist das angemessene Tempo, der richtige Zeitpunkt, der treffende Zeitrahmen? Wer bestimmt die Regeln der Zeit? Was lässt sich am gesellschaftlichen Umgang mit der Zeit über den Zustand einer Kultur erkennen? Eine Skizze in fünf Schritten.

I. Polychrone oder monochrome Systeme oder: Ereignis- versus Planungszeit!

Wir leben in einer Gesellschaft, in der es wichtig ist, Zeit genau zu nehmen: Termine, feste Abläufe, lineare Planungen, Zielvereinbarungsgespräche, Fristen, Zeiterfassungssysteme. Uhr und Kalender bestimmen das Arbeits/leben. Das mindert strukturell Flexibilität. Gleichzeitig stärkt die Orientierung am Zeitpfeil die Leistungsorientierung. Monochrome Gesellschaften sind Uhrzeitkulturen.¹⁵ Monochrome Planer widmen sich einer Aufgabe von Anfang bis Ende, polychrone Menschen dagegen folgen einer Aufgabe bis eine andere Anregung oder ein Bedürfnis nach anderen Aktivitäten auftaucht, folgen dieser... kehren ggf. zur ersten Aufgabe zurück usf. Da vieles auf einmal verfolgt wird, gehen die Dinge „nur“ mit Teilschritten voran.

¹⁵ Levine, Robert: Eine Landkarte der Zeit. Wie Kulturen mit Zeit umgehen. München, 1998.



In P-Zeit-Kulturen ist es wichtiger, den beteiligten Personen zu entsprechen – die Menschen sind wichtig/er –, als einen abstrakten Zeitplan zu wahren. Für M-Zeit-Menschen spielen Individualismus und Konkurrenz eine größere Rolle: Sie kommen schneller voran. M-Zeit-Gesellschaften sind wirtschaftlich gesehen produktiver.

Beide Zeitformen bringen Vor- wie Nachteile. Nachteilig wird sehr schnell ein ausschließlich monochroner Umgang mit der Zeit, wenn Zeit an sich zum Wert und die Inhalte nebensächlich werden. Dafür ein vielen bekanntes und auf beliebige Felder deutschen Arbeitsalltags übertragbares Beispiel:

Ein neues Ausbildungsgesetz verlangt von den Trägern eine veränderte Bereitschaft, Ausbildungsplätze anzubieten. Bisherige Logiken der Finanzierung und der Personalgewinnung sind obsolet. Es ist absehbar, dass man konstruktive Strategien entwickeln muss, um nicht künftig einen Fachkräftemangel zu produzieren. Die Konstellation ist seit mehreren Jahren bekannt, doch nichts bis wenig geschieht. Das Problem wird – erneut – zum Gegenstand einer Sitzung. Der Ist-Zustand und vorhandene Hindernisse werden – erneut – thematisiert. Man verabredet, sich künftig weiterhin im Jahresrhythmus über den Ist-Zustand und vorhandene Hindernisse zu informieren. Das Problem ist damit „abgehandelt“, man hat die Hindernisse fokussiert. Über Lösungen wird nicht gesprochen. Das Treffen an sich, genauer: das Ritual wird zum Merkmal der Produktivität.

M-Zeit-Menschen bzw. Organisationen entwerten strukturell die Menschen/die Zeit derer, die nicht unmittelbar zum Gelingen des eigenen Ziels beitragen. Sie unterschätzen die Bedeutung menschlicher Beziehungen, die Bedürfnisse von Menschen nach Wertschätzung und Wahrnehmung. Sie verkennen die langfristigen Wirkungen zweckgebundener Zeitstrategien. In diesem Sinne korrespondiert die Diagnose „Depressive Gesellschaft“ resp. „Rückzug ins Private“ mit dem Druck zu mehr Effektivität und Leistungssteigerung. Teilhabe und soziale Gerechtigkeit scheinen für dieses Arbeitsleben keine Passung zu besitzen. Das Gemeinwohl wird zum Gegenstand bürgerschaftlichen Engagements verkürzt.

Arbeitszeit und Freizeit werden strikt getrennt gedacht: mit bemerkenswerten Auswirkungen. Es erscheint vielen normal, dass wer länger arbeiten *will*, als er muss, ein Abgrenzungsproblem hat bzw. (dann eben subtil) „ausgebeutet“ wird; dass Arbeitszeit nicht am Ergebnis, sondern an der aufgewendeten Zeit gemessen wird, dass eine Stunde Mehrarbeit mehr Produktivität bewirkt u.a.m. Die Devise „Zeit gleich Geld gleich Produktivität“ wird für bare Münze genommen. Wir *glauben* wirklich daran!

Produktiver werden Menschen jedoch erst, wenn sie wechselnde Perspektiven einnehmen können. Der „fremde Blick“ auf das Vertraute schärft die Wahrnehmung für eigene Grenzen und Stärken. Hier ginge es um den Versuch, statt überwiegend „nach der Zeit“ *in der Zeit* in einer Weise leben, dass man diese angemessen gestaltet, ohne die Gegenwart/anstehende Aufgaben aus den Augen zu verlieren.

Bekanntlich gibt es den Faktor flottierender ungerichteter Aufmerksamkeit als Voraussetzung für kreative Prozesse bzw. für neue Einsichten ebenso wie das, was man „flow“ nennt, das hoch konzentrierte Versinken in einer Aufgabe, in der Zeit nicht mehr der willkürlichen Messung der Uhr folgt. In der Erinnerung werden Stunden zu einem dichten Augenblick der Erkenntnis, der Produktivität. Voraussetzung hierfür: Es muss etwas als sinnvoll erlebt werden, für die Person von unmittelbarer Bedeutung sein!

Unsere neueren Sprachschöpfungen aus der Arbeitswelt widersprechen einem solchen Umgang mit Zeit: Zeitfenster, Zeitkorridore, Zeitwerte, Zeitkonten, Zeitschienen bewirken jedenfalls wenig an kreativer Vorstellungskraft, wie die Gegenwart mit anderen gestaltet werden kann. So beschwert uns die Zeit. Sie muss bewältigt werden. Für den Depressiven ist sie nur mehr Feind.



II. Verbrauch der Zeit oder: gestohlene Lebenszeit

Dass unser Leben endlich ist, wissen wir, auch wenn wir es im Alltag „leugnen“. Würden wir alles, was wir tun, auf die Waagschale einer begrenzten Lebenszeit legen, würden/müssten wir zu anderen Prioritätensetzungen kommen. Das wäre einerseits hilfreich – und der Effekt ist ja hinlänglich bekannt als z. B. Ergebnis einer veränderten Lebensführung infolge einer (überwundenen) schweren Erkrankung –, andererseits außerordentlich hinderlich, um den Alltag zu leben und seine Banalitäten zu akzeptieren. Wir leben daher in einer Art doppeltem Bewusstsein: In einem der beiden bleiben wir unsterblich. Unsterblichkeitsüberzeugungen machen das Leben lebbar. „Vertane Zeit“ wird so erträglich.

Trotz dieses unseren Arrangements mit der Endlichkeit gibt es dennoch eine (nicht seltene) Form der Vernichtung von Lebenszeit in Arbeitsprozessen, die in ihrer Destruktivität durch spätere Motivationsstrategien kaum mehr eingeholt werden können.

Ein Beispiel:

Die Personalverantwortliche eines großen öffentlichen Betriebs wird aufgefordert, 20 Mitarbeiter/innen „gegen ihren Willen“ dafür zu „gewinnen“, in einen anderen Betrieb bei völlig geändertem Aufgabenspektrum zu wechseln. Ergebnis zeitintensiver Planungen und Gespräche sind 20 „Ich hab ohnehin keine Wahl, dann versuche ich es eben-Menschen“. Die Personalgewinnung wird termingerecht sichergestellt. 4 Monate später hat noch immer niemand mehr konkret darauf Bezug genommen. Der Personalbedarf hat sich erübrigt.

Ein Berg an Zeit: Gespräche mit Freunden, der Familie, am Arbeitsplatz, eigener Auseinandersetzung – ohne Sinn. Erzählt man diese Geschichte Menschen, die in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Verwaltung tätig sind, ist man in der Regel sofort von einer Fülle ähnlicher Beispiele umzingelt. Emotional wird sichtbar: Stärker kann dem einzelnen nicht signalisiert werden, dass er als Mensch lediglich in seiner Funktion (im M-System), nicht aber als Person wahrgenommen wird. Dass Dinge sich bei der Umsetzung verändern können, ist normal. Erheblich bleibt jedoch die – offenkundig immer wieder – nicht stattfindende Transparenz und Kommunikation von Entscheidungen. Je nach Persönlichkeitsstruktur und Position wird/kann der/die Einzelne hierauf aggressiv, gestaltend oder mit Rückzug bzw. Suche nach einer Nische reagieren. Systemisch wird mit hoher Multiplikatorenwirkung ein Zustand der Abwehr, des bloßen Funktionierens und damit der Lähmung produziert. Manche vermuten hinter den oben geschilderten Verfahrensweisen gar System. Signal für: Lasst alle Hoffnung fahren!, die wiederum depressive Deutung des Geschehens.

In einer Bedienungsanleitung „Wie erzeugt man effektiv geschlossene, depressive Systeme?“ wäre das oben skizzierte Verfahren eines der Kernmodule. Personen „ordnen“ sich – i. S. einer Ökonomie der Gefühle und des schonenden Verbrauchs *eigener* Ressourcen – nurmehr ein in den herrschenden „Zeitgeist“, spielen „mit“, sitzen aus, warten ab. Sie vermeiden etwas zu tun, bei dem der Erfolg unsicher ist bzw. von anderen Menschen abhängt. Sie muten anderen Aufgaben zu, von denen sie selbst nicht überzeugt sind bzw. verlangen von anderen etwas, weil es (nun) einfach nur für sie selbst wichtig ist.

Ein weiteres Beispiel:

Die Institution ist staatlich anerkannt. Sie stellt seit Jahren die immer gleichen Anträge auf Anerkennung von X bei derselben Organisation: reine Routine. Regelmäßig werden, wenn ein neuer/anderer Mitarbeiter für diese Anträge zuständig ist, (zunächst) alle bereits vorliegenden Unterlagen erneut abgefordert. Der Zeitaufwand für die Telefonate, um zu erklären, warum man dies nicht tun wird, „da alles bereits vorhanden ist“, übersteigt den Zeitaufwand einer erneuten Einreichung.

Viele Organisationen gehen in dieser Situation den Weg des geringsten Widerstands. Man findet sich damit ab, dass es „sich nicht lohnt, etwas zu tun“. Es steht der schnellen Zielerreichung im Wege. In der Wahrnehmung aller Beteiligten festigt sich darüber der Eindruck, dass Konflikte zu vermeiden sind. Diese sind aber Voraussetzung für die Veränderungsfähigkeit von Menschen, Institutionen, Gesellschaften. Die Zeit wird „gefressen“



für den Erhalt des Status quo. Wie ein Depressiver meistert man den Tag, um am nächsten Morgen von vorne zu beginnen. Die kreisförmige Beschäftigung mit dem Erhalt des Vorhandenen wird tagesfüllend. Neues wird davon erdrückt. Ohnehin bleiben die „großen Szenarien“ einer Welt in 2030... 2050... für den einzelnen abstrakt.

In der Depression ist die Zukunft nur mehr als eine Last antizipierbar. Am liebsten würde man mit dem Ganzen gar nichts mehr zu tun haben wollen. Aus dem „Das ist mir alles egal“ muss aber ein „Das ärgert mich, fordert mich heraus“ werden. Der erste Schritt zur Veränderung besteht also darin, die Gegenwart „aufzutauen“.

III. Rückwärts leben oder: goldene Vergangenheit

Wir sind eine alternde Gesellschaft. Damit scheinen wir für viele schon an sich dazu prädestiniert, eine Gesellschaft auf dem Rückzug bzw. absteigenden Ast zu sein. Erkenntnisse der Gerontologie, die ein solches defizitäres Altersbild keineswegs bestätigt, entfalten bisher wenig aufklärerische Wirkung. Zugleich verweisen Redefiguren wie „Auch ältere Arbeitnehmer können noch...“ darauf, wie tief auch bei den „Aufklärern“ noch das Gegenteil verinnerlicht ist. Das Potential von Menschen wird in Uhrzeitkulturen an ihrem vorher festgelegten „Verfallsdatum“ gemessen. Dabei entbehrt es nicht einer gewissen Ironie, dass die Verantwortlichen einer dann solcherart praktizierten Personalpolitik selbst in der Regel „50plus“ sind.

Doch: Das Verharren im „Früher“ ist kein *Schicksal* des Alterns, einer alternden Gesellschaft, wobei ohnehin jeweils offen wäre, wie der Vergleich ausgeht: zu Ungunsten oder Gunsten der Gegenwart.

Jedoch wird derzeit weniger differenziert wahrgenommen, als festgestellt! Das Stimmungsbarometer zeigt überwiegend auf „Tief“.

Es ist in diesem Fall keineswegs banal, daran zu erinnern, dass die Bewertung der Vergangenheit – auch der eigenen Biographie – immer eine existentielle Konstruktion ist: Sie offenbart, wie die eigene Gegenwart – die Art, wie man diese gestaltet und erlebt – aus der Vergangenheit begründet werden soll. Bekanntlich ändern sich biographische Erzählungen in Abhängigkeit von der emotionalen Bedeutung der Gegenwart und färben die Bilder der Zukunft. Überschrift und Lesart prägen ganz wesentlich den Inhalt des „Erlebten“ und das, was nicht erzählt wird. Gegenwartig wird Zukunft hauptsächlich durch den Satz repräsentiert: „Das werden wir nicht mehr haben!“ Fast jeder unterstellt nur noch Verlust. Eine ahistorische Perspektive, bei der ein differenzierender Blick auf die in den vergangenen Jahrzehnten un-/erwarteten gesellschaftlichen und weltpolitischen Veränderungen schlicht unterbleibt. Antizipierte Verluste werden generalisiert, an der Gegenwart gelitten, ihre Gestaltbarkeit und mögliche Neubewertung ausgeblendet.

Fast scheint es, dass wir in ein Stadium geraten sind, in dem Veränderungen reflexhaft negativ bewertet werden. Dabei soll nicht bestritten werden, dass dieser „Automatismus“ durchaus erfahrungsbegründet und i.d.S. „realitätsgerecht“ ist. Allerdings wird Reagieren und Handeln in diesem „Modus“ zunehmend zu einem „Aber“ und „Nein“. Das (zer)stört schon kleine/re Veränderungsvorhaben bzw. macht sie unerträglich, untragbar langsam.

Ein Beispiel:

„Seitdem ich mich in dieser Qualifizierung befinde, habe ich mit den Kollegen nichts als Schwierigkeiten. Meine Anregungen und Vorschläge werden bestenfalls noch ignoriert. Von Interesse an dem, was ich Neues einbringen könnte, ist meine Organisation Lichtjahre entfernt.“

Viele kennen diese Einschätzung aus Aus- und Weiterbildungen, haben sie ggf. selbst formuliert. Das Interesse am durch Qualifizierung gewonnenen Input für die Entwicklung der Organisation ist viel zu oft formal: auf das Zertifikat, gesetzlich erforderliche Nachweise beschränkt. Eine systematische Planung, wie die im Qualifizierungsprozess erworbenen



Kompetenzen in die Organisation eingespeist werden können, existiert eher selten. Auch deshalb, nicht nur aus pädagogischen Gründen, wählen zahlreiche Weiterbildungsanbieter den Projektansatz, um den Prozess der Implementierung von Methoden etc. vor Ort zu unterstützen.

Im Allgemeinen gilt jedoch: Was gelingt, ist vom Gestaltungswillen und –potential des Einzelnen abhängig. Anders als in produzierenden Gewerben ist es im Sozial- und Gesundheitswesens möglich, dass das Vorhandensein und der Zugang zu „Bauanleitungen“, „Konstruktionsplänen“ etc. mit der Person steht und fällt. Sie hat sie und – verlässt sie die Organisation – sie nimmt sie mit.

Aus Sicht der Person/en legt schließlich die oben skizzierte Erfahrung nahe, Dinge vorrangig für sich zu machen und ihren Wert und das jeweilige Engagement auch daran zu messen.

In der Konsequenz ergibt sich: Kleine diffuse Blockaden erzeugen bereits große Wirkung! Wir verändern, zugespitzt formuliert, Dinge daher momentan eher, wenn und weil wir es *müssen*, und nicht, weil wir es *wollen*. Die Projektionen des Scheiterns, das „Warum soll ich mir das antun?“ überwiegen. Die schlichte Frage nach den Gewinnen (neben den Verlusten) unterbleibt. Man kann/will sich kaum etwas Positives vorstellen!

Im Ergebnis: Zeitverschwendung durch das „Festhalten“ an „besseren“, an alten Zeiten, Leugnung vorhandener Qualitäten durch eine Tunnelperspektive auf „Defizite & Verluste“!

IV. Zeit der Abschiede oder: projiziertes Scheitern

Wie eine Gesellschaft von/über sich redet, so schafft sie diese Realität zugleich. In ihren Theorien wird „diese Wirklichkeit konstruiert“ (Berger & Luckmann, 1980).¹⁶ Ein typisches Projektionsfeld des Scheiterns ist die Altenpflege. Interessanterweise dort nicht nur in Bezug auf die alten Menschen, die Hilfe brauchen, sondern auch im Hinblick auf die dort Tätigen. An schwierigen Lebenslagen „darf“ so gar nichts Positives haften. Der Umgang mit der in der Altenpflege Tätigen – gegossen in den allfälligen Satz: „Das könnte ich nicht!“ – eignet sich daher auf’s Beste als weiteres Beispiel der Verdrängung möglicher lebendiger Auseinandersetzung mit schwierigen Lebenslagen. Ein kurzer exemplarischer **Exkurs**:

Im gesellschaftlichen Kontext wird Altern an seiner Unauffälligkeit bzw. an den „erfolgreichen Alten“ gemessen. In der gegenwärtigen gesellschaftlichen Erschütterung aller Gewissheiten gewinnen die Belastungsdiskurse – wer, wen, wie belastet – neue Relevanz. „Verlierer“ beginnen einen persönlich zu betreffen, sie stehen für die potentielle Gefährdung des eigenen Lebens.

Arbeit mit Menschen, denen scheinbar „keine lebenswerte Zukunft“ mehr bleibt, fungiert so als (individuelle und gesellschaftliche) Angstfigur. Man ist froh, möglichst wenig „damit“ in Berührung zu kommen, man sorgt sich, irgendwann die Seiten wechseln zu müssen, selbst – sei es auch „nur“ als Angehöriger – betroffen zu sein.

Die Forschungsergebnisse über den Berufsalltag in der Altenpflege sind „entsprechend“ trübe. Sie können schon fast auswendig memoriert werden: Belastung, Ekel, Erschöpfung, Ohnmacht, Helfer-Syndrom und Burnout. Schwer vorstellbar, wieso überhaupt jemand in diesen Beruf will und für’s Leben bzw. eine Teilstrecke bleibt. Soweit das *öffentliche*, erzeugte Bild.

Doch so recht will das Bild nicht passen zu all den lebendigen und engagierten Menschen, denen man in der Praxis und in der Aus- und Weiterbildung begegnet. Die Vermutung liegt daher nahe, mindestens nur von der halben Wahrheit auszugehen. Es gibt sie, die von der Forschung „Gefundenen“, und es gibt die anderen, für die Altenpflege bereichernde Herzens- und Kopfanliegenheit ist und bleibt. Natürlich kennen auch sie die Belastungen des Alltags, antworten also auf die Frage „Wie kommen Sie mit den vielen schwierigen Situationen im

¹⁶ Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit, Frankfurt/M., 1980.



Beruf zurecht?“ oder „Was belastet Sie?“¹⁷ tendenziell mit den bekannten und oben nur angedeuteten Belastungsanzeigen. Wer würde schon so „dumm“ sein und auf Fragen, die Bereiche betreffen, in denen ein „Zuwenig“ vorherrscht oder ein „Mehr“ wünschenswert ist, sagen: „Im Grunde belastet mich nichts.“ Eine solche Antwort wäre kontraproduktiv, wenn man die Leidenschaft hat, seine Arbeit gut zu tun, weiter zu entwickeln und voller Ideen ist und hierfür der Spielraum immer kleiner wird.

Doch: Wer fragt eigentlich nach den Freuden des Berufs, nach den Momenten, in denen man beispielhaft wieder einmal weiß, dass man ganz und gar die richtige Berufswahl getroffen hat? Manche dieser Momente sind vermutlich fast intim, da sie Situationen aufnehmen, in denen Menschen sich „echt“, unmittelbar, direkt begegnen. Vielleicht sind entsprechende Erfahrungen auch schwieriger zu versprachlichen – unter anderem auch deshalb, weil man befürchten kann, missverstanden zu werden, wenn man z. B. vergnügt einen Mann beschreibt, der seinen Pullover immer wieder falsch herum trägt, damit er ihm wieder richtig herum angezogen wird. Sie folgen keiner linearen Aufgabenerfüllung und sind bewehrt mit der antizipierten Drohung: „Die haben offenbar immer noch viel zu viel Zeit!“ Eine Perspektive der Zahlen, des „Zeit ist Geld“: lineare statt Ereignis-Zeit!

Aber: Was einen erfreut, beglückt, erheitert, anregt und zufrieden durch den Tag trägt, ist nicht immer das, was auf dem professionellen Pflichtenplan als zentrale Verrichtung definiert ist. Das zeigt eine kleine Probe auf's Exempel, Ergebnis einer spontanen Befragung von rund 40 Menschen zwischen 24 und 49 Jahren, die sich für die Altenpflege entschieden haben und „es immer noch nicht bereuen“. Die Frage, gänzlich unempirisch abgewogen, lautete: „Was sind die Momente in der Altenpflege, in denen Sie wissen, den richtigen Beruf gewählt zu haben?“ Die klassische Frage nach den Motiven, einmal etwas erwartungs-positiver formuliert. Zentral in den Gründen auch hier, doch diesmal ganz anders gefasst, der Faktor Zeit!

Zeit ist *das* Thema in der Altenpflege. „Zu wenig Zeit!“ Zeit, die sich bricht mit den Anforderungen der Menschen, ihrem Bedürfnis und Bedarf nach Begegnung. Das gilt für alte Menschen, Angehörige und Professionelle gleichermaßen. Meist überwiegt bei der Klage über die Zeit die Rede über die institutionellen Rahmenbedingungen: zu wenig Personal, Minutenwerte nach Pflegeversicherungsgesetz usf.

Nur selten – auch in Publikationen – richtet sich die Aufmerksamkeit dabei auf die grundsätzliche Bedeutung von Zeit im Leben von (alten) Menschen selbst, wenn auch mindestens jedermann/jederfrau klar ist, dass das Zeiterleben alter Menschen mit dem Zeitkorsett und der Geschwindigkeit der Menschen um sie herum nur wenig zu tun hat. Auch hier also ein „Zuwenig“.

Wie kann also eine derart verbrachte Zeit von Altenpfleger/inne/n als wertvoll erlebt werden?

Vier Antworten:

1. Zeit & Dauer

„Ich liebe die Verlangsamung der Zeit im Alter.“

Offenkundig hält die Arbeit in der Altenpflege Zeitverzögerer parat, die die sonstige Geschwindigkeit in unserem Leben auf angenehme, ggf. auch anregende Weise verringert. „Wir sind zeitkrank,“ stellt Thomas Macho (1998, S.6) fest. „Offensichtlich haben wir unsere regulative Zeitordnung verloren, die uns vor der Beschleunigung retten könnte durch Verzögerung...“¹⁸. Die Orientierung am Zeitpfeil geht zu Lasten verdichteter, ereignis- und beziehungsorientierter Zeit.

¹⁷ Siehe zum Beispiel Forschungsgesellschaft für Gerontologie (FfG): Personalstrukturen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit in der stationären Altenpflege. Abschlussbericht im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Frauen und Familie des Landes NRW, Juli 2004.

¹⁸ Macho, Thomas: Von Null auf Hundert. Schwierigkeiten mit dem Zeitmanagement. In: PflegePädagogik, 6, 1998, S. 6-11.



Die Reduzierung des Tempos im Alter eröffnet eine andere Wahrnehmung. Wo Dinge in einer anderen Dynamik passieren, ist genaueres Hinschauen, Hinhören usf. möglich! Eine intensivere Wahrnehmung und in der Folge Begegnung wird greifbar. Die Anerkennung dieser Option, die Veränderung der Zuschreibung „Es geht alles nur noch viel zu langsam!“ hin zu „Das Leben hat einen anderen Rhythmus angenommen!“ bietet offenkundig Genuss: Angebote zum Verweilen, zur Reflexion des eigenen Tempos und seiner scheinbaren Normalität.

Die „Steigerung des Tempos“ als Effekt des Verlustes der eigenen Zeitregulation schafft „Stillstand“ (Macho). Das erfahren Altenpflegekräfte im Räderwerk routinierter Abläufe unmittelbar. Altenpflege von den alten Menschen her gedacht bricht mit diesem Automatismus. Unter Zeitdruck stehende Pflegekräfte und Zeit habende alte Menschen leben in verschiedenen Zeitströmen. Das ist Verlust *und* Chance.

Das Motiv einer „Verlangsamung von Zeit“ ist, wenn auch im beruflichen Alltag spannungsreich in seinen Konsequenzen und konfliktreich gegenüber der vorhandenen Zeit, eine Bewegung zu mehr Wahrnehmung von Beziehung, von sich selbst, von Alltag, von Leben.

2. Zeit & Augenblick

„... gerade im Umgang mit Dementen find' ich das schön, dass es so unberechenbare Situationen gibt, die überhaupt keiner Norm unterworfen sind, ...“

Altenpflege ist dadurch charakterisiert, dass institutionell vieles nach Plan läuft und in der Interaktion alles ganz anders, unerwartet sein kann. Verschiedene Stimmungen alter Menschen über den Tag, schwankende physische Tagesform, Einmischungen von wem und durch wen auch immer, gemeinsam mit anderen verantwortete Pflege usf. garantieren Unerwartetes, erst recht in der Arbeit mit dementen Menschen.

Rolf Peter Warsitz (1998) skizziert für die Zeitstruktur des Alters neben dem Übergewicht der Vergangenheit und dem Schwinden der Zukunft eine dritte Dimension: die „psychische Zeit“. Sie ist die „Zeit des Augenblicks“, ein „Modus der Zeiterfahrung“, den man als „Moment des richtigen Augenblicks“ bezeichnen kann. Sie „tritt lebensgeschichtlich im seelischen Apparat in doppelter Form auf: als Ereignis eines Gelingens, viel häufiger aber als überraschender Einbruch von etwas nicht Integrierbarem, als negativer (Moment) ... oder als Trauma.“¹⁹

Die Vielzahl im Alter irritierender, aus dem Üblichen herausfallenden Situationen und Reaktionen sind offenkundig für einige ein weiterer starker Anreiz für eine Tätigkeit in der Altenpflege. Im besten Sinne des Wortes bietet die Altenpflege immer wieder die Chance eines intensiven Lebens in der Gegenwart. Für Mitarbeiter/innen in der Altenpflege bedeutet dies die Gelegenheit, teilzuhaben an diesen „Zeit-Ereignissen“, sie zu genießen, staunend oder bestürzt zu sein, davon zu lernen. Begegnungen in der „psychischen Zeit“ erleben sie als ein „Geschenk“, in Bereichen Erfahrungen zu sammeln, die anderen – nicht zuletzt auch normativ – verschlossen sind.

„Gegenwart muss nicht behauptet werden, sondern wird geschenkt.“ (Macho, 1996, S. 56)²⁰

¹⁹ Warsitz, Rolf Peter: Altern als Verlust und Form von Zukunft. In: Teising, Martin (Hrsg.), Altern: Äußere Realität, innere Wirklichkeiten. Psychoanalytische Beiträge zum Prozeß des Alterns, Wiesbaden, 1998, S. 189-220.

²⁰ Macho, Thomas: Altern und Tod. In: Hoppe, Birgit; Wulf, Christoph (Hrsg.), Altern braucht Zukunft, Hamburg, 1996, S. 29-56.



3. Zeit & Erfahrung

Altenpflege ist „... Erfahrung en masse.“

Lernanlässe in Gesprächen, in der Wahrnehmung von alten Menschen, in der Art und Weise, wie sie Leben gelebt haben, insbesondere auch zu sehen, wie sie unter prekären Bedingungen, vielfältigen Verlusten ihr Leben jetzt leben, sind so zahlreich wie verschieden und für viele Menschen in der Altenpflege sehr eindrucksvoll. Entscheidend ist hier der Vergleich: die Idee, wie man selbst wohl dieses Leben leben könnte, wie andere alte Menschen unter ähnlichen Bedingungen zurecht kommen und das Gewährwerden, dass selbst schwerste Lasten und Einschränkungen einen Menschen nicht unfähig machen, Sinn in seinem Leben zu finden und auch mit anderen zu teilen.

Tendenziell wird dadurch die Projektion in die eigene Zukunft mit Erfahrungen bereichert, die noch nicht stattgefunden haben, dennoch aber bereits als Teil des eigenen Lebens erscheinen. Man sieht sich selbst im Lebenslauf bereits an diesem Punkt, spielt emotional und kognitiv probeweise das eigene Altern durch.

„Lebenserfahrung wird zweifellos vermittelt und erworben mit dem Durchschreiten der Normalbiographie ... wird einerseits durch eine ‚soziale Uhr‘ in Form gesellschaftlicher Erwartungen, Normen oder Gesetze vorgegeben ... und ist andererseits durch eine ‚biologische Uhr‘ geregelt ... Beide Uhren bestimmen ... in hohem Maße, wann Menschen in ihrem Leben mit welchen Ereignissen konfrontiert werden und wie stark die damit verbundenen Erfahrungen an das kalendarische Alter gebunden ... sind.“ (Filipp, 1999, S. 112)²¹

Der Umgang mit der eigenen Lebenszeit, die Wertigkeit von Zielen und Personen werden antizipierend neu beleuchtet und wie in einer rückwärtigen Betrachtung neu bestimmt. Altenpflege bietet die Chance, Leben vom Ende aus zu reflektieren, dauerhaft. Potentiell ein starker Impuls für das eigene Leben und offenbar eine gute Motivation für den Beruf.

4. Zeit & Zukunft

„Ich möchte etwas verändern.“

Sich in einer Kontinuität voraussehbarer gesellschaftlicher Entwicklungen zu sehen und das eigene Leben darin gespiegelt bzw. eingebettet zu sehen, ist schwierig geworden. Veränderungen und Brüche auch in bisher als Sicherheitszonen erlebten Bereichen des Lebens haben stattgefunden und sind für die Zukunft wahrscheinlich. Pluralisierung, Individualisierung von Lebenslagen sowie Globalisierung veranschaulichen in der öffentlichen Diskussion das Wissen um eine sich ändernde Gegenwart und damit Zukunft.

Dass Ist-Zustände nicht mehr sicher und Planungen daher grundlegend erschütterbar sind, hat eine große Gruppe von in der Altenpflege Tätigen am eigenen Leib erfahren. Viele Menschen in der Altenpflege hatten zuvor einen anderen Beruf und/oder sind wieder eingestiegen nach der Familienphase. Eine Zukunft nach eigenen Vorstellungen ist/war ungewiss. Altenpflege bietet erstmals/wieder für die eigene Beschäftigungsperspektive eine ziemlich sichere Basis, damit auch Anlass für eine Neupositionierung, was im Leben wichtig ist. Selbst erlebte biographische Brüche haben für die Verletzbarkeit von Lebensentwürfen sensibilisiert.

V. Zeit gestalten – Zeit leben

Ein einzeln herausgegriffener Kontext und dennoch: So schnell ändern sich die nicht enden wollenden Belastungsanzeigen durch eine veränderte Perspektive, hier Fragestellung. Vermutlich müssen wir in Gänze anders fragen – ohne die Verluste zu negieren oder, um im Bild depressiver Verstrickungen zu bleiben: Wir müssen die Gegenwart beleben. Im stetigen

²¹ Filipp, Sigrun-Heide: Lebenserfahrung und Lebenssinn. Biographische Aspekte des Alterns. In: Niederfranke, Annette; Naegele, Gerhard; Frahm, Eckart (Hrsg.), Funkkolleg Altern 1, Wiesbaden, 1999, S. 101-135.



Vergleich *so* zu leben, dass die Gegenwart nur schlecht dabei wegkommt, bewirkt eine Gefährdung der Identität.

In Mexiko, so heißt es, laufen Menschen, die eine genannte Uhrzeit für ein Treffen beim Wort nehmen und in unserem Sinn pünktlich kommen, Gefahr mit dem Satz begrüßt zu werden: „Bist du zum Putzen gekommen?“

Wir dagegen scheinen kulturell vorrangig davon angetrieben zu sein, im Plan sein zu wollen. Wir leiden daran, (je)derzeit ziemlich spät dran zu sein: Alptraumvisionen! Wie oft heißt es bei uns: „Der Zug ist längst abgefahren,“ natürlich auch als rhetorische Figur, um andere Argumente auszubremsen. Als verinnerlichte „Realität“ entstehen so WahrnehmungsfILTER, Bestätigungen des Erlebten: die „banale“ Realität der sich selbsterfüllenden Prophezeiung.

Insofern müssten wir uns in unserem Verhalten fremd werden, mindestens versuchen, uns im Kontext anderer kultureller Selbstverständlichkeiten zu reflektieren, um zu sehen, wie und wo wir festsitzen bzw. aus dem Takt gekommen sind. Wo uns – wie bei einem Menschen, der sich nicht mehr richtig orientieren kann –, die Identität mit uns selbst abhanden gekommen ist. Das erfordert Probandeln sowie innere Beteiligung am Geschehen.

Das bedeutet aber auch, die kritische Reflexion der Gegenwart wahrnehmungsvollständiger zu praktizieren. Derzeit dominiert hier zu sehr das skizzierte depressive Panorama: Was man anschaut, ist schlecht! Die Sprachförderung der Kinder in den Kitas, die Versorgung durch die niedergelassenen Ärzte, die Schulen, die Lehrerbildung, die Zusammenarbeit der professionellen Dienste, die Unterstützung der Familien, die Qualifikation der Arbeitskräfte... alles, was in eine Debatte „gerät“, scheint/wird unzureichend. – und unter den Wissenschaftler bildet sich der Chor: Wir müssen künftig..., wissen noch ganz wenig, stehen – im Vergleich mit anderen Ländern – noch ganz am Anfang.

Wenn dem so wäre, müsste die Vergangenheit, das bisher Erreichte nur wenig Wert besitzen. Bisher Entwickeltes müsste einem in der Tat abhanden kommen können wie eine Brieftasche. Es gibt aber keinen Grund, außer ob einer erschütterten kulturellen Identität, so gnadenlos gegen die selbstverständlich vorhandene und über Jahre erarbeitete Qualität vorzugehen. Besser kann natürlich alles werden. Die Perspektive: „Das haben wir nicht ordentlich gemacht!“ greift aber wahrlich zu kurz und lähmt mehr, als dass sie beflügelt. Die so stattfindende Entwertung nun auch der Vergangenheit hat weitreichende Wirkungen. Sie stellt (kollektive) Biographien in eine andere sequentielle Logik, die auch Erfolgreiches im Nachhinein entwertet. Das hat Signalwirkung. Denn nun lohnt es nicht einmal mehr, auf vorhandene Potentiale aufzubauen. Auf Verunsicherung folgt die generalisierende Entwertung, deutliche Autoaggression. Wir fokussieren exklusiv: Was funktioniert nicht? und „vergessen“ zu fragen: Was können wir gut?

„... unser Leben findet stets innerhalb der Zeit statt, aber »innerhalb der Zeit« heißt hier einzig und allein: in den Kontexten eines sozial verbindlichen Systems von Zeitrechnungen und Zeitmessungen (Macho, S. 7).“²² Diese Zeit und ihre sozialen Bezugsgrößen lassen sich gestalten. Schauen wir doch einfach zunächst einmal intensiv auf die Gegenwart, auf das, was jetzt geschieht, jetzt möglich ist, bevor wir uns von einer „unerfreulichen Zukunft“ erschlagen lassen.

Wir sind ohne Zweifel zu einer anderen Haltung, zu Präsenz! in der Lage.

²² Macho, Thomas: Zeit und Zahl, Kalender- und Zeitrechnung als Kulturtechniken. Manuskript, www.culture.hu-berlin.de

