

Work-Life-Balance in der Mikro- und Nanotechnologie – Was Beschäftigte von ihren Unternehmen erwarten

Work-Life-Balance (WLB) beschreibt ein funktionierendes Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben. Dabei ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentraler Aspekt, WLB bedeutet aber noch mehr. So geht es bei dem Konzept der WLB darum, dass jeder Beschäftigte ein Anrecht auf ein erfüllendes Privatleben neben der Erwerbstätigkeit hat. Die Wichtigkeit der WLB wurde bereits durch zahlreiche wissenschaftliche Studien bestätigt (für einen Überblick vgl. Eby et al. 2005). So führt ein Ungleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Imbalance) beispielsweise zu gesundheitlichen Beschwerden (physisch und psychisch) und zu Unzufriedenheit. Eine Work-Life-Imbalance hat aber nicht nur negative Auswirkungen für das Individuum selbst, sondern beeinflusst z.B. durch höhere Fehlzeiten, verschlechterte Motivation und Arbeitsleistung auch die Unternehmen. Daher sind Unternehmen vermehrt daran interessiert, die WLB ihrer Mitarbeiter zu verbessern und langfristig zu erhalten.

Aber wie sieht es nun mit der WLB in der Mikro- und Nanotechnologiebranche aus? Fühlen sich die Beschäftigten durch ihr Unternehmen bereits ausreichend unterstützt? Was erwarten die Beschäftigten in diesem Kontext von ihrem Unternehmen und werden diese Erwartungen erfüllt?

Um diese Fragen zu beantworten, führte die Universität zu Köln in Zusammenarbeit mit IVAM e.V. im Rahmen des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union geförderten Projektes „GeMiNa“ eine Befragung durch (www.gemina.org). Dabei wurden von Mai bis Oktober 2010 insgesamt 568 Beschäftigte (Rücklaufquote 22%) der Mikro- und Nanotechnologiebranche im deutschsprachigen Raum mittels eines Online-Fragebogens befragt. Von den Befragten sind drei Viertel männlich und das durchschnittliche Alter beträgt 42,4 Jahre. Mehr als die Hälfte der Befragten (59%) sind Führungskräfte.

Um bestehende Erwartungen und deren Erfüllung an die Unternehmen bezüglich WLB-relevanter Aspekte zu erfassen, wurden die (gültigen) Angaben der Befragten, die keine Führungsverantwortung haben oder zum unteren bis mittleren Management zählen (Anzahl=283), ausgewertet. Nahezu alle Befragten erwarten von ihrem Unternehmen Flexibilität (96,1%) und eine Tätigkeit, die noch genügend Zeit und Energie für das Privatleben lässt (92,6%). Eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben wünschen sich 88%, während eine Unterstützung bei privaten Problemen nur von etwas mehr als der Hälfte der Befragten erwartet wird. Den Erwartungen werden in der Abbildung 1 die Angebote seitens der Unternehmen aus Sicht der MitarbeiterInnen gegenübergestellt. Das größte Defizit zeigt sich bezüglich der konkreten Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben.

Nur etwa die Hälfte der Befragten fühlen sich durch ihr Unternehmen in ihrer WLB unterstützt.

Aber auch die zeitlichen Anforderungen der Tätigkeit werden als zu hoch eingeschätzt, um noch ausreichend Zeit und Energie für das Privatleben zu haben. Das Ausmaß an vorhandener Flexibilität wird zwar mit fast 77% relativ hoch eingeschätzt, es bleibt aber dennoch hinter den Erwartungen der Befragten zurück.

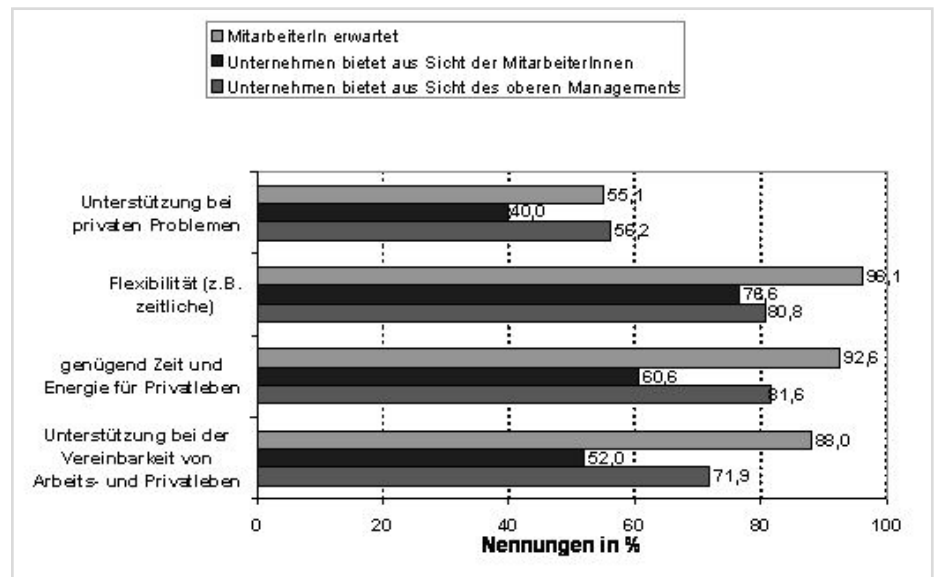


Oberes Management bewertet Unterstützung der WLB im Unternehmen positiver

In einem zweiten Schritt können die dargestellten Ergebnisse den Angaben des oberen Managements (z.B. Geschäftsführung) (Anzahl=196) gegenübergestellt werden. Die Angaben sind in der Abbildung 1 dargestellt. Insgesamt werden alle angesprochenen Aspekte positiver bewertet. So sind beispielsweise etwa 72% der Befragten aus dem oberen Management der Auffassung, sie würden in ihrem Unternehmen die WLB der Beschäftigten bereits unterstützen. Weiter sind fast 82% der Meinung, die Tätigkeit im Unternehmen würde den Beschäftigten noch genügend Zeit und Energie für das Privatleben lassen und über 56% sehen, dass ihr Unternehmen Beschäftigte bei privaten Problemen Unterstützung bietet.

Anika Nitzsche, Dipl. Soz., Universität zu Köln (KöR)

Interessierte Unternehmen erfahren mehr über das Projekt „GeMiNa“ beim IVAM-Stammtisch zum Work-Life-Balance am 16.03.2011 in Dortmund. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.ivam.de



Die Grafik zeigt Erwartungen und Angebote aus Sicht der MitarbeiterInnen und aus Sicht des oberen Managements. Quelle: Universität Köln