



Quellen: NanoFocus AG, LIMO /Markus Steur, © RTimages - Fotolia.com

Im Projekt GeMiNa – Gestaltung der Balance von Flexibilität und Stabilität durch implizite Vereinbarungen in der Mikro- und Nanotechnologie-Industrie – wird das Ziel verfolgt, das Thema Work-Life-Balance in Unternehmen nachhaltig zu etablieren und in der Betriebskultur zu verankern. Dieses Factsheet gibt einen Überblick über die wichtigsten Konzepte, Ansätze und ersten Ergebnisse zu Work-Life-Balance, wie sie im Rahmen von GeMiNa praxisnah eingesetzt werden bzw. entstanden sind, und stellt somit keinen erschöpfenden allgemeingültigen Forschungsstand dar.

Was ist Work-Life-Balance?

Allgemein formuliert beschreibt der Begriff Work-Life-Balance (WLB) die Herausforderung, Anforderungen aus Erwerbsarbeit und Privatleben erfolgreich zu vereinbaren. Hierbei ist zunächst wichtig, dass das Arbeitsleben nicht per se einseitig als belastend und das Privatleben ausschließlich als erholend zu verstehen ist. Es gibt erholende und belastende Faktoren in beiden Lebensbereichen. Daher gilt es, die Anforderungen und auch die Möglichkeiten aus beiden Lebensbereichen zur Zufriedenheit miteinander zu verzahnen. Diese Balance zu finden, stellt allerdings einen (Lern-) Prozess dar, der ggf. immer wieder an sich wandelnde Lebens- und Arbeitssituationen angepasst werden muss. Vorgefertigte Ideallösungen für diese individuelle Herausforderung gibt es dabei zwar nicht, wohl aber unterstützende Rahmenbedingungen.

Work-Life-Balance für Individuum und Unternehmen: Eine Win-Win-Situation?

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen 30 Jahren in Folge von Globalisierung, Technisierung etc. stark gewandelt. Lebensentwürfe werden vielfältiger, gesellschaftliche Rahmenbedingungen verändern sich. In der Konsequenz haben Anforderungen an Unternehmen und an Individuen – einerseits als Arbeitnehmer/-in, andererseits als Privatperson – kontinuierlich zugenommen.

Für Beschäftigte stellt eine funktionierende WLB daher mehr denn je eine Grundlage dafür dar, im Alltag zufrieden, leistungsfähig und vor allem langfristig gesund zu bleiben. Denn: Eine über einen längeren Zeitraum nicht ausgeglichene WLB führt in vielen Fällen zum psychischen und physischen „Burn-out“. Genau aus diesem Grunde sollte auch Unternehmen daran gelegen sein, ihren Be-

schäftigten Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ermöglichen.

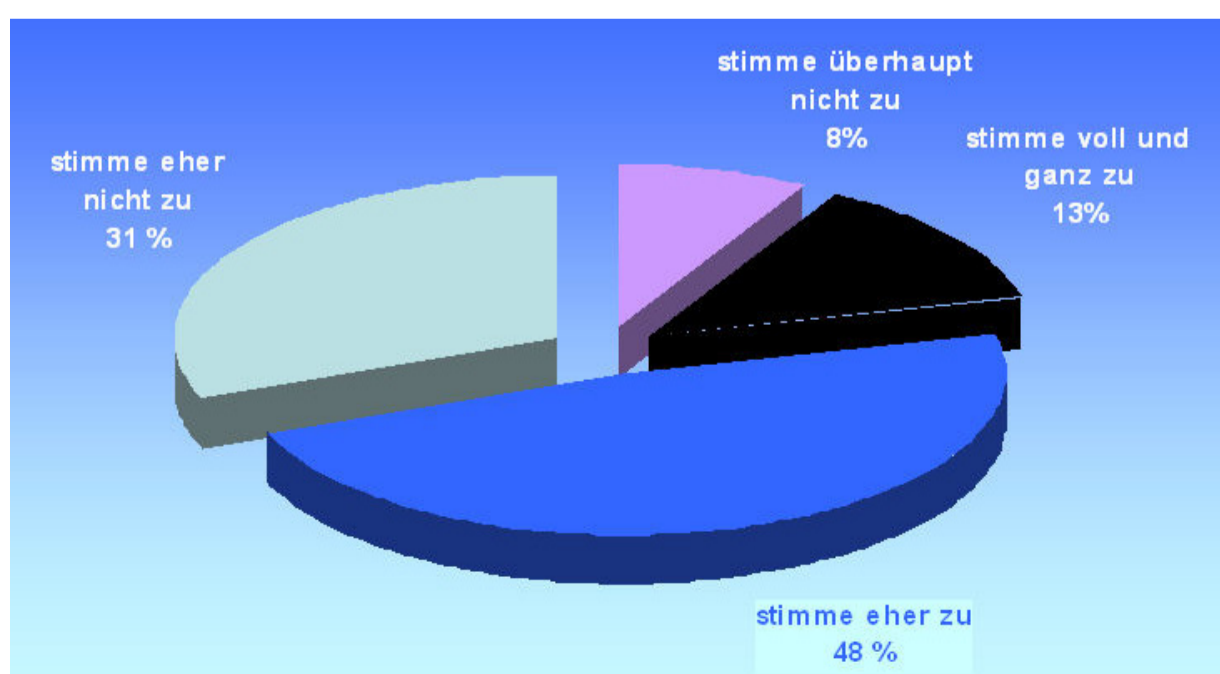
Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gestaltung ihrer WLB unterstützen, erhalten nicht nur langfristig deren Arbeitsfähigkeit, Motivation und Kreativität, sie positionieren sich gleichzeitig auch als attraktive Arbeitgeber!

Zahlen und Fakten

Ergebnisse einer Online-Befragung des Projektes GeMiNa im Sommer 2010 in der deutschsprachigen Mikro- und Nanotechnologie-Branche, an der sich 568 Beschäftigte beteiligten, ergab zum Thema Work-Life-Balance folgendes Bild:

Über 60 % der Beschäftigten fühlen sich durch ihr Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben unterstützt. Differenziert man jedoch die Beschäftigten nach Führungsverantwortung, so stimmen der Aussage nur noch 54 % ohne Führungsaufgabe zu. Bei der Frage, ob die Führungskräfte ihrer Vorbildfunktion entsprechend die WLB im Unternehmen „vorleben“, nehmen die positiven Stimmen sogar noch weiter ab, und nur etwa 30 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung sind dieser Meinung. Bei den Erwartungen, die Beschäftigte an ihr Unternehmen haben, steht für 88 % die aktive Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben hoch auf der Agenda. Denn über 90 % aller Befragten wollen, dass ihnen ihre Arbeit noch genügend Zeit und Energie für das Privatleben lässt. Folglich hat WLB und eine diesbezügliche Unterstützung seitens des Unternehmens eine hohe Priorität bei den Beschäftigten.

Unser Unternehmen unterstützt Mitarbeiter dabei, Erwerbs- und Privatleben zu vereinbaren.





Frances Haß/pixelio.de

Ganzheitlicher Ansatz zur Förderung der Work-Life-Balance durch Unternehmen

Die Liste konkreter WLB-Maßnahmen ist lang. Auf Unternehmensseite zählen beispielsweise Angebote wie Teilzeit, Home-Office oder Kinderbetreuung zu den „Klassikern“. Die Entscheidung für oder gegen solche Angebote sollte jedoch niemals pauschal erfolgen, sondern ist sorgfältig abzuwägen. Wichtig hierbei ist, dass die Maßnahmen

- a) bedarfsorientiert ausgewählt und
- b) beteiligungsorientiert entwickelt und umgesetzt werden.

Das Angebot soll schließlich den Erwartungen der Beschäftigten entsprechen. Das erhöht die Akzeptanz und damit auch die Inanspruchnahme.

Ein dritter wichtiger Aspekt bei der Förderung und Gestaltung von WLB ist, das Thema nicht isoliert zu betrachten: Work-Life-Balance ist deutlich mehr als beispielsweise familienfreundliche Arbeitszeiten. Es ist vielmehr eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche des Personalmanagements und der Organisationsentwicklung tangiert. Daher ist ein ganzheitlicher Blick darauf durch die „WLB-Brille“ notwendig, um nachhaltige Erfolge und Synergieeffekte zu erreichen. Es müssen somit nicht immer zwangsläufig zusätzliche Angebote geschaffen werden. In vielen Fällen stellen schon eine optimierte Arbeitsorganisation, bessere Kommunikations- und Feedbackstrukturen oder transparentere Entscheidungsprozesse eine große Entlastung und bessere Möglichkeiten für die Mitarbeiter/-innen dar. Ziel sollte somit die Schaffung einer Work-Life-Balance-Kultur im Unternehmen sein!

Stimmen aus der Praxis:

„[...] insbesondere für KMU sind qualifizierte, motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter die wertvollste Ressource, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Bei Mitarbeitern, die über einen langen Zeitraum Unzufriedenheit aufbauen ist der „Leistungs-Akku“ irgendwann leer – sei es durch fehlendes Feedback, massiven Überstundenaufbau oder mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten. Unternehmen die frühzeitig reagieren und Maßnahmen zum Thema WLB umsetzen, erarbeiten sich heute schrittweise den entscheidenden Vorteil für den Arbeitsmarkt der Zukunft.“



**André Weidauer, Personalleiter der LIMO
Lissotschenko Mikrooptik GmbH**

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE:

WLB als Grundvoraussetzung:

Durch den Ausgleich und die Vereinbarkeit aller Lebensbereiche bleiben Beschäftigte langfristig gesund, leistungsfähig und zufrieden

WLB steigert die Arbeitgeberattraktivität:

Eine WLB-Kultur stärkt die Unternehmensattraktivität sowohl nach innen als auch nach außen – die Mitarbeiterbindung wird erhöht und die Rekrutierung neuer Beschäftigter erleichtert

WLB ist ein ganzheitliches Thema:

Alle Bereiche des betrieblichen Personalmanagements sind durch die „WLB-Brille“ zu betrachten

WLB als Win-Win-Situationen:

Die ausgeglichene Gestaltung von Anforderungen und Ressourcen hilft Beschäftigten wie Unternehmen gleichermaßen ihre Ziele zu erreichen

Zum weiterlesen ...

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005): Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, Berlin.

Kastner, M. (Hrsg.) (2004): Die Zukunft der Work Life Balance – Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?, Kröning.

Michalk, S.; Nieder, P. (2007): Erfolgsfaktor Work-Life-Balance, Weinheim.

Thiele, S. (2009): Work-Life-Balance zur Mitarbeiterbindung. Eine Strategie gegen den Fachkräftemangel, Hamburg.

Impressum

Herausgegeben von:

Projekt GeMiNa „Gestaltung der Balance von Flexibilität und Stabilität durch implizite Vereinbarungen in der Mikro- und Nanotechnologie-Industrie“

Redaktion:

Julia Kramer
André Schubert
Anika Nitzsche
Mona Okroy
Inga Goltermann



Kontakt:

Julia Kramer
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

kramer@prospektiv-do.de

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck ist nur mit Genehmigung der Redaktion und unter Quellenangabe gestattet.

Dieses Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

