

Genug gestöhnt: Das Klagelied der Arbeitsbelastung

In vielen Banken und Sparkassen ist das Stöhnen über die Arbeitsbelastung zur Norm geworden. „Zu viele Themen“, „zu wenig Ressourcen“ – diese Sätze hört man täglich. Keine Frage, die Anforderungen sind gestiegen, die Arbeitsbelastung ist hoch. Doch das permanente Reden über die Belastung wirkt wie ein Verstärker: Es erzeugt ein kollektives Gefühl der Überforderung und setzt einen sozialen Druck in Gang, der die Situation zusätzlich verschärft.

Es ist Zeit, dieses Muster zu hinterfragen. Viel Arbeit ist das neue Normal – und wir brauchen einen produktiveren Umgang damit. Je mehr Menschen über ihre Überlastung sprechen, desto stärker entsteht der Eindruck, dass jeder betroffen sein muss. Wer nicht klagt, läuft Gefahr, als unsolidarisch zu gelten oder als jemand, der „zu wenig beiträgt“. Dieses soziale Narrativ verstärkt das Gefühl der Überforderung – selbst bei denen, die ihre Arbeit eigentlich gut bewältigen könnten.

Absitzen statt Priorisieren

Der soziale Druck, „mitzuhalten“, führt oft dazu, dass Mitarbeitende länger bleiben, selbst wenn ihre Arbeit getan ist. Niemand will der oder die Erste sein, die Feierabend macht, während alle anderen scheinbar noch „kämpfen“. So entsteht ein Kreislauf, in dem Arbeitszeit abgesehen wird, ohne echten Mehrwert zu schaffen.

Belastung als Statussymbol

In manchen Organisationen wird hohe Arbeitsbelastung indirekt mit Wertschätzung gleichgesetzt: Wer viel zu tun hat, ist wichtig. Diese Haltung führt dazu, dass Mitarbeitende ihre Überlastung fast als Abzeichen tragen, statt offen über Möglichkeiten der Entlastung zu sprechen, oder neue Wege der Effizienz zu finden.

Fokus auf Ergebnisse, nicht auf Zeit

Führungskräfte sollten den Fokus klar auf Ergebnisse (siehe auch OKR-Methode) legen, nicht auf die Anzahl der Stunden, die jemand im Büro verbringt. Durch regelmäßige Gespräche zu Prioritäten und Zielen kann sichergestellt werden, dass die Zeit sinnvoll genutzt wird – und nicht abgesehen. Es braucht eine Kultur, in der offenes Sprechen über Belastung erlaubt ist, ohne dass es zur Norm wird. Führungskräfte können hier vorangehen, indem sie klarmachen, dass Erholung und effizientes Arbeiten wichtiger sind als überlange Arbeitstage.

Belastung relativieren und Eigenverantwortung stärken

Institute sollten dazu ermutigen, Belastung realistisch einzuordnen. Was davon ist eine echte Herausforderung, und was entsteht durch die Übernahme sozialer Muster? Gleichzeitig sollten Mitarbeitende befähigt werden, ihre eigenen Arbeitsweisen kritisch zu reflektieren und bei Bedarf anzupassen. Es ist die Aufgabe der Organisation, für eine bessere Verteilung von Arbeit zu sorgen und Prozesse zu optimieren. Durch klare Verantwortlichkeiten und die Eliminierung unnötiger Aufgaben können Teams entlastet und produktiver gemacht werden.

Ja, die Arbeitswelt ist komplexer und schneller geworden – aber das Klage lied der Überlastung macht es nicht besser. Viel Arbeit ist das neue Normal, und statt uns darauf zu fixieren, wie überlastet wir sind, sollten wir uns fragen: Wie können wir effektiver arbeiten und gleichzeitig für uns selbst sorgen?

Genug gestöhnt – es ist Zeit, die Energie aufs Arbeiten zu lenken.