

Für die Generationen Y und Z, die seit den frühen 1980er geboren wurden, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wichtig. Dabei besteht ein deutlicher Unterschied zwischen der angestrebten Work-Private-Balance und der Realität. Diese ist nicht unbedingt fremdbestimmt – nach einer Gallup-Studie glauben fast die Hälfte der Befragten, dass es für sie hilfreich sei, von ihrer Führungskraft als „Opfer der Arbeit“ angesehen zu werden. Was in der Konsequenz beispielsweise heißt, dass sie Urlaubstage verfallen lassen oder übermäßig lange am Arbeitsplatz bleiben, auch wenn sie nicht mehr produktiv sind.

Im Laufe der letzten Jahre haben Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeitende Agilität und Resilienz als die entscheidenden Fähigkeiten interpretiert, um in besonderen Herausforderungen und Kontexten zu bestehen. Was wir dabei bewusst oder unbewusst übersehen, ist das Wort „Erholung“. Denn: Wir sind nicht wirklich belastbar, wenn wir mit viel Energie und Engagement eine schwierige Aufgabe nach der anderen bewältigen, nur um uns irgendwann Tage, Wochen oder sogar Monate erschöpft oder ausgebrannt zu fühlen. Dabei ist das Portfolio der Verbesserungsoptionen vielfältig, wie Beispiele aus einer Meta-Studie¹ zeigen:

- ◆ Unstrukturierte Meetings
- ◆ Schwaches Zeitmanagement
- ◆ Mangelnde Eigenverantwortung: Zeitplanung als Aufgabe der Organisation
- ◆ „Non-Desk“-Berufe und ihre Herausforderungen
- ◆ Verzicht auf persönliche Interessen / Entscheidungen
- ◆ Selbstüberschätzung
- ◆ Rollenkonflikte
- ◆ Beziehungsprobleme und andere persönliche Probleme



Insoweit müssen wir in unseren Unternehmen Agilität und Resilienz anders als vielleicht allgemein üblich verstehen und die Rolle der Erholung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken, um uns von mentaler Unproduktivität, Stress oder Burnout (Überforderung) bzw. Boreout (Unterforderung) wegzubewegen und in unserer physischen und mentalen Fitness zu wachsen.

Sie kennen solche Themen aus Ihrem Verantwortungsbereich und wollen daran arbeiten? Sprechen Sie mit uns darüber: <http://www.ilos-institut.de/kontakt.htm>. Oft ist der Aufwand überschaubar und der Effekt immens. Insoweit kann es sich für Sie lohnen, Themen wie die genannten neu zu denken und der mentalen wie physischen Fitness Ihrer Mitarbeitenden eine ebenso hohe Priorität einzuräumen wie den betriebswirtschaftlichen Aspekten.

¹ Murthy, M./Shastri, S. (2015). Qualitative Study on Work-Life-Balance in the Private Sector. In: International Journal of Recent Scientific Research Vol. 6, Issue,7, S. 5160-5167 - July, 2015