



Stress am Arbeitsplatz: Ausgleich zwischen Privatleben und Arbeit

Für viele Menschen ist eine der Hauptursachen von arbeitsbedingtem Stress das Problem, einen Ausgleich zu finden zwischen den Anforderungen Ihrer Arbeit und Ihres Familienlebens. Bei der Beseitigung dieser Stressursache sind Angestellte Arbeitgeber gleichermaßen gefragt.

Traditionellerweise hat man sich bei der Frage nach dem Ausgleich der Anforderungen von Arbeits- und Privatleben auf zwei Aspekte konzentriert: die Bedürfnisse der Frauen - vor allem im Rahmen von Familie und Arbeit - und was die Einzelnen dabei tun können, um in ihrem Leben den nötigen Ausgleich zu finden.

Neuere Trends im Bereich Arbeitsleben haben die Diskussion um zwei weitere Punkte erweitert: Ausgleich ist etwas, was alle, Männer und Singles eingeschlossen, brauchen (nicht nur verheiratete Frauen mit Kindern); und Ausgleich hat auch etwas mit der Politik und den Praktiken der Unternehmen zu tun.

Angestellte, denen es gelingt Arbeit und Privatleben in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen, sind im Allgemeinen gesünder, glücklicher und weniger gestresst. Für die Arbeitgeber bedeutet dies höhere Produktivität und weniger Fehlzeiten.

Informationen für die Arbeitgeber: Erkennen Sie die unterschiedlichen Bedürfnisse Ihrer Angestellten

Arbeitgeber und Angestellte sollten daran denken, dass Ausgleich für verschiedene Menschen Verschiedenes bedeuten kann. Viele Arbeitgeber sind sich nicht bewusst, dass auch Männer Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten. Ein Unternehmen kann Frauen zum Beispiel ermöglichen, ihre Arbeitszeit nach den Bedürfnissen ihrer Kinder auszurichten, und dieselbe Freiheit Männern verwehren.

Arbeitgeber müssen die Art, wie sie das Engagement und die Gewissenhaftigkeit ihrer Angestellten bewerten, neu überdenken. Sie sollten ihre Grundannahmen überprüfen und darüber nachdenken, ob sie nicht dazu neigen, Arbeitnehmende mit anderweitigen Bedürfnissen negativ zu bewerten (und zu bestrafen). Wenn Angestellte den Wunsch äussern, ihre Arbeitszeit an andere Bedürfnisse in ihrem Leben anzupassen, bedeutet dies nicht notwendigerweise, dass ihnen ihre Arbeit nicht wichtig ist. Höchstwahrscheinlich versuchen sie auf diese Weise nur, ihre Zeit und Energie möglichst optimal einzuteilen, um den verschiedenen Anforderungen in ihrem Leben gerecht zu werden.

In manchen Unternehmen werden nicht nur Umfang und Qualität der Arbeit als Mass der Leistung bewertet, sondern auch die Bereitschaft Überstunden zu leisten (was dann später auch in Empfehlungen für eine Beförderung oder Gehaltserhöhung mit einfließt). In dieser Weise wird die Betonung auf "Anwesenheit" gelegt und nicht auf die eigentliche Arbeitsleistung. Es kann sein, dass motivierte und kompetente Ange-

stellte aufgrund von Konflikten mit Familienbedürfnissen – Betreuung von Kindern oder eines kranken Elternteils – nicht an früh oder spät angesetzten Sitzungen teilnehmen können. In solchen Fällen sollten die Arbeitgeber versuchen, die Sitzungen zu einer anderen Zeit anzusetzen - und nicht einfach annehmen, dass die Angestellten ihre Arbeit nicht ernst nehmen. Solange die Angestellten ihren Verpflichtungen nachkommen und ihre Arbeit erledigen, ist es ungerecht, sie mit unvernünftigen Sitzungsterminen unter Druck zu setzen.

Wichtig ist auch daran zu denken, dass Singles Zeit haben müssen für die Pflege ihres sozialen Netzes, sportliche Betätigung oder Kirchenaktivitäten. Menschen haben neben der Kinderbetreuung noch andere soziale Verpflichtungen. Mit zunehmender Zahl älterer Menschen kann es sein, dass sich Angestellte um hilfsbedürftige Elternteile kümmern müssen. Oder sie sind in einer gemeinnützigen Organisation tätig und tragen zur allgemeinen Wohlfahrt der Gemeinde bei. Die Arbeitgeber sollten bei der Erörterung des Ausgleichs zwischen Arbeits- und Privatleben und der damit zusammenhängenden Unternehmenspolitik auch diese Aspekte in Erwägung ziehen.

Je nach Arbeitsumfeld fällt es den Angestellten leichter oder schwerer, ihre Bedürfnisse zu artikulieren. Sie werden es nicht tun, wenn sie befürchten müssen, deswegen negativ beurteilt zu werden. Es ist deshalb wichtig, dass die Arbeitgeber diese Problematik aktiv angehen und in ihren Unternehmen nach Lösungen suchen, die es ihren Angestellten erleichtert, Arbeits- und Privatleben in ein Gleichgewicht zu bringen.

Arbeitgeber sollten in Erinnerung behalten, dass familiäre und andere Verpflichtungen nicht bedeuten, dass ihre Angestellten die Arbeit nicht ernst nehmen. Verschiedene Studien (einschliesslich die unten dargestellte) zeigen, dass Angestellte, die mehrere Verpflichtungen gleichzeitig bewältigen, nicht weniger engagiert sind. Im Gegenteil versuchen viele Angestellte in dieser Lage, ihre Leistungsfähigkeit bei der Arbeit zu steigern und das Beste aus ihrer begrenzten Zeit zu machen.

Die Arbeitgeber sollten sicher stellen, dass sie ihre Angestellten tatsächlich aufgrund ihrer Produktivität beurteilen und nicht negativ bewerten, nur weil sie in ihrem Leben mehreren Rollen und Verpflichtungen nachkommen.

Informationen für Angestellte: Strategien für ein ausgeglicheneres Leben

Während Vieles was wir tun, um unser Leben ins Gleichgewicht zu bringen, intuitiv erscheinen mag, bietet eine in Amerika kürzlich durchgeführte Studie erstmalig konkrete Handlungshinweise.

Diese Pionierleistung untersuchte was Paare mit einem erfolgreich ausgeglichenen Leben gegenüber Paaren mit einem problembeladenen Leben anders machen. Die Strategien dieser Paare decken eine breite Einkommens- und Berufsskala ab. Auch wenn die Studie nur Paare berücksichtigt, wo beide Partner arbeitstätig sind, können diese Ideen auch für Paare, bei denen ein Partner zu Hause bleibt, oder Singles übernommen werden.

Ein erstes Set von Strategien könnte man unter dem Stichwort “Zielorientierte Prioritäts- und Wertsetzung” zusammenfassen: Menschen mit einem erfolgreich ausgeglichenen Leben gaben an, dass für sie die Familie erste Priorität hat, und sie danach ihre

Handlungsweise ausrichten (z.B. sich Zeit freihalten für ihre Kinder, eine Arbeit mit weniger Prestige annehmen, um mehr Zeit für die Familie zu haben). Diese Paare geben in der Zeitplanung gemeinsamen Familienunternehmungen den Vorrang und schränken auswärtige Aktivitäten und Fernsehen ein, um mehr Zeit miteinander verbringen zu können. Sie erledigen Einkäufe die Hausarbeiten unter der Woche, damit sie am Wochenende mehr Zeit füreinander haben. Ausgeglichene Paare leben eher im Rahmen ihrer Möglichkeiten, statt immer grössere Anschaffungen zu machen, und sind eher "realistisch" als "idealistisch" was die Haushaltsführung angeht. Diese Menschen bedenken auch eher die Folgen, die ihre Handlungen und Entscheidungen auf ihr Privatleben haben können.

Konfrontiert mit Problemen wie dem Zahlen fälliger Rechnungen neigen sie dazu "das grosse Ganze" zu sehen und sich auf das höhere Gut ihrer Partnerschaft zu konzentrieren. Sie sind der Ansicht, dass "im gegenwärtigen Augenblick leben" die Lebensfreude erhöht.

Ebenfalls wichtig ist die Wertschätzung der Arbeit. Die Menschen sind stolz auf ihre Arbeit und gewinnen ihr einen Sinn ab. Das verleiht ihnen Zielgerichtetheit und hilft ihnen, zeitweilige Energietiefs aufgrund ihrer vielfältigen Anforderungen zu überwinden. Während der Arbeitszeit konzentrieren sie sich auf ihre Aufgaben und arbeiten hart, um möglichst produktiv zu sein. Ausserdem ist es ihnen gelungen, zwischen ihrer Arbeit und ihrem Privatleben eine Grenze zu ziehen und dies gegenüber ihren Arbeitgeber auch zu vertreten und wenn nötig, flexiblere Bedingungen mit ihnen auszuhandeln.

Die persönliche Einstellung spielt bei Paaren mit einem ausgeglichenen Arbeits- und Privatleben ebenfalls eine wichtige Rolle. Sie betrachten ihre Situation eher als Ergebnis ihrer Wahl und nicht des Zufalls und sind in Fällen von Überlastung schneller bereit, auch einmal nein zu sagen. Darüber hinaus sind sie stolz, dass beide Partner arbeitstätig sind.

Ein wichtiger Faktor innerhalb der Paarbeziehung selbst ist das gegenseitige Gefühl von Gleichberechtigung und echter Partnerschaft. Dies umfasst unter anderem die gerechte Verteilung von Haushaltsarbeiten, gemeinsame Entscheidungsfindung, gegenseitige Unterstützung und das Zeigen von Respekt und Wertschätzung gegenüber der Partnerin oder dem Partner. Das mag weniger erstaunen, da Gleichberechtigung zwischen den Partnern wichtig ist für eine glückliche Ehe.

Das wohl bemerkenswerteste Merkmal dieser Studie ist, in welchem Ausmass unterschiedliche Paare dieselben Ansichten vertraten. Die Kernbotschaft lautet: Menschen, die in ihrem Leben einen besseren Ausgleich finden wollen zwischen Arbeits- und Privatleben sind gut beraten, wenn sie ihre Werte und Prioritäten klar definieren, ihre Zeit gemäss ihren Werten und Prioritäten verbringen und wohldurchdachte Entscheidungen dahingehend treffen, wie sie ihre Zeit verbringen und in welche Aktivitäten sie ihre Zeit investieren wollen. Für Menschen in Partnerschaftsbeziehungen sind Aufgabenteilung, gegenseitige Wertschätzung und Respekterweisung wichtig.

Denken Sie daran!

Glückliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch produktive Mitarbeiter. Ein ausgeglichenes Berufs- und Privatleben liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden. Arbeitgeber, die den Ausgleich im Leben ihrer Angestellten fördern wollen, müssen für Rahmenbedingungen sorgen, die dies ermöglichen - (wie die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die produktives Arbeiten erlauben). Arbeitnehmende, die das Gefühl haben, ihr Leben sei unausgeglich, können sich einige der in diesem Artikel beschriebenen Techniken ansehen und beginnen sie aktiv anzuwenden.

Von Dr. S.D. Shantinath, Psychologin FSP, International Center for Psychology in the Public Interest, Universität Freiburg, Freiburg, Schweiz. Copyright 2003. Kopien zum persönlichen Gebrauch erlaubt. www.icppi.org

ICPPI bedankt sich für die Unterstützung bei der Übersetzung durch das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco).

Bibliographie

Haddock, S. et. Al, Ten Adaptive Strategies for Family and Work Balance: Advice from successful families, Journal of Marriage and Family Therapy vol 27, 445-458, 2001

Rapaport, R, Bailyn, L, Fletcher, J, and Pruitt, Beyond Work-Family Balance, Jossey-Bass, San Francisco, 2002.