



Tabu bei Führungskräften?!

Auch wenn ein Großteil der Arbeitnehmer/innen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben als wichtig erachtet, fällt es gerade Führungskräften schwer, die richtige Balance zu finden. Dabei haben sie auch in diesem Bereich Vorbildfunktion.

Einer führenden Studie* zur Folge geben 92 Prozent der befragten Führungskräfte an, dass eine ausgeglichene Work-Life-Balance als eine wichtige Eigenschaft einer guten Führungskraft anzusehen ist. Es wird allgemein anerkannt, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben für die eigene Person und für die Mitarbeitenden als ein entscheidender Faktor für nachhaltige Leistungsfähigkeit im Unternehmen zählt.

Soweit die Theorie! Wie zeichnet sich nun das Meinungsbild unter Führungskräften am UKB ab, deren Position im Befragungszeitraum der Blitzumfrage durch eine Führungsverantwortung für mindestens vier Personen definiert wurde?

» Es sind häufig Frauen, die eine Führungsaufgabe ablehnen oder erst gar nicht anstreben. «

Am Universitätsklinikum Bonn geben Führungskräfte im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung auffallend häufiger an, dass sie mit ihrer persönlichen Work-Life-Balance eher unzufrieden oder unzufrieden sind.

Wie ist diese persönliche Unzufriedenheit zu bewerten? Sind es fehlende Angebote und Maßnahmen, um eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erreichen?

Die Diskussion verläuft durchaus sehr kontrovers. Die Arbeit schleicht sich ins Privatleben hinein, so wird von denen befürchtet, die hinter Work-Life-Balance eine zunehmende Entgrenzung der Arbeit sehen. Andere wiederum erkennen eher resigniert, solange ausgedehnte Arbeitszeiten und ein „allseits bereit sein“ maßgebliche Einflüsse für eine erfolgreiche Karriereaufbahn bleiben, solange wird ein Bemühen um ein gutes Gleichgewicht fast aussichtslos sein. Es sind häufig Frauen, die eine Führungsaufgabe ablehnen oder erst gar nicht anstreben, in der Befürchtung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr tragen zu können.

Führungskräfte stehen in doppelter Art und Weise im Blickpunkt, denn sie sind mit ihrem konkreten Führungshandeln maßgeblich dafür mitverantwortlich, ob die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelingen kann.

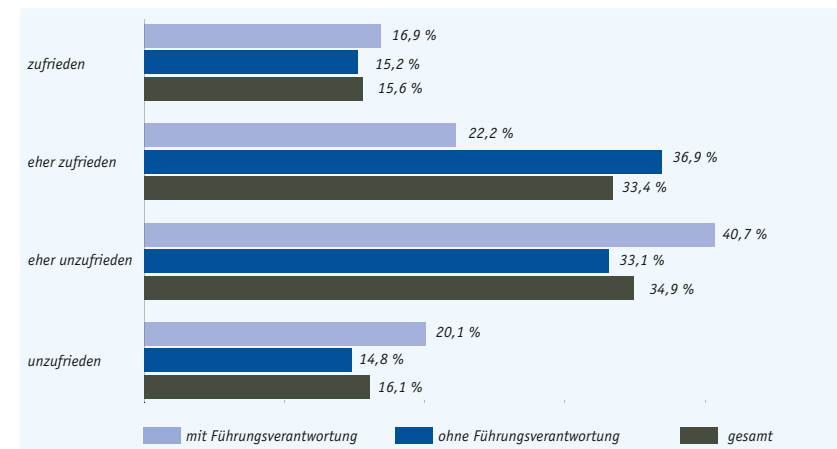


Gut **arbeiten** und gut **leben** am UKB!

Die Blitzumfrage UKB zeigt, dass die Akzeptanz durch das eigene Team und besonders durch die Vorgesetzten eine große Rolle für die Beschäftigten in ihrer Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance spielt. Ein wertschätzender Führungsstil steht an oberster Stelle, vor allem bei männlichen Beschäftigten, wenn es um eine Verbesserung im Gleichgewicht von Arbeit und Leben geht. Dem vorbildlichen Verhalten und Handeln der Führungsverantwortlichen kommt hierbei eine zentrale Rolle zu.

Bleibt die Frage offen, wie gelingt es einer Führungskraft, ein gutes Vorbild zu sein, wenn sie selbst mit der persönlichen Work-Life-Balance unzufrieden ist?

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen "Work-Life-Balance"? Auswertung nach Führungsverantwortung



Quelle: „Work-Life-Balance“ Blitzumfrage UKB, 2014

* Führungskräftestudie 2009 „Work-Life-Balance und Führungsverhalten“, Haufe Akademie GmbH & Co. KG, Freiburg