

Christ & Wirtschaft

Nr. 1/2006 · Januar-März · EUR 4,50 · G 2588

Nachhaltigkeit

Eine Chance für die Zukunft





Liebe Leserin, lieber Leser,

„Leben wir über unsere Verhältnisse?“, wird immer lauter und drängender gefragt. Es wird zunehmend deutlich und dringt, wenn auch langsam, in unser Bewusstsein: „Ja, wir leben über unsere Verhältnisse und damit auf Kosten der nächsten Generation“. Was gilt es zu verändern und neu zu gestalten? Können wir unseren Wohlstand und lieb gewordene Gewohnheiten in die vor uns liegende Zeit retten?

Wir wissen alle: Es muss sich etwas ändern, wir müssen

uns ändern. Damit wir auch morgen noch eine Chance haben, müssen wir uns ganz neu orientieren. Dabei geht es um Nachhaltigkeit in unserem Leben und unserer Gesellschaft. Es gilt, unser Denken und Handeln infrage zu stellen und Veränderungsprozesse einzuleiten. Ja, das kann schmerzlich sein, birgt aber auch neue Chancen.

Übrigens: Christen sind eigentlich die Spezialisten für Veränderungsprozesse, denn sie kennen den, der von sich sagt: „Siehe, ich mache alles

neu“. Und genau darum geht es in der vor Ihnen liegenden Ausgabe von „Christ & Wirtschaft“. Ich wünsche Ihnen gute Impulse und Mut zur bewussten Veränderung, damit Nachhaltigkeit in Ihrem Leben und Ihrem Umfeld Realität wird.

Ihr

Martin L. Landmesser
 2. Vorsitzender von
 Christen in der Wirtschaft



8

Umwelt:
Erneuerbare Energien



12

Arbeit:
Work/Life-Balance



16

Familie:
Mut zum Kind

| Titel | |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Nachhaltigkeit Baustein für die Zukunftsgestaltung aus dem christlichen Glauben <i>Dr. Helge Wulsdorf</i> |
| 8 | Erneuerbare Energien – eine Quelle ohne Ende! Wie Gott in einem Unternehmen nachhaltig wirken kann <i>Fred Jung</i> |
| 12 | Work/Life-Balance Gleichgewicht oder Mühsal? <i>Joachim Lask</i> |
| 16 | Mut zum Kind Plädoyer für eine familienfreundliche Gesellschaft <i>Dr. Margot Käßmann</i> |
| 20 | Nachhaltige Führung – eine „hirtliche“ Perspektive Gottes Wesen repräsentieren und in anderen zur Entfaltung bringen <i>Dr. Andreas Bunz</i> |

| Chefsache | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 23 | God@Work-Companies – vor Ort erlebt Praxisbeispiele für christliche Unternehmer <i>Dr. Jörg Knoblauch</i> |

| Bibel aktuell | |
|---------------|------------------------------------------------------------------------|
| 26 | Talentprobe Warum Begabung verpflichtet <i>Jochen Mai</i> |

| Service | |
|---------|----------------------------------|
| 32 | Treffpunkte & Termine |
| 35 | Stellenmarkt |

| Nachgefragt | |
|-------------|----------------------|
| 40 | Jörg Adamczak |

| Rubriken | | | |
|----------|-------------------------|----|---------------------------|
| 3 | Editorial | 30 | Vor Ort |
| 4 | News | 36 | Bücher |
| 5 | Tiki's Ansichten | 39 | Impressum/Ausblick |
| 25 | Bemerkenswert | 42 | Die andere Seite |

Work/Life-Balance

Gleichgewicht oder Mühsal?

Arbeit soll sinnstiftend und sinngebend sein. In der Arbeit liegt die Möglichkeit zur Selbstbestimmung. Sie ist jedoch nicht Selbstzweck für sich, sondern „lediglich“ ein Teil des Lebenspuzzles, welches zu einem Gutteil aus „Privat“ besteht: Familie, Freundschaften, Kirchen- und Vereinsleben.

Joachim E. Lask

Die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird seit längerer Zeit unter dem Schlagwort „Work/Life-Balance“ propagiert. Dieses Konzept, das bereits vor Jahren in den USA entwickelt und in den Arbeitsalltag implementiert wurde, beschäftigt sich mit den Möglichkeiten, zunächst Familie, dann aber auch sämtliche Freizeitinteressen und -aktivitäten mit den beruflichen Anforderungen zu verbinden. Der wesentliche Fokus liegt im Umgang mit den Prämissen „Zeit“ und „Doppelanforderung“.

Mit der Industrialisierung hat Arbeit und Privatleben eine neue Zuordnung und damit Gestaltungs- und Sinnmöglichkeit erfahren. Das herkömmliche Lebens- und Überlebenskonzept aus ‚Haus und Hof‘, in dem Arbeit und Leben fast ausschließlich miteinander im Zweckverband standen, lockerte sich. Durch die Industrialisierung wurde es möglich, den Beruf passend zu seinen Begabungen zu wählen, sowie Talente durch Aus- und Weiterbildung zu entwickeln. Über dieses Arbeitskonzept bedienen wir bis heute unseren Selbstwert, erfahren wir Freude und Sinnerfüllung durch die gewählte Tätigkeit.

Seltsame Blüten

Es sind jedoch auch seltsame Blüten, die unsere Kultur hervorgebracht hat: Bis zum 25. bzw. zirka 30. Lebensjahr bereiten wir Menschen darauf vor, innerhalb eines schmalen Zeitkorridors von 15 bis 20 Jahren eine blitzschnelle berufliche Karriere zu absolvieren, Wohneigentum zu erwerben und eine entsprechende Altersversorgung zu sichern. Unter diesem Druck steigt der Reiz, aber auch die Gefahr, im Beruf mehr und mehr ein wesentliches bzw.

einziges identitäts- und sinnstiftendes Element zu sehen. Je stärker ich mich in dieser Weise auf meinen Beruf konzentriere, desto weniger Zeit habe ich für Beziehungen, persönlichen Ausgleich, Aktivitäten in der Familie und in der Gemeinde.

Ein Teufelskreis setzt sich in Bewegung: Je mehr Zeit ich bei der Arbeit verbringe, desto häufiger jammern Partner, Freunde und Glaubensgeschwister über meine mangelnde Präsenz. Je mehr sie klagen und jammern, desto höher wird die Wahrscheinlichkeit, dass ich mich noch mehr im Beruf engagiere. Hier bekomme ich wenigstens noch Anerkennung und Wertschätzung (wenn vielleicht auch nicht so sehr persönlich, so doch immerhin durch die erreichte Position und das Geld, das ich verdiene).

Parallel wird erwartet, dass sich neben der beruflichen Entwicklung auch in privaten Lebensbereichen eine ähnlich rasante Entwicklung einstellt. Eine stabile Partnerschaft für die emotionale Heimat in einer globalisierten und mobilisierten Welt ist nach wie vor für viele ein wichtiges und erstrebenswertes Ziel. Gesellschaftlich wird die Geburt von mindestens zwei Kindern angemahnt. Darüber hinaus ist gegebenenfalls für die alten Eltern zu sorgen. Und das ehrenamtliche Engagement in Kirche, Politik oder Vereinen wird überall gerne gesehen. All dies soll im gleichen engen Zeitkorridor mit der beruflichen Entwicklung einhergehen.

Kein Wunder, wenn immer häufiger und immer mehr Menschen aus diesem Modell aussteigen oder innerlich kündigen. Immer mehr Männer und Frauen verzichten darauf, Familien zu gründen oder brechen ihre berufliche Karriere ab. Mitarbeiter sacken ausgebrannt in sich zusammen, die Scheidungszahlen übertreffen sich von Jahr zu Jahr und die

Zahl der Scheidungswaisen erreicht jeweils Rekordniveau. Eine nachvollziehbare, aber auch traurige und besorgniserregende Entwicklung.

Mit der Industrialisierung haben wir uns eine zunehmend künstliche Trennung zwischen Beruf und Privatleben



geleistet, die unter anderem, wie bereits erwähnt, dazu geführt hat, dass Identitäts- und Sinnstiftung verstärkt isoliert aus den beiden oder aus einem der beiden Lebensbereiche bezogen wird. Deutlich wird dies etwa bei der Arbeitslosigkeit: Sobald Arbeit als Identitätsbereich wegfällt, stürzen Menschen häufig in Depressionen. Diese wiederum haben sich zur Volksseuche entwickelt und seit dem zweiten Weltkrieg um 1000 Prozent zugenommen. Ein Ende

ist nicht absehbar. Ein weiteres Beispiel: Der Auszug der Kinder löst häufig beim Haupterzieher eine tiefe Sinnkrise aus. Ein angemessenes, ausbalanciertes Maß zwischen Beruf und Privatem zu finden, scheint fast nicht möglich zu sein. Jeder Lebensbereich muss für sich alleine gemeistert werden.

Work/Life-Balance schafft mehr Probleme, als sie löst

Betrachten wir die „Work/Life-Balance“-Konzepte, die Politiker sowie Verantwortliche der Wirtschaft und Gewerkschaften auf den Weg gebracht haben, dann fällt auf, dass sich hier gute Ansätze wie Home-Telearbeitsplätze,



Betriebskindergärten und flexible Arbeitszeiten finden lassen. Diese Ansätze dienen dazu, dass in die verbleibende Zeit „Work“ und „Life“ besser hineinpassen.

Wenn wir uns jedoch anschauen, wem diese Maßnahmen nützen, sehen wir, dass hier nur ein erster Schritt zu einer Work/Life-Balance geleistet wurde. Einer allein erziehenden Mutter (leider sind es in erster Linie Mütter) ermöglichen diese Maßnahmen, mit „Ach und

Krach“ das Notwendigste zum Lebensunterhalt zu verdienen. Ansonsten sind es häufig Teilzeitjobber, die von diesen Regelungen guten Gebrauch machen können.

Wer jedoch in seinem Beruf zu 100 Prozent gefordert ist, der wird nicht auch noch in der Familie einen 100 Prozent-Job realisieren können. Selbst wenn er Zuhause via Computer seiner Arbeit nachgeht oder er sein Kind in den Betriebskindergarten bringen kann. Die bisherigen Konzepte zur Work/Life-Balance zeigen noch keine Lösungen auf, wie sich Privat- und Berufsleben neu miteinander verbinden lassen.

Der Zukunftsforscher Matthias Horx resümiert (Successity-Interview vom 11.10.2005): „Work-Life-Balance ist prinzipiell nicht lösbar, jedenfalls nicht im Sinne einer Harmonisierung. Ein guter Job, eine Karriere fordert eben alles. Von Männern UND Frauen.“ Wer sich der stressigen Forderung nach einer optimalen Work/Life-Balance aussetzt, kommt schnell unter die Räder. Frustrierte Eltern aber auch Unternehmer können ein Lied davon singen.

Mit dem Kompetenzansatz zu einer win-win-Situation im Sinne des Schöpfers

Wie können nun Mitarbeiter, Personalleiter und Unternehmer den unumgänglichen Herausforderungen hilfreich begegnen, wenn sie potenzielle Unzufriedenheit, vermehrte Krankstände, höherer Fluktuationen, verminderte Produktivität und Effizienzverluste vermeiden wollen? Für eine brauchbare Alternative zum gängigen Work/Life-Balance-Konzept scheint es wichtig, Synergien zu erzielen, über die ein Lebensbereich vom anderen gewinnbringend profitieren kann.

Im WorkLife-Institut erforschen und erproben wir einen innovativen Ansatz, welcher die Bereiche Arbeit und Privatleben neu miteinander verknüpft. Statt einem Balancezwang zu erliegen, postulieren wir einen Kompetenzansatz, in dem Berufs- und Privatwelt eine neue Verbundenheit und wertvolle Synergieeffekte erfahren. Ausgangspunkt ist die Beobachtung, dass eine künstliche Trennung von Beruf und Familie viele Po-

tenziale und Entwicklungsmöglichkeiten ungenutzt lässt. Weiter beobachten wir, dass wichtige soziale Kompetenzen, wie Kommunikation, Konfliktfähigkeit, Zielbildung, Zeitmanagement usw., hilfreich im Privatleben erworben werden. Von diesem weiten Feld an Kompetenzen und Ressourcen profitieren Unternehmen meistens nur eingeschränkt und haben dieses als wichtigen Bereich der Ressourcengewinnung bislang auch ausgespart. Gerade hier liegen aber bedeutende Möglichkeiten der Potentialentwicklung und -förderung. Eine win-win-Situation für Arbeitgeber und -nehmer liegt nahe.

Bis zum 25. bzw. 30. Lebensjahr bereiten wir Menschen darauf vor, innerhalb eines schmalen Zeitkorridors von 15 bis 20 Jahren eine blitzschnelle berufliche Karriere zu absolvieren, Wohneigentum zu erwerben und eine entsprechende Altersversorgung zu sichern.

Heute wissen wir, dass ca. 70 bis 80 Prozent der Kompetenzen für beruflich erfolgreiches Handeln nicht in Aus- und Weiterbildungskursen gelernt werden, sondern viel mehr an informellen Lernorten, wie z. B. Familie, Partnerschaft oder Ehrenamt in Kirche, Politik und Verein. In diesen informellen Lernorten werden methodische Kompetenzen wie Arbeitsverfahren, Planungstechniken, Kreativitäts- und Moderationsverfahren erlernt. Darüber hinaus werden personale Kompetenzen wie Fokussierung aufs Ziel, Eigeninitiative, Flexibilität, erhöhte Frustrationstoleranz und vermehrte Lernbereitschaft etc. trainiert und gefördert. Einen Löwenanteil nimmt in diesen informellen Trainings die Bedeutung sozialer Kompetenzen ein: Kommunikationsfähigkeit, Teamworking, Leadership, etc.

Bezogen auf die Familie als ein wesentlicher informeller Lernort fragt Christian Nürnberger (DIE ZEIT, 21/2004): „Familie ist das beste Managementse-

minar. Warum nur merkt das keiner?“ In diesem Selbstinterview zeigt er auf, dass insbesondere der Realitätsfaktor den informellen Lernort „Familie“ so wertvoll macht. Individuen üben an und in der Realität, statt in künstlichen Weiterbildungssituationen. Informelle Lernorte bieten das beste „learning by doing“: Etwa konstruktive Konfliktbearbeitung, effizientes Time-Management, sinnvolle Budgetierung der Ressourcen (Haushaltsführung), Delegation von Aufgaben und Festlegung von Prioritäten. So zeigt eine Studie des Deutschen Jugendinstituts (Quelle: Gerzer-Sass, A. & Sass, J. (2004). DJI Bulletin 65, Seite 6), dass Mitarbeiter durch ihre Elternschaft sich in Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Zeiteinteilung, Belastbarkeit und Flexibilität nachweislich qualitativ verbessert haben.

Kostenlose Trainingseffekte

Zusätzlich zu jenen wünschenswerten Trainingseffekten, die dem Unternehmen kostenlos zukommen, gibt es effektive Instrumente zur Bewältigung

jener Herausforderungen, die sich dem Personalleiter täglich stellen: gesteigerte Mitarbeiterleistung bei optimal eingesetzten Investitionskosten in die Mitarbeiterentwicklung.

Damit der Profit stimmt, kann künftig kein Unternehmen darauf verzichten, informelle Lernorte ungenutzt zu lassen. Denn über diese Maßnahmen stehen Personalentwickler kostengünstigere Mitarbeiterinterventionen zur Verfügung. Und letztlich wird jedem Unternehmen daran gelegen sein, dass seine Mitarbeiter im Privatleben gelingende Beziehungen pflegen, da dies einen nachhaltigen Gewinn für jedes Unternehmen darstellt.

Damit der Profit stimmt, kann künftig kein Unternehmen darauf verzichten, informelle Lernorte ungenutzt zu lassen.

Fest steht, es ist wünschenswert, dass sich zwei Lebensbereiche, welche den Großteil des menschlichen Lebens aus-

füllen, ergänzen und komplementieren. Dieser „Spillover-Effekt“, also der Nutzen von Kompetenzbildungen aus informellen Lernorten für den Beruf, ist wertvoll, da Mitarbeiter zu Hause, in der Partnerschaft, im Ehrenamt etc. engagierter lernen – sozusagen mit Herz und Verstand. Zusätzlich verzeichnet informelles Lernen höhere Erfolgsquoten, welche man an der geglückten Implementation von diversen Maßnahmen bzw. Handlungsalternativen im Arbeitsalltag messen kann. Zusammengefasst kann behauptet werden, dass die Nutzung und Förderung von Lernen außerhalb des Berufs zum Teil sehr kostenintensive Weiterbildungsaktivitäten veraltet erscheinen lässt. Die Kostenvorteile für das Unternehmen und die Mitarbeiter liegen auf der Hand:

- ▶ Weiterbildungsmaßnahmen werden kostengünstiger, da Spillover-Effekte professionell entdeckt und genutzt werden.
- ▶ Personalentwicklung wird effizienter, da Lernen engagierter, d.h. nachhaltiger erfolgt.

Skivergnügen Österreich & Erlebnisreise Irland

Tirol/Alpbachtal

8 Tage Pistengaudi inkl. Skipass & Halbpension

Ihr 3-Sterne Gasthof: Kaiserblick in Breitenbach
Lage: In der Schönau in Breitenbach liegt Ihr Gasthof in sonniger Lage. Zum Skigebiet Alpbachtal sind es ca. 18 km. Am Gasthof steht eine reizvolle und gut gespurte Langlaufloipe mit einer Gesamtlänge von 55 km zur Verfügung. Direkt vor dem Haus können Sie auch eine Schläufenfahrt in herrlicher Natur unternehmen.
Ihre Unterkunft: Der gemütliche Gasthof bietet seinen Gästen eine hervorragende Küche, gemütlich und komfortable Zimmer mit Du/WC, Sat-TV und Telefon. Des Weiteren steht den Gästen ein Aufenthaltsraum mit Sat-TV, ein beheizter Südraum und Parkplätze vor dem Haus, zur Verfügung.

Inklusivleistungen:

- 7 Übernachtungen im 3-Sterne Gasthof Kaiserblick
- Willkommenspaket mit nützlichen Informationen
- 7 x Erweitertes Frühstück
- 7 x 3-Gang-Menü (Weihnachts- und Silvesterdinner)
- 6-Tages-Skipass für das gesamte Skigebiet Alpbachtal (nicht gültig an An- und Abreisetag)

ab € 299,-

1 Kind bis Ende 12 Jahre frei!

Wunschleistungen:

- Einzelzimmerzuschlag € 63,-

Kinderermäßigung:
Bis Ende 12 Jahre 100% und von 13 bis Ende 17 Jahre 30%. Bei Unterbringung im Zimmer von 2 vollzahlenden Gästen. Maximale Kinderanzahl/Zimmer: 1 Kind.

| Termin | Preise |
|------------------------------------------------|--------|
| 18.01., 25.03. | 299,- |
| 02.01., 07.01., 14.01., 21.01., 28.01., 04.02. | 349,- |
| 11.02., 04.03. | 409,- |
| 18.02., 25.02. | 429,- |
| Anreisetag Samstag/Montag | |

Kennziffer: 88149/AT017X0

Irland – „Grüne Insel“

8-tägige Erlebnisreise inklusive Halbpension

Reiseverlauf:
1. Tag: Anreise nach Dublin
2. Tag: Dublin – Clonmacnoise – Galway Stadtrundfahrt. Auf Ihrer Fahrt stoppen Sie bei Clonmacnoise, Ziel ist die Region Galway.
3. Tag: Galway – Connemara Erleben Sie Connemara. Bei den Twelve Ben Mountains steht die Boredoktiner Abtei Kylemore.
4. Tag: Iway – Burren-Region – Cliffs of Moher – County Limerick Auf der Fahrt entlang der Westküste erreichen Sie die Klippen von Moher.
5. Tag: County Limerick – Dingle-Halbinsel – County Kerry Die Halbinsel Dingle bietet eine wunderschöne Küstenlandschaft.
6. Tag: Tagetour Ring of Kerry Fahrt über die wohl bekannteste Panoramastraße Irlands. Über Molls Gap erreichen Sie Killarney.
7. Tag: County Kerry – Rock of Cashel – Dublin Durch das Landesinnere fahren Sie heute wieder zurück nach Dublin.
8. Tag: Abreise Frühstück im Hotel. Änderungen im Reiseverlauf vorbehalten.

ab € 799,-

inklusive Halbpension!

Wunschleistungen:

- Flughafensteuern und Luftsicherheitsgebühren im Wert von ca. € 45,-
- Transfers Flughafen – Hotel – Flughafen
- 7 Übernachtungen mit Halbpension in Mittelklassehotels
- Rundreise und Ausflüge wie beschrieben
- Ort., Deutsch sprechende Reiseleitung

Wunschleistungen:

- Einzelzimmerzuschlag € 180,-

| Termin | Preise |
|----------------|------------------------|
| Zuschlag | 20,-/25,-/25,-/0,- |
| Saison A 799,- | 02.10., 16.10. |
| Saison B 849,- | 24.04., 08.05., 22.05. |
| Saison C 899,- | 14.08., 28.08., 11.09. |

Kennziffer: 88149/WI01X1

Jetzt anrufen und buchen! 01805-20 23 06 € 0,12 /Min. · Tagl. 08:00 – 22:00 Uhr

www.foxtours.de · Veranstalter: FOX-TOURS Reisen GmbH · Römergraben 5 · 56579 Rengsdorf

- ▶ Mitarbeiter setzen Instrumente zur Stress- und Konfliktbewältigung durchgreifend ein, welches die individuelle Stresstoleranz erhöht und somit die Anzahl von psychosomatisch bedingten Krankenständen deutlich vermindern kann.
- ▶ Mitarbeiter fühlen sich in ihrer Ganzheit verstanden und betrachten einen Arbeitsplatzwechsel nicht als erstrebenswert.
- ▶ Die Organisationskultur wird langfristig als Ganzes erneuert und positiv kommuniziert, dadurch wird die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt erhöht.

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es (auch selbst)

Mein Tipp: Beginnen Sie bei sich selbst, z. B. Elternkompetenz oder Partnerschaftskompetenz als beruflichen Vorteil zu nutzen. Ein Vater, dem die Elternschaft gelingt, der also eine faire Beziehungsgestaltung gelernt hat, Mut zur Konsequenz beweist und in emotional brenzligen Situationen nicht ausrastet, wird diese Kompetenzen auch beruflich nutzen können. Einer Mutter (insbesondere wenn sie alleinerziehend ist), der es gelingt, gleichzeitig Erzieherin, Krankenschwester, Haushaltsmanagerin usw. zu sein, und welche die Beziehungspflege zu Bekannten und Verwandten nicht aus dem Auge verliert, wird auch im Beruf ihre ausgezeichneten Multitasking-Fähigkeiten nutzen können. Damit Ihnen dies gelingt, müssen Sie Ihren Elternjob nicht 100%ig leisten. Beginnen Sie im Rahmen Ihrer Möglichkeiten, diese Verantwortung wahrzunehmen. Nicht nur andere, sondern auch Sie selbst haben den Gewinn.

Seit drei Jahren arbeiten wir vom Work-Life-Institut sehr erfolgreich mit berufstätigen Eltern, welche in der Finanzindustrie tätig sind und machen stets die Erfahrung, dass Mitarbeiter durch den Zugewinn an Elternkompetenz auch entscheidende Vorteile im beruflichen Bank-Alltag erleben. So kann ein Vorgesetzter besser aus der Streitspirale nicht nur mit seiner Tochter sondern auch mit seinem Mitarbeiter aussteigen. Eine Mitarbeiterin hat

das Wundermittel des Lobens entdeckt – sowohl bei ihrem Sohn, als auch bei ihrem Chef und bei Kollegen.

Es scheint, dass in den meisten Führungsetagen bislang die Meinung vorherrsche, Mitarbeiter könnten Familienstress einfach an der Haustüre abstreifen und dann entspannt und leistungsfreudig zur Arbeit kommen. In einer Pilotstudie im Jahr 2003 konnte das WorkLife-Institut zusammen mit der DekaBank aufzeigen, dass von drei Mitarbeitern zwei die häusliche Familienatmosphäre nahtlos zur Arbeit mitbringen. Sie sehen ihre Stimmung am Arbeitsplatz entscheidend durch Erfolge bzw. Misserfolge von Zuhause beeinflusst.

Jeder dritte Mitarbeiter führt Angst, depressive Stimmung und Konzentrationsschwierigkeiten am Arbeitsplatz hauptsächlich auf die Ereignisse in der Familie zurück. Die meisten der 54 Teilnehmer an der Pilotstudie gaben an, dass Ihre Fröhlichkeit (87 %) und „hoffnungsvolle Stimmung“ (63 %) am Arbeitsplatz hauptsächlich durch die Familie verursacht sind.

Ein Vater, dem die Elternschaft gelingt, der also eine faire Beziehungsgestaltung gelernt hat, Mut zur Konsequenz beweist und in emotional brenzligen Situationen nicht ausrastet, wird diese Kompetenzen auch beruflich nutzen können.

In einer weiteren Studie (2004) konnte gezeigt werden, dass vier von fünf Eltern erwarten, ihre Elternkompetenzen auch im beruflichen Alltag gut nutzen zu können. Gegenwärtig untersucht das WorkLife-Institut, durch welche Maßnahmen dieser Spillover-Effekt für Betriebe optimiert werden kann, also inwiefern durch ein konzentriertes Coaching Elternkompetenzen besser in die berufliche Situation transferiert werden können.

Diese Ergebnisse wurden bereits im Neuen Testament als bekannt vorausgesetzt und für die Personalentwicklung ge-

nutzt. Als Voraussetzung für gemeindliche Positionen mit Führungsverantwortung wurde von Anwärtern eine gelingende Familie erwartet (vgl. 1. Timotheus 3). Nur so konnte gewährleistet werden, dass jene wichtigen Ämter mit Personen bekleidet wurden, welche die notwendigen Kompetenzen besaßen, in Lernfeldern Talente realistisch weiterentwickeln konnten und die entsprechende Energie für ihre Aufgabenerfüllung zur Verfügung hatten.

In unserem Verständnis bedeutet die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben keine Doppelbelastung oder einen Balanceakt zwischen „Work“ und „Life“. Sie bedeutet ein sinnvolles Miteinander und die gottgegebene und wunderbare Möglichkeit, Kompetenzen aus dem einen Bereich für den anderen zu nützen. Wenige Lebensaspekte ermöglichen eine derart faszinierende und sinnvolle Transferierbarkeit von Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und erlernten Kompetenzen. Sobald Unternehmer die geniale Nutzbarkeit und Einmaligkeit der Lernumgebung „Privates“ und „Soziales“ erkennen und gemeinsam mit ihren Mitarbeitern fördern, werden sie sich über banale Wunder im Unternehmensalltag freuen: Mitarbeiter, die engagierter Leistung erbringen können, Mitarbeiter, die das Unternehmen als nachhaltige Institution erkennen und Teil davon bleiben wollen und Unternehmen, die durch wertschätzende Maßnahmen ihren wirtschaftlichen Erfolg etablieren. Sozusagen eine win-win-Situation im Sinne des Schöpfers.



Joachim E. Lask,
Jahrgang 1962, verheiratet, fünf Kinder, Dipl.-Psychologe in freier Praxis. Als Leiter des WorkLife-Instituts coacht er Mitarbeiter im Management von

WorkLife-Balancing, speziell „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Mit seiner Familie lebt er in Mühlthal bei Darmstadt und engagiert sich als Kirchenvorstand in der Ev. Landeskirche.