

# Der GeMiNalitäts-Ansatz

Ein bedarfsorientiertes WLB-Konzept  
(nicht nur) für kleine und mittelständische  
Unternehmen

Julia Kramer & André Schubert  
**Prospektiv GmbH, Dortmund**

**nanofocus**<sup>®</sup>  
see more

**LIMO**  
Lissotschenko Mikrooptik

**prospektiv**  
Gesellschaft für betriebliche  
Zukunftsgestaltungen mbH

**Bartels** <sup>m</sup>ikrotechnik

**IVAM.**

Institut für  
Medizinsoziologie,  
Versorgungsforschung und  
Rehabilitationswissenschaft

**i:mvr**



- Der GeMiNalitäts-Ansatz: Grundlagen eines bedarfsorientierten WLB-Konzepts
- Die Umsetzung des GeMiNalitäts-Ansatzes in der betrieblichen Praxis

## Was bedeutet Work-Life-Balance eigentlich?

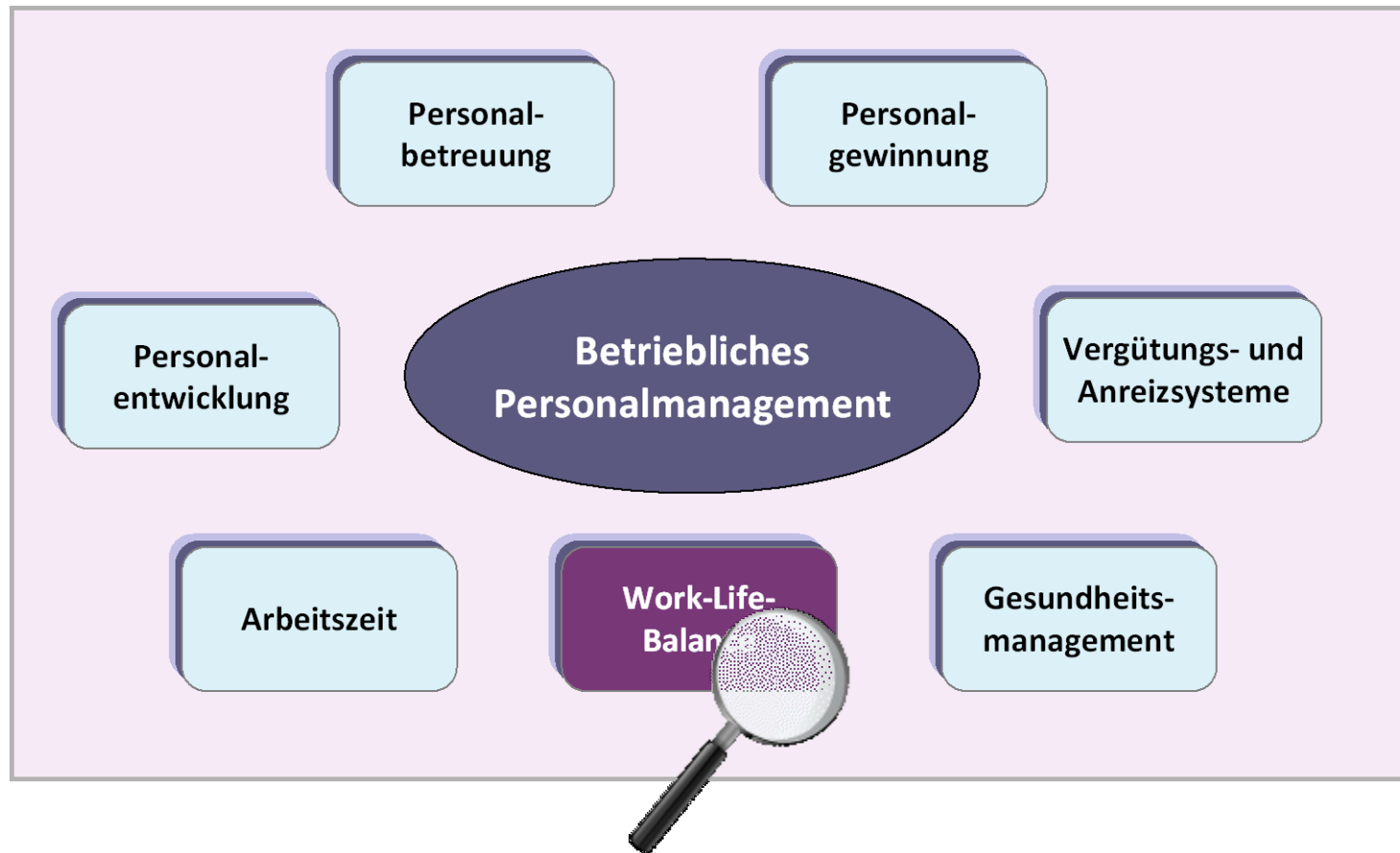
- **Work:** Arbeitswelt
- **Life:** Lebenswelt, z.B. Familien, Freizeit etc.
- **Balance:** Ausgewogenheit  
*aber nicht*  
Ausgleich zwischen Arbeits- und Lebenswelt  
*sondern*  
Austarieren von belastenden und erholenden  
Aktivitäten *in beiden* Bereichen



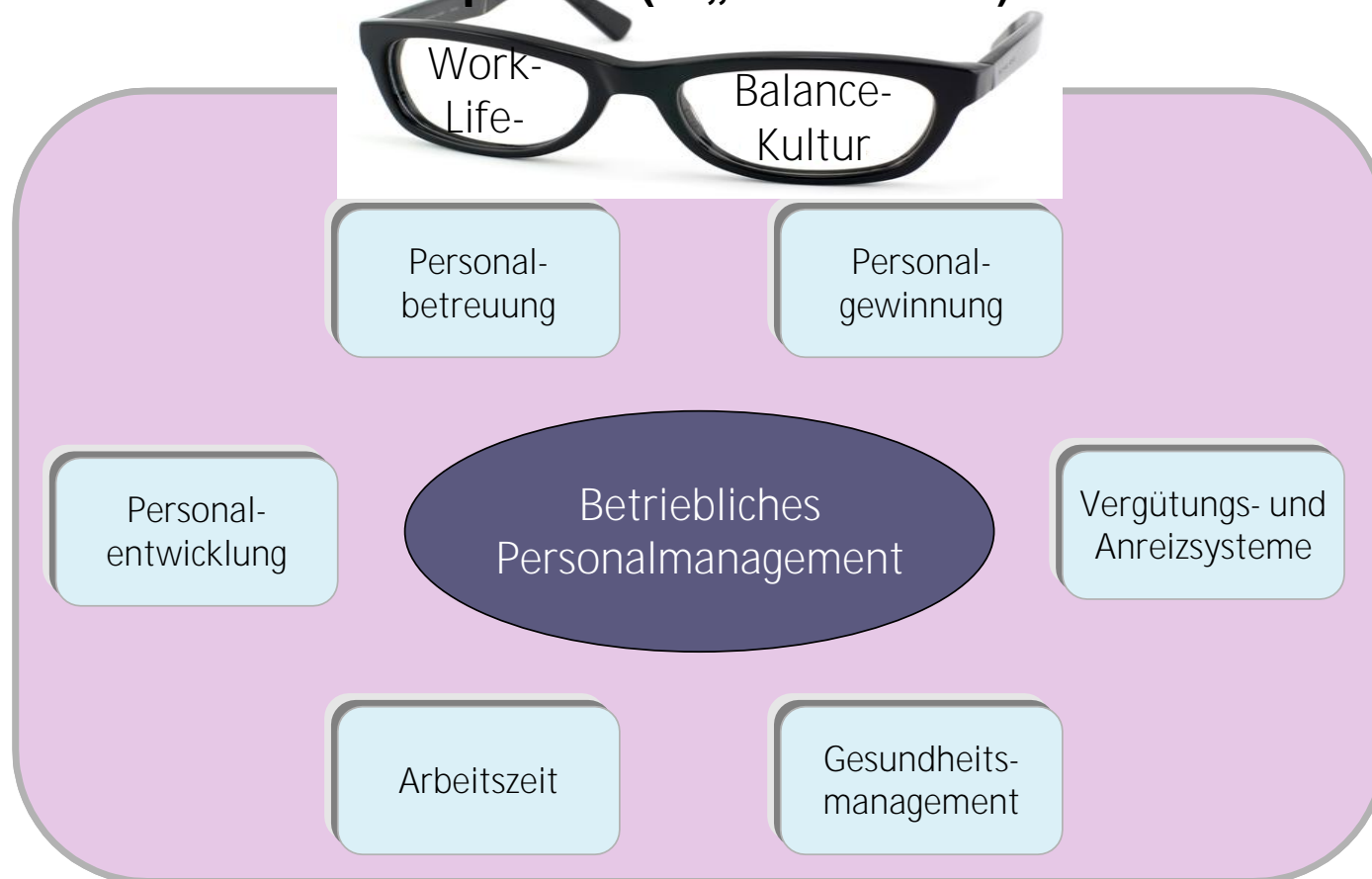
Der GeMiNalitäts-Ansatz beruht auf zwei Grundlagen:

- **Direkt an den Strukturen ansetzen:** Arbeitsbedingter Stress wird dort bekämpft, wo er entsteht (*„Den Stress an der Wurzel packen!“*)
  - ➔ *„Working from the ground up“:* Zuerst Identifikation und Beseitigung belastender Faktoren in Arbeitsprozessen; danach Umsetzung ergänzender, „klassischer“ WLB-Maßnahmen

Die Schaffung einer WLB-Kultur in Unternehmen ist nicht als weiteres, „isoliertes“ Themenfeld mit speziellen Maßnahmen zu erreichen ....



... sondern **alle** Aspekte des betrieblichen Personalmanagements sind durch die WLB-Perspektive (→ „WLB-Brille“) zu betrachten!



# Der GeMiNalitäts-Ansatz: Ein bedarfsorientiertes Vorgehen

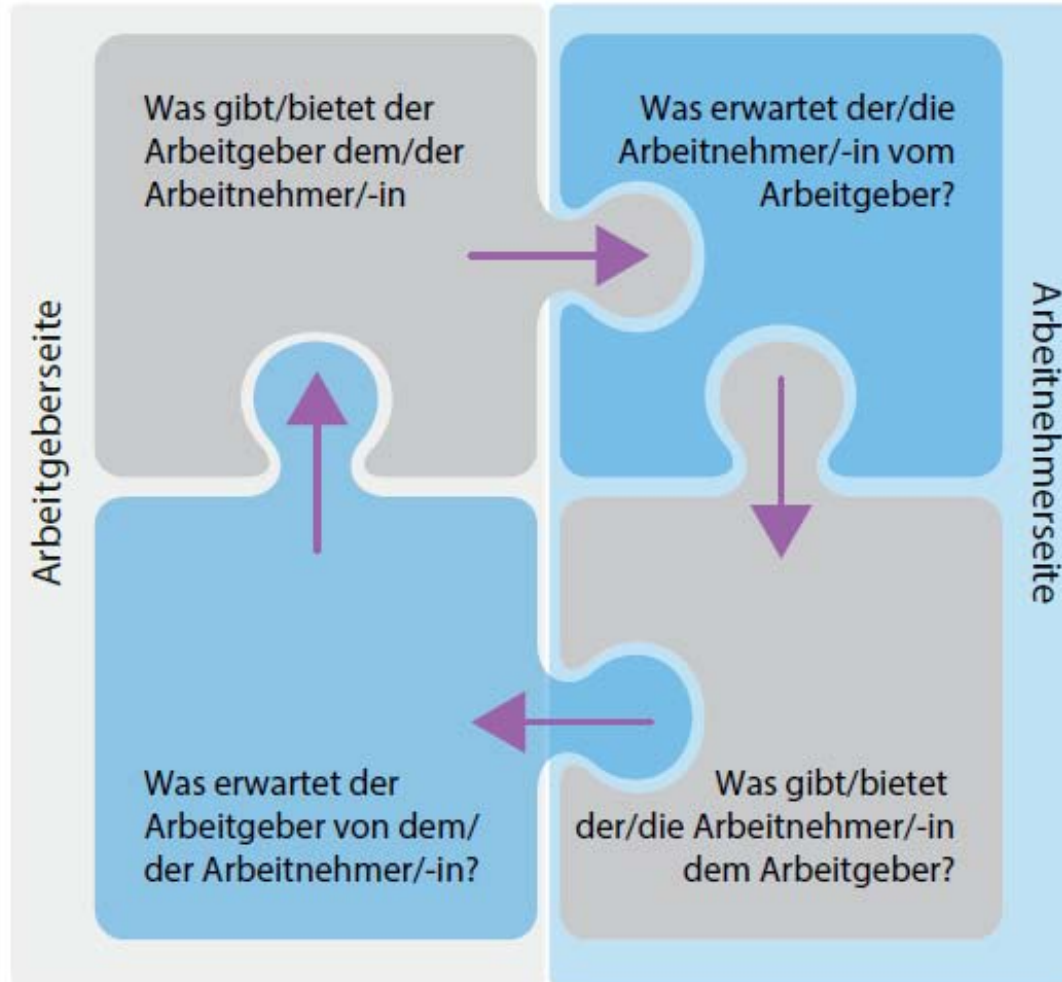
Der GeMiNalitäts-Ansatz beruht auf zwei Grundlagen:

- **Direkt an den Strukturen ansetzen:** Arbeitsbedingter Stress wird dort bekämpft, wo er entsteht (*„Den Stress an der Wurzel packen!“*)
    - ➔ *„Working from the ground up“: Zuerst Identifikation und Beseitigung belastender Faktoren in Arbeitsprozessen; danach Umsetzung ergänzender, „klassischer“ WLB-Maßnahmen*
  - **Aktiver Einbezug der Beschäftigten:** Um ein bedarfsorientiertes Vorgehen zu gewährleisten, werden die Beschäftigten aktiv in den Prozess eingebunden
    - ➔ *Nutzung des Konzepts psychologischer Verträge*
- ➔ **Strukturelle Besonderheiten von KMU werden berücksichtigt**



## Beispiele

- Leistung
- Loyalität
- Flexibilität
- Engagement
- Respekt
- Lebenslanges Lernen
- ...



## Beispiele

- Adäquate Arbeitsumgebung
- Angemessenes Arbeitspensum
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Fairness
- Wertschätzung
- Arbeitsplatzsicherheit
- ...

Quelle: In Anlehnung an Wellin 2007

## Juristische Arbeitsverträge

- ▶ Art und Ort der Tätigkeit
- ▶ Gehalt und Arbeitszeit
- ▶ Urlaubsanspruch
- ▶ Kündigungsregelungen

**„Hard Facts“**  
Ä schriftlich, explizit und fix  
Ä werden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen  
Ä basieren auf rechtlichen Grundlagen

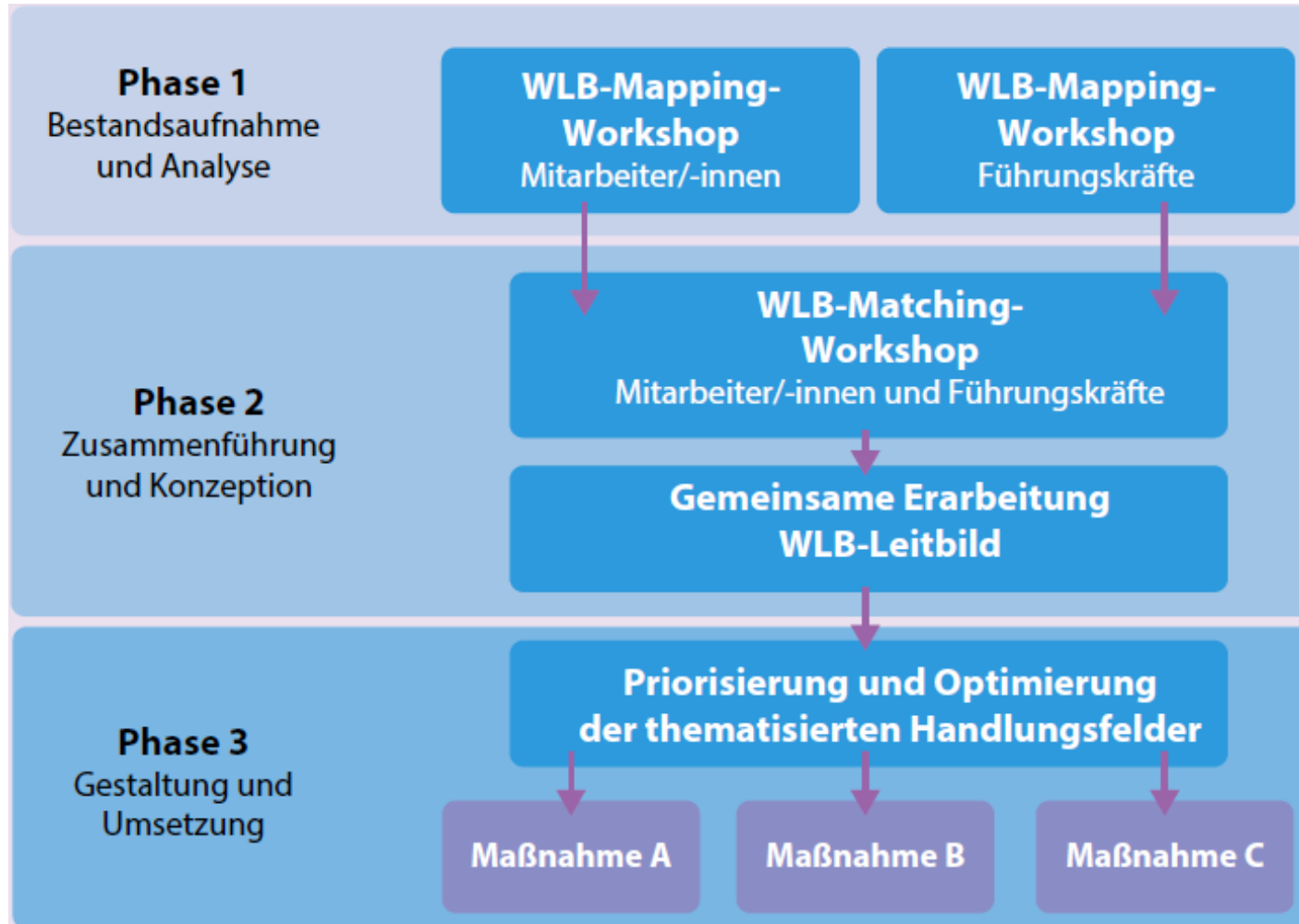
## Psychologische Verträge

- ▶ Wechselseitige Erwartungen
- ▶ Persönliche Bedürfnisse der MA
- ▶ Bedürfnisse der Organisation
- ▶ Wechselseitige Identifizierungen
- ▶ Zugehörigkeit/Identität
- ▶ Status
- ▶ Gefühle

**„Soft Facts“**  
Ä ungeschrieben, implizit und dynamisch  
Ä fortlaufend, bedürfen einer kontinuierlichen Überprüfung/Anpassung  
Ä basieren auf beiderseitigen Annahmen

Quelle: INSITE-Interventions 2004, Ergänzungen Prospektiv GmbH

# Der GeMiNalitäts-Ansatz in der Praxis: Vorgehen



## Die WLB-Mapping-Workshops:

- **Ziel:** Identifikation von WLB-Einflussfaktoren im Unternehmen sowie deren Ursachen und möglicher Lösungsansätze
  - ➔ Leitfragen aus MA-Workshop:
    - Welche Faktoren haben Einfluss auf die WLB der Beschäftigten?
    - Welche Erwartungen werden an die Beschäftigten gestellt?
    - Welche Erwartungen werden an den Arbeitgeber gestellt?
    - Was würden Beschäftigte im Gegenzug dafür anbieten?

# Phase 1: Bestandsaufnahme und Analyse (2)

- Inhaltliche Clusterung der Ergebnisse zu Themenfeldern, Priorisierung
- Dokumentation der Ergebnisse auf Organisationskarten

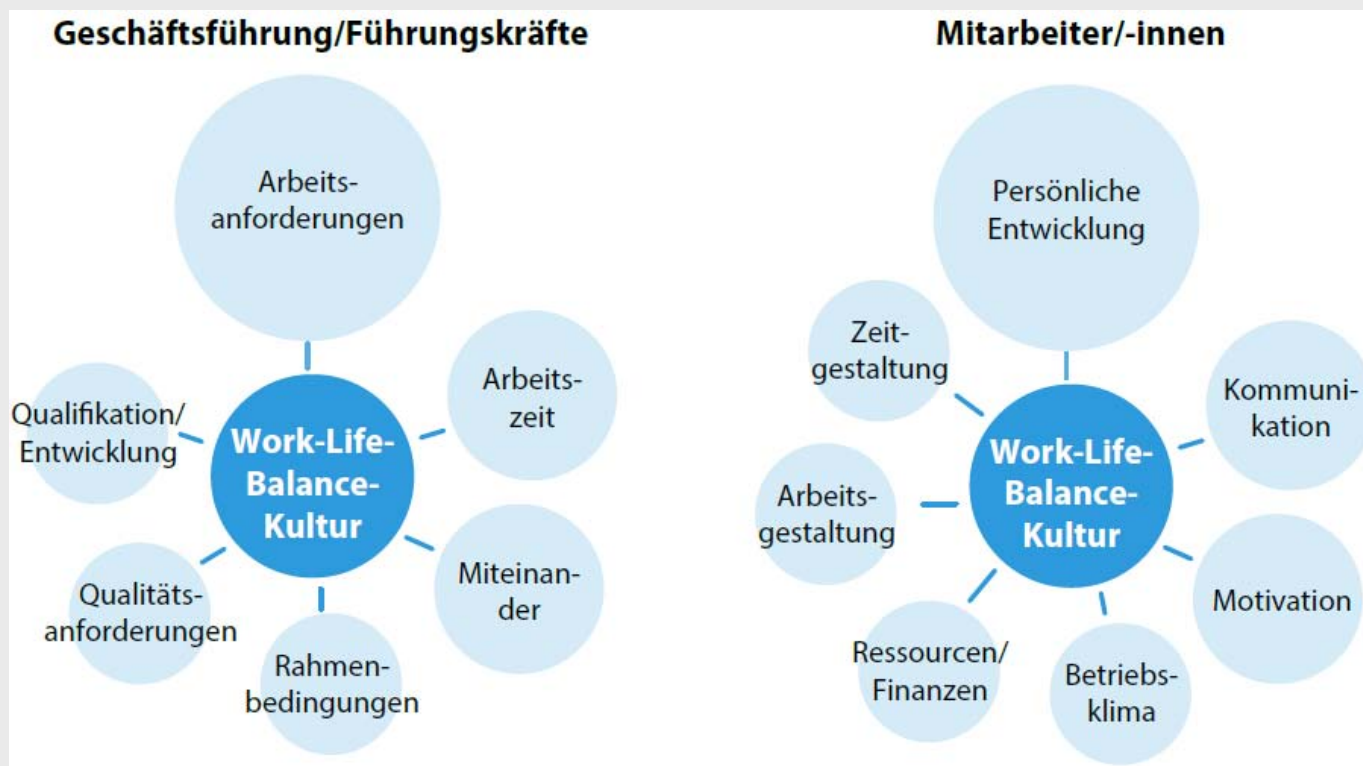




# Phase 2: Zusammenführung und Konzeption

## Der WLB-Matching-Workshop:

- **Ziel:** Abgleich und die Zusammenführung der Ergebnisse



- Diskussion und Sammlung der Erkenntnisse, dann Zusammenführung in eine gemeinsame Organisationskarte
  - ➔ Leitfrage:
    - Gibt es neue und/oder überraschende Erkenntnisse?  
Und wenn ja, welche?
  
- Ableitung eines gemeinsamen WLB-Leitbilds
  - ➔ Leitfrage:
    - Welche gemeinsamen Erwartungen und Ziele verfolgen wir, um die WLB-Kultur im Unternehmen zu stärken?

## Die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen:

- Einrichtung einer betrieblichen Steuerungsgruppe
- Maßnahmen zur Zielerreichung konzipieren und ausarbeiten
- (Zeitliche) Priorisierung von Maßnahmen vornehmen
- Erstellung eines kleinschrittigen Arbeitsplans mit regelmäßigen Fortschrittskontrollen
- Durchführung und begleitende Unterstützung von Maßnahmen



# Phase 3: Umgesetzte Maßnahmen der GeMiNa-Modellbetriebe

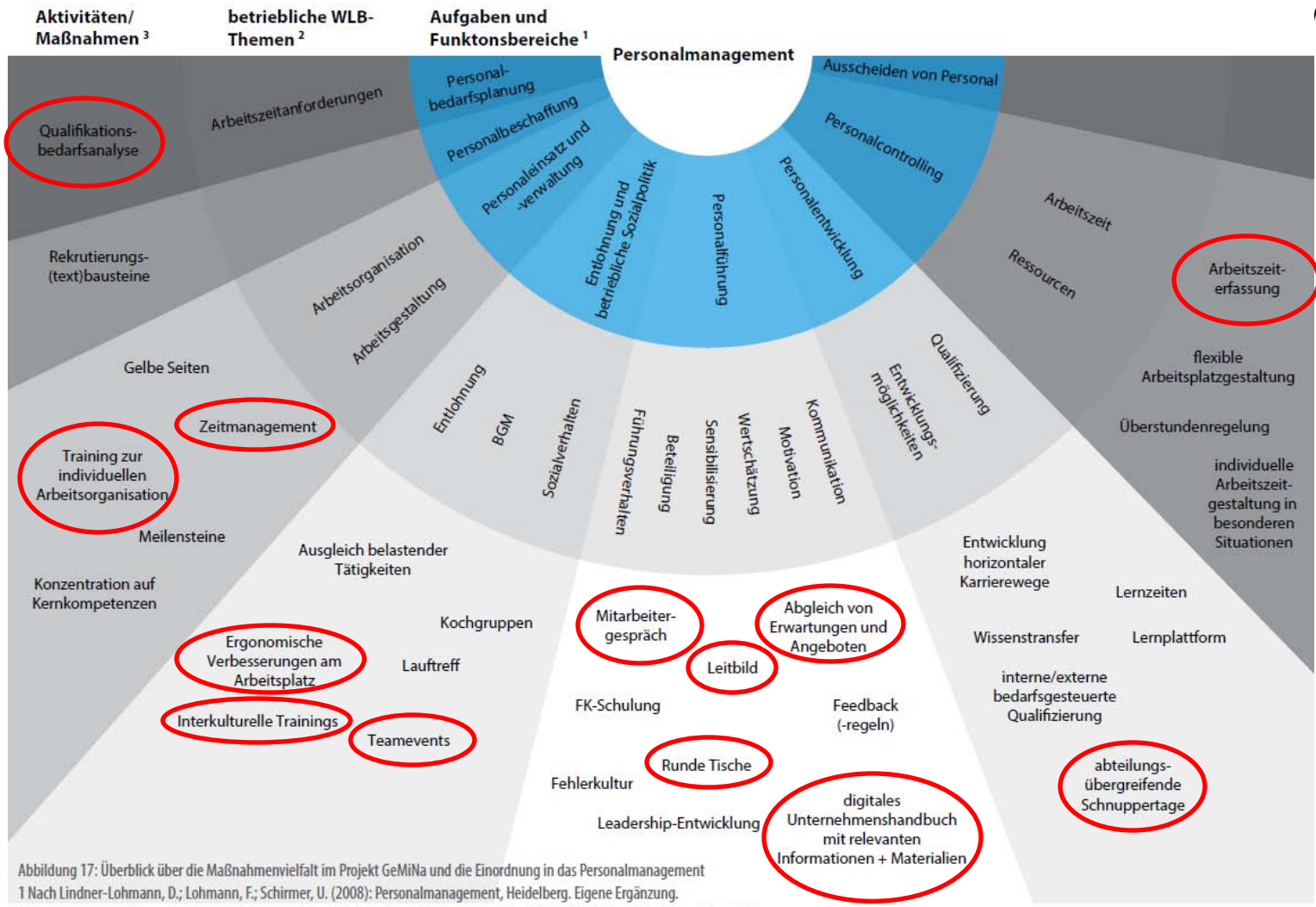


Abbildung 17: Überblick über die Maßnahmenvielfalt im Projekt GeMiNa und die Einordnung in das Personalmanagement  
 1 Nach Lindner-Lohmann, D.; Lohmann, F.; Schirmer, U. (2008): Personalmanagement, Heidelberg. Eigene Ergänzung.  
 2 Mitarbeiter- und Führungskräfte-Workshopergebnisse des Projekts GeMiNa / 3 exemplarisch der Modellbetriebe im Projekt GeMiNa

# Das alles und noch viel mehr in der GeMiNa-Abschlussbroschüre sowie in den GeMiNa-Factsheets



**Work-Life-Balance:  
Ein Wettbewerbsvorteil für KMU**

*Handlungsleitfaden zur Implementierung einer WLB-Kultur in kleinen und mittleren Unternehmen*

[www.gemina.org](http://www.gemina.org)

PR7589.pptx / 5054 / Schubert & Kramer

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Fördereschwerpunkt  
Balance von  
Flexibilität und Stabilität



# *Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!*

**Prospektiv GmbH**  
Unternehmensgruppe GfAH  
Julia Kramer & André Schubert  
Kleppingstraße 20 ● 44135 Dortmund  
☎ 0231 / 55 69 76 – 0 ● + 0231 / 55 69 76 – 30  
✉ info@prospektiv-do.de

[www.prospektiv.de](http://www.prospektiv.de)

