



Ressort: Special interest

Life-Balance-Aktionsspektrum von Führungskräften

Paderborn, 19.12.2025 [ENA]

Generell ist festzustellen, dass sowohl die aktionale und die mentale als auch die emotionale Bindung an die Arbeit bei Führungskräften weit in deren Privatsphäre hineinreichen. Das Leben gestaltet sich zu einem „Drahtseilakt“ zwischen Berufs- und Privatwelt.

Diverse Dilemmata-Situationen müssen im Wechselspiel von selbstgesteckten und fremdgesteuerten Anforderungen und Erwartungen bewältigt werden. Dies drückt sich bspw. durch eine geringe Kommunikationsdauer zu den unmittelbaren Sozialpartnern, durch einen hohen quantitativen Umfang, der für die Arbeitswelt aufgewandt wird, durch geringe individuelle Freizeitschichten und durch bedeutsame Diskrepanzen in den Life-Balance-Einschätzungen zwischen Wunsch und Wirklichkeit aus. Diese Dispositionen bergen bei einer übergewichtigen Karriereorientierung die Gefahr, dass die so „Erfolglichen“ meinen, sie haben Erfolg, ohne jedoch zu erkennen, dass der „Erfolg“ schon lange von ihnen Besitz eingenommen hat (vgl. Streich, 2016).

Weiterhin ist zu bedenken, dass die Lebensfreude meist Ergebnis einer bewussten Lebensstrategie ist. Es bietet sich an, gemeinsam mit dem Partner oder der näheren Umgebung (Familie, Freundeskreis) sog. Step-by-Step-Änderungen anzustreben. Soll das eigene Verhalten verändert werden, so ist es ratsam, ein soziales „Unterstützungssystem“ zu aktivieren (vgl. Streich, 2016).

Welche Vorstellungen, Aktionen, Hinweise und Wünsche für eine zufriedenstellende Life-Balance und eine Entwicklung zu einer umfassenden Führungspersönlichkeit aus der Führungskräfte-Perspektive vorzufinden sind, zeigen die folgenden in Gruppendiskussionen und die in Befragungen des Autors erhobenen Ergebnisse (vgl. Streich, 2016).

Im Privaten wird generell eine intensivere Familienbindung gewünscht. Hierbei steht das Ziel einer partnerschaftlichen Gemeinschaft im Vordergrund. Werden einzelne Freizeitaktivitäten betrachtet, so wünscht sich die Führungskraft mehr intellektuelle Aktivitäten sowie eine intensivere sportliche Betätigung. Die letztgenannte Art der Freizeitgestaltung spricht wieder die Ausgleichsfunktion der Freizeit für das Berufsleben an und hat in diesem Fall vornehmlich regenerativen Charakter.

Im Arbeitsbereich stehen im Allgemeinen im Vordergrund: Herstellung der Ausgewogenheit von Sach- und Führungsaufgaben im Arbeitsalltag / Steigerung der Mitarbeiter-Kommunikation zwecks Stabilisierung des zwischenmenschlichen Dialogs / individuellere Unterstützung von Unternehmensseite im Hinblick auf eine

Redaktioneller Programmdienst: European News Agency

Annette-Kolb-Str. 16
D-85055 Ingolstadt
Telefon: +49 (0) 841-951. 99.660
Telefax: +49 (0) 841-951. 99.661
Email: contact@european-news-agency.com
Internet: european-news-agency.com

Haftungsausschluss:

Der Herausgeber übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der veröffentlichten Meldung, sondern stellt lediglich den Speicherplatz für die Bereitstellung und den Zugriff auf Inhalte Dritter zur Verfügung. Für den Inhalt der Meldung ist der allein jeweilige Autor verantwortlich.



..... International Press Service.....

verbesserte Stress- und Rollenhandhabung im Berufs- und Privatleben / Verbesserung des eigenen Arbeitsverhaltens, besonders im Umgang mit der Zeit und dem Setzen von Prioritäten.

Ein verbessertes Arbeitszeit-Management kann sich unter Beachtung der nachfolgenden Verfahrens- und Verhaltenshinweise ergeben: Priorisieren Sie täglich Top-Themen mit entsprechenden Zeiten und verplanen Sie max. 70% Ihrer Arbeitszeit. / Definieren Sie gewünschte Ergebnisse für Ihre Top-Themen, dies verhindert zielloses Arbeiten. / E-Mails erst dann schreiben bzw. beantworten, wenn Ihre Top-3-Themen des Tages erledigt sind. / Verhindern Sie für 1 – 2 Stunden pro Tag Ihre Erreichbarkeit über digitale Sklaventreiber. / Anrufe mit unbekanntem Telefonnummern werden nicht beantwortet. / Vor Team-Meetings fragen Sie nach den Tagesordnungspunkten und dem Endzeitpunkt der Veranstaltung. / Kommunizieren Sie zielgerichtet und beziehungsorientiert.

Die nachfolgende Aufstellung zeigt weitere konkrete, individuelle private Veränderungsaktivitäten auf: Sagen Sie Ihrem Partner/Ihrer Partnerin, wann Sie wo sind und vereinbaren Sie Familientermine. Sprechen Sie dies mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin mindestens einmal in der Woche ab. / Tragen Sie diese Termine in Ihren Kalender ein und vergessen Sie nicht, Ihr Umfeld davon zu unterrichten. / Nehmen Sie private Termine genauso wichtig, wie Geschäftstermine. / Lassen Sie Anrufe Ihres Partners/Ihrer Partnerin/Ihrer Kinder stets sofort durchstellen. / Ihre Privatnummer gehört nicht auf Ihre Visitenkarte! Sie verhindern so viele unwichtige Anrufe zu Hause. / Geben Sie Ihre Handynummer nur gezielt weiter.

Nehmen Sie keine Akten mit nach Hause. / Wochenende und Urlaub sind dienstfrei zu halten. / Lassen Sie Ihr privates Umfeld an Ihrer Arbeit teilnehmen: Ist Ihr Arbeitsplatz zum Beispiel für Ihre Kinder problemlos erreichbar? / Sprechen Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin über Ihre berufliche Anspannung und machen Sie klar, dass Sie dennoch auch privat gefordert werden wollen. / Nehmen Sie aktiv an der Partnerschaft teil und fragen Sie nicht bloß beiläufig nach Erlebnissen des Tages während Ihrer Abwesenheit. / Verwenden Sie statt „wir sollten, wir müssten“ stets die aktive Form „wir machen, wir werden“.

Überprüfen Sie gemeinsam mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin, ob sich eine Änderung des eingespielten Rollenverhaltens innerhalb der Partnerschaft als nützlich erweist. / Vergessen Sie nicht, auch Tabuthemen anzusprechen. / Überprüfen Sie, in welcher Relation Sie Ihre täglich verfügbare Zeit bezüglich Berufs, eigener Freizeit und Partnerschaft aufgeteilt haben. / Überprüfen Sie, ob und wie weit Sie von Ihrer optimalen Zeitverteilung entfernt sind. / Suchen Sie stets die Rückmeldung, ob und wie oft sich Ihre Partnerin/Ihr Partner/Ihre Kinder vernachlässigt fühlten. / Nehmen Sie sich regelmäßig Zeit für sich selbst und vermerken Sie diese auch in Ihrem Terminkalender.

Demonstrieren Sie in Ihrer Partnerschaft die Wichtigkeit Ihres Privatlebens und wie sehr Sie sich darauf

**Redaktioneller Programmdienst:
European News Agency**

Annette-Kolb-Str. 16
D-85055 Ingolstadt
Telefon: +49 (0) 841-951. 99.660
Telefax: +49 (0) 841-951. 99.661
Email: contact@european-news-agency.com
Internet: european-news-agency.com

Haftungsausschluss:

Der Herausgeber übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der veröffentlichten Meldung, sondern stellt lediglich den Speicherplatz für die Bereitstellung und den Zugriff auf Inhalte Dritter zur Verfügung. Für den Inhalt der Meldung ist der allein jeweilige Autor verantwortlich.



..... International Press Service

freuen. / Stimmen Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin auch im Privatleben konkrete Ziele ab, z.B. Ausflüge, neue Restaurants, Wohnraumgestaltung, ein gemeinsames Wochenende etc. / Erfüllen Sie spontane Wünsche Ihres Partners/Ihrer Partnerin, wenn sie/er besonders unter Ihrer Belastung gelitten hat. / Teilen Sie persönliche Veränderungswünsche Ihren Freunden mit, zwecks sozialer Kontrolle durch diese. / Verzichten Sie auf Maximalforderungen an sich und andere im Arbeits- und Privatleben.

Grundsätzlich ist zu erkennen, dass bestehende Life-Balance-Konfliktfelder sich auf die Entwicklung zu einer Führungspersönlichkeit auswirken und aktiv anzugehen sind. Eine Verdrängung führt nicht selten zu einem „Konfliktparbuch“, in den sozialen Beziehungen. Werden solche Entwicklungsprozesse hinreichend unterstützt durch den Einsatz organisationaler (z.B. Organisationskultur, Arbeitgeber-Erwartungen, Karriereprozesse etc.), sozialer (z.B. durch Kollegen, Partner, Führungskräfte etc.) und personaler (z.B. durch eigene Einstellungen und Verhaltensweisen) Ressourcen, steigt die Erfolgswahrscheinlichkeit (vgl. Sonntag/Feldmann/Nohe, 2016).

Die Entwicklung und Stabilisierung zu einer Führungspersönlichkeit gestalten sich – wie die referierten Inhalte verdeutlichen – nicht ausschließlich im beruflichen Kontext. Erst durch eine Integration des privaten Umfelds, werden alle Facetten einer Persönlichkeitsreife beachtet. Ein kontinuierliches Life-Balance-Management ist somit ein elementarer Bestandteil für die Bildung eines gefestigten Charakters in der Führungsrolle.

Literatur: Sonntag, K./Feldmann, E./Nohe, C.: Arbeit, Familie und Freizeit harmonisieren: Life-Balance, in: Sonntag, K. (Hrsg.): Personalentwicklung in Organisationen, 4. Auflage, 2016, S. 455 – 494. / Streich, R.K.: Fit for Leadership, 2. Auflage, 2016.

[Bericht online lesen:](#)

https://watmag.en-a.de/special_interest/life_balance_aktionsspektrum_von_fuehrungskraeften-92747/

Redaktion und Verantwortlichkeit:

V.i.S.d.P. und gem. § 6 MDStV: Prof. Dr. Richard Streich

**Redaktioneller Programmdienst:
European News Agency**

Annette-Kolb-Str. 16
D-85055 Ingolstadt
Telefon: +49 (0) 841-951. 99.660
Telefax: +49 (0) 841-951. 99.661
Email: contact@european-news-agency.com
Internet: european-news-agency.com

Haftungsausschluss:

Der Herausgeber übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der veröffentlichten Meldung, sondern stellt lediglich den Speicherplatz für die Bereitstellung und den Zugriff auf Inhalte Dritter zur Verfügung. Für den Inhalt der Meldung ist der allein jeweilige Autor verantwortlich.