

Wege zu einer besseren Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen (Work-Life-Balance)

prädemo
Kompetenz in der
Demografieberatung

› Die Bedeutung des demografischen Wandels für das Thema Work-Life-Balance

Die Berufs- und Lebensbiografien sind vielfältiger geworden. Je nach Lebensphase und -situation ist es erforderlich, die Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen wie Familien, Partnerschaft, sozialem Engagement, Sport, Kultur und Politik zu verknüpfen. Diese Kombination von verschiedenen Lebensbereichen wirkt sich – wenn sie gut

gelingt – positiv auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten aus.

Dazu kommt, dass Arbeitstätigkeit durch den grundlegenden Wandel der Arbeit zunehmend entgrenzt wird (Raum, Zeit, Ort, Struktur). Diese neuen Arbeitsformen sind gekennzeichnet durch eine besonders hohe Flexibilität, entgrenzte Arbeit, bruchstückhafte Arbeitsstruktu-

ren und häufigem Wechsel der Arbeitsorte. Die IT-Medien ermöglichen eine 24-stündige Erreichbarkeit. Arbeits- und private Lebensbereiche sind immer weniger voneinander abgrenzbar. Unternehmen, denen es gelingt diesen Prozess systematisch und gut zu gestalten, besitzen Vorteile in der Gewinnung guter Fachkräfte.

› Hintergrund zum Thema Work-Life-Balance

Eine ausgeglichene Gestaltung der verschiedenen Lebensbereiche gewinnt für viele Menschen immer mehr an Bedeutung. Vor allem die Vereinbarkeit von der Erwerbsarbeit mit dem außerberuflichen Engagement wie Familie, Freizeit und die Zeit für sich selbst (Me-Time) stellt in der heutigen Zeit eine besondere Herausforderung dar.

Beschäftigte werden permanent mit vielen und schnellen Veränderungen konfrontiert. Aufgrund der Globalisierung ist die erhöhte Arbeits- und Lebensgeschwindigkeit spürbar und schlägt sich in einer Leistungsverdichtung, erhöhtem Konkurrenzdruck und hohen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen nieder.

Als weitere Herausforderungen sind die Veränderungen der Familienstruktur und der demografische Wandel zu nen-

nen. Lebenslanges Lernen, ständiges Umdisponieren, nie richtig ankommen und eine einseitige Entgrenzung von Arbeit und Privatleben begleiten die Entwicklung.

Das Thema Work-Life-Balance erlangt hinsichtlich Gewinnung und Erhalt von Fachkräften an Bedeutung. Eine gute Work-Life-Balance hat viele positiven Auswirkungen auf die Bewältigung des demografischen Wandels im Betrieb, wie zum Beispiel:

- Berücksichtigung des gesellschaftlichen Wertewandels und Eingehen auf neue Bedarfe (zum Beispiel „Generation Y“).
- Erhöhung der Arbeitgeber-Attraktivität im „war for talents“.

➤ *Siehe Factsheet „Arbeitgeberattraktivität“*

- Erhöhung der Leistungsfähigkeit und –bereitschaft, durch eine gute Balance des Lebens, in der auch Erholungsphasen sowie eine ausgeglichene Belastung und Beanspruchung ermöglicht werden.
- Verbesserung der Familienfreundlichkeit, durch Zeit für Kinderbetreuung und Pflege, gemeinsame Erlebnisse mit der Familie und Freunden.
- Erhöhung der Frauenerwerbsquote, in dem Eltern die Möglichkeit haben, flexibler zu Arbeiten bzw. Eltern sich die Zeit für die Pflege von Kindern und Angehörigen teilen können.
- Reduzierung psychischer Belastungen durch Vermeidung von Doppelbelastungen (beruflich und privat).

› Maßnahmen und Beratungsthemen

Ein Unternehmen kann den Einzelnen vor allem durch die Flexibilität seiner Rahmenbedingungen unterstützen. Der Beschäftigte kann bei Bedarf darauf zurückgreifen.

Zu den Handlungsfeldern im Betrieb zählen die Aspekte

- **Zeit** – Arbeitszeitgestaltung
- **Organisation** – Planung der Arbeitsabläufe entsprechend der individuellen Anforderungen.
- **Technik** – Einsatz und Nutzung von IT-Kommunikationsmittel und Regelungen zum Umgang mit ihnen.
- **Person** – Vermittlung von Kompeten-

zen, mit kritischen Belastungssituationen umgehen zu können und Widerstandskräfte aufzubauen.

- **Gesundheit** – Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz.
- **Rahmenbedingungen** – Betriebliche Unterstützungsleistungen zur Betreuung und Pflege von Familienangehörigen.

Zur Bearbeitung der o. g. Handlungsfelder können unter anderem folgende Maßnahmen durchgeführt werden:

- Flexible Arbeitszeitmodelle

➤ *Siehe Factsheet „Arbeitszeitgestaltung“*

- Unterstützung durch klare Strukturen mit Erholungszeiten und Vorleben der Vorgesetzten.
- Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Pflege- und Kindererziehungszeiten.
- Karrieremöglichkeiten schaffen auch für Teilzeitarbeit.
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten, auch für Notfälle.
- Weiterbildungsangebot zur Reflexion und Ressourcenstärkung (Stressmanagement, Zeitmanagement und Unterstützung zu lebenslangen Lernen mit „Lust auf Weiterentwicklung“).

› Einstieg in das Thema Work-Life-Balance und demografischer Wandel

- Bieten Sie Ihren Beschäftigten Unterstützung an bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung, Pflegekraft für Angehörige?
- Welche Arbeitszeitmodelle und welche Einsatzplanung haben Sie, damit die Beschäftigte genügend Freiraum haben ihre individuellen Anforderungen und Interessen nachzugehen?
- Welche Möglichkeiten der Karriereplanung bieten Sie Ihren Teilzeitkräften an?

› Vertiefende Beratung zum Thema Work-Life-Balance

Folgende Beratergruppen können zu folgenden Themen helfen:

- **Präventionsberater der Krankenkassen** bieten Schulungen und Seminare zum Thema „Work-Life-Balance“, „Stressmanagement“ oder „Resilienz“ (also der Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit) sowohl für Führungskräfte als auch für Beschäftigte an. Darüber hinaus informieren sie über attraktive Präventionsangebote im Bereich Entspannung und Stressmanagement.
- **Personal- und Unternehmensberater** bieten Analysen, Coachings und Seminare zu strategischen, organisatorischen und individuellen Maßnahmen an.
- Der **Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung** berät Unternehmen und Beschäftigte zu Möglichkeiten zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit (Präventionsangebote zur Vermeidung von chronifizierten Gesundheitsstörungen, medizinische Rehabilitation). Er berät auch zu den versicherungs- und rentenrechtlichen Auswirkungen verschiedener Lebensphasen und Arbeitszeitmodellen (zum Beispiel Kindererziehung, Pfl egetätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, altersgerechte Arbeitszeitmodelle, Teilrentenbezug und Hinzuverdienst).
- **Innungs-, Kammer- und Verbandsberater** beraten zum Thema Arbeitszeitgestaltung, Planung der Arbeitsabläufe sowie Einsatz und Nutzung von IT-Kommunikationsmittel.
- **Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte** und Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger ermitteln die spezifischen Gefährdungen und Belastungen für einzelne Personengruppen und schlagen Maßnahmen vor.
- Die zertifizierten **DEx-Berater** beraten Unternehmen und Führungskräfte – neben der Erstberatung – je nach dem Beratungsfeld, aus dem sie kommen, zu allen Bereichen einer besseren Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen (Work-Life-Balance).

Die Beratungsangebote können innerhalb der Beratungsfelder regional und von Anbieter zu Anbieter sehr unterschiedlich sein.

› Instrumente zum Thema

- Checkheft für ein familienorientiertes Personalkonzept – <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienorientierte-personalpolitik-checkheft,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
Checkheft und Hilfen zu einem familienorientierten Personalkonzept des Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)