

Sowohl in Trendstudien als auch tagesaktueller Berichterstattung wird Work-Life-Balance (WLB) immer wieder thematisiert. Auch eine ARGO interne Kundenbefragung ergab, dass für 67% der Befragten dieses Thema von größter Relevanz und hohem Interesse ist. Aus den Ergebnissen von Recherche und Eigenforschung resultieren spannende Konsequenzen zur Frage: Work-Life-Balance: Trend oder Wunschtraum?

Präsentation der ARGOSTUDIE 2005:

Work-Life-Balance: Trend oder Wunschtraum?

Die Ergebnisse der Recherche und Eigenforschung in der Zusammenfassung:

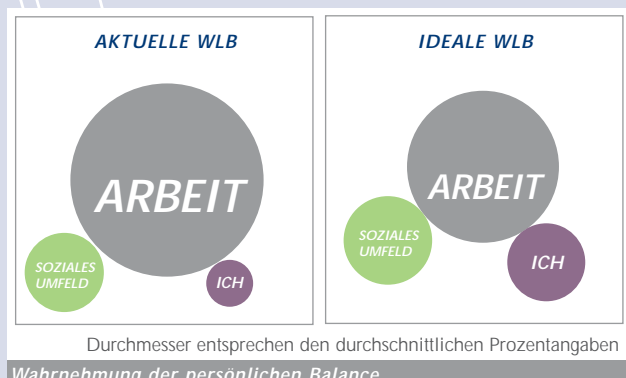
1) **Begriffsdefinitionen:** Die ARGODEFINITION sieht WLB als „das komplexe Gleichgewicht zwischen Funktionen, Bedürfnissen und Rollen im arbeitsbezogenen, sozialen und individuellen Kontext. Sie wird je nach persönlicher Lebensentscheidung als subjektiv zufriedenstellend und ausbalanciert erlebt.“ Diese Definition unterscheidet sich von anderen insofern, dass ARGO den Bereich Privatleben unterteilt in Soziales (Freunde, Familie) und Ich-Bedürfnisse. Diese Splittung liefert interessante Ergebnisse im Rahmen der Studie.

2) Obwohl das Konzept der WLB seit Anfang der 90er Jahre ein relevantes und bearbeitetes Thema ist, **geben 44% der Befragten an, den Begriff noch nie gehört zu haben.**

3) Nach der Verantwortung für dieses Thema gefragt, meinen **51% der Befragten, dass verantwortungsvolle Unternehmer etwas anbieten müssen**, 3% sehen es generell als Aufgabe des Unternehmens, Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten.

4) **Konkrete Maßnahmen**, die in diesem Zusammenhang angeboten werden, beziehen sich zu **52% auf unterschiedliche Arbeitszeitmodelle**. Andere, spezifischere Angebote, wie z.B. Eldercare, Kindernotfallbetreuung, Beratung zu Krisenthemen ect., sind weitgehend unbekannt und werden als unattraktiv eingeschätzt, auch wenn sie soziodemografischen Entwicklungen entsprechen.

5) Nach dem persönlichen Empfinden der WLB befragt, geben **33% an, sehr unzufrieden mit der momentanen Situation zu sein, das gesundheitsverträgliche Maß und die Belastbarkeit der Familie wird als deutlich überschritten**



angeführt. Der ideale **Änderungswunsch** geht durchgehend in Richtung **Reduktion des Bereichs ARBEIT hin zur Stärkung des Bereichs ICH**. Der Bereich SOZIALES gewinnt im Idealbild nur gering an Bedeutung.

6) Bei genauer Analyse der Daten ergeben sich **zwei Einstellungsgruppen: Die „Überzeugten“ (53%) und die „Skeptiker“ (47%)**. Die „Überzeugten“ zeigen deutlich positive Einstellung zum Thema und sind gleichzeitig zufrieden mit den Teilaspekten, die momentan angeboten werden, die Erwartungshaltung hinsichtlich Verbesserung ist gering. Die „Skeptiker“ stehen dem Thema mit Vorbehalten gegenüber, knüpfen aber hohe Erwartungen daran.

7) Bei der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Bindung ans Unternehmen und WLB-Angeboten konnte nachgewiesen und bestätigt werden, dass in Unternehmen mit vermehrten Angeboten das affektive Commitment höher ist, und damit **Fluktuation, Absentismus und Minderleistung gesenkt** werden können. **Die Hypothese zum unternehmerischen Nutzen konnte also bestätigt werden.** >>



/ Stolpersteinanalyse

Die Stolpersteinanalyse ist ein Tool, um jene Veränderungsmöglichkeiten herauszuarbeiten, die im eigenen Einflussbereich stehen. Ziel ist es, damit ein Unternehmen oder eine Gruppe aus der resignativen Grundhaltung und dem Gefühl der Machtlosigkeit heraus zu holen. Die Energie wird dabei auf jene Möglichkeiten gelenkt, die Veränderung treiben können.

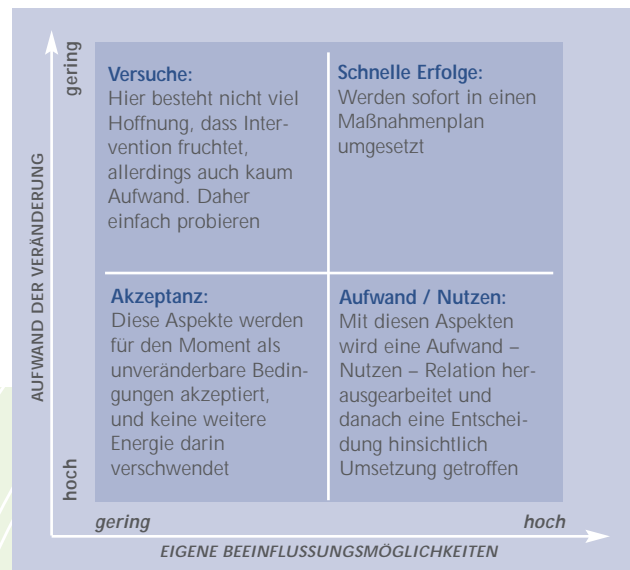
1. Schritt:

Negatives Brainstorming: „Was behindert uns derzeit, unsere Ziele zu erreichen?“:

Die Aspekte werden auf Kärtchen gesammelt mit aktiver Aufforderung, wirklich alle Aspekte anzusprechen; diese Phase hat auch den Sinn, dem Problematischen, Schwierigen, Belastenden umfassend Raum zu geben und den Leidensdruck in der Gruppe so zu erhöhen, dass der Wunsch nach Veränderung und „etwas tun“ durchbricht.

2. Schritt:

Stolpersteinanalyse: Nun werden alle Kärtchen einem



4 - Felder - Schema zugeordnet (siehe Grafik) Ziel ist es, zu erkennen, wo Energie sinnvoll einzusetzen ist und Veränderung passieren kann.

by D. Bernold

/ >> WLB Fortsetzung

8) **Glaubenssätze** (Teilzeitarbeiter engagieren sich weniger, WLB-Maßnahmen kosten viel) werden sowohl in der Literatur als auch in den Ergebnissen der ARGOSTUDIE 2005 als **Blockaden bei der Implementierung** erlebt. Zu allen in der Studie angeführten Glaubenssätzen ließen sich, wie dort dokumentiert, Gegenbeispiele finden, diese werden jedoch nicht im entsprechenden Ausmaß wahrgenommen. In der Umsetzung stehen diese Glaubenssätze den integrierten Ansätzen auf allen drei Interventionsebenen (**Unternehmenskultur – Leadership – Arbeitsbedingungen**) entgegen und minimieren damit die Akzeptanz und den Nutzen der Angebote.

9) **Trend oder Wunschtraum?** WLB ist ein Thema von hohem Interesse und subjektiver Betroffenheit. Ob sich dieses Interesse in einem Trend realisieren wird oder in angebotenen oder erzwungenen Arbeitszeitreduktionen stecken bleibt, hängt stark von individualpsychologischen und gesellschaftspolitischen Einstellungsänderungen ab. Der „Trend“ Work-Life-Balance braucht als Motor den „Wunschtraum“, individuelle Lebenspläne zu realisieren, die beruflichen und private Werte gleichermaßen beinhalten und wertschätzen. Als erste Ansätze und Diskussionspunkte können folgende Schritte gesehen werden:

- Analysieren und Objektivieren bestehender Glaubenssätze zur WLB
- Neubewertung und Redefinition des Begriffs „Karriere“ und „Erfolg“
- Steigerung und Differenzierung des Wissens um WLB
- Maßnahmen

10) Was leistet ARGOSTUDIE zum Thema WLB?

ARGOSTUDIE steht für Wandel und Kulturprozesse: das Begleiten und Beraten von Unternehmen in Phasen der Veränderung hinsichtlich Unternehmenskultur und Human Factor Policy. Das erfolgreiche Implementieren von WLB in den Unternehmensalltag benötigt genau das: Neben den konkreten Maßnahmen müssen Veränderungs- und Adaptionsprozesse in der Unternehmenskultur und dem Führungsverhalten geleistet werden. Von der Bestandsaufnahme über die Pilotphase bis hin zur breiten Umsetzung stellt ARGOSTUDIE Kompetenzen zur Verfügung: Analysetools zur Erfassung der Ausgangssituation, Consulting zur Erstellung eines Pilotprojektes, Aufsetzen und Begleiten dieses Pilotprojektes, Initiieren und Umsetzen des nötigen Cultural Changes, Evaluation des Piloten und Erarbeitung eines strategisch orientierten Umsetzungspaketes.

by Ch. Slowak, B. Thoma

Wenn Sie näheres über die Ergebnisse und Interpretationen der ARGOSTUDIE 2005 erfahren möchten, kontaktieren Sie uns bitte unter: office@argo.at



/ ARGO event

Am 12. September war es wieder soweit: Zum jährlichen ARGO event trafen sich Kunden und Partner in den Räumen der ARGO in der Cobenzlgasse. Wie auch letztes Jahr wurden die Ergebnisse der aktuellen Studie präsentiert. In regen Diskussionen zum Thema Work – Life – Balance wurde anschließend die Planter's Bar im Seminarraum genutzt, bis spät in die Nacht wurde dann – ganz im Sinn der Studie – Work mit Life ideal verbunden.



/ ARGO talktime

Im Juni 2005 fand die 1. ARGO talktime statt. Wir wollen mit dieser Veranstaltung Personalisten die Plattform bieten, Neues zu hören, Erfahrungen auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und zwei Tage lang kreativ und angeregt über das eigene Arbeitsfeld und dessen Perspektiven zu diskutieren - talk time eben!

Im Almgasthof Baumschlagerberg bei Vorderstoder traf ein ausgewählter Kreis an Personalisten zusammen, um sich unter der Leitung von Bernhard Gattermeyer und Barbara Thoma zu folgenden Fragen auszutauschen und zu informieren:

- Welche Trends gibt es im Bereich Human Resource Management?
- Wie arbeiten HR-ManagerInnen anderer Unternehmen, womit sind sie erfolgreich?
- Welchen Stellenwert hat der Personalbereich in Unternehmen, wie kann HR sich zukünftig positionieren?



Eine Almhütte wurde zum „Seminarraum“ umfunktioniert, die herrliche Umgebung als Outdoor-Übungsplatz genutzt, See und Wiese als Diskussionsforum gefunden - die ungewöhnliche Arbeitsumgebung trug ihres dazu bei, dass Informationsgehalt und Erholungswert sich ideal ergänzten. Diese Erfahrung und der Wunsch der Teilnehmer bestätigt uns, diese Veranstaltung 2006 zu wiederholen! Wir freuen uns darauf!

Wenn Sie Interesse an der ARGO talktime haben, kontaktieren Sie uns bitte: office@argo.at



/ Willkommen an Bord!

Wir freuen uns, Ihnen den „jüngsten“ ARGONauten vorstellen zu können: Johannes Neuner verstärkt uns als Partner mit Sitz in Tirol.

Nach einer nationalen und internationalen Karriere im Tourismusbereich mit Schwerpunkt strategisches Marketing ist Johannes Neuner seit 1997 selbstständiger Trainer.

Ausbildungen im Trainingsbereich wie z.B. „Lösungsfokussiertes Arbeiten“ bei Steve de Shazer, Systemisches Institut, München sowie NLP und Coaching Ausbildung an der NLPU bei Robert Dilts, Santa Cruz/USA, runden seine Kompetenz ab.

Seit April 2005 verstärkt er als „Partner ARGO West“ unsere Mannschaft. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich Consulting & Training, Spezialbereich Sales.

/ SIZE Zertifizierung

Seit Anfang 2005 ist die ARGO zertifizierter Partner von SIZE Prozess. Mit großem Erfolg unterstützt dieses Persönlichkeitsmodell unsere Arbeit.

Das SIZE Prozess Persönlichkeitsmodell unterscheidet zwischen sechs integrierten, sich voneinander unterscheidenden Persönlichkeitsanteilen:

- Analytiker
- Einfühlsamer
- Bewahrer
- Kreativer
- Ruhiger
- Aktiver

Die individuelle Verteilung dieser Persönlichkeitsanteile ist durch genetische, konstitutionelle und soziale Faktoren geprägt. Der theoretische Hintergrund beruht auf Systemtheorie, Bioenergetik und Transaktionsanalyse.



Ein computergestütztes Diagnostikverfahren ermittelt individuelle SIZE Profile, die über folgende Aspekte Auskunft geben:

- Kommunikationsmuster sowie Interventionsmöglichkeiten
- Arbeitsmuster und Einsatzmöglichkeiten
- Konflikt- und Stressmuster
- Motivationsaspekte
- Stärken und Potenziale sowie
- Entwicklungspläne

Einsatzmöglichkeiten sind u.a.:

- Entwicklung von Führungskräften
- Steigerung von Leistung und Zusammenarbeit im Team
- Entwicklung von Vertriebsmitarbeitern
- Treffsicherheit bei der Personalauswahl
- Weiterentwicklung der sozialen Kompetenz
- Arbeitsplatz- und Potenzialanalyse

/ Ausblick

- Das konkrete Thema der ARGOSTUDIE 2006 wird derzeit erarbeitet: Cultural Change-Tools & Erfahrungswerte dazu werden im Mittelpunkt stehen.
- Im Frühjahr 2006 startet der Lehrgang für Unternehmensführung, ein akademischer Managementlehrgang, den ARGO in Kooperation mit der Fachhochschule KREMS anbietet. Ziel ist es, Seminare, die wir innerbetrieblich für unsere Kunden abwickeln, für diesen Lehrgang anrechenbar zu gestalten.
- Der ARGOCUVEE 2003 wurde erstmals verkostet und verspricht einiges!
- ARGO NEWS Nr 2 erscheinen im Mai 06



/ Impressum

Barbara Thoma
ARGO Personalentwicklung GmbH
Cobenzlgasse 32
Tel +43-1-369 77 00
mail b.thoma@argo.at

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung!