

A thick black L-shaped frame is positioned on the left and bottom edges of the slide, framing the central text.

# FÜNF-FAKTOREN-MODELL & WORK-LIFE-BALANCE

# Warum dieses Thema wichtig ist

Im Job trägt man viel Verantwortung

- Soft Skills & Persönlichkeit beeinflussen Leistung
- Gute Work-Life-Balance schützt vor Stress und Burnout
- Ziel: Eigene Stärken erkennen & Ausgleich gestalten

# Einführung in das Fünf-Faktoren-Modell

- Auch bekannt als: **Big Five**
- Beschreibt Persönlichkeit mit 5 Hauptdimensionen
- Grundlage vieler Persönlichkeitstests
- Anwendung: Psychologie, Coaching, Personalauswahl

# Big Five – Übersicht

1. Offenheit für Erfahrungen
2. Gewissenhaftigkeit
3. Extraversion
4. Verträglichkeit
5. Neurotizismus

# I. Offenheit für Erfahrungen

- Kreativ, wissbegierig, fantasievoll
- Mag Abwechslung und neue Impulse
- **Beispiel:** Person, die gerne neue Sprachen lernt oder reist
- Geringe Ausprägung: praktisch veranlagt, traditionsbewusst

## II. Gewissenhaftigkeit

- Ordentlich, diszipliniert, organisiert
- Setzt sich Ziele und verfolgt sie konsequent
- **Beispiel:** Studierende, die Lernplan konsequent einhält
- Geringe Ausprägung: spontan, neigt zum Aufschieben

# III. Extraversion

- Gesellig, energisch, redselig
- Tankt Energie im Kontakt mit anderen
- **Beispiel:** Person, die gerne Events organisiert
- Geringe Ausprägung: ruhig, eher zurückgezogen

# IV. Verträglichkeit

- Freundlich, mitfühlend, kooperativ
- Konfliktvermeidend, hilfsbereit
- **Beispiel:** Kollegin, die bei Gruppenarbeit moderiert
- Geringe Ausprägung: direkt, manchmal konfrontativ



# V. Neurotizismus

- Emotional instabil, nervös, schnell gestresst
- Neigt zu Grübeln und Selbstzweifeln
- **Beispiel:** Jemand, der nach einem Fehler lange darüber nachdenkt
- Geringe Ausprägung: emotional ausgeglichen, belastbar

# Bedeutung im Alltag & Beruf

- Gewissenhaft = organisiert & zuverlässig
- Extravertiert = kontaktstark in Gruppen
- Offen = innovativ bei neuen Aufgaben
- Verträglich = gutes Konfliktmanagement
- Neurotisch = braucht Strategien zur Stressbewältigung

# Übergang zur Work-Life-Balance

- Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen unsere Reaktion auf Belastung
- Wer sich kennt, kann gezielter für Ausgleich sorgen
- Balance beginnt mit Selbsterkenntnis

# Was ist Work-Life-Balance?

- Ausgleich zwischen Berufsleben und Privatleben
- Balance zwischen Anforderungen (Arbeit) und Ressourcen (Privates)
- Ziel: Gesundheit, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit erhalten
- Begriff seit den 1980er-Jahren im Umlauf

# Die vier Säulen der Work-Life-Balance

1. Arbeit & Leistung
2. Soziale Kontakte
3. Körper & Gesundheit
4. Sinn & Werte

# Beispiele zu den vier Säulen

- **Arbeit & Leistung:** Ausbildung, Job, Ehrenamt
- **Soziale Kontakte:** Familie, Freundeskreis, Netzwerk
- **Körper & Gesundheit:** Sport, Bewegung, Schlaf
- **Sinn & Werte:** Kunst, Religion, Engagement, Natur

# Vorteile einer guten Work-Life-Balance

- Höhere Motivation & Produktivität
- Bessere psychische & körperliche Gesundheit
- Weniger Fehlzeiten & Burnout
- Mehr Zufriedenheit im Job und im Privatleben
- **Beispiel:** Jemand, der regelmäßig Sport macht und rechtzeitig Feierabend macht, ist konzentrierter bei der Arbeit

# Vorteile einer guten Work-Life-Balance

- Höhere Motivation & Produktivität
- Bessere psychische & körperliche Gesundheit
- Weniger Fehlzeiten & Burnout
- Mehr Zufriedenheit im Job und im Privatleben
- **Beispiel:** Jemand, der regelmäßig Sport macht und rechtzeitig Feierabend macht, ist konzentrierter bei der Arbeit



# Herausforderungen und Kritik

- Balance  $\neq$  Gleichverteilung: nicht immer 50:50 möglich
- Stress kann auch aus Freizeitaktivitäten entstehen („Freizeitstress“)
- Grenzen zwischen Arbeit & Privatleben verschwimmen (Homeoffice!)
- Gefahr: „Selbstoptimierungsdruck“
- **Diskussionsimpuls:** Ist zu viel Flexibilität auch ein Risiko?

# Perspektive der Arbeitgeber

- Immer wichtiger für Arbeitgeberattraktivität („Employer Branding“)
- Firmen bieten Benefits: Homeoffice, Gleitzeit, Sabbaticals
- Ziel: Mitarbeitende binden & motivieren
- Aber auch: Sorge vor Leistungsverlust und Kontrollverlust
- **Beispiel:** Ein Betrieb bietet Sportangebote an – aber erwartet dafür abendliche Erreichbarkeit

# Employer Branding & Work-Life-Balance

## Was ist Employer Branding?

- Strategischer Aufbau einer **attraktiven Arbeitgebermarke**
- Ziel: **Fachkräfte gewinnen und halten**

## Work-Life-Balance als Teil des Employer Brandings:

- Flexible Arbeitszeiten & Homeoffice
- Gesundheitsprogramme (z. B. Fitnessstudio, Yoga)
- Familienfreundlichkeit (z. B. Kita-Zuschuss, Elternzeitmodelle)
- Sabbaticals & Weiterbildungsmöglichkeiten
- Workation, 4-Tage-Woche (in Pilotprojekten)

# Beispiel

Ein Unternehmen wirbt mit dem Slogan:  
„Arbeiten, leben, wachsen – bei uns passt alles zusammen.“

## **Kritischer Punkt:**

- Wird WLB nur als Marketing genutzt oder echt gelebt?
- Gefahr: „**Wellbeing-Washing**“

# Wellbeing-Washing – Wenn Work-Life-Balance nur Fassade ist

## Was bedeutet „Wellbeing-Washing“?

- Unternehmen werben mit Work-Life-Balance, setzen sie aber nicht glaubwürdig um
- Außen hui, innen pfui: tolle Benefits auf dem Papier – aber hoher Leistungsdruck in der Realität

### **Typische Anzeichen:**

- Versprochene Flexibilität wird in der Praxis eingeschränkt
- Gesundheitsangebote, aber keine Zeit, sie zu nutzen
- Kommunikationsstil: „Mach ruhig Feierabend... aber bis morgen ist das fertig, oder?“
- Führungskultur passt nicht zur propagierten Balance

# Ein Generationen-Thema?

- **Generation Z und Y (1980–2005):** legen mehr Wert auf Freizeit, Sinn und Flexibilität
- **Ältere Generationen:** oft leistungs- und pflichtorientierter
- Wandel des Arbeitsmarkts: Fachkräftemangel → Bedürfnisse der Jungen gewinnen an Bedeutung
- **Diskussionsimpuls:** Muss sich die Arbeitswelt anpassen – oder die Menschen an die Arbeitswelt?