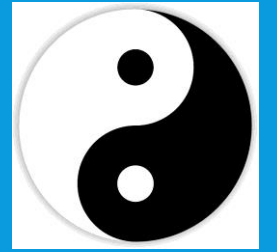




*



*

WORK-LIFE-BALANCE – TREND ODER MUSS?

Humboldt-Universität zu Berlin

Seminar: Human Resource Management

Dozent: Thorsten Ochott

06.12.2014

Referenten: Christian Geike, Martin Kieburg, Natalie Mangels, Sabrina Mandt, Jana Leimbach

GLIEDERUNG

1. Begrifflichkeiten und Entwicklung
2. Beispiele für Maßnahmen
3. Chancen für Unternehmer und Arbeitnehmer
4. Risiken für Unternehmer und Arbeitnehmer
5. Christians persönliches Work-Life-Balance-Tool

BEGRIFFLICHKEITEN UND ENTWICKLUNG

„Ich arbeite, um leben zu können und lebe nicht, um zu arbeiten.“ (Jürgen Seifert)

Work: Erwerbsleben, berufliche Anforderungen

Life: Privatleben, persönliche Bedürfnisse

- *„Konflikt oder Stärkung zwischen Beruf und Privatleben“*
- *„Ausgleich zwischen belastenden und erholenden Aktivitäten“*

3 Konzepte

- (1) Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben
- (2) Entgrenzung von Erwerbstätigkeit durch flexible Arbeitsverhältnisse
- (3) Work-Life-Balance

BEGRIFFLICHKEITEN & ENTWICKLUNG

(1) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Ursprung in der Frauen- und Geschlechterforschung der 70 Jahre
- Orientiert sich ausschließlich an erwerbstätige Frauen und Mütter
- Möglichkeiten und Grenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Arbeitswelt
 - Problem: standardisierte Arbeitswelt und feste Arbeitszeiten
- Hintergrund: Steigende Frauenerwerbstätigkeit, Wandel des traditionellen Rollenverständnis von Mann und Frau
- Lösungsansatz: Flexibilisierung der Arbeitswelt

BEGRIFFLICHKEITEN & ENTWICKLUNG

(2) Entgrenzung von Erwerbstätigkeit durch flexible Arbeitsverhältnisse

- entstanden aus der arbeits- und industriesoziologischen Diskussion
- Orientierung an den Bedürfnissen von Frauen und Männern
- Flexibilisierung der Arbeitswelt durch individuelle Einflussnahme
 - Problem: aktive Eigenleistung notwendig, Grenzen verwischen sich
- Hintergrund: „Neue“ Beschäftigungsformen ergänzen oder ersetzen traditionelle Beschäftigungsverhältnisse
- Lösungsansatz: selbstständige Herstellung von Rahmenbedingungen

BEGRIFFLICHKEITEN UND ENTWICKLUNG

(3) Work-Life-Balance

- Ursprung aus US-amerikanischen HR-Ansätzen
- konzentriert sich auf qualifizierte und hochqualifizierte Erwerbstätige
- Balance zwischen hohen Leistungs- und Flexibilitätsanforderungen
 - Problem: Wie bringt man Arbeit und Leben in Balance ? (Familie und Karriere)
- Hintergrund: das Individuum steht verstärkt im Mittelpunkt (demografischer Wandel: Geburtenrückgang, Rückgang des Erwerbspotentials, Fachkräftemangel)
- Lösungsansätze: folgen auf den kommenden Folien

BEISPIELE FÜR MAßNAHMEN

- (1) Flexibilisierung der Arbeitszeit
- (2) Telearbeit
- (3) Familienorientierte Maßnahmen
- (4) Gesundheitsmanagement

(1) FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

- Teilzeitarbeit
 - Abweichung von der durchschnittlich „normalen“ Arbeitszeit (40h Woche)
- Gleitzeit
 - seit Ende der 60er Jahre
 - Variation der Arbeitszeit bezogen auf Dauer, Verteilung, Lage
- Sabbaticals
 - „Auszeit mit Job-Zurück-Garantie“

(2) TELEARBEIT

Zentrale Aussage

- Arbeitsort ist außerhalb des zentralen Firmensitzes
- Verwendung von Informations-und Kommunikationstechnologie

Arten

- Home-Office (fest eingerichteter Arbeitsplatz in der häuslichen Umgebung)
- Mobile Telearbeit (ortsunabhängig)
- Center-basierte Telearbeit (wohortsnah aber außerhalb der Betriebszentrale)

(3) FAMILIENORIENTIERTE MAßNAHMEN

- betriebseigener Kindergarten
- Belegplätze in Kindertagesstätten
- Familienservice: Abnahme häuslicher Pflichten
- für Betreuung von Familienmitgliedern flexible Arbeitszeitgestaltung

(4) GESUNDHEITSMANAGEMENT

- Betriebseigenes Fitnessstudio
- Betriebsarzt (kostenlose ärztliche Untersuchungen)
- Massageservice, Büro-Yoga
- Gesundheitstage
- Kooperation mit Gesundheitsdienstleistern

CHANCEN FÜR ARBEITNEHMER UND UNTERNEHMEN

(1) Chancen für Arbeitnehmer

- Verbesserung der täglichen Arbeit
- Langfristige Verbesserungen

(2) Chancen für Unternehmen

- Interne Effekte
- Externe Effekte

CHANCEN FÜR ARBEITNEHMER



Verbesserung der täglichen Arbeit

- Individuelles Zeitmanagement
- Vermeidung langer Anfahrtswege und ruhigere Arbeitsatmosphäre
- Kind wird in der Nähe betreut
- eingeschränkte Erreichbarkeit an Wochenenden und Urlauben
- Verringerung des Work-Family-Konfliktes

CHANCEN FÜR ARBEITNEHMER



Langfristige Verbesserungen

- Soziale Absicherung
- Höheres Wohlbefinden durch gesunde Ernährung und Sportangeboten
- mehr Planungskontrolle im Familienleben
- Loyalität ggü dem Unternehmen und erhöhte Motivation

CHANCEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Interne Effekte

- Höhere Lern- und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten
- Erschließung breiterer Beschäftigungspotenziale und Kompetenzen
- Grundlage einer Kultur gegenseitigen Vertrauens und Loyalität
- Erhöhte Mitarbeitermotivation
- Geringerer Krankenstand
- Verbessertes Recruiting / Senkung der Recruitingkosten
- Geringere Mitarbeiterfluktuation / Erhaltung von Know-how

CHANCEN FÜR DAS UNTERNEHMEN

Externe Effekte

- auf die Wahrnehmung der Unternehmen in der Gesellschaft (Image)
 - Steigerung der Arbeitgebermarke
- auf die Kundenbeziehungen
- auf die Investorenbeziehungen
- zunehmende Wettbewerbsfähigkeit
 - durch Steigerung der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde
 - höherer Output und/oder Kostensenkung

Die Arbeit bestimmt unser Leben?

RISIKEN FÜR ARBEITNEHMER



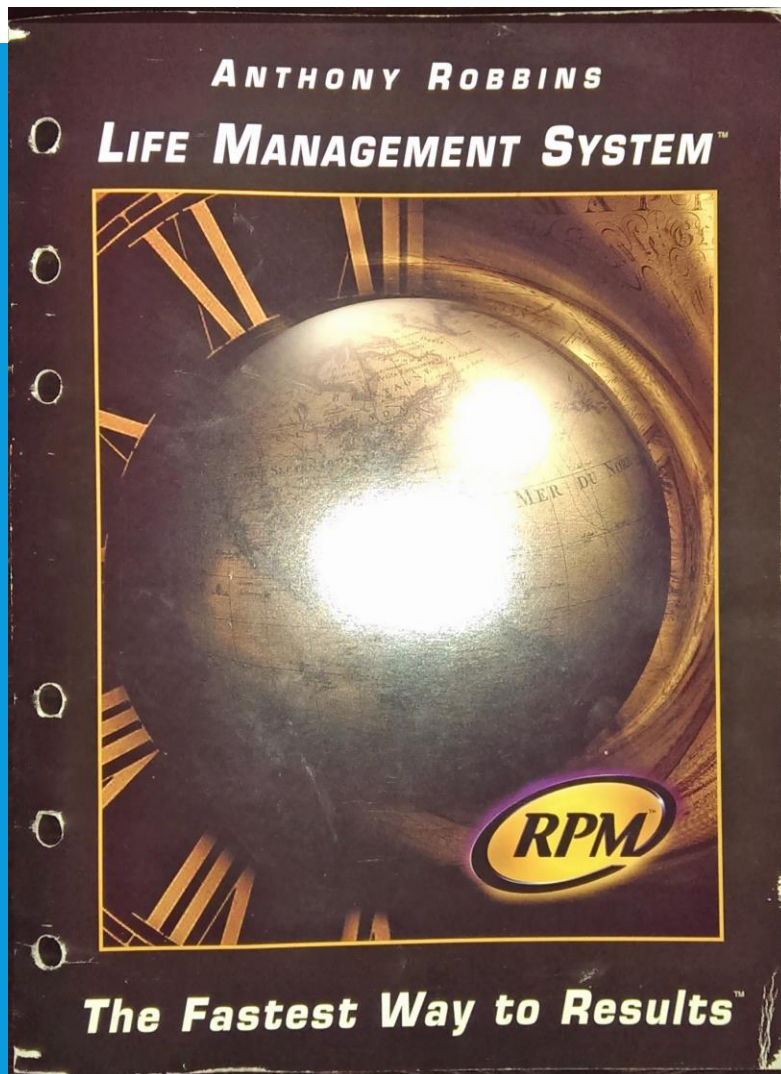
- Verschmelzung von Beruf & Freizeit
- Überwachungsgefühl \leftrightarrow Gefühl des Nicht-Gebrauchtwerdens
- Der „psychologische Vertrag“
- Tunnelblick (homogenes Umfeld)
- Einlassen auf Maßnahmen, deren Konsequenzen nicht abschätzbar sind

RISIKEN FÜR DAS UNTERNEHMEN



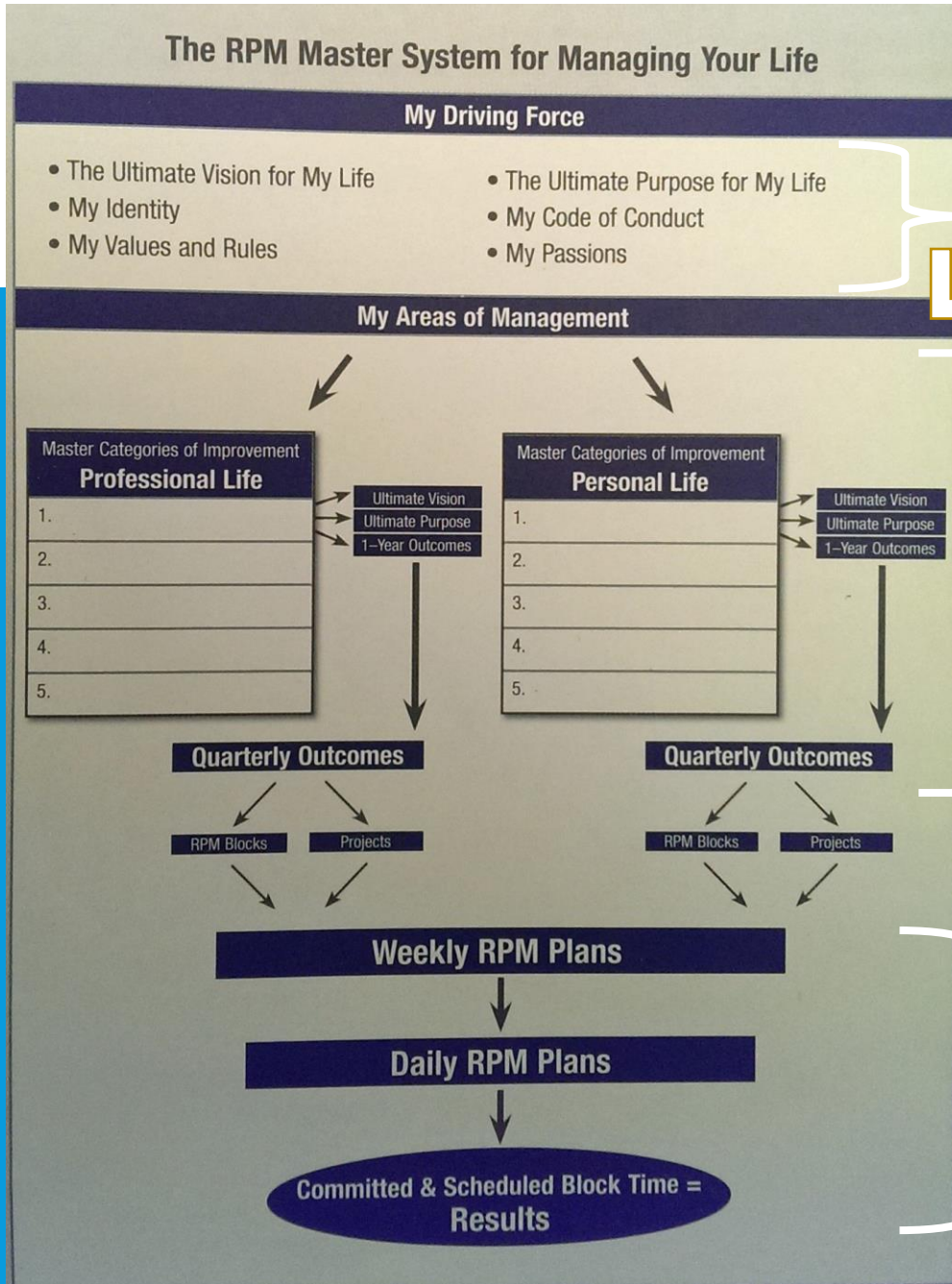
- Mehrkosten für Einführung, Durchführung, Prüfung
- Neue Organisationseinheit im Unternehmen
- Ausnutzung durch den Arbeitnehmer
- Weniger Output bei Home-Office-Vereinbarungen
- Steigender Anspruch von Arbeitnehmern (Drucksituation)
- Externer Effekt (Beziehungen zu Partnern & Kunden)

CHRISTIANS PERSÖNLICHES „WORK-LIFE BALANCE“-TOOL



- (Keine bloße To-Do-List, sondern ...)
- ziel – und sinnorientiert:
 - Zunächst stets klären:
 - 1) Was will ich?
 - 2) Warum will ich das?
 - Erst dann: 3) Was muss ich tun, um das zu erreichen?
- die Kraft des „Chunking“ auf allen Ebenen
 - -> „verdaubare“ Informationsgröße, d.h. ca. 3 – 7 Einheiten, mehr führt zu Stress

WIE DER PLANER FUNKTIONIERT:



• Lebensvision, Werte, Identität

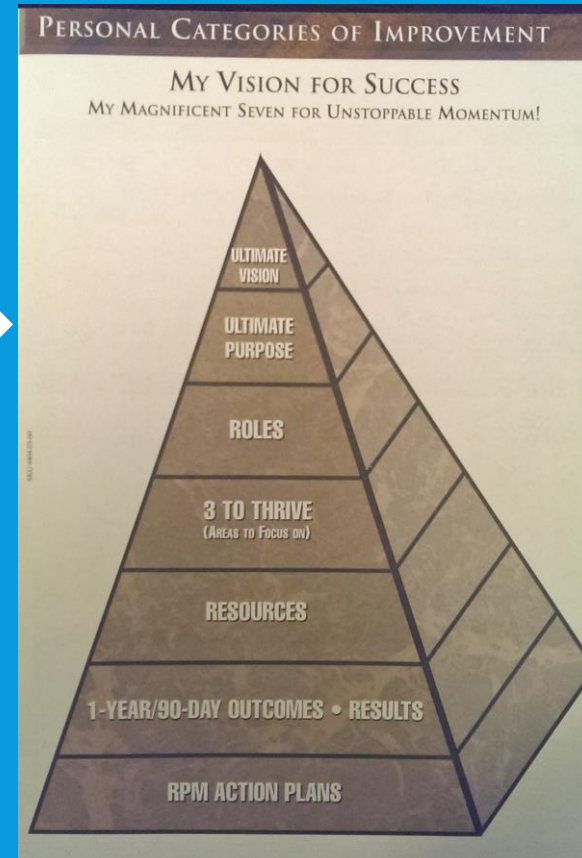
• berufliche/ private Bereiche „of never-ending improvement“ festlegen

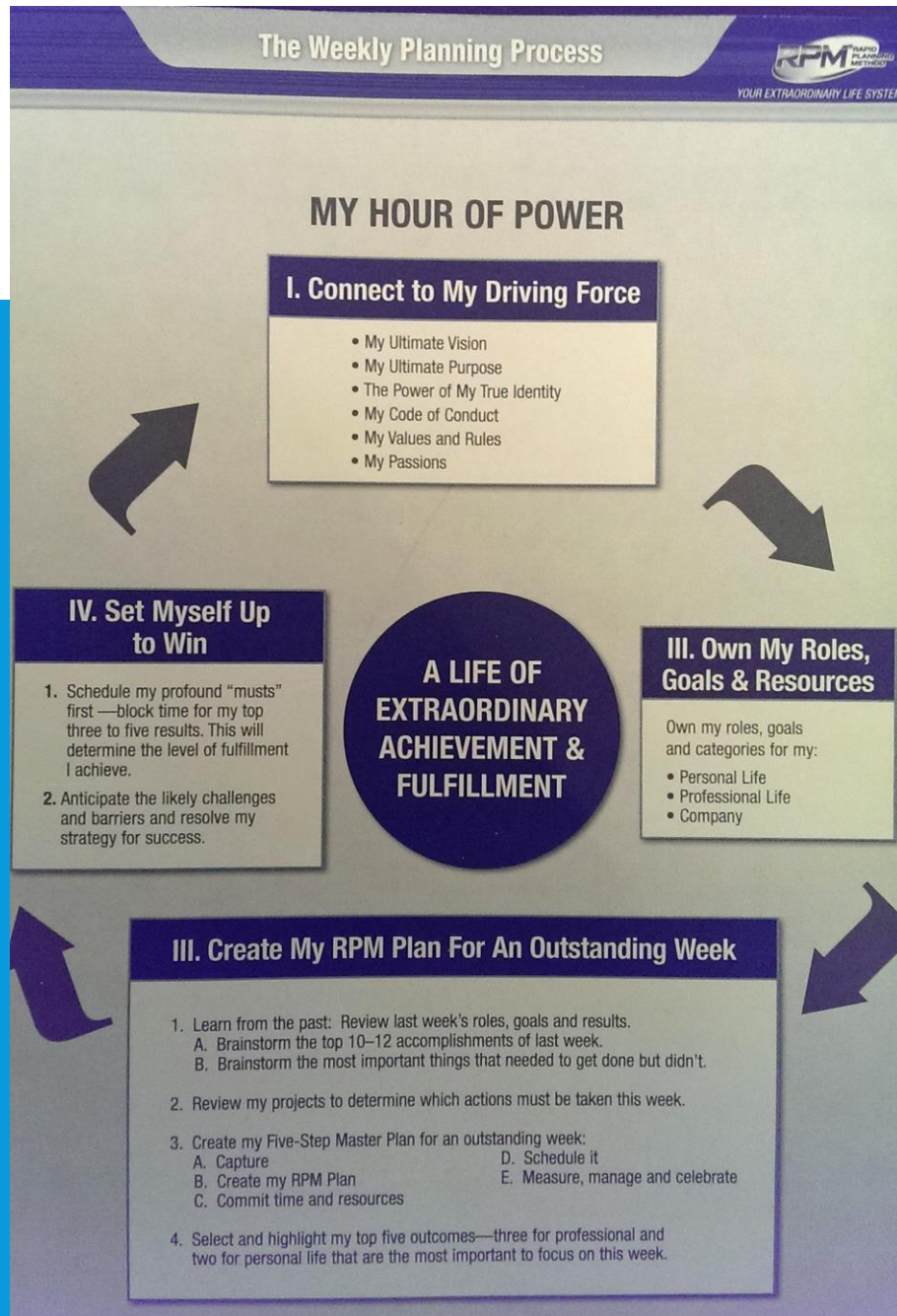
• beruflich: z.B. Beruf, Qualifikation, eigenes Unternehmen, ...

• privat: z.B. Fitness, Beziehung, Familie, Geld, Spirituelles, Kreatives

• ca. 3-7 jeweils

• Wochen/ Tage planen (siehe nächste Folien)





DIE NEUE WOCHE PLANEN ...

- einmal die Woche
- bei mir meistens am Sonntag

... DEN JEWEIFIGEN TAG PLANEN

• 5 Schritte

5) Auswertung des Vortages: bei Planung des nächsten Tages

• Dauer: täglich 5- 10 min

• (nicht immer so ausführlich)

RPM Daily Master Plan

6 SATURDAY December 6, 2014

THE FIVE MASTER STEPS:
 1. Capture Outcomes, Results, Actions, Projects, etc.
 2. Create Your RPM Master Plan
 3. Commit to Block Time
 4. Schedule It
 5. Complete, Measure and Celebrate

1 2 3 4 5 6
 7 8 9 10 11 12 13
 14 15 16 17 18 19 20
 21 22 23 24 25 26 27
 28 29 30 31

Capture: Outcomes • Results • Actions • Projects

Commit to Block Time and Schedule It

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12 Noon

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12 Midnight

Capture: Communications • Follow-ups

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12

1) 3)+4)

Ziel I
Ziel II
Ziel I
Ziel III

© 2011 ROBBINS RESEARCH INTERNATIONAL, INC. ALL RIGHTS RESERVED. WWW.TONYROBBINS.COM

RPM Daily Master Plan

YOUR EXTRAORDINARY LIFE SYSTEM

6 SATURDAY December 6, 2014

"Obstacles are things a person sees when he takes his eyes off his goal."
 —E. Joseph Cassman

Lev Dur Pri Massive Action Plan Result • Outcome Purpose

QSh 1* Feedbacklinken klären und festlegen I Spannung neue Humann- - weil Mikelaus ist
 10min 2* aus dem Report "Burnout" neues mit- Ressource Inhalte aus den - welche Themen
 nehmen und ggf. nachfragen/Kommentieren Vortragen mitnehmen und Sicht aktuell und
 10min 3* aus dem Report "Social Media" neues mit mit den Mitstudanten und gesellschaftlich relevant
 nehmen und ggf. nachfragen/Kommentieren Hr. Ockelt eine spannende sind
 10min 4* aus dem Report "Management" neues Zeit haben - weil sich alle Mühe
 mitnehmen und ggf. nachfragen/Kommentieren gegeben haben
 10min 5* aus dem Report "Arbeitsplatz" neues mitnehmen und ggf. nachfragen/Kommentieren
 1h 6* etwas essen haben (speziell in der Pause
 15min 7* aus dem Report "Team Diversity" ~
 15min 8* Feedback Seminar et. sowie Modulbesuch
 6h 20min

10min 1* Computer anschließen, versetzen und II zum vollumfänglichen Ge- - um den Mitstudanten
 ggf. Team helfen, wo nötig bringen des WL-Belohnungs- etwas interessants zu
 10min 2* eigenen Part überzogen und überbringen beitragen und dabei den An- - damit sie von einem
 20min 3* Diskussion ggf. in Song setzen und wessentliche Kraft und -ten System für ihr
 daraus nehmen Eleganz des R.P.h.-Plans eigenes Life-Management
 nachbringen nachbringen nachbringen nachbringen Sinnhaft
 40 min

QSh 1* Ockelt Ockelt und weiter Kommunitäten III mit Ockelt und Ockelt mitnehmen - weil es Freude
 für den Weihnachtsmarkt begeistern Mitstudanten eine ungewöhnlich macht
 15min 2* zusammen bringen tolle Zeit auf dem Weihnachts- - um tolle Gespräche
 15min 3* da sein, glücklich fröhlich und quatschen markt verbringen und die zu führen
 1h 4* schauen, was noch so gibt am Markt Atmosphäre genießen um auf - um tolle Momente
 1h 5* alternativer: Markt auf dem Weihnachts- ganz Linie auskosten und zu erleben
 markt besuchen genießen

3,5h | 1,5h

Total Est. Time: Total Must Time: Actual Time:

© 2011 ROBBINS RESEARCH INTERNATIONAL, INC. ALL RIGHTS RESERVED. WWW.TONYROBBINS.COM

QUELLEN

- Blahopoulou, Joanna 2012: *Work-Life-Balance-Maßnahmen: Luxus oder Notwendigkeit? - Organisationale Unterstützung und ihre Auswirkungen*, München: Rainer Hampp Verlag
- Bornewasser, Manfred Zülich, Gert (Hrsg.) 2013: *Arbeitszeit Zeitarbeit – Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*, Wiesbaden: Springer Fachmedien
- Kruse, Marcel 2009: *Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch betriebliche Work-Life Balance Maßnahmen*, Hamburg: Diplomica Verlag GmbH
- Thiele, Sabrina 2009: *Work-Life-Balance zur Mitarbeiterbindung – Eine Strategie gegen den Fachkräftemangel*, Hamburg: Diplomica Verlag GmbH
- Der Spiegel, Ausgabe 2014
- Work and Life- Balance: Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse, URL: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-Balance,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Stand: 29.11.2014
- Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „Work-Life-Balance“-Modelle und „Demographietools“ für die betriebliche Praxis, Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln , URL: http://age.aroew.spirito.de/data/studie_iw_lzopp.pdf, Stand: 29.11.2014