

Work-Life-Balance: Für zufriedene und hoch motivierte Mitarbeiter

Das Münchner IT-Unternehmen ConSol* bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern viele Möglichkeiten, Arbeit und private Verpflichtungen und Aktivitäten miteinander zu vereinbaren. Diese Strategie macht sich bezahlt durch ein gutes Betriebsklima, engagierte Beschäftigte, geringe Fluktuation und Fehlzeiten sowie eine hohe Anziehungskraft auf die "besten Köpfe".

Beschreibung

Unternehmen: ConSol (Consulting & Solutions)

Firmensitz: München

Mitarbeiterzahl: 150

Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen, ist für Beschäftigte nicht immer einfach. Aber auch die Unternehmen erkennen zunehmend, dass Work-Life-Balance, also die Verzahnung von Arbeits- und Privatleben, für den eigenen Erfolg von Bedeutung ist. Gerade wenn Unternehmen Mitarbeiter suchen, die vielfältig interessiert sind, die sich sozial oder kulturell engagieren, die eigenständig Probleme lösen können, die ihre "Elternkompetenz" mit ins Unternehmen einbringen sollen, dann muss auch der Raum für genau diese Aktivitäten vorhanden sein.

Bei ConSol* versucht man auf unterschiedliche Weise, sich mit dem Thema Work-Life-Balance auseinander zu setzen. Das beginnt damit, dass bei betrieblichen Entscheidungen wie Dienstreisen oder Auslandseinsätzen, immer auch die individuelle private Situation des Mitarbeiters berücksichtigt wird. Durch interne Umfragen versucht das Unternehmen herauszubekommen, wo der Schuh der Mitarbeiter drückt.

Flexible Arbeitszeiten und ein flexibler Arbeitsort durch die Möglichkeit der Telearbeit sind eine wichtige Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. So können Eltern in Teilzeit weiterarbeiten, Paare in der Elternzeit sich sogar einen Arbeitsplatz teilen. Darüber hinaus wird versucht, Eltern bei der Gestaltung der Arbeitszeit und -modalitäten weitgehend entgegenzukommen. Auch bei akuten Fällen wie Erkrankungen des Kindes wird Rücksicht genommen: Kollegen übernehmen dann auf Zuruf die

wichtigsten tagesaktuellen Aufgaben. Insgesamt herrscht bei ConSol* ein familienfreundliches Klima: Zu Sommerfest und Weihnachtsfeier werden immer auch die Familien eingeladen, wobei auch für die Kinderbetreuung gesorgt wird. Das Prinzip bei ConSol* heißt "Management by Objectives": Es werden Ziele vereinbart, beim Weg dorthin haben Mitarbeiter sehr weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten. Zu denen zählt auch die Arbeitszeit. Auf den Biorhythmus von "Eulen" und "Lerchen" wird Rücksicht genommen, wenn keine Termine und Meetings anstehen: Wer erst mittags "einsatzklar" ist, arbeitet dementsprechend länger. Es gibt keine festgelegte Wochenarbeitszeit, man teilt sich selbstständig die Arbeitszeit ein - je nach tatsächlichem Arbeitsaufkommen - und gönnt sich nach Projektende die wohlverdiente Auszeit.

Ansonsten hat man bei ConSol* immer ein offenes Ohr für die individuellen Wünsche und Probleme der Mitarbeiter und findet meistens individuelle Lösungen, z. B. für:

- Mitarbeiter, deren Wohnort weiter entfernt ist: Sie können bei Bedarf vom Home Office aus arbeiten.
- Eine Mitarbeiterin, die ein Musikstudium parallel zum (Vollzeit-) Job absolvieren möchte: Sie leistet am Wochenende Schichtdienst und studiert unter der Woche.
- Zwei Mitarbeiter, deren Frauen beruflich in die USA versetzt wurden: Sie arbeiten in der US-Tochter ConSol Inc. und übernehmen die Nachtschicht für den europäischen 7x24h Support.
- Mitarbeiter, die gern ein Sabbat-Jahr einlegen möchten oder auf Teilzeit reduzieren möchten: Sie konnten danach alle wieder integriert werden.

Work-Life-Balance kann aber noch viel mehr sein, als Arbeitszeitfreiräume zu organisieren. Bei ConSol* achtet man beispielsweise darauf, dass nicht nur das Thema Arbeit im Mittelpunkt steht. Über Firmen-Mailinglisten können die Mitarbeiter gemeinsame sportliche Aktivitäten am Feierabend koordinieren. Die Teilnahme am Münchener Firmenlauf sorgt ebenso für Ausgleich, wie die Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit". Damit baut das Unternehmen gleichzeitig eine Brücke zu Gesundheitsangeboten wie z. B. dem Cardio-Check am Ergometer oder der individuellen Ergonomie-Beratung am jeweiligen Arbeitsplatz der Mitarbeiter.

Ergebnisse

- besseres Betriebsklima und erhöhte Einsatzbereitschaft
- erhöhte Produktivität, bessere Innovationsfähigkeit
- geringere Fluktuation, weniger Fehlzeiten
- vereinfachte Rekrutierung
- Imagegewinn für das Unternehmen

Erfolgsfaktoren

- Identifikation mit dem Unternehmen
- hohe Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- transparente Arbeit der Geschäftsführung
- innovative Unternehmenskultur
- hohe Qualität der Arbeit

Hemmende Faktoren

- "Zu gutes" Kunden-Feedback, "überhohe" Motivation und zu hohe Leistungsansprüche der Mitarbeiter an sich selbst, können - trotz der oben beschriebenen positiven Life-Balance Auswirkungen - dazu führen, dass sich die Mitarbeiter zeitweise negativen Nebenwirkungen ausgesetzt sehen.
- Nicht alle Positionen im Unternehmen erlauben das gleiche Maß an Flexibilität.
- Trotz aller Flexibilität gibt es immer auch gewisse Notwendigkeiten.

Das Beispiel ist der Datenbank Gute Praxis <http://gutepraxis.inga.de> entnommen, der Initiative Neue Qualität der Arbeit: www.inga.de

Ansprechpartnerin

Dr.-Ing. Kathrin Thurau, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
(Thurau.Kathrin@baua.bund.de)

perso-net ist ein Angebot des:

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.
Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 | 65760 Eschborn | Tel: 06196 495-3333



RKW
Kompetenz-
zentrum