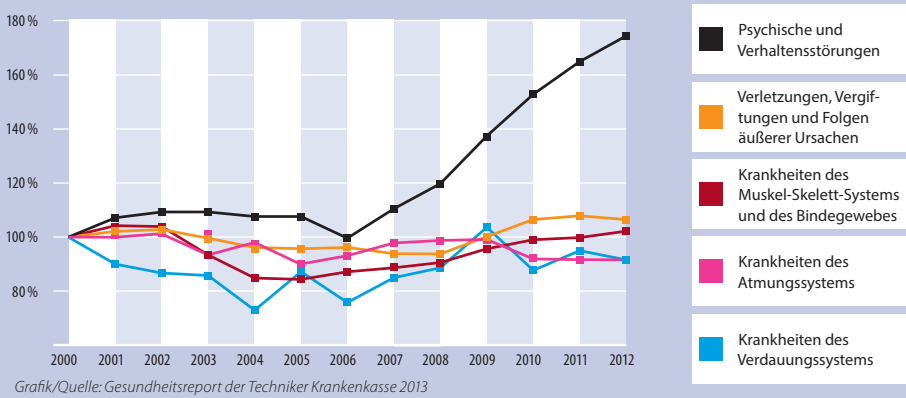


Work-Life-Balance: nicht mehr Kür, sondern Pflicht

Wie Mitarbeiter und Unternehmen von Flexibilität im Job profitieren können

Immer mehr Fehltage wegen psychischer Erkrankungen

Entwicklung der Fehlzeiten bei Berufstätigen (Fehltage im Jahr 2000 = 100 %)



Grafik/Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2013

Er ist wohl einer der prägenden Begriffe der letzten Jahre: Work-Life-Balance. Anfangs belächelt, vertreten inzwischen die meisten Entscheidungsträger die Ansicht, dass es sich um einen nicht zu unterschätzenden Faktor handelt, der maßgeblich zum Unternehmenserfolg beiträgt. Der Grund hierfür ist die in den letzten Jahren rasant gestiegene Zahl psychischer Erkrankungen, wie dem Burn-out-Syndrom. Gerade in Reihen der Führungskräfte häufen sich Fehlzeiten aufgrund von psychischem „ausgebrannt sein“. Nur an Skelett- und Muskelerkrankungen leiden noch mehr Arbeitnehmer. Die Grafik oben zeigt, wie dramatisch die Zahl der Fehltage wegen psychischer Erkrankungen gestiegen ist.

Man geht davon aus, dass eine gesunde Work-Life-Balance helfen kann psychischen Erkrankungen vorzubeugen und arbeitsbedingten Stress zu vermeiden. Dies hätte für die Unternehmen zahlreiche positive Effekte. Zum einen würde es zu weniger krankheitsbedingten Fehlzeiten kommen, was Kosten durch Produktivitätsausfälle reduziert. Gleichzeitig kann der Output gesteigert werden, da ausgeglichene und entspannte Mitarbeiter leistungsbereiter und produktiver sind. Außerdem hat sich in den letzten Jahren ein signifikanter Wertewandel vollzogen. Gerade die Prioritäten der jüngeren Mitarbeiter haben sich deutlich verschoben: Sie sind nicht mehr bereit, sich für ihren Beruf aufzuopfern und messen Freizeit und Familie mehr

Bedeutung bei. Ein Unternehmen, welches also die talentierten Führungskräfte der Zukunft rekrutieren und vor allem langfristig binden möchte, muss ihnen die Möglichkeit geben eine solche Balance in ihrem Leben herzustellen. Gerade weil aufgrund des demographischen Wandels die Zahl der Erwerbspersonen weiter sinken wird und Bewerber oft unter mehreren Angeboten wählen können, wird es sich hierbei in der Zukunft um einen erfolgskritischen Punkt handeln, der nicht unterschätzt werden sollte. Unternehmen die das berücksichtigen können sich als attraktive Arbeitgeber positionieren.

Ein Weg, seinen Mitarbeitern die Möglichkeit zu einer gesunden Work-Life-Balance zu geben, ist die Einführung flexibler Arbeitszeiten oder Teilzeitmodelle. Gerade Arbeitnehmer mit Familie wünschen sich Privates und Berufliches einfacher kombinieren zu können. Das Gefühl, wegen des Berufs nicht aktiv am Familienleben teilnehmen zu können, macht vielen zu schaffen. Kann man seine Arbeitszeit freier einteilen, besteht die Möglichkeit sie an den Rhythmus des Familienlebens anzupassen. Doch nicht nur Mitarbeiter mit Familie würden von einem solchen System profitieren. Auch Angestellte, die Fortbildungsambitionen haben oder täglich zum Arbeitsplatz pendeln müssen, hätten so die Freiheit sich ihre Zeit besser einzuteilen. Man kann sich beispielsweise seine Zeit im Büro so einteilen, dass man nicht jeden Tag im Be-

rufsverkehr stecken bleibt. Dies führt auf längere Sicht dazu, dass die Mitarbeiter deutlich zufriedener und entspannter sind und somit auch mehr Energie und Freude in den Job investieren – davon profitieren alle.

Doch in manchen Fällen kommt die Erkenntnis zu spät und ein Mitarbeiter ist durch die andauernde Belastung bereits Burn-out gefährdet oder sogar betroffen. In diesem Fall können Interim Manager eingesetzt werden – Spezialisten, die für einen begrenzten Zeitraum ins Unternehmen kommen, um zu überbrücken oder spezifische Probleme oder Projekte zu betreuen. Alternativ kann mit ihnen bereits präventiv für geplante Auszeiten gesorgt werden. So kann auch Managern die Möglichkeit gegeben werden, bewusst eine Pause zu nehmen, anstatt überstürzt handeln zu müssen wenn es bereits zu spät ist. Denn das übergeordnete Ziel soll am Ende ganz klar sein: Ein Leben in der Balance zwischen Beruflichem und Privatem zu finden und damit einen großen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten – ein Gewinn für alle.



HR CONSULTANTS
MANFRED FABER

MANFRED FABER

Geschäftsführer HR-Consultants GmbH
E-Mail: M.Faber@hr-consultants.de
Telefon: 089 / 20 00 92 92



TILL & FABER

THOMAS TILL

Geschäftsführer Till & Faber OHG
E-Mail: T.Till@tillundfaber.de
Telefon: 089 / 20 06 21 99