

„Work-Life-Balance“

Ein katastrophales Framing und die Notwendigkeit des Wandels zu „Work-Private-Balance“

Wenn Du als Inhaber einer Physiotherapiepraxis den Begriff „Work-Life-Balance“ hörst, magst Du denken, dass dies ein Ziel ist, das Du für Dich und Deine Mitarbeiter anstreben solltest. Doch ist das wirklich das, was wir brauchen?

In den letzten Jahren hat der Begriff „Work-Life-Balance“ immer mehr an Bedeutung gewonnen. Das Streben nach einer ausgewogenen Balance zwischen Arbeit und Leben scheint für viele Menschen zur Priorität geworden zu sein. Doch ist dieser Begriff wirklich geeignet, um das Bedürfnis der Mitarbeiter nach Ausgleich und Zufriedenheit in ihrem Leben zu beschreiben? Als Praxisinhaber einer Physiotherapiepraxis kennst Du sicherlich die Herausforderungen, die dieser Trend mit sich bringt. In diesem Fachartikel möchte ich Dir erklären, warum das Framing „Work-Life-Balance“ eine Katastrophe für die Arbeitswelt ist und warum der Begriff „Work-Private-Balance“ eine bessere Alternative darstellt.

„Work-Life-Balance“ ist ein Framing

In der Kommunikationswissenschaft hat das Framing-Konzept eine wichtige Be-

deutung. Framing, oder „Einrahmung“, beeinflusst in einem erheblichen Umfang, wie wir Informationen verarbeiten und interpretieren. Es ist ein Mechanismus, der auf unseren mentalen und emotionalen Strukturen aufbaut und beeinflusst, wie wir die Welt um uns herum in großen Teilen unbewusst wahrnehmen und verstehen.

Framing ist vergleichbar mit dem Objektiv einer Kamera. Wie das Objektiv einer Kamera lenkt das Framing den Blickwinkel und bestimmt, was im Fokus steht und was außerhalb des Blickfelds liegt. Je nachdem, wie das Objektiv eingestellt ist, kann es die Perspektive und das Verständnis dessen, was wir sehen, verändern. Framing funktioniert ähnlich, indem es bestimmte Aspekte eines Themas in den Vordergrund stellt und andere ausblendet. Es kann uns eine bestimmte Interpretation einer Situation, eines Ereignisses oder eines Konzepts vorschlagen, indem es die Art und Weise, wie wir darüber nachdenken, subtil lenkt und formt.

Es kann uns dazu bringen, bestimmte Aspekte als wichtiger oder relevanter zu betrachten als andere. Framing kann auf diese Weise unsere Wahrnehmungen, Einstellungen und sogar unser Verhalten erheblich beeinflussen. Viele Politiker wissen um dieses Konzept und setzen es regelmäßig gezielt ein, um eine gewünschte Wirkung bei ihrer

Zielgruppe zu erzeugen.

Ein prominentes Beispiel für die Macht des Framing ist die Entwicklung der Begriffe rund um das Thema Klima. Die Begriffe „Klimawandel“, „Klimakrise“, „Klimakatastrophe“ und „Klimaapokalypse“ erzeugen jeweils unterschiedliche emotionale Reaktionen und Vorstellungen. „Klimawandel“ mag neutral und distanziert klingen, während „Klimakrise“ und „Klimakatastrophe“ ein Gefühl der Dringlichkeit und Bedrohung vermitteln. „Klimaapokalypse“ geht noch einen Schritt weiter und ruft Bilder von totaler Zerstörung und unvermeidlichem Untergang hervor. Jeder dieser Begriffe rahmt das Klimaproblem auf eine andere Weise und beeinflusst so unsere Wahrnehmung und unser Handeln in Bezug auf dieses wichtige Thema.

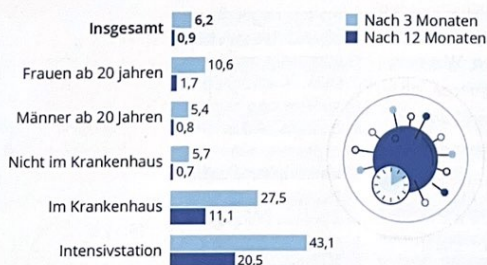
Das Framing „Work-Life-Balance“ und seine Problematik der Suggestion von Leben und Tod

Wenn wir von „Work-Life-Balance“ sprechen, suggerieren wir, dass Arbeit und Leben zwei separate und gegensätzliche Bereiche sind, die ausgeglichen werden müssen. Noch schlimmer ist, dass wir, wenn wir Leben als Gegenteil von Tod interpretieren, indirekt unterstellen, dass Arbeit lebensfeindlich ist. Wenn Du dieses Framing oft wiederholst, kann es dazu führen, dass Du und Deine Mitarbeiter Arbeit unbewusst als etwas Negatives betrachten, als eine notwendige Pflicht, die sie von ihrem „echten“ Leben abhält. Und wer möchte schon gerne Zeit in einem Bereich verbringen, der als tot oder leblos dargestellt wird?

An dieser Stelle möchte ich eine dringende Bitte an Dich richten: Hinterfrage kritisch, was Du mit Deiner und mit der Motivation Deiner Mitarbeiter anrichtest, wenn Du den Begriff „Work-Life-Balance“ unreflektiert immer wieder verwendest. Wenn Arbeit und Leben als gegensätzlich dargestellt werden,

Schwere Erkrankung erhöht Long-COVID-Risiko

Geschätzter Anteil der untersuchten COVID-19-Fälle (2020-2021) mit Long-COVID-Symptomen (in %)



Basis: Metaanalyse von 54 Studien, 1,2 Millionen COVID-19-Fälle aus den Jahren 2020-2021, 22 Länder
Quelle: JAMA Network | Global Burden of Disease Long COVID Collaborators





wie es der Begriff suggeriert, kann dies unbewusst Eure Haltung zur Arbeit negativ beeinflussen. Ihr könnt Arbeit nicht mehr als Teil des Lebens sehen, sondern als etwas, das dem Leben entgegensteht und von dem man sich erholen muss. Was für eine destruktive Grundlage für Motivation, Engagement und Freude bei der Arbeit!

„Work-Private-Balance“ – das bessere Framing

Kritik ist gut, konstruktive Lösungsvorschläge sind besser! Daher schlage ich vor, den Begriff „Work-Life-Balance“ ab sofort durch „Work-Private-Balance“ zu ersetzen. Dieses neue Framing rahmt Arbeit und Privatleben nicht als Gegensätze, sondern als zwei Bereiche, die zwar unterschiedlich, aber beide wichtig und bereichernd sind. Es erkennt an, dass Arbeit ein wichtiger und wertvoller Teil des Lebens ist, und betont gleichzeitig die Notwendigkeit, Raum für persönliche Interessen und Aktivitäten außerhalb der Arbeit zu schaffen.

Durch die Änderung unseres Framings auf „Work-Private-Balance“ können wir eine positivere und gesündere Haltung zur Arbeit fördern und gleichzeitig die Wichtigkeit von privaten und persönlichen Interessen hervorheben. Das neue Framing „Work-Private-Balance“ verändert nicht nur die Art und Weise, wie wir über Arbeit sprechen, sondern auch, wie wir sie wahrnehmen und uns darauf beziehen. Indem wir Arbeit als integralen Bestandteil des Lebens ansehen und nicht als Gegensatz dazu, können wir eine Arbeitskultur schaffen, die sowohl erfüllender als auch nachhaltiger ist.

Die Ersetzung von „Work-Life-Balance“ durch „Work-Private-Balance“ hilft uns, Arbeit als eine Aktivität zu sehen, die nicht nur notwendig ist, sondern auch Potenzial für persönliche Erfüllung, Entwicklung und Freude bietet. Gleichzeitig anerkennt es,

dass auch unser Privatleben eine Quelle von Freude, Erfüllung und persönlichem Wachstum ist, die geschätzt und gepflegt werden muss.

Die Änderung zum Framing „Work-Private-Balance“ kann auch zu konkreten Veränderungen in der Arbeitspraxis führen. Es kann uns dazu anregen, Arbeitsmodelle und -praktiken zu überdenken und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sowohl produktives Arbeiten als auch persönliches Wohlbefinden fördern.

Umsetzung der „Work-Private-Balance“ in der Physiotherapiepraxis

Die Umsetzung der „Work-Private-Balance“ in Deiner Praxis könnte eine Vielzahl von Formen annehmen, von kleinen Änderungen in der internen Kommunikation bis hin zu umfangreicheren strukturellen Anpassungen. Ein erster Schritt könnte sein, die Sprache zu ändern, die Du und Deine Mitarbeiter verwenden, wenn Ihr über Arbeit und Privates spricht. Benutze den Begriff „Work-Private-Balance“ in der Kommunikation mit Deinen Mitarbeitern statt „Work-Life-Balance“. Ermutige sie, diesen Begriff ebenfalls zu nutzen und ihre Arbeit als einen wichtigen und bereichernden Teil ihres Lebens zu sehen und zu behandeln. Erkläre ihnen die unterschiedlichen Wirkungen der Framings „Work-Life-Balance“ und „Work-Private-Balance“.

Für die Umsetzung der „Work-Private-Balance“ hast Du verschiedene Möglichkeiten in Deiner Praxis. In der folgenden Übersicht findest Du einige der wichtigsten Einflussbereiche, die Du als Praxisinhaber hast, um die „Work-Private-Balance“ Deiner Mitarbeiter zu fördern:

1. Flexible Arbeitszeiten: Durch die Bereitstellung flexibler Arbeitszeiten kannst Du Deinen Mitarbeitern mehr Freiheit und Kontrolle über ihre Arbeitstage geben, was zu einer verbesserten „Work-Private-Balance“ führen kann.

2. Homeoffice-Möglichkeiten: Abhängig von der Tätigkeit kann die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause aus (z.B. für administrative Aufgaben) die „Work-Private-Balance“ verbessern. Dies reduziert Pendelzeiten und schafft eine flexiblere Arbeitsumgebung.

3. Regelmäßige Pausen: Die Förderung regelmäßiger Pausen kann dazu beitragen, die geistige Gesundheit zu verbessern und Burnout zu verhindern. Dies kann ein regelmäßiges, kleines gemeinsames Pausenintervall und/oder ein längeres Mittagspausenintervall beinhalten.

4. Weiterbildung: Die Förderung von Weiterbildungen und beruflicher Entwicklung kann zu einem erfüllenderen Berufsleben führen. Dies kann in Form von Schulungen, Konferenzen oder Workshops erfolgen.

5. Gesundheitsförderung: Die Einbindung von gesundheitsfördernden Aktivitäten, wie z.B. regelmäßige sportliche Aktivitäten oder Gesundheitschecks, kann zu einer verbesserten „Work-Private-Balance“ führen. Dies kann auch dazu beitragen, Stress abzubauen und die allgemeine Gesundheit zu verbessern. Erstaunlich, dass nur wenige Physiotherapiepraxen ein solches Programm für ihre Mitarbeiter anbieten!

6. Feedback-Kultur: Eine Kultur der offenen Kommunikation und des Feedbacks kann dazu beitragen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Durch regelmäßige Feedback-Gespräche können Bedenken oder Probleme frühzeitig erkannt und angegangen werden.

7. Urlaubsplanung: Ein klarer und gerechter Urlaubsplan ermöglicht es den Mitarbeitern, Zeit für sich selbst und ihre Familien zu haben, dann wenn es für alle Familienmitglieder passt. Dies trägt wesentlich zur „Work-Private-Balance“ bei.

... weiter auf Seite 12

Foto: iStock.com

Wir entwickeln nachhaltige Mobilitätslösungen

mit Ihnen und für Sie – verständlich und nutzbar – für uns alle!
Maßgeschneiderte ökologische Mobilitätslösungen rund um Menschen, Waren und Dienstleistungen.



www.AllianZ-SUL.eu

8. Arbeitslast-Management: Ein sorgfältiges Management der Arbeitsbelastung jedes Einzelnen kann dazu beitragen, Überarbeitung zu vermeiden. Dies kann durch Delegieren von Aufgaben und geeignetes Zeitmanagement erreicht werden.

9. Anerkennung und Wertschätzung: Durch regelmäßige Anerkennung der Leistung und Anstrengung der Mitarbeiter kann man ein positives Arbeitsumfeld schaffen. Dies kann dazu beitragen, die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeiter zu erhöhen.

10. Team-Building-Aktivitäten: Regelmäßige Team-Building-Aktivitäten können dazu beitragen, eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Dies kann dazu beitragen, Stress abzubauen und die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern zu stärken.

11. Rückzugsmöglichkeiten: Schaffe Räume oder Ecken in der Praxis, in denen sich Deine Mitarbeiter während ihrer Pausen zurückziehen und entspannen können. Dies kann dazu beitragen, Stress abzubauen und das allgemeine Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

12. Familienfreundliche Politik: Ermögliche Mitarbeitern, die Kinder oder andere Familienmitglieder zu betreuen haben, familienfreundliche Arbeitsbedingungen wie Elternzeit oder bei Bedarf Sonderurlaub.

Die Ersetzung des Begriffs „Work-Life-Balance“ durch „Work-Private-Balance“ ist kein trivialer Sprachwechsel. Es handelt sich um eine grundlegende Änderung der Art und Weise, wie wir Arbeit und Leben betrachten. Es geht darum, Arbeit als einen wertvollen und bereichernden Teil des Lebens zu sehen und nicht als etwas, das im

Widerspruch zum Leben steht.

Als Inhaber einer Physiotherapiepraxis kannst Du eine Vorreiterrolle bei dieser Veränderung spielen. Du kannst ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Deine Mitarbeiter ihre Arbeit als integralen Teil ihres Lebens betrachten, anstatt als etwas, das sie von ihrem „echten“ Leben abhält. Dies kann nicht nur die Zufriedenheit und das Engagement Deiner Mitarbeiter verbessern, sondern auch die Qualität der Betreuung und Therapie, die sie Deinen Patienten bieten.

Indem Du diese Veränderung in Deiner Praxis implementierst, trägst Du dazu bei, eine positivere und gesündere Einstellung zur Arbeit in der Physiotherapiebranche und in der Gesellschaft als Ganzes zu fördern. Du kannst dazu beitragen, dass Arbeit von Deinen Mitarbeitern nicht mehr als notwendiges Übel betrachtet wird, sondern als eine Quelle von Freude, Zufriedenheit und persönlichem Wachstum.

Nimm Dir die Zeit, diese Veränderungen in Deiner Praxis umzusetzen und sie in der Kommunikation mit Deinen Mitarbeitern und Kollegen zu verbreiten. Sei ein Vorbild für andere, indem Du zeigst, dass Arbeit und Leben nicht im Widerspruch stehen müssen, sondern harmonisch miteinander vereinbart werden können.

Es ist an der Zeit, den veralteten Begriff „Work-Life-Balance“ hinter uns zu lassen und die „Work-Private-Balance“ zu umarmen. Dies ist nicht nur eine Frage der Wortwahl, sondern eine grundlegende Änderung unserer Haltung zur Arbeit. Es ist Deine Gelegenheit, zu einer gesünderen, erfüllenderen und menschenfreundlicheren Arbeitskultur beizutragen. Vergiss bitte

nicht, bei Dir selber anzufangen!

Deine Mitarbeiter, Deine Praxis und Deine Patienten werden es Dir danken. Du hast die Möglichkeit, eine positive Veränderung in Deiner Praxis und in der Arbeitswelt als Ganzes zu bewirken. Nutze diese Gelegenheit. Lass uns die Art und Weise, wie wir über Arbeit sprechen, ändern und einen echten Unterschied in der Arbeitswelt machen. Zusammen können wir eine neue Kultur der „Work-Private-Balance“ schaffen, die uns allen zugutekommt.

Vielen Dank an den Autor Ralf Jentzen für seinen interessanten Beitrag. Schaffen wir uns unsere Work-Private-Balance (thw)



Ralf Jentzen

ist Sportwissenschaftler, seit 1999 Inhaber der Unternehmensberatung für Physiotherapiepraxen, Coactiv Consulting – Ralf Jentzen, Internationaler Gastdozent an der Zuyd University of Applied Science Heerlen (NL) im Studiengang Physiotherapie, Betriebswirtschaftlicher Beirat des VDB-PHYSIOTHERAPIEVERBANDES, und Referent für betriebswirtschaftliche Themen auf den Branchenmessen MEDICA, TheraPro, Therapie Leipzig, FIBO und Gutachter und Experte für Gründungskonzepte und Wachstumskonzepte von Gesundheitsdienstleistungsunternehmen der IHK Aachen. Er hat in den letzten 17 Jahren über 600 Beratungsprojekte in der Physiotherapie erfolgreich durchgeführt und unzählige Seminare zu betriebswirtschaftlichen Themen gehalten. Wohnort und Unternehmensstandort: Alsdorf bei Aachen. Kontakt: coactiv.de