

Arbeit und Leben im dynamischen

Was brauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am UKB für eine bessere Balance?

Die Bemühungen und das Ringen, ein gutes Gleichgewicht zwischen Berufstätigkeit und Privatleben zu erreichen, kenne ich aus meinen Sprechstunden als Gleichstellungsbeauftragte – und natürlich auch aus eigener Erfahrung.

Die Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sehr unterschiedlich. Eltern müssen alles unter einen Hut bringen, weil das Kind gerade mehr Zuwendung aufgrund schlechter schulischer Leistungen benötigt. Die Mutter, die wieder in den Beruf zurückkehren will und muss, kann häufig nicht direkt in Vollzeit arbeiten, aber für eine Teilzeitbeschäftigung fehlt es an Verständnis bei den Vorgesetzten und im Team. Ebenso kommt ein mutloser junger Mann und beklagt die vielen, vielen Überstunden, so dass er zu Hause gar nicht mehr abschalten kann. Dabei wollte er im nächsten Monat mit einer Weiterbildung beginnen, die ihm als Karriere-Leiter dienen soll. Nun weiß er gar nicht, ob er die Energie dazu hat. Dabei heißt es, dass gut qualifizierte Fachkräfte im UKB gebraucht werden. Oder der langjährige Mitarbeiter, der nun seine Frau pflegt, wartet auf die Möglichkeit der Telearbeit, um wenigstens in der Arbeitsorganisation flexibel sein zu können.

» *Multitasking ist eine Scheinlösung, bis es einfach nicht mehr geht.* «

Es müssen unterstützende Maßnahmen im UKB ergriffen werden, damit für die individuell sehr unterschiedlichen Lebens- und Berufssituationen Lösungen gefunden werden können. Im Fall einer Pflegeverantwortung für Angehörige kann das Familienpflegezeitgesetz helfen. Seit 2013 bietet der Personalbereich UKB diese Maßnahme zunehmend im Bedarfsfall an.

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in meine Beratung kommen, dann sind sie häufig voller Sorgen, die sie mutlos oder auch wütend machen. Durch neue Informationen und

geeignete Unterstützung können gute Ansätze entwickelt werden. Und wenn nach einiger Zeit bei mir das Telefon klingelt und sich jemand freut, dass eine Lösung gefunden werden konnte, dann hat dieser Mensch den Kopf wieder frei und kann sich ganz auf die Arbeit konzentrieren.

» *Zumutung oder eine Chance für mehr Lebensqualität?* «

In den Diskussionen zur Work-Life-Balance, die durchaus kontrovers sind, muss man deutlicher den Mehrwert der Mitarbeiterorientierung hervorheben. Auf der einen Seite steht die personalpolitische Diskussion über eine „Entgrenzung der Arbeit“. Auf der anderen Seite denken viele, das ist doch „Privatsache“, und verdrängen somit offensichtliche Probleme der Kolleginnen und Kollegen. Personalverantwortliche Führungskräfte sehen ihre Mitarbeitenden ganzheitlich als Mensch mit beruflichen und privaten Interessen. Mit einer grundlegenden Kenntnis über die Mitarbeiterbedürfnisse erzielt man eine motivierte Belegschaft. Studien belegen einen ersichtlichen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit von Beschäftigten und guten Leistungsergebnissen in der Arbeit.

Hierzu koordiniere ich seit Herbst 2013 ein Projekt, das sich mit dem „Lebensphasengerechten Arbeiten“ beschäftigt. Die individuell verschiedenen Lebenssituationen der Beschäftigten erfordern unterschiedliche Angebote, um ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Leben herstellen zu können. Zu Beginn einer beruflichen Laufbahn bedarf es eher der Förderung in der Karriereentwicklung. Während der Familienphase unterstützen Angebote zur Kinderbetreuung. Eine flexible Arbeitszeitreduzierung ermöglicht eine Übernahme von Pflegeverantwortung oder es steht die eigene Gesundheit im Fokus und es bedarf größerer Erholungsphasen.

Sabine Zander, Gleichstellungsbeauftragte UKB

Gleichgewicht halten

Sagen Sie mir Ihre Meinung!

Ich möchte gerne wissen, welche Bedürfnisse Sie zur Work-Life-Balance haben.



Ein Ziel im Projekt „Lebensphasengerechtes Arbeiten“ ist es, alle Maßnahmen und Instrumente zur „Work-Life-Balance“ im UKB zusammenzutragen. Im Mai 2014 können Sie in einer Blitz-Umfrage Ihre Meinung zur „Work-Life-Balance“ äußern. Was verstehen Sie ganz persönlich unter einem Gleichgewicht von Arbeit und Leben? Welche Angebote und Maßnahmen in der Personalarbeit helfen Ihnen dabei?

Die Durchführung der Umfrage liegt beim Zentrum für Evaluation und Methoden der Universität Bonn. **Damit ist die Gewährleistung einer absoluten Anonymität garantiert.** Im Vorfeld stehen den Beschäftigten ab Mitte April 2014 umfassende Informationen zur Verfügung. Die Ergebnisse werden nach Auswertung bis zum Jahresende 2014 in geeigneter Form dargestellt.