

Work-Life-Balance auch für Azubis

Wenn es darum geht, den idealen Arbeitsplatz für Azubis zu kreieren, so liest man heutzutage immer wieder, dass es auf ein angenehmes Arbeitsklima und eine ausgewogene Work-Life-Balance ankommt. Spätestens an der Stelle wird deutlich, dass das Thema nicht nur ältere Kollegen betrifft, sondern schon längst in der neuen Generation angekommen ist. Denn die typischen Merkmale eines ausgeglichenen Arbeitslebens verschwimmen immer mehr mit dem Privaten und werden von der Generation Y und den Millennials vom Unternehmen gefordert. Dabei entsteht ein neuer Trend: die Work-Life-Integration.

Es ist längst kein Geheimnis mehr, dass die deutschen Arbeitnehmer großen Wert auf Erholung sowie Ausgleich zur Arbeit legen.

Schon 2016 legte die Studie „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin dar, dass über 80 Prozent der rund 20.000 befragten Erwerbstätigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr wichtig sei. Sie wünschten sich eine wöchentliche Arbeitszeit von maximal 36 Stunden (Quelle: Tagesspiegel, 2016). Flexible Arbeitszeitmodelle, Betreuung von Kindern, entgegenkommende Elternzeitregelungen, Sport- und Gesundheitsangebote, Teamevents, Sabbaticals, medizinische Betreuung u.v.m. gehören zu den umfangreichen Inhalten des Überbegriffs Work-Life-Balance. Dabei ist es schon längst nicht mehr reines Wunschdenken, sondern mittlerweile knallhartes Ausschlusskriterium, wenn es um die Unternehmens- ja sogar Berufswahl geht.

Neben den entscheidenden Kriterien der individuellen Förderung und einem angenehmen Betriebsklima durch Wertschätzung ist die Work-Life-Balance eine der wichtigsten Eigenschaften, die ein Arbeitgeber dem Auszubildenden in Aussicht stellen kann. Hierbei ist anzumerken, dass nicht nur die Möglichkeiten NACH der Arbeit als

Freizeit-Komponente in Betracht gezogen werden soll, sondern auch die Bedingungen während der Arbeit gemeint sind:

1. Der/die AzubiNE ist KEIN Mädchen für alles: Auszubildende möchten, so wie jeder Mitarbeiter, ernst genommen und wertgeschätzt werden. Es ist nicht tragisch, wenn auch der/die AzubiNE mal den Kaffee kocht oder die Ablage erledigt, solange diese Arbeiten abwechselnd an alle Kollegen verteilt werden.
2. Dem/der AzubiNE zuhören: Wischen Sie nicht alle Vorschläge vom Tisch à la „... ist unerfahren und soll sich an den Unternehmensrichtlinien orientieren“. Oftmals haben Auszubildende eine neue, neutrale Sicht auf die Abläufe, die zur Prozessoptimierung genutzt werden können.
3. Azubis mit Eigenverantwortung belohnen: Besonders leistungsfähige und engagierte Auszubildende können durch ein verantwortungsvolles Maß an Selbstständigkeit weiter gefördert werden. (Achtung: Überfordern Sie die Azubis nicht!)

In der klassischen Work-Life-Balance-Theorie wird Zeit als Budget betrachtet, welches ein hohes Gut ist. Diese Zeit, egal ob im Betrieb, in der Berufsschule oder in der Freizeit, soll sinnstiftend und attraktiv gestaltet werden.

Basierend auf dem „alten Konzept“ baut mittlerweile eine neue Theorie auf: die Work-Life-Integration. Dieses neue Schlagwort ist darin begründet, dass das harmonische Gleichgewicht und die friedliche Koexistenz von Beruf und Privatleben in der Praxis häufig so nicht existieren können, da sich beides miteinander vermischt und somit eine Abgrenzung kaum möglich ist. Die Grenzen verschwimmen allmählich: Die E-Mails werden auch nach Feierabend auf dem Smartphone gecheckt, man ist auch privat erreichbar oder andersherum: Die Arbeitszeit wird genutzt, um private E-Mails nachzulesen oder die Einkäufe online zu erledigen. Damit eine erfolgreiche Work-Life-



Integration funktioniert, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (auch die Azubis) traditionelle Denkmuster ablegen und bereit sein, neue Wege einzuschlagen. Wir nennen einige ausgewählte praktische Beispiele:

- **Flexible Arbeitszeiten:** Die traditionellen Muster der Arbeit werden in diesem Konzept abgelegt, indem die Kollegen und auch der Azubi die Arbeit verlassen darf, wenn nichts mehr zu tun ist. Dahingegen darf ein Mehraufwand in Form von längerer Anwesenheit verlangt werden, wenn das Arbeitspensum da ist. So kann die Zeit des Tages ideal, individuell und effizient genutzt werden. Als Motto könnte man sagen: „Vertrauen statt Stechuhr“ (auch wenn aktuelle politische Entwicklungen leider zum Teil in eine andere Richtung gehen wollen).
- **Gesundheitsangebote:** Nicht nur vom Unternehmen geplante Gesundheitswochen oder -seminare stehen bei vielen Firmen bereits auf der Agenda, sondern auch Yogastunden am Morgen oder Meditationsübungen während der Mittagspause, das gemeinsame Joggen nach Feierabend oder auch der Fahrradtreff am Nachmittag. Auch regelmäßige Wandertage, der gemeinsame Kletterausflug an jedem ersten Dienstag im Monat und ähnliche Aktivitäten sind möglich und fördern den Zusammenhalt im Team.
- **Rückzugsorte in der Firma:** Kreativecken, Teamtische, Auszeiträume, Schlafplätze, Unterhaltungsräume mit Kicker, Tischtennisplatte o.Ä. ... bieten mittlerweile die meisten Unternehmen, um so die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter abwechslungsreich, ansprechend, motivierend und inspirierend zugleich zu gestalten.

Oftmals wird von konservativen Denkern fälschlicherweise angenommen, dass eine Verschmelzung von Berufs- und Privatleben automatisch zu einer ständigen Abrufbarkeit und einem erhöhten Stresslevel führt. Das darf selbstverständlich nicht das Ziel sein. Durch eine vernünftige



Work-Life-Integration soll Stress ab- und nicht aufgebaut werden. Wenn beide Bereiche auf natürliche Weise miteinander vereint werden, so ist es möglich, gesünder zu leben, Stress zu minimieren, Zeit effektiver zu nutzen oder auch langfristig motiviert zu bleiben.

Wie bereits beschrieben, sind flexible Arbeitszeiten und großartige Sportangebote aber nicht alles, um zufriedene und produktive Mitarbeiter zu fördern. Eine wertschätzende Investition in Auszubildende und ihren Erfolg, ein positives Arbeitsklima und die Möglichkeit der selbstständigen Arbeit tragen ebenfalls wesentlich dazu bei. Ziel ist es, dass die Zufriedenheit im Job automatisch auf das Privatleben übergeht und andersherum. Denn ganz besonders junge Menschen sollen sich in ihrem Unternehmen wohl und sich in ihrer Persönlichkeitsentwicklung bestärkt fühlen. Dazu kann der Arbeitgeber einen wertvollen Beitrag leisten, ohne die Arbeits- oder die Lebensqualität zu beeinträchtigen. Es ist sogar möglich, dass beide in Balance sind und sie sich gegenseitig stützen. Dann sprechen wir von einer gelungenen Work-Life-Balance.

JACQUELINE PETERS

(Bachelor of Business Administration/Bachelor of Science) ist Bereichsleitung AzubiScout Süd und betreut den Ausbilder-Blog von AzubiScout.



DANIELA GIESELER

(Staatlich geprüfte Betriebswirtin) ist Inhaberin von AzubiScout. Sie berät rund um das Thema Ausbildung, u.a. an der Akademie für Ausbildung. www.azubiscout.com

