



Quellen: NanoFocusAG, © Robert Kneschke - Fotolia.com, LIMO / Markus Stein

Im Projekt GeMiNa – Gestaltung der Balance von Flexibilität und Stabilität durch implizite Vereinbarungen in der Mikro- und Nanotechnologie-Industrie – wird das Ziel verfolgt, das Thema Work-Life-Balance in Unternehmen nachhaltig zu etablieren und in der Betriebskultur zu verankern. Dieses Factsheet beleuchtet den Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und Gesundheit im betrieblichen Kontext, inklusive des Themas Burnout. Empirische Ergebnisse einer GeMiNa-Befragung verdeutlichen die Wichtigkeit der Unterstützung von Work-Life-Balance für die Gesundheit von Beschäftigten.

Work-Life-Balance und Gesundheit im betrieblichen Kontext

Der Begriff der Work-Life-Balance (WLB) steht für ein gelingendes Zusammenspiel zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben (siehe auch GeMiNa Factsheet I).

Der Zusammenhang zwischen WLB und gesundheitlichen Aspekten wird bereits seit einigen Jahren in Forschung und Praxis diskutiert. So haben Studien gezeigt, dass ein erlebter Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben mit schlechterer körperlicher und mentaler Gesundheit (z. B. Depression) einhergeht (vgl. z. B. Frone et al. 2000; Smith Major et al. 2002).

Burnout

Geraten Arbeit und Privatleben aus der Balance kann dies auf längere Sicht zu einem Burnout-Syndrom führen. Trotz großer Präsenz in den Medien und in der Wissenschaft gibt es bisher keine einheitliche Definition von Burnout. Es liegt kein spezifisches Krankheitsbild mit eindeutig definierten Kriterien vor. Das Burnout-Syndrom ist damit keine offiziell anerkannte Krankheit. Dies spiegelt sich auch in der Internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD-10) wieder. Hier hat das Burnout-Syndrom keine eigenständige Ziffer, sondern wird unter „Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung“ als Faktor aufgeführt, welcher den „Gesundheitszustand beeinflusst und zur Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten führt“ (siehe www.dimdi.de).

Trotz Definitions- und Diagnoseschwierigkeiten ist unstrittig, dass Burnout mit schwerwiegenden Folgen für den Betroffenen und dessen Umfeld (z. B. Familie, Kollegen, Unternehmen) verbunden ist. Burnout wird meist als Prozess mit mehreren Stufen beschrieben, wobei die emotionale Er-

schöpfung die erste Stufe und gleichzeitig die Kerndimension darstellt. Die bekannten Burnout-Forscherinnen Maslach & Jackson (1985) differenzieren die drei Stufen „emotionale Erschöpfung“, „Zynismus“ und „reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit“. Emotionale Erschöpfung wird dabei mit Gefühlen wie Entmutigung, Gleichgültigkeit, Müdigkeit und Leere beschrieben. Die zweite Phase – „Zynismus“ – äußert sich in einer gefühllosen und ablehnenden Reaktion und Haltung gegenüber anderen Personen (z. B. Kollegen, Kunden) und zeigt sich ebenfalls in einer distanzierten Einstellung gegenüber der Arbeit. Die Betroffenen ziehen sich mehr und mehr zurück, was sowohl den Bereich der Erwerbsarbeit als auch den privaten Lebensbereich betrifft. Die dritte Phase – die „reduzierte persönliche Leistungsfähigkeit“ – beschreibt schließlich die Empfindung, nicht mehr leistungsfähig und kompetent zu sein – begleitet von Schuldgefühlen, in der Ausübung des Berufs versagt zu haben.

Insgesamt zeigt sich Burnout meistens als schleichender und für Betroffene kaum wahrnehmbarer Prozess. Insbesondere die erste Stufe eines entstehenden Burnouts – die emotionale Erschöpfung – wird oft nicht als ernst zu nehmendes Symptom wahrgenommen. Die Betroffenen fühlen sich müde und kraftlos, können aber oftmals ihre nachlassende Leistungsfähigkeit mit vermehrtem Arbeitseinsatz (zum Beispiel durch Überstunden) kompensieren. Ein Teufelskreislauf beginnt – denn durch den vermehrten Arbeitseinsatz steigt auch die Erschöpfung, bis schließlich alle Ressourcen verbraucht sind.

Zahlen und Fakten

Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse einer Online-Befragung des Projektes GeMiNa dargestellt (zu Befragungsdetails siehe GeMiNa Factsheet I). Wie die Abbildung 1 zeigt, wurde u. a. der Zusammenhang zwischen WLB und gesundheitlichen Aspekten (z. B. Burnout – Emotionale Erschöpfung) untersucht.

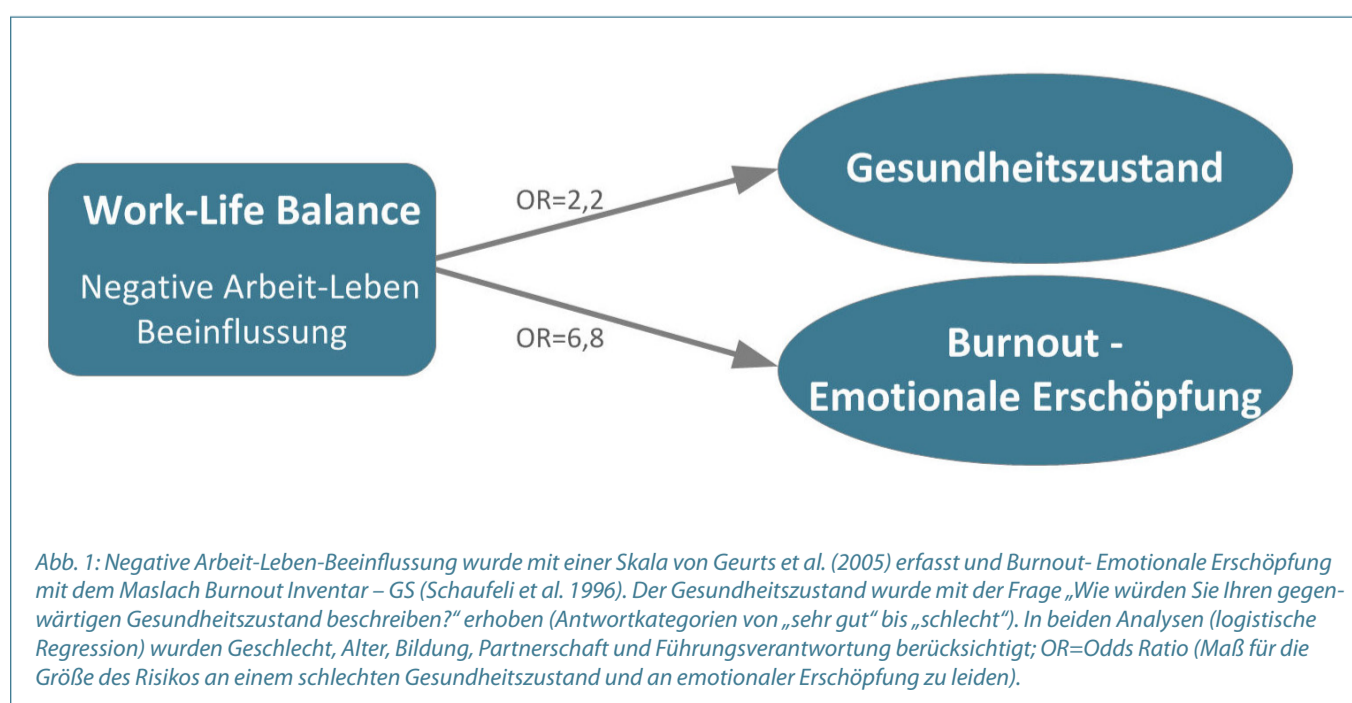


Abb. 1: Negative Arbeit-Leben-Beeinflussung wurde mit einer Skala von Geurts et al. (2005) erfasst und Burnout - Emotionale Erschöpfung mit dem Maslach Burnout Inventar – GS (Schaufeli et al. 1996). Der Gesundheitszustand wurde mit der Frage „Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?“ erhoben (Antwortkategorien von „sehr gut“ bis „schlecht“). In beiden Analysen (logistische Regression) wurden Geschlecht, Alter, Bildung, Partnerschaft und Führungsverantwortung berücksichtigt; OR=Odds Ratio (Maß für die Größe des Risikos an einem schlechten Gesundheitszustand und an emotionaler Erschöpfung zu leiden).

Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und Gesundheitszustand

Vergleicht man die Gruppe der Beschäftigten mit einem (sehr) guten Gesundheitszustand mit der Gruppe, die nur einen mittelmäßigen bis schlechten Gesundheitszustand angibt, fällt auf, dass sich diese auch hinsichtlich ihrer WLB unterscheiden. So berichten Beschäftigte mit einem stärker ausgeprägten Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben auch einen schlechteren Gesundheitszustand. In einer weiterführenden statistischen Analyse (siehe Abbildung 1) konnte dieser Zusammenhang weiter bestätigt werden. Berücksichtigt man soziodemographische Merkmale und Führungsverantwortung, zeigte sich der Konflikt zwischen Arbeit und Leben als Risikofaktor für eine schlechtere Gesundheit.

Dabei haben Beschäftigte mit einem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben gegenüber Beschäftigten ohne Konflikt ein mehr als doppelt so hohes Risiko, einen schlechteren Gesundheitszustand aufzuweisen.

Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und Burnout

Beschäftigte, die bereits Burnout-Symptome aufweisen, unterscheiden sich ebenfalls hinsichtlich ihrer WLB von den Beschäftigten ohne Burnout-Symptome. Es zeigt sich, dass Beschäftigte mit einem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ein mehr als 6-fach erhöhtes Risiko aufweisen an emotionalen Erschöpfungssymptomen zu leiden, als Beschäftigte mit einer gelingenden WLB.

Wie die dargestellten empirischen Ergebnisse aus dem Projekt GeMiNa verdeutlichen, ist die WLB von Beschäftigten auch als ein gesundheitsrelevantes Thema zu behandeln. Die Förderung der WLB von Beschäftigten kann folglich als ein Ansatzpunkt angesehen werden, Ausfallzeiten durch psychische Erkrankungen wie z. B. Burnout zu vermeiden. Im Zuge einer wirksamen Burnout-Prävention in Betrieben, sollte daher der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben unserer Ansicht nach vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Die eigene WLB- und Burnout-Situation kann auf Basis der GeMiNa-Befragung in Form von programmierten Quick-Checks getestet werden
www.gemina.org.



Stimmen aus der Praxis

„[...] Work-Life-Balance (WLB) ist nicht nur ein Modethema rund um soziale Verantwortung von Unternehmen. Die Notwendigkeit von WLB-Maßnahmen ergibt sich vielmehr aus konkreten wirtschaftlichen Gründen, die Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern zu sichern und die Attraktivität des

Unternehmens für talentierte Bewerber zu erhöhen, um dadurch einen nachhaltigen Unternehmenserfolg zu erzielen – eine Win-Win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen.

NanoFocus möchte durch einen regelmäßigen Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern die gegenseitigen Erwartungshaltungen identifizieren, matchen und anschließend gemeinsam ausrichten. Durch gezielte WLB-Maßnahmen möchten wir die Arbeitsmotivation, Gesundheit und Produktivität unserer Mitarbeiter erhalten und langfristig fördern.“

Joachim Sorg, Vorstand (CFO) der NanoFocus AG

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE:

Empirische Ergebnisse des Projektes GeMiNa zeigen, dass Beschäftigte mit einem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben ein

etwa doppelt so hohes Risiko aufweisen einen schlechteren Gesundheitszustand zu haben und ein

mehr als 6-fach erhöhtes Risiko aufweisen, an Burnout – Emotionaler Erschöpfung zu leiden.

Der Förderung einer gelingenden WLB sollte daher auch im Zuge der betrieblichen Gesundheitsförderung besondere Bedeutung beigemessen werden.

Zum weiterlesen ...

Frone, M. R.; Russell, M.; Cooper, M. L. (2000): Work-family conflict and employee psychiatric disorders. The national comorbidity survey, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85 Nr. 6, S. 888-895.

Geurts, S. A. E. et al. (2005): Work-home interaction from a work psychological perspective. Development and validation of a new questionnaire, the SWING, *Work & Stress*, Vol. 19 Nr. 4, S. 319-339.

Schaufeli, W. B. et al. (1996): Maslach burnout inventory – general survey. In: Maslach, C.; Jackson, S. E.; Leiter, M. (Hrsg.): *Maslach burnout inventory manual*, 3. Auflage, Palo Alto, S. 19-26.

Smith Major, V.; Klein, K. J.; Ehrhart, M. G. (2002): Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Distress, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 Nr. 3, S. 427-436.

Impressum

Herausgegeben von:

Projekt GeMiNa „Gestaltung der Balance von Flexibilität und Stabilität durch implizite Vereinbarungen in der Mikro- und Nanotechnologie-Industrie“

Redaktion:

Anika Nitzsche
Julia Kramer
André Schubert
Mona Okroy
Inga Goltermann



Kontakt:

Julia Kramer
Prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

kramer@prospektiv-do.de

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck ist nur mit Genehmigung der Redaktion und unter Quellenangabe gestattet.

Dieses Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

