

# Life-Balance



*Eigene Darstellung mit MS PowerPoint*

Coaching-Methoden für einen gesunden Ausgleich

Constanze Marsau  
April 2024

# Inhaltsverzeichnis

1.0 Einleitung.....	1
2.0 Life-Balance-Ansätze.....	1
2.1 Work-Life-Balance.....	2
2.2 Work-Life-Integration .....	3
2.3 Life Domains Balance.....	4
3.0 Coaching-Methoden .....	5
3.1 Das Lebensrad.....	5
3.2 Die 5 Säulen der Identität.....	7
3.3 Private Balanced Scorecard .....	8
3.4 Motivorientierte Lebensbalance.....	9
3.5 Das Kraftressourcen-Modell.....	10
4 Diskussion & Erkenntnisse.....	12
5 Fazit .....	13
Literaturverzeichnis .....	ii
Abbildungsverzeichnis.....	iii

## 1.0 Einleitung

Achtsamkeitskurse, Resilienztraining, progressive Muskelentspannung, Yoga-Kurse. Angebote, die sich inzwischen nicht nur im Repertoire von Krankenkassen (AOK, 2024) finden lassen, sondern häufig auch im Katalog des internen Gesundheitsmanagements von Unternehmen auftauchen. Angebote, die versprechen Stressfaktoren zu erkennen, ungesunden Stress zu reduzieren und stressbedingte Erkrankungen vorzubeugen (AOK, 2024). Angebote, die immer mehr Aufmerksamkeit bekommen und sich auch beim Arbeitgeber steigender Beliebtheit erfreuen. Denn ein ausgeglichener Mitarbeiter<sup>1</sup> liegt auch im Interesse des Unternehmens, da es bei überanstrengten Mitarbeitern Gefahr läuft, dass diese die Kündigung einreichen oder eine Langzeiterkrankung, wie z.B. Burn-Out erleiden. Eine positive Ausgewogenheit beim Mitarbeiter kann zu einer höheren Effizienz und Produktivität, sowie Zeit- und Kostenersparnis führen (HR WORKS, 2024).

Laut einer Studie der Techniker Krankenkasse ist der Hauptstressfaktor der meisten Menschen der Beruf, bzw. die Schule oder Ausbildung. Dicht gefolgt von zu hohen Ansprüchen an sich selbst. Auch zeigt die Umfrage, dass Personen, die teilweise oder ganz im Rentenalter sind, signifikant weniger gestresst sind als erwerbstätige Menschen. Je höher die wöchentliche Arbeitszeit einer Person, desto höher ist auch ihr Stresslevel. Insbesondere eine wöchentliche Arbeitszeit von über 40 Stunden wirkt sich besonders negativ auf den Stresspegel aus (Die Techniker, 2021). Durch die Entwicklung der letzten Jahre ist erkennbar, dass in Deutschland der Stress zunimmt. Die EY-Jobstudie (2021) bestätigt, dass 52% der Arbeitnehmer glauben, die Arbeitsbelastung hätte seit der Corona-Pandemie zugenommen.

Um Stress abzubauen, greifen die Studienteilnehmer am häufigsten auf Strategien wie, Hobbys, Spaziergänge, Faulenzen, Musik hören und Treffen mit Freunden oder Familie zurück (Die Techniker, 2021). Fast jeder vierte Deutsche wäre bereit auf Teile seines Gehalts zu verzichten, um mehr Freizeit zu erhalten (Ernst & Young GmbH, 2021). Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Arbeitnehmer den Ausgleich zum berufsbedingten Stress oft in anderen Lebensbereichen wie Freizeit, Familie und Freundschaften suchen.

Diese Arbeit widmet sich Coaching-Methoden, die auf das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche abzielen und eine Stressreduktion bzw. -prophylaxe verfolgen. Am Ende soll die folgende Frage beantwortet werden können: *Mit welchen Coaching Methoden kann ein Coachee effektiv unterstützt werden, mögliche Lösungsansätze bei Herausforderungen im Life-Balance Bereich zu finden?* Im ersten Kapitel wird *Life-Balance* definiert und verschiedene Ansätze vorgestellt. Anschließend werden Coaching-Tools präsentiert, die im Zusammenhang mit diesem Thema stehen könnten. Die abschließende Diskussion bewertet die Gemeinsamkeiten der verschiedenen Methoden, um Erkenntnisse daraus abzuleiten.

## 2.0 Life-Balance-Ansätze

Um die Frage zu beantworten, wie ein Coachee effektiv unterstützt werden kann, um mögliche Lösungsansätze bei Herausforderungen im Life-Balance Bereich zu finden, ist es zunächst wichtig zu verstehen, was dieser Begriff bedeutet. In der Literatur und den Medien sind insbesondere drei verschiedene Ansätze zu finden, die mehr oder weniger dasselbe Ziel verfolgen: ein harmonisches Gleichgewicht zwischen verschiedenen Lebensbereichen. Der wahrscheinlich bekannteste und älteste Ansatz ist die *Work-Life-Balance*, die daher als erstes im Detail vorgestellt wird.

---

<sup>1</sup> In der vorliegenden Arbeit wird darauf verzichtet, bei Personenbezeichnungen sowohl die weibliche als auch die männliche und diverse Form zu nennen. Das generische Maskulinum adressiert alle Leserinnen und Leser und gilt in allen Fällen, in denen dies nicht explizit ausgeschlossen wird, für alle Geschlechter.

Aufgrund der zunehmenden, von der Corona-Pandemie geprägten, Verschmelzung von beruflichen und privaten Aspekten, wird der Begriff *Work-Life-Balance* von vielen als veraltet angesehen. In den Medien werden immer häufiger die Begriffe *Work-Life-Integration* oder *Work-Life-Blending* als moderne Adaptionen verwendet (Meier, 2022). Diese werden im darauffolgenden Kapitel erläutert.

Sowohl das traditionelle Modell der *Work-Life-Balance* als auch der *Work-Life-Integration* setzen voraus, dass es nur zwei Lebensbereiche gibt *Work* (Arbeit) und *Life* (Privatleben). Unter *Life* fallen somit alle Bereiche, die nicht direkt mit der Arbeitsstelle in Verbindung stehen. Daher wird als drittes die *Life Domains Balance* vorgestellt, welche verschiedene Bereiche des Lebens definiert (Meier, 2022).

## 2.1 Work-Life-Balance

Der Begriff *Work-Life-Balance* ist eine englische Wortzusammensetzung (Work=Arbeit; Life=Leben), die inzwischen den meisten berufstätigen Menschen geläufig ist. Erstmals tauchte die Bezeichnung in den 1970er Jahren in Großbritannien auf, die sich damals ausschließlich auf berufstätige Mütter bezog. Erst in den folgenden Jahrzehnten verlor der Ansatz diesen geschlechterspezifischen Aspekt (Meier, 2022).

Eine gute *Work-Life-Balance* steht für ein harmonisches Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben. Ziel des Ansatzes ist es, einen gesunden Ausgleich zur beruflichen Arbeit zu finden (HR WORKS, 2024). Wie dieser Ausgleich aussehen kann, ist nicht vorgegeben. Häufig sind es Hobbies, Interessen oder Personen im nahen Umfeld (Die Techniker, 2021). Dabei muss das Gleichgewicht zwischen *Work* und *Life* nicht unbedingt 50/50 verteilt sein. Je nach Person ist ein höherer oder niedriger Anteil essenziell. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Arbeit und Leben getrennt voneinander betrachtet werden (Fichtel, 2022).

Eine gute Balance zwischen Arbeit und Leben ist wichtig für eine stabile Gesundheit und Energie im Alltag. Eine Unausgewogenheit, z.B. ausgelöst durch dauerhaftes hohes Arbeitspensum und/ oder Wochenendarbeit, kann Stress, Verstimmungen und Antriebslosigkeit auslösen, häufig begleitet durch Schlafstörungen und höherer Anfälligkeit für Krankheiten. Nicht selten kann dies zu einem Burn-Out führen. (HR WORKS, 2024)

Das Modell der *Work-Life-Balance* kann zwei verschiedene Blickwinkel annehmen, je nachdem, ob es durch die Brille des Individuums oder des Arbeitgebers betrachtet wird. Für Unternehmen ist es ein Instrument zur Steigerung der Produktivität und Arbeitgeberattraktivität sowie zur Stärkung der Mitarbeitermotivation. Daher appellieren viele Unternehmen an die Selbstfürsorge der Mitarbeitenden, bieten Präventionsmaßnahmen an und unterstützen eine gesunde Abgrenzung.

Ein klassisches Beispiel ist die ständige Erreichbarkeit von Mitarbeitenden. Unternehmen, die den *Work-Life-Balance* Ansatz verfolgen wollen, tun gut daran zu kommunizieren, dass Arbeiten während der Freizeit und somit eine ständige Erreichbarkeit nicht erwartet werden (HR WORKS, 2024). Frankreich hat sogar seit 2017 als weltweit erstes Land ein Recht auf Abschalten nach Feierabend eingeführt (Wüpper, 2017). Individuen erhoffen sich durch eine gesunde *Work-Life-Balance* eine höhere Lebensqualität, Stressminderung und besseres Wohlbefinden (Meier, 2022).

Seit der Corona-Pandemie im Jahr 2020 hat der Ansatz der *Work-Life-Balance* noch einmal mehr an Aufmerksamkeit gewonnen. Wo vorher eher auf eine strikte Trennung und Abgrenzung geachtet wurde, verschwammen plötzlich, ausgelöst durchs Homeoffice, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Viele Arbeitnehmer erlebten erstmals die Vorteile des Homeoffice. Der DSJ Job Confidence Index aus 2021 zeigt auf, dass 65% der Befragten 2 oder 3 Tage Homeoffice pro Woche bevorzugen würden. Nur 4% bestehen weiterhin auf eine klare Abgrenzung und wollen ausschließlich im Büro arbeiten (DSJ Global, 2021).

Die zunehmende Beliebtheit an flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Wirtschaft führt dazu, dass es in diesem Bereich keine klare Trennung mehr zwischen Berufs- und Privatleben gibt. Dies ist einer der Gründe, weshalb der Begriff *Work-Life-Balance* aktuell stark hinterfragt wird (Fichtel, 2022). Diese Entwicklungen führten zur Anpassung des Modells hin zur *Work-Life-Integration* bzw. *Work-Life Blending*, welche im folgenden Kapitel vorgestellt werden.

## 2.2 Work-Life-Integration

Das Modell der *Work-Life-Integration* geht von der Annahme aus, dass das Verständnis sowie das Verhältnis zwischen *Work* und *Life* im Wandel sind. So kann es als Nachfolgemodell der *Work-Life-Balance* angesehen werden (Lanuschny, *Work Life Integration*, 2022). *Work-Life-Integration* bedeutet nicht, dass das Berufsleben zur Privatsache werden soll. Vielmehr geht es darum, dass die strikte Trennung zwischen Beruf und Leben eher hinderlich als dienlich sei. Ziel ist es, beide Bereiche miteinander in Einklang zu bringen und zu vereinen (Fichtel, 2022).

Das Konzept des *Work-Life-Blendings* geht in die gleiche Richtung. Die Medien (Lanuschny, *Work-Life-Blending: Das neue Verständnis von Arbeitszeit*, 2023) definieren es wie folgt: „Work-Life-Blending meint die Verschmelzung von Arbeit- und Privatleben. Klare Grenzen zwischen beiden Bereichen – wie sie der Begriff „Work-Life-Balance“ nahelegt – werden aufgehoben. Es geht darum, einen Einklang zwischen Beruflichem und Privatem zu finden und in der Folge mehr Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer nehmen zu können.“ Da die beiden Definitionen sehr ähnlich sind, werden die Konzepte der *Work-Life-Integration* und des *Work-Life-Blendings* in dieser Arbeit zusammen betrachtet. Ferner wird vorrangig vom Ansatz der *Work-Life-Integration* gesprochen.

Eine gute *Work-Life-Balance* im klassischen Sinne bedeutet, dass ein Bürotag nicht zu lang werden darf, um zuhause noch Zeit für seine Hobbies, Kinder o.ä. zu haben. Dabei nimmt man jedoch berufliche Abstriche in Kauf. Die *Work-Life-Integration* zielt hingegen darauf ab, Beruf und persönliches Leben miteinander zu vereinbaren. Ein integrativer Ansatz könnte darin bestehen, mobil von Daheim aus zu arbeiten, sich zwischendurch Zeit für die Kinder oder Das Hobby zu nehmen und danach weiterzuarbeiten. Auf diese Weise müssten auf beiden Seiten keine Abstriche gemacht werden. Es gibt dem Arbeitnehmer die Chance frei zu entscheiden wann, wie und wo er arbeitet (Michael Page, 2024). So gibt es auch keine unproduktive Arbeitszeit bei wenigen Arbeitsaufträgen, da diese Zeit besser privat genutzt werden kann. Es gibt der Person die Chance den Tag deutlich effizienter zu nutzen (Fichtel, 2022).

Zusätzlich bietet der Ansatz den Arbeitnehmern mehr Flexibilität. Es könnte zur Norm gehören Meetings von zuhause aus abzuhalten, auch gelegentlich am Abend. Ebenso würde es als normal angesehen werden, privaten Verpflichtungen am Vormittag nachzukommen (Michael Page, 2024). Der DSJ Job Confidence Index aus 2021 bestätigt, dass es eine hohe Nachfrage nach dieser Flexibilität gibt. 59% der Befragten geben flexibles Arbeiten bei der Jobsuche als „sehr“ oder „extrem wichtig“ an (DSJ Global, 2021).

Mit dem Ansatz der *Work-Life-Integration* werden auch mögliche Schuldgefühle verbannt, die möglicherweise aufgrund der strikten Trennung aufkommen, z.B. Social Media Nutzung während der Arbeitszeit oder ein Blick ins dienstliche Mailpostfach während des Familienausfluges. Wer nach dem integrativen Mindset lebt, wird keine Spuren der Schuldgefühle erfahren (Fichtel, 2022). Dies setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer auch die entsprechenden Rahmenbedingungen einräumt und diese Kultur vorlebt (Fichtel, 2022). Ein großer Vorteil für das Unternehmen könnte sein, dass Mitarbeiter ihre Arbeit deutlich lieber machen, wenn sie frei über ihre Lebenszeit bestimmen können und sich nicht an starre zeitliche Strukturen binden müssen (Lanuschny, *Work Life Integration*, 2022).

Viele Arbeitgeber haben diese Punkte bereits erkannt. Aktuell sehr beliebt sind daher Arbeitszeitmodelle, die ortsunabhängiges Arbeiten (z.B. mobiles Arbeiten) bzw. eine eigenständige Einteilung der Arbeit (Vertrauensarbeitszeit) erlauben. Auch Teilzeittätigkeiten werden immer häufiger angeboten, um Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem zu vereinfachen (HR WORKS, 2024).

Da für viele Menschen das Reisen in andere Länder einen hohen Erholungsfaktor bietet, setzen Unternehmen immer mehr auf Angebote wie *Workation*, *Sabbatical* oder *Bleisure Travel*. *Workation* ist ein Wortspiel aus *Work* (=Arbeit) und *Vacation* (=Urlaub). Jedoch bezeichnet diese Wortneuschöpfung keine andere Art Urlaub zu machen, sondern bezieht sich auf das Arbeiten an Urlaubsorten. Üblicherweise wird tagsüber wie gewohnt die Arbeit verrichtet und nach Feierabend die neue Gegend erkundet. Dieses Modell erfreut sich steigender Beliebtheit (HR WORKS, 2024).

Das Wort *Sabbatical* stammt aus dem Hebräischen und heißt so viel wie „inhalten“ und „ruhen“. Ein *Sabbatical* bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit sich eine mehrmonatige Auszeit vom Job zu gönnen. In den meisten Fällen wird diese Zeit zum Reisen genutzt und daher auch als längerer Sonderurlaub angesehen (HR WORKS, 2024).

Die Wortneuschöpfung *Bleisure* setzt sich aus den englischen Wörtern „Business“ (=Arbeit) und „Leisure“ (=Freizeit) zusammen. Die Verbindung einer Dienstreise mit privatem Vergnügen ist die Idee hinter *Bleisure Travel*. Dies kann verschiedene Formen annehmen, z.B. eine Verlängerung einer anstehenden Dienstreise mit dem Einsatz von Urlaubstagen, um die Zeit am Zielort noch besser zu nutzen oder sich von Freunden oder Familienmitgliedern auf einen Business Trip begleiten zu lassen (HRworks Redaktion, 2023).

Der Einsatz von diesen Angeboten zeigt seine Wirkung. Das Gefühl, dass Familie und Freunde aufgrund der Arbeit zu kurz kommen war im Jahr 2021 um 10% geringer als noch im Jahr 2016. Auch die Prozentwerte bzgl. eines Abschaltens nach der Arbeit bzw. im Urlaub haben sich positiv verändert (Die Techniker, 2021). Neben der Techniker Krankenkasse, berichtet auch die EY-Jobstudie 2021, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den letzten 5 Jahren tendenziell verbessert habe (Ernst & Young GmbH, 2021).

Die Studien zeigen folglich, dass der Ansatz der *Work-Life-Integration* gerne von der heutigen Arbeitnehmerschaft angenommen werden. Jedoch gibt es auch hier Kritiker, die insbesondere die Trennung zwischen lediglich zwei Dimensionen (*Work* und alles andere) kritisieren. Hier fehle es an einer klaren Definition der *Life*-Seite. Neben vergnüglichen Themen wie Hobbies, Sport und Familienzeit, gehören zum Leben u.a. auch Arztbesuche, Behördengänge oder weitere Verpflichtungen dazu, die nicht unbedingt der Erholung dienlich sind. Auch gibt es Aspekte wie unbezahlte Care-Arbeit, z.B. die Pflege eines Angehörigen, die weder dem Bereich *Work* noch *Life* klar zugeordnet werden können (Meier, 2022). Aus diesem Grund wird im nächsten Kapitel ein dritter Ansatz vorgestellt, welcher alle Lebensbereiche mit einbezieht.

## 2.3 Life Domains Balance

Ein weiterer Begriff, der - insbesondere in der Schweiz - in der neueren Literatur zu finden ist, ist die *Life Domains Balance*. Dieser Ansatz kritisiert die Ansicht die Gesamtheit des Lebens in Arbeit und „den Rest“ einzuteilen und, dass Arbeit auch nicht zwingend 50% vom Leben ausmache. Die *Life Domains Balance* betrachtet alle wesentlichen Bereiche des Lebens und betont, dass phasenweise bestimmte Bereiche mehr Gewicht bekommen können als andere. So würdigt sie die Wandlungsfähigkeit des Lebens. Das Ziel, alle Dimensionen miteinander in den Einklang zu bringen, bleibt wie bei den anderen Ansätzen das Gleiche (Meier, 2022). Neben dem beruflichen Bereich bezieht das Konzept auch die Bereiche Partnerschaft, Familie, Hobbys, gemeinnützige Arbeit und Gesundheit mit ein (Die Presse, 2017). Da diese Bereiche jedoch nicht für jeden Menschen pauschal definiert werden können,

beispielsweise engagiert sich nicht jede Person bei gemeinnütziger Arbeit, lässt das Modell Flexibilität bei der Auslegung der einzelnen Bereiche zu. Das Erleben in den Bereichen inkludiert sowohl positive als auch negative Erfahrung. Dabei stehen sie im gegenseitigen Wettbewerb um die Zeit und Energie der Person. Es ist aber auch möglich, dass sie sich ergänzen (Swisslife, 2020).

Das Wort *Balance* ist ggf. irreführend. Eine gleiche, einheitliche Verteilung zwischen den einzelnen Lebensbereichen muss keineswegs angestrebt werden. Vielmehr geht es um ein individuell angemessenes Verhältnis zwischen den verschiedenen Gebieten (Swisslife, 2020). Jedoch sollte keiner dieser Bereiche über längere Zeit überhand gewinnen. Denn wer zu viel arbeitet, wird bspw. Hobbies oder Gesundheit vernachlässigen. Aber auch wer ein zu einnehmendes Hobby hat, wird vermutlich nicht mehr genug Zeit für Freunde und Familie haben (Die Presse, 2017).

Dennoch betont das Konzept, dass es Phasen geben kann, wo ein Bereich überhandnimmt und dies auch in Ordnung sei, sei es ein Projekt auf der Arbeit, die Geburt des eigenen Kindes oder die Vorbereitung auf ein Sportevent. Hierbei ist eine hohe Selbstreflexion über eigene Werte und Leistung, eine gute Selbstfürsorge und hohe Achtsamkeit die Schlüssel zum Erfolg (Die Presse, 2017). Um Ausgeglichenheit zu erreichen, kann es für die eine Person sinnvoll sein, die Bereiche (oder manche davon) strikt zu trennen und somit eher den Ansatz der *Work-Life-Balance* zu verfolgen. Die anderen Personen sehen aber ggf. Entlastung in der Integration von bestimmten Lebensbereichen und leben daher eher die Idee hinter der *Work-Life-Integration* (Swisslife, 2020). Somit lassen sich die vorgestellten Modelle in der Anwendbarkeit alle miteinander verbinden.

Nach Betrachtung dieser drei in den Medien vorherrschenden Modelle lässt sich in Bezug auf die Definition von *Life-Balance* sagen, dass es in der Vergangenheit vorrangig die Unterscheidung zwischen *Work* und *Life* gegeben hat, da der Bereich *Work* den größten Stressfaktor ausmacht. Die Entwicklung zeigt jedoch, dass eine strikte Trennung zwischen beiden Bereichen in der heutigen Zeit kaum noch realistisch umsetzbar ist. Viele Unternehmen setzten daher, auf den von vielen Arbeitnehmern angenommenen Trend der *Work-Life-Integration*. Jedoch wird auch dieser kritisiert, da auch er die *Life-Balance* in nur zwei Bereiche trennt. Der Ansatz der *Life Domains Balance* zeigt, dass der Lebensbereich *Life* sehr umfassend ist und in verschiedene Dimensionen aufgeschlüsselt werden sollte.

## 3.0 Coaching-Methoden

Dieses Kapitel beschäftigt sich damit, welche Coaching-Methoden besonders geeignet sind, um einen Klienten mit dem Ziel eine bessere Ausgewogenheit zwischen bestimmten Lebensbereichen zu erreichen, ideal zu unterstützen.

Die Autorin hat sich für die Darstellung fünf verschiedener Coaching-Methoden entschieden, die in der Literatur in Zusammenhang mit Life-Balance, Stress und Achtsamkeit auftauchen. Die ersten zwei Methoden *Lebensrad* und die *5 Säulen der Identität* sind sehr bekannte und häufig angewendete Methoden. Bei den letzten drei hat sich die Autorin bewusst für eher unbekanntere Tools entschieden, die im Coaching Magazin veröffentlicht wurden. Vorgestellt werden die *Private Balanced Scorecard*, die *Motivorientierte Lebensbalance* und das *Kraftressourcen-Modell*.

### 3.1 Das Lebensrad

Das *Lebensrad*, welches auch unter den Namen *Wheel of Life* oder *Balance-Rad* bekannt ist, gilt als eines der bekanntesten Tools im systemischen Coaching, der Beratung und Persönlichkeitsentwicklung. Es bietet dem Klienten Transparenz über die Verteilung seiner Lebensbereiche und zeigt auf, welcher Bereich aktuell überhand gewinnt bzw. welche Bereiche vernachlässigt werden. Mit Hilfe des Rads können Ziele festgelegt und anschließend Maßnahmen entwickelt werden (Schuy, 2022).



In den meisten Definitionen besteht das *Lebensrad* aus 6 oder 8 Kategorien. Diese Kategorien bilden die wichtigsten Bereiche, die für den Klienten ausschlaggebend für ein glückliches Leben sind. Es empfiehlt sich den Klienten diese Bereiche selbst definieren zu lassen (Greater, 2024).

Gängige Bereiche für das *Lebensrad* sind (Greater, 2024):

- Gesundheit
- Freundschaft
- Karriere
- Liebe
- Familie
- Finanzen
- Persönlichkeitsentwicklung
- Sport
- Freizeit
- Wohlbefinden

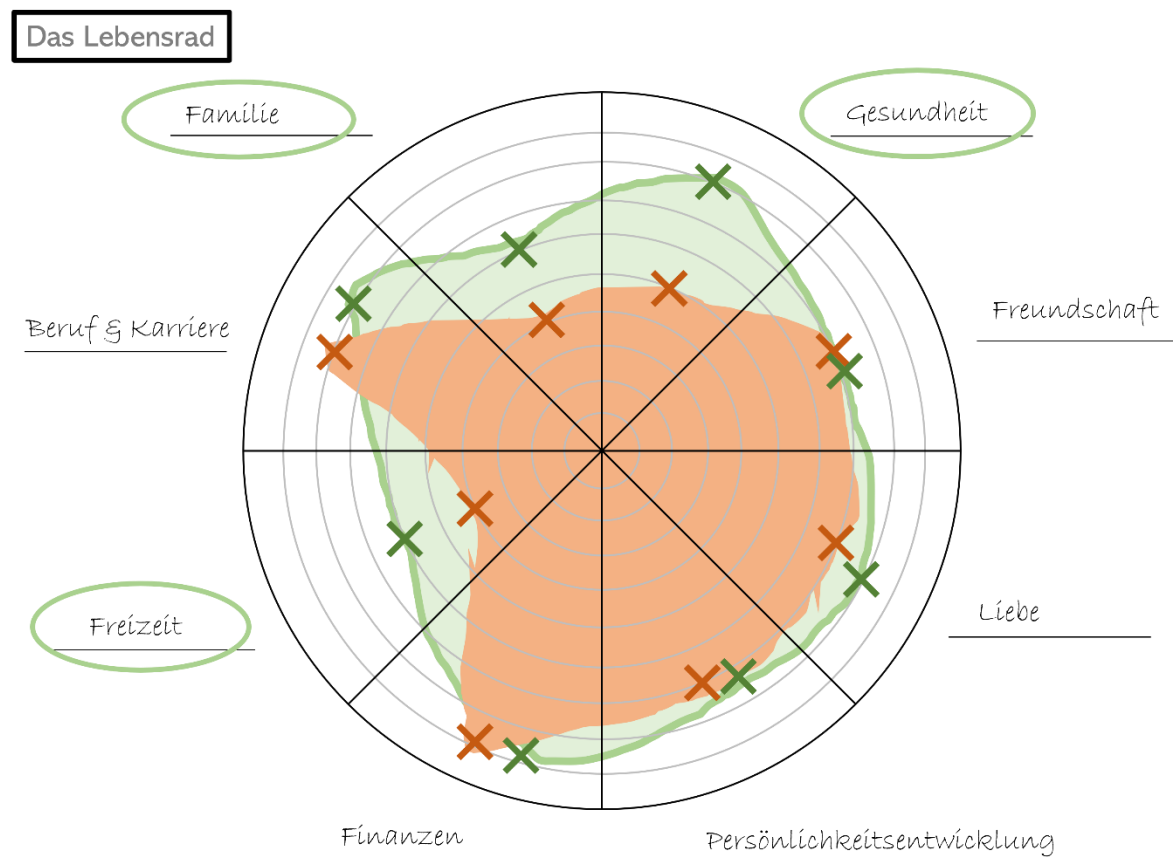


Abbildung 1 - Das Lebensrad (eigene Darstellung)

Nachdem der Coachee seine relevanten Bereiche definiert hat, trägt er sie am äußeren Rand des *Lebensrads* ein. Anschließend bestimmt der Klient den Grad der Zufriedenheit im jeweiligen Bereich, indem er einen Skalenwert auf dem *Lebensrad* (0-10) markiert. Dabei ist die 0 (sehr unzufrieden) das Zentrum des Rads und die 10 (extrem zufrieden) die äußerste Umrandung (s. Abbildung 1, in rot markiert). Von innen nach außen malt der Klient nun jeden Bereich bis zu seiner gewählten Zahl aus. So wird schnell sichtbar, ob das Rad rund ist oder es besonders starke Abweichungen gibt. Ein rundes Rad steht für eine gute Ausgeglichenheit im Leben. Gibt es Abweichungen werden diese im Coaching besonders fokussiert. Aus welchen Gründen wurde eine niedrige Punktzahl vergeben? Was wäre die ideale Punktzahl in der Kategorie? Welche Punktzahl will der Klient bis wann erreichen? Häufig wird



das anvisierte Ziel dann mit einer anderen Farbe genauso im Rad dargestellt (hier in grün) und es ergibt sich – in den meisten Fällen – ein runderes Zielbild (Schuy, 2022).

Anschließend werden Handlungsschritte erarbeitet. Indem alle Aspekte des Rads betrachtet werden, versteht der Coachee, dass alle Bereiche miteinander verbunden sind. Wenn Zeit ein großer Aspekt sein sollte, kann erarbeitet werden, aus welchen Bereichen er Zeit reduzieren kann, um einem anderen Bereich mehr Zeit geben zu können. Auch kann das Lebensrad nochmal separat mit einer Farbe ausgefüllt werden, die die investierte Zeit widerspiegelt, (Schuy, 2022).

### 3.2 Die 5 Säulen der Identität

Das Modell der *5 Säulen der Identität* ist eine Methode aus der integrativen Psychologie und Therapie, die von Hilarion G. Petzold begründet wurde. Sie ist ein Tool zur Selbstanalyse und Selbstreflexion und eignet sich besonders in der Anfangsphase eines Coachings. Es geht davon aus, dass es 5 tragende Säulen gibt, die identitätsgebend sind. Eine Beschädigung einer Säule oder eine Unausgeglichenheit zwischen den Säulen bringen das Gerüst zum Wanken. Im Coaching ist es sinnvoll dem Coachee eine Visualisierung des Modells (s. Abbildung 2) zu zeigen, um auf die einzelnen Säulen eingehen zu können (Prof. Dr. Zimmermann, Wilhelm, & Schäfer, 2023).

Die 5 Säulen werden beschrieben als (Prof. Dr. Zimmermann, Wilhelm, & Schäfer, 2023):

- Leib (Leiblichkeit): z.B. Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Aussehen, Selbstwertgefühl etc.
- Soziales Netzwerk: z.B. Familie, Freunde, Kollegen, Beziehungen
- Beruf: z.B. Arbeitsaufgaben, Arbeitspensum, Leistung
- Materielle und kulturelle Sicherheit: z.B. Einkommen, Besitztümer, ökologischer Raum (Land, Kulturkreis).
- Werte: z.B. persönliche Werte, Normen und Visionen.

#### 5 Säulen der Identität

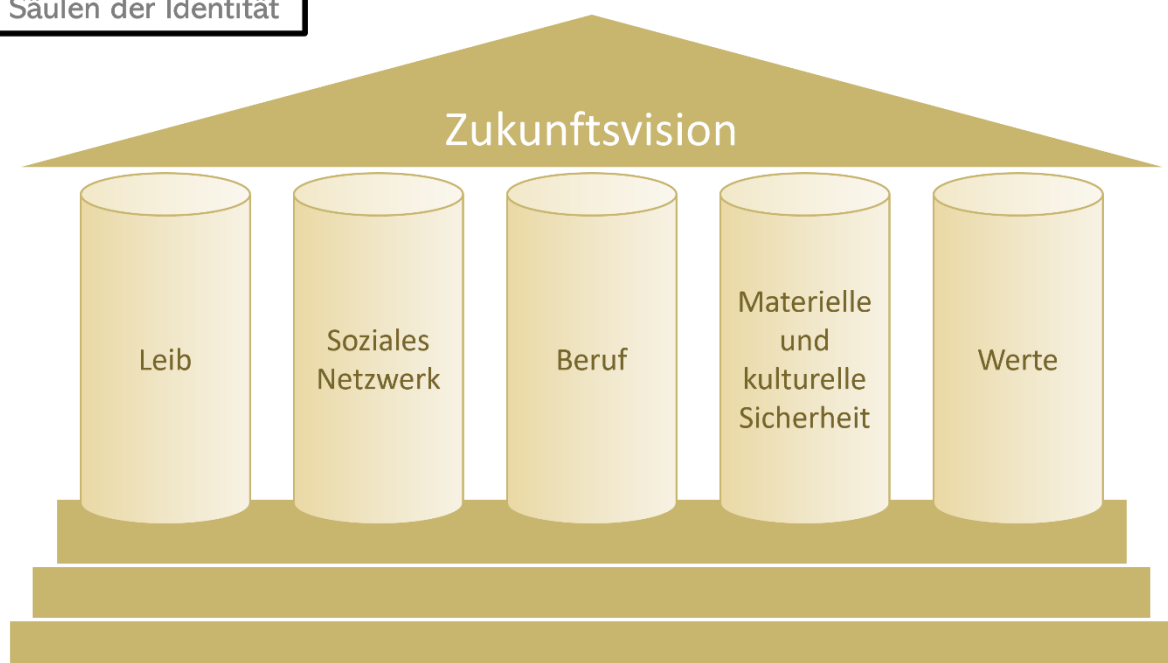


Abbildung 2 - Die 5 Säulen der Identität (eigene Darstellung)

Nachdem der Coach das Modell erklärt hat, werden die einzelnen Säulen besprochen, wobei der Coachee entscheidet in welcher Reihenfolge die Säulen durchlaufen werden. Was fällt dem Klienten spontan zur entsprechenden Säule ein? Was läuft dort gut? Wo gibt es einen Störfaktor? Bei den Erzählungen des Klienten kann es vorkommen, dass er zwischen den Säulen hin und her springt. Ein

Coach tut gut daran, ihn darauf hinzuweisen, in welcher Säule er sich gerade befindet. Aus den Erzählungen kann herausgearbeitet werden, welche Aspekte dem Coachee in der jeweiligen Säule besonders wichtig sind. Dies wird in der Abbildung eingetragen. Abschließend kann bewertet werden inwieweit diese Aspekte momentan erfüllt sind (Prof. Dr. Zimmermann, Wilhelm, & Schäfer, 2023).

Eine abgeleitete Methode sind die 5 Säulen der Stabilität von Astrid Schreyögg. Das Prinzip des Hauses mit den 5 Säulen ist das gleiche. Auch die Säulen weisen die gleichen Bereiche auf: Arbeit und Leistung; materielle Sicherheit; soziales Netz; Körper und Gesundheit; innere Haltung. Dieses Tool wird auch gerne als Selbstcoaching-Methode mit angeleiteten Fragen zu jeder Säule angewendet (Alps, 2020).

### 3.3 Private Balanced Scorecard

Ein Coaching-Tool von Franz Comes basiert auf dem Modell der Balanced Scorecard, welches besonders im Managementbereich bekannt ist: Die *Private Balanced Scorecard*. Im Fokus stehen die Mission, Vision und strategischen Ziele des Klienten. Das Modell weist 4 verschiedene Perspektiven auf (Comes, 2006):

- Berufliche Perspektive (in persönlicher und fachlicher Hinsicht)
- Die Perspektive "Körper & Gesundheit"
- Die Perspektive "Kontakt & Kommunikation"
- Die Finanzperspektive

Außerdem gibt es die ??-Perspektiven, die individuell definiert werden kann, z.B. mit Kreativität, Spiritualität etc.

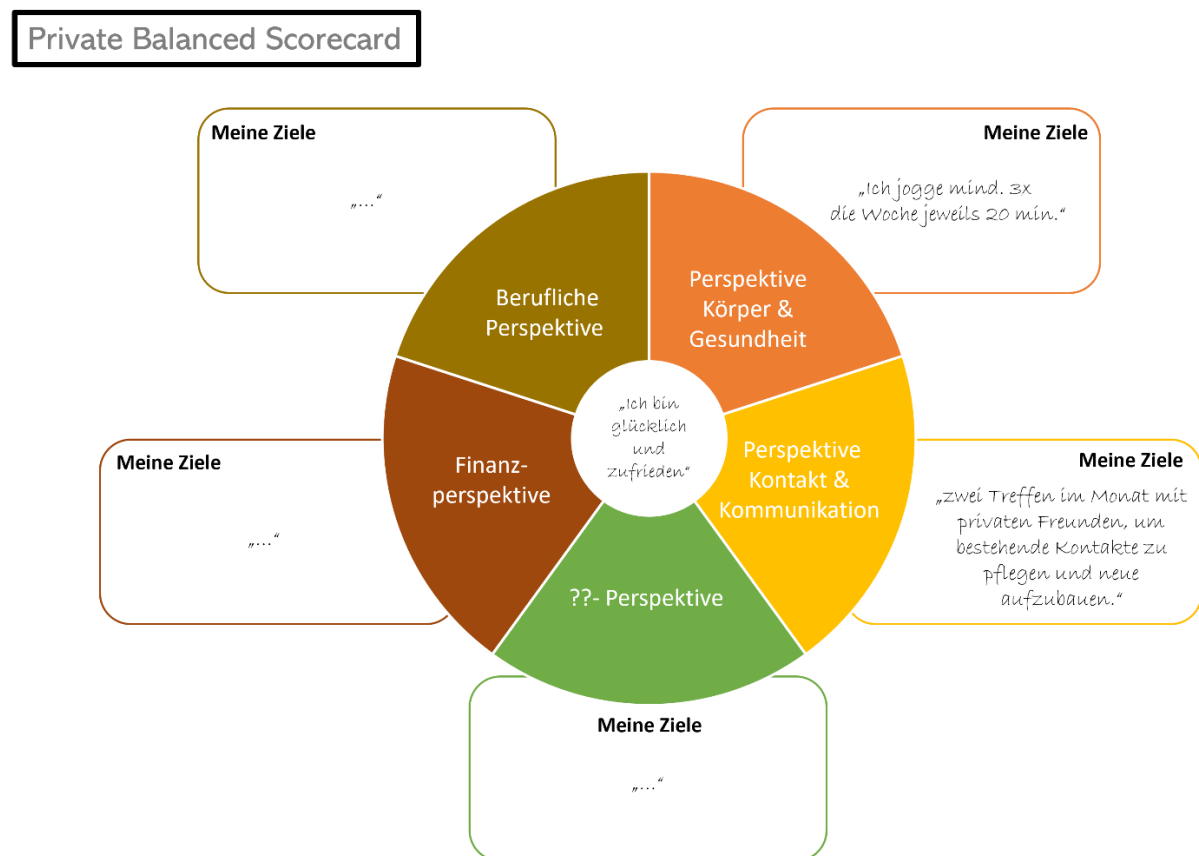


Abbildung 3 - Private Balanced Scorecard (eigene Darstellung)

Zuerst formuliert der Coachee sein Ziel, welches eine Vision bzw. Mission für sein Leben darstellt, z.B. „ich bin glücklich und zufrieden“. Anschließend werden die vier ersten Perspektiven betrachtet und Ziele für die Dimension abgeleitet, die das übergeordnete Ziel positiv beeinflussen (s. Abbildung 3). Ggf. wird noch eine fünfte Perspektive definiert. Daraufhin werden Stärken und Schwächen bzw. Chancen und Risiken für jeden Bereich erarbeitet. Daraus können dann Maßnahmen abgeleitet werden, wie der Klient es schafft die Ziele in der jeweiligen Kategorie zu erreichen, z.B. „Ich jogge mindestens dreimal pro Woche jeweils 20 Minuten lang“ oder „zwei Treffen im Monat mit privaten Freunden, um bestehende Kontakte zu pflegen und neue aufzubauen“. Danach wird ein Soll- / Ist-Abgleich durchgeführt, welcher in regelmäßigen Abständen wiederholt werden sollte, um den Erfolg zu messen (Comes, 2006).

### 3.4 Motivorientierte Lebensbalance

Die Methode von Dr. Claudia Eilles-Matthiessen kritisiert jene Ansätze im Zusammenhang mit einer gesunden *Life-Balance*, die sich rein auf eine gute Zeitverteilung konzentrieren. Ihr Ansatz verfolgt vielmehr das Eingehen auf die Motive des Menschen. Das Modell *Motivorientierte Lebensbalance* geht davon aus, dass fünf Motive als grundlegend für das psychische Wohlergehen betrachtet werden können (Dr. Eilles-Matthiessen, 2011):

- 1) Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Bindung
- 2) Das Bedürfnis nach guter Leistung
- 3) Das Bedürfnis nach Autonomie und Selbstbestimmung
- 4) Das Bedürfnis nach Anerkennung und einem gesunden Selbstwertgefühl
- 5) Bedürfnis nach Erholung

Als zweite Dimension gibt es eine Einteilung in vier Lebensbereiche, welche Raum zur Erfüllung der obengenannten Motive geben:

- Beruf/Karriere/Wissenschaft
- Familie
- Freunde/Sozialkontakte
- weitere Lebensbereiche (Freizeitinteressen, Ehrenamt ...)

Zuerst werden die fünf Motive betrachtet und nach Beispielen aus den Systemen des Klienten gesucht. Danach wird der Klient darum gebeten zu jedem Motiv einzuschätzen, inwieweit dieses Motiv in den vier verschiedenen Lebensbereichen befriedigt wird. Dies wird bildlich anhand des inneren, mittleren und äußeren Kreises dargestellt (s. Abbildung 4), wobei der innere Kreis für ein hohes Maß der Befriedigung und der äußere Kreis für eine geringe Verwirklichung steht. Dabei kann es z.B. vorkommen, dass das Bedürfnis nach Anerkennung im Lebensbereich *Freunde* sehr hoch ausgeprägt ist, aber im Bereich *Familie* kaum verwirklicht wird. Der Coach unterstützt den Klienten mit hilfreichen Fragen nach Systemen, Bildern und Gefühlen. Als Variante kann der Motivkreis auch auf einem Fußboden ausgelegt werden und mit Hilfe von Bodenankern noch stärker durchlebt werden. Sobald alle Motive besprochen wurden, wechseln Coach und Coachee auf die Metaebene und beginnen mit der Reflexion. Hier wird u.a. der Fokus daraufgelegt, wo sich der Klient am wohlsten gefühlt hat, was schon gut erfüllt ist und welche Bereiche eine wichtige Quelle der Zufriedenheit darstellen. Anschließend werden mögliche Veränderungsschritte abgeleitet (Dr. Eilles-Matthiessen, 2011).

## Motivorientierte Lebensbalance

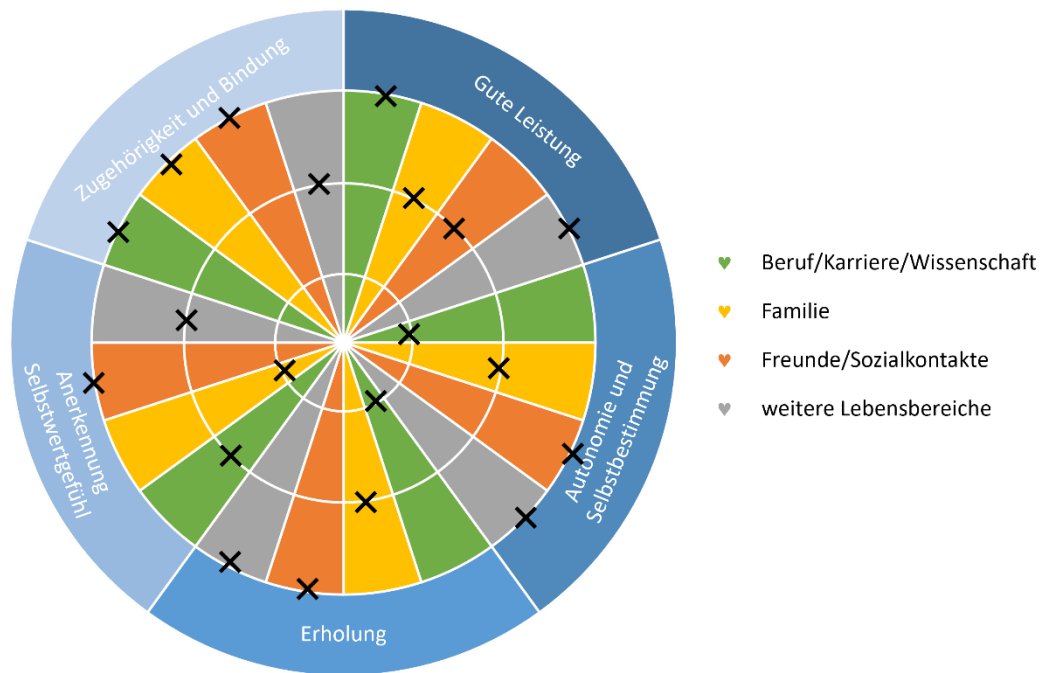


Abbildung 4 - Motivorientierte Lebensbalance (eigene Darstellung)

### 3.5 Das Kraftressourcen-Modell

Das *Kraftressourcen-Modell* „identifiziert und aktiviert die eigenen Kraftressourcen und führt damit nachhaltig zu mehr Zufriedenheit. Das Modell wurde auf Grundlage einer wissenschaftlichen Theorie zur Burnout-Prävention erarbeitet und stärkt das Selbstmanagement der Klienten“ (Jeske, 2016). Ziel des Modells ist es, dass der Klient sich anschließend mehr für das Verhalten einsetzt, welches ihm Spaß macht und guttut und weniger Kraft in die Aspekte investiert, die ihm Energie rauben. Auch bei diesem Modell eignet sich die Nutzung einer Vorlage zum Ausfüllen durch den Klienten. Diese Methodik definiert fünf Lebensbereiche: *job*, *family*, *my time*, *people* und *bodybalance*. Außerdem gibt es ein Feld, welches sich *treasure* (Schätze) nennt (Jeske, 2016).

Der Coach geht mit dem Klienten alle Lebensbereiche nacheinander durch. Dabei definiert der Coachee 3 – 4 Ressourcen und 3 - 4 Stressoren pro Bereich. Der Coach unterstützt ihm mit Hilfe von Fragen. Für den Lebensbereich *job* können z.B. folgende Fragen genutzt werden: „Was muss an einem Arbeitstag passieren, damit Du sehr zufrieden in den Feierabend gehst? Welche Tätigkeiten im Job liegen Dir besonders?“ bzw. zum Erkunden der Stressoren: „Was tust Du immer mal wieder, obwohl es Dir nicht guttut? Welche Situationen und Handlungen anderer stressen Dich bei der Arbeit?“. Sowohl Ressourcen als auch Stressoren sollten möglichst konkret definiert werden. Anschließend werden diese entsprechend farblich grün und rot markiert (s. Abbildung 5). Im sechsten Feld *treasure* werden anschließend max. fünf zusätzliche Kraft-Ressourcen herausgearbeitet. Das können Fähigkeiten oder Hobbies sein, die einem früher gutgetan haben, man gerne, aber lange nicht mehr getan hat oder Stärken im privaten Bereich darstellen (Jeske, 2016).

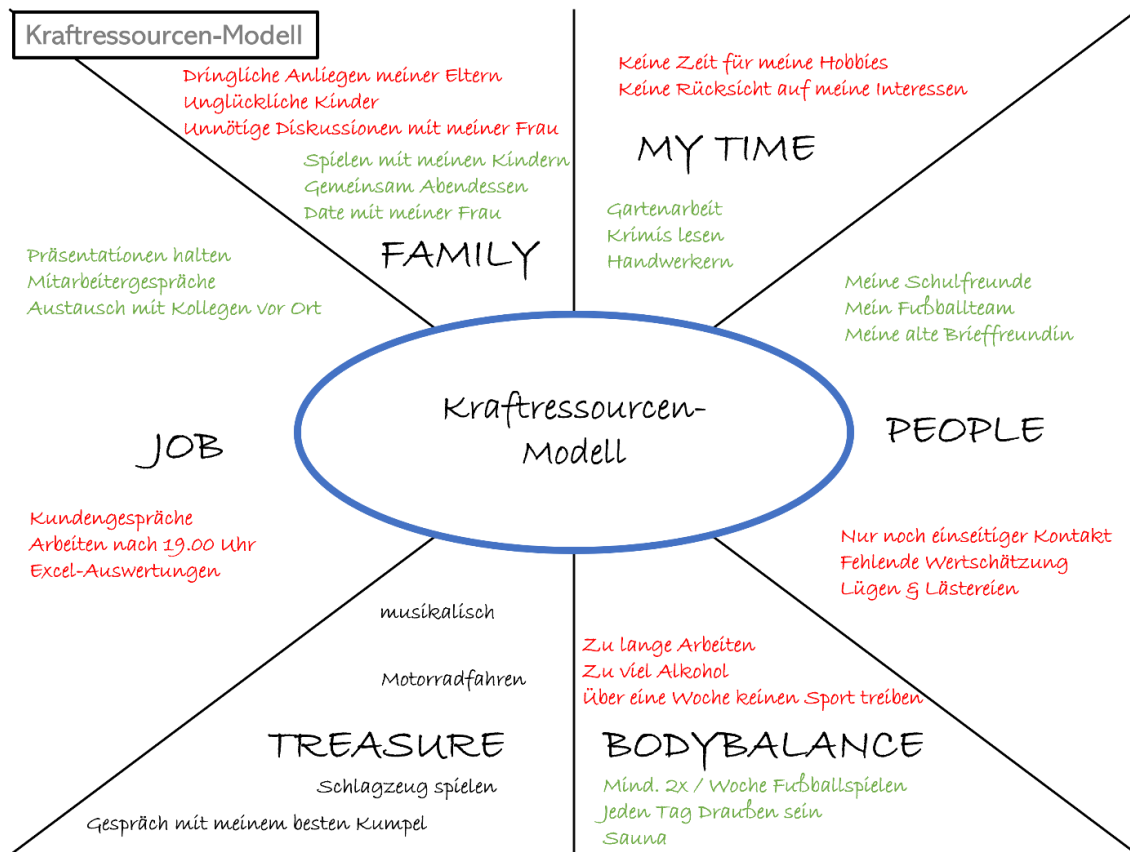


Abbildung 5 - Das Kraftressourcen-Modell (eigene Darstellung)

Als nächster Schritt wird das *Kraftressourcen-Barometer* mit dem Klienten erstellt. Dazu zeichnet er eine Skizze seiner eigenen Person auf ein Blatt (s. Abbildung 6). Daneben schreibt er die vier Ressourcen aus dem *Kraftressourcen-Modell*, welchen er sich zukünftig vorrangig widmen will. Auf der anderen Seite notiert er in roter Schrift die vier wichtigsten Stressoren, die er in Zukunft vermeiden möchte. Oberhalb können ein bis zwei zusätzliche Ressourcen aus dem Bereich *treasure* platziert werden. Anschließend werden die ersten Umsetzungsschritte geplant (Jeske, 2016).

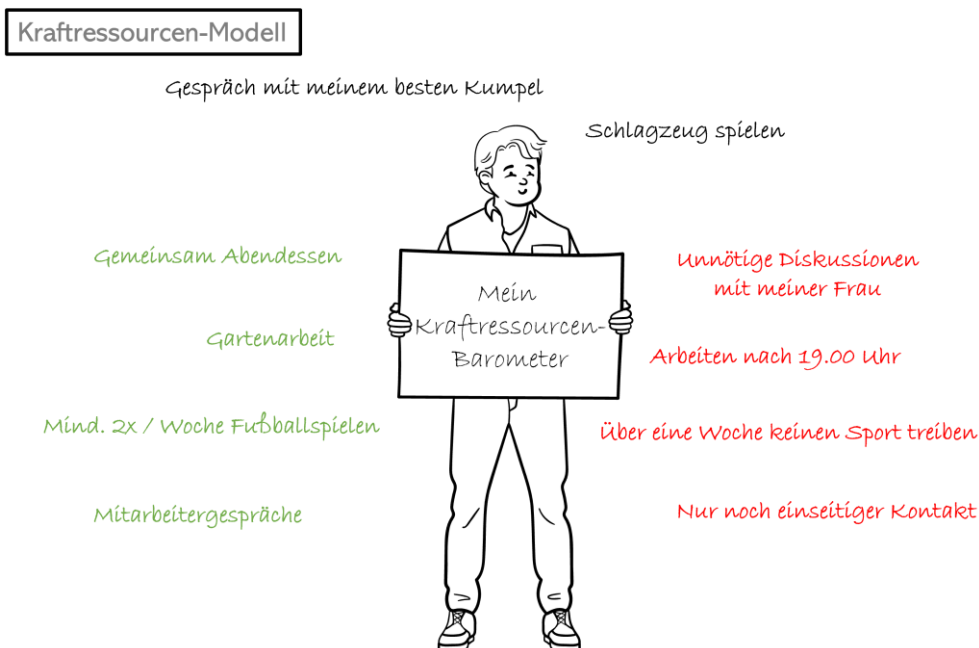


Abbildung 6 - Das Kraftressourcen-Barometer (eigene Darstellung mit MS PowerPoint)

## 4 Diskussion & Erkenntnisse

Die Arbeit beschäftigt sich mit der Frage „Mit welchen Coaching Methoden kann ein Coachee effektiv unterstützt werden, mögliche Lösungsansätze bei Herausforderungen im Life-Balance Bereich zu finden?“. Dafür wurden zunächst Ansätze vorgestellt, um den Begriff *Life-Balance* definieren zu können. Anschließend wurden 5 Coaching-Methoden präsentiert. In diesem Kapitel werden die vorgestellten Methoden miteinander verglichen, um Erkenntnisse abzuleiten.

Allgemein weisen alle fünf Methoden die Gemeinsamkeit auf, dass immer mehrere Lebensbereiche definiert werden. Keine einzige dieser Methoden trennt *Life-Balance* nur in die Dimensionen *Work* und *Life* auf, wie es die Ansätze der *Work-Life-Balance* und *Work-Life-Integration* machen. Folglich ist die erste Erkenntnis dieser Arbeit, dass in einem Coaching nicht ausschließlich nach den *Work-Life-Ansätzen* gearbeitet, sondern die Dimension *Life* in mehrere Lebensbereiche aufgeschlüsselt werden sollte.

Die in den fünf Coaching-Methoden vorgestellten definierten Lebensbereiche variieren in der Anzahl zwischen vier (*Motivorientierte Lebensbalance*) und acht (*Lebensrad*) Dimensionen. Daher kristallisiert sich keine eindeutige Anzahl an Lebensbereichen heraus. Da 3 von 5 Modellen mit fünf Dimensionen arbeiten, würde die Autorin als zweite Erkenntnis die Anzahl 5 als Mindestmaß empfehlen, abhängig von der individuellen Definition des Klienten.

Nun stellt sie dich Frage, welche Dimensionen in einem Coaching zu betrachten sind. Sowohl die Erkenntnisse aus den Stressstudien, den Life-Balance Ansätzen, als auch aus den Coaching-Tools zeigen, dass der Bereich Beruf auf jeden Fall mit bedacht werden sollte. Diese Dimension kommt in jeder der Methoden vor. Sehr beliebt ist außerdem eine Dimension, die für soziale Kontakte steht, die oftmals nochmal zwischen Familie und Freunde aufgeteilt wird. Außerdem gibt es bei vier von fünf Modellen einen Bereich, der die physische und psychische Gesundheit berücksichtigt. Als dritte Erkenntnis wird folglich abgeleitet, dass den Bereichen Beruf, Familie, soziale Kontakte und Gesundheit auf jeden Fall gesonderte Betrachtung geschenkt werden sollten. Als fünfte Dimension könnte z.B. Freizeit, Weiterentwicklung oder Selbstverwirklichung mit einbezogen werden. Die Autorin findet hier den Begriff *Me-Time*, angelehnt an das *Kraftressourcen-Modell*, sehr passend.

Uneinig sind sich die Coaching-Methoden darin, ob die Bereiche klar vorgegeben oder vom Coachee definiert werden sollten, oder aber wie bei der *Private Balanced-Scorecard* eine Kombination von beiden. Somit lässt sich ableiten, dass es hier kein richtig oder falsch gibt. Da jedoch im Coaching das Verständnis des Klienten immer vorrangig einzubeziehen ist, sollte bei einer Vorgabe von Bereichen zumindest überprüft werden, ob diese für den Coachee passend sind, oder er Änderungen vornehmen möchte. Der Coach sollte also flexibel bleiben Bereiche anzupassen, oder auch Dimensionen dazu zu nehmen.

Das *Lebensrad* strebt ein rundes Rad an. Die Zufriedenheit soll somit in allen Bereichen möglichst gleich hoch sein. Ähnlich verhält es sich bei der *Motivorientierten Lebensbalance*. Auch die *5 Säulen der Identität* sagen, dass es eine Ausgewogenheit brauche, da das Gerüst sonst ins Schwanken gerät. Beides sehr starke Bilder für den Klienten. Auf der einen Seite können diese Bilder einen deutlichen Aha-Effekt bei dem Klienten erzeugen und den Drang nach Veränderung auswirken. Auf der anderen Seite kann diese Verwendung von Bildern aber auch große Unsicherheit und Verzweiflung auslösen. Die anderen zwei Modelle arbeiten ohne diese Bilder und gehen auch nicht so fokussiert auf eine exakte Ausgewogenheit der Bereiche ein. Da die Arbeit mit Bildern im systemischen Coaching gerne Verwendung findet, nimmt die Autorin dies auch hier als fünfte Erkenntnis mit. Auch das Anstreben nach einer Ausgewogenheit findet sie in dem Kontext sinnhaft, jedoch sollte auch – wie der Ansatz der *Life-Domains Balance* festhält – betont werden, dass es in Ordnung ist, wenn ein Bereich punktuell mehr Aufmerksamkeit bekommt.

Interessant findet die Autorin, dass jede der fünf Methoden einen anderen Ansatz wählt, wie mit den verschiedenen Lebensbereichen gearbeitet wird. Das *Lebensrad* setzt den Fokus auf die Bewertung der Zufriedenheit und leitet anschließend für die unzufriedenen Bereiche Maßnahmen ab. Die *5 Säulen der Identität* prüfen alle negativen und positiven Aspekte einer Dimension läuft, um zu erörtern, wo es einer Veränderung bedarf. Bei der *Private Balanced Scorecard* werden pro Bereich Ziele formuliert. Die *Motivorientierte Lebensbalance* befasst sich als einziges Tool auch mit den Motiven des Klienten. Der Fokus des *Kraftressourcen-Modells* liegt auf der Suche nach Ressourcen und Stressoren.

Somit gibt es keinen eindeutigen Weg, wie mit den Lebensbereichen gearbeitet werden sollte. Eine Bewertung der Dimensionen nach Zufriedenheit bzw. Positivem / Negativem Erleben ist im ersten Schritt sicherlich sinnvoll. Die Einordnung in eine Skala, wie beim *Lebensrad* bietet einen guten Einstieg ins Thema. Die Kombination mit der Bewertung von Bedürfnissen, wie bei der *Motivorientierte Lebensbalance*, ist sehr umfangreich, bietet dafür aber viel Raum, um Muster und Unterschiede zwischen den Bereichen entdecken zu können. Die Autorin würde dies für Klienten empfehlen, die sich bereits mit dem Thema auseinandergesetzt haben.

Anschließend können im zweiten Schritt Ziele darüber entwickelt werden, was der Klient im Lebensbereich ändern bzw. erreichen möchte. Die *Private Balanced Scorecard* sieht hier Ziele für jeden Bereich vor. Das sieht die Autorin kritisch. Unterstellt es doch, dass in jedem Bereich etwas verbessert werden könnte. Sie empfiehlt eher, wie auch beim *Lebensrad*, auf die Bereiche zu schauen, wo sich Probleme oder Herausforderungen herauskristallisieren, die die Auslöser für eine schlechte Balance sind, oder am stärksten vernachlässigt werden. Die Methode der *Private Balanced Scorecard* bewertet die Autorin außerdem als sehr kognitive Methoden, die schnell in die Formulierung von Zielen geht. Daher würde sie diese Methode im Vergleich zu den anderen Methoden eher weniger empfehlen.

Nach der Ableitung von Zielen, können mit dem Klienten Maßnahmen erarbeitet werden, um die Ziele zu erreichen. Dabei hilft es auf bestehende Ressourcen zurückzugreifen. Bei diesem Schritt könnte dann die Methodik des *Kraftressourcen-Modells* unterstützen. Der zweite Schritt der Überführung ins *Kraftressourcen-Barometer* führt die Bereiche dann als einziges der hier vorgestellten Tools auch zusammen und verfolgt somit einen integrativen Ansatz. Mit dieser Methode kann erörtert werden, was dem Klienten guttut. Brauch es eine strikte Trennung von den Lebensbereichen oder tut es ihm gut die Bereiche (teilweise) zu integrieren? So könnte der Coach hier auch die Idee hinter dem *Work-Life-Integration-Ansatz* erwähnen. Als Erkenntnisgewinn nimmt die Autorin mit, dass in einem Coaching im ersten Schritt die Bereiche auf Zufriedenheit und Störfaktoren in Zusammenhang mit Bedürfnissen erkundet, dann Ziele, für die Bereiche, die für den Coachee relevant sind, definiert, und abschließend Maßnahmen mit Hilfe von zuvor definierten Ressourcen und Stressoren entwickelt werden können.

Abschließend lässt sich sagen, dass alle vorgestellten Coaching-Methoden dem Klienten dabei helfen mehr Sensibilisierung für seine *Life-Balance* zu finden. Es konnte keine Methode als die Beste ausfindig gemacht werden. Jedoch wurden wichtige Erkenntnisse gezogen, die im Coaching zum Thema *Life-Balance* wichtig sind. Durch den Erkenntnisgewinn dieser Arbeit können diese Methoden auch adaptiert und flexibel angepasst werden. Erfahrene Coaches können auch eine eigene Methodik aus den gesammelten Erkenntnissen entwickeln.

## 5 Fazit

Der Beruf (bzw. die Arbeitstätigkeit) ist deutschlandweit der Hauptstressfaktor im Alltag eines berufstätigen Menschen. Seit der Corona-Pandemie hat der Stresspegel laut Studien sogar noch zugenommen. Als Ausgleich werden häufig Techniken genutzt, die im privaten Bereich liegen. Diese Abschlussarbeit beschäftigt sich mit der Frage, mit welchen Coaching Methoden ein Coachee effektiv unterstützt werden kann, um mögliche Lösungsansätze bei Herausforderungen im Life-Balance Bereich zu finden.



Als erstes wurde der Begriff *Life-Balance* definiert. Es wurde festgestellt, dass die Medien aktuell über drei Ansätze berichten, die sich mit der *Life-Balance* beschäftigen. Der bekannteste Ansatz, die *Work-Life-Balance*, teilt das Leben in zwei Bereiche; den beruflichen und privaten Alltag. Dabei wird eine strikte Trennung zwischen *Work* und *Life* angestrebt mit dem Ziel die beiden Bereiche gut auszubalancieren. Der Ansatz der *Work-Life-Integration* kritisiert die strikte Trennung zwischen *Work* und *Life* und sieht die mentale Entlastung der Arbeitnehmenden in einer gesunden Integration zwischen beiden Bereichen. Dies sei in der heutigen Zeit mit Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit und *Workation* anders nicht mehr realisierbar. Der dritte Ansatz nennt sich *Life Domains Balance* und kritisiert die Unterteilung in *Work* und alles andere, gäbe es doch mehrere Lebensbereiche, die man sich anschauen müsste. Neben dem beruflichen Bereich bezieht das Konzept auch die Bereiche Partnerschaft, Familie, Hobbys, gemeinnützige Arbeit und Gesundheit mit ein. Ziel ist es zwischen all diesen Bereichen eine gesunde Balance zu finden, wobei punktuell einem Bereich auch mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden darf. Anschließend wurden fünf Coaching-Methoden zum Thema *Life-Balance* vorgestellt; das *Lebensrad*, die *5 Säulen der Identität*, die *Private Balance Scorecard*, die *Werteorientierte Lebensbalance* und das *Kraftressourcen-Modell*.

Keine dieser Methoden sticht deutlich als das beste Coaching-Tool für das Thema hervor. In Bezug auf die Frage mit welchen Coaching Methoden ein Coachee effektiv unterstützt werden kann, um mögliche Lösungsansätze bei Herausforderungen im *Life-Balance* Bereich zu finden, wurden allerdings sechs Erkenntnisse abgeleitet:

- 1) Im Coaching erfolgt keine reine Trennung nach *Work* und *Life*, sondern eine Betrachtung von mehreren Lebensbereichen, wie im Ansatz der *Life Domains Balance*.
- 2) Es gibt im Coaching keine klare Anzahl an definierten Lebensbereichen. Die Zahl variiert zwischen vier und acht Dimensionen.
- 3) Es gibt keine klare Definition der Lebensbereiche. Doch werden die Bereiche Beruf, Familie, soziale Kontakte und Gesundheit am häufigsten betrachtet.
- 4) Der Coach bleibt bei der Festlegung der Lebensbereiche flexibel und erlaubt dem Coachee einzelne Bereiche umzubenennen oder hinzuzunehmen.
- 5) Bilder können im Coaching Verwendung finden, um die Wichtigkeit der Ausgeglichenheit zu verdeutlichen. Dabei wird jedoch betont, dass eine punktuelle Konzentration auf bestimmte Bereiche in Ordnung ist.
- 6) Thematisch erfolgt zuerst eine Bewertung (Zufriedenheitsskala o.ä.) der Lebensbereiche sowie die Erkundung von positiven und negativen Aspekten. Dies kann gut in Kombination mit der Erfüllung von Bedürfnissen entstehen. Anschließend werden Ziele für die Bereiche definiert, bei denen im ersten Schritt ein Änderungsbedarf ermittelt wurde. Dann werden Maßnahmen mit Hilfe von Ressourcen und Stressoren abgeleitet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es keine universelle Methode gibt, die sich am besten für das Coaching-Thema *Life-Balance* eignet. Stattdessen existieren verschiedene vielversprechende Ansätze, die sich auch sinnvoll miteinander verknüpfen lassen. Hervorzuheben ist, dass das Leben aus mehreren Bereichen besteht, wobei die Arbeit nur ein Teil davon ist. Dieser Teil ist jedoch nicht zwangsläufig wichtiger oder unwichtiger als andere Bereiche. Durch Coaching kann eine gute Balance zwischen diesen Lebensbereichen (wieder) gefunden werden, um langfristig ein gesundes und erfülltes Leben zu führen.

## Literaturverzeichnis

- Alps, N. (26. Oktober 2020). *Selbstcoaching-Methode: die 5 Säulen der Stabilität*. Von Zeitzuleben: <https://zeitzuleben.de/5-saeulen-der-stabilitaet/> [abgerufen am 03.04.2024]
- AOK. (11. März 2024). *Stressbewältigung mit Kursen und Angeboten der AOK*. Von aok Gesundheitskurse: <https://www.aok.de/pk/gesundheitskurse/stressbewaeltigung/> [abgerufen am 03.04.2024]
- Comes, F. (01. 03 2006). *Coaching mit der Balanced Scorecard (BSC)*. Von Coaching-Magazin: <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/tools/private-balanced-scorecard> [abgerufen am 03.04.2024]
- Die Presse. (15. November 2017). *Neues Konzept: Work-Life-Balance hat ausgedient*. Von Die Presse: <https://www.diepresse.com/4948721/neues-konzept-work-life-balance-hat-ausgedient> [abgerufen am 03.04.2024]
- Die Techniker. (November 2021). *Entspann dich, Deutschland - TK Stressstudie 2021*. Von Techniker: <https://www.tk.de/resource/blob/2116464/d16a9c0de0dc83509e9cf12a503609c0/2021-stressstudie-data.pdf> [abgerufen am 03.04.2024]
- Dr. Eilles-Matthiessen, C. (März 2011). Motivorientierte Lebensbalance. *Coaching-Magazin*, S. 40-43. Von [https://www.coaching-magazin.de/\\_Resources/Persistent/0/1/3/7/013785b620c729cef00432d35f19828fbfb91dbf/coaching-magazin-2011-3.pdf](https://www.coaching-magazin.de/_Resources/Persistent/0/1/3/7/013785b620c729cef00432d35f19828fbfb91dbf/coaching-magazin-2011-3.pdf) [abgerufen am 03.04.2024]
- DSJ Global. (2021). *Job Confidence Index 2021*. Von HUB DSJ Global: <https://hub.dsjglobal.com/hubfs/DSJ%20Global%20US/DSJ%20Global%20-%20Job%20Confidence%20Index%20Global%202021.pdf?nstoken=7SOY%2FFbMog3%2FTQb%2FKugY%2F%2F8qeMCY%2FDMDCwCKx4vS6KIFn20fIV71bNCb2o135yyR2wnvu4LVe65asuYwlh%2BPyfPEIt5Nuy34Y44CaeTXHEhS3f3b772HB7> [abgerufen am 03.04.2024]
- Ernst & Young GmbH. (August 2021). *EY Jobstudie 2021*. Von ey - Ernst & Young: [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de\\_de/news/2021/09/ey-jobstudie-motivation-und-zufriedenheit-2021.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/de_de/news/2021/09/ey-jobstudie-motivation-und-zufriedenheit-2021.pdf) [abgerufen am 03.04.2024]
- Fichtel, J. (09. September 2022). *Work-Life-Balance ist OUT! Das neue Ziel heißt Work-Life-Integration*. Von Arbeits-ABC: <https://arbeits-abc.de/work-life-integration/> [abgerufen am 03.04.2024]
- Greater. (16. März 2024). *Lebensrad: So optimierst du alle wichtigen Lebensbereiche*. Von Greater: <https://greater.com/lebensrad-so-optimierst-du-alle-wichtigen-lebensbereiche/> abgerufen
- HR WORKS. (14. Februar 2024). *Sabbatical*. Von HR WORKS: <https://www.hrworks.de/lexikon/sabbatical-auszeit/> [abgerufen am 03.04.2024]
- HR WORKS. (14. Februar 2024). *Workation*. Von HR Works: <https://www.hrworks.de/lexikon/workation/> [abgerufen am 03.04.2024]
- HR WORKS. (14. 02 2024). *Work-Life-Balance*. Von HR WORKS: <https://www.hrworks.de/lexikon/work-life-balance/> [abgerufen am 03.04.2024]
- HRworks Redaktion. (06. Juni 2023). *Bleisure Travel: Warum dieser Trend immer beliebter wird*. Von HR WORKS: <https://www.hrworks.de/news/bleisure-travel-warum-dieser-trend-immer-beliebter-wird/> [abgerufen am 03.04.2024]
- Jeske, J. (März 2016). Das Kraftressourcen-Modell. *Coaching Magazin*, S. 37-40.
- Lanuschny, S. (27. April 2022). *Work Life Integration*. Von Papershift: <https://www.papershift.com/lexikon/work-life-integration> [abgerufen am 03.04.2024]
- Lanuschny, S. (4. Februar 2023). *Work-Life-Blending: Das neue Verständnis von Arbeitszeit*. Von Papershift: <https://www.papershift.com/blog/work-life-blending> [abgerufen am 03.04.2024]
- Meier, K. (30. 04 2022). *Die Tage der Work-Life-Balance sind gezählt*. Von Fokus: <https://fokus.swiss/lifestyle/women/work-life-balance-im-wandel-arbeit/> [abgerufen am 03.04.2024]
- Michael Page. (14. Februar 2024). *Work-Life-Integration: der neue Trend am Arbeitsmarkt*. Von Michael Page: <https://www.michaelpage.de/advice/karriere-tipps/arbeitswelt/work-life-integration-der-neue-trend-am-arbeitsmarkt> [abgerufen am 03.04.2024]

- Prof. Dr. Zimmermann, M., Wilhelm, T., & Schäfer, L. (06. September 2023). *Die fünf Säulen der Identität*. Von Coaching-Magazin: <https://www.coaching-magazin.de/coaching-tools/methoden/fuenf-saeulen-der-identitaet> [abgerufen am 03.04.2024]
- Schuy, M. (Februar 2022). *Das Lebensrad (Wheel of Life) – Ein ideales Coaching Tool*. Von CleverMemo: <https://clevermemo.com/blog/lebensrad-wheel-of-life-coaching-tool/> [abgerufen am 03.04.2024]
- Strehlau, A. (24. Februar 2009). Life Balance - Verbesserung des Wohlbefindens. *Coaching -Magazin*, S. 17-21. Von Coaching-Magazin: <https://www.coaching-magazin.de/fuehrung/life-balance> [abgerufen am 03.04.2024]
- Swisslife. (01. Juni 2020). *Life Domain Balance*. Von Swisslife: <https://www.swisslife.ch/de/unternehmen/ratgeber/life-balance.html> [abgerufen am 03.04.2024]
- Wüpper, G. (04. Januar 2017). *Franzosen haben jetzt das „Recht auf Abschalten“*. Von Welt: <https://www.welt.de/wirtschaft/article160846376/Franzosen-haben-jetzt-das-Recht-auf-Abschalten.html> [abgerufen am 03.04.2024]

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Das Lebensrad (eigene Darstellung).....	6
Abbildung 2 - Die 5 Säulen der Identität (eigene Darstellung) .....	7
Abbildung 3 - Private Balanced Scorecard (eigene Darstellung).....	8
Abbildung 4 - Motivorientierte Lebensbalance (eigene Darstellung).....	10
Abbildung 5 - Das Kraftressourcen-Modell (eigene Darstellung) .....	11
Abbildung 6 - Das Kraftressourcen-Barometer (eigene Darstellung mit MS PowerPoint).....	11