

## Abstract

### „Chancen und Risiken eines Sabbaticalkonzeptes für Unternehmen und Führungskräfte“

#### Kurzzusammenfassung:

Die Anforderungen in der Dienstleistungsbranche, vor allem im Finanzsektor, erhöhen sich zunehmend. Diese ist durch Leistungsdruck und hohes Arbeitstempo geprägt. In diesem dynamischen Umfeld fühlen sich besonders Führungskräfte mit einem hohen Verantwortungsgrad schnell gestresst. Der Wunsch nach einem ausgewogenen Berufs- und Privatleben kommt deshalb immer mehr auf. Dabei bietet gerade ein Sabbaticalmodell die Möglichkeit nach Regeneration und Entspannung vom Erwerbsleben. Drei strategische Faktoren wie die Globalisierung, der Demografie- und Wertewandel nehmen Einfluss auf ein solches Konzept, dessen Chancen und Risiken allgemein aufgezeigt werden. Im Rahmen von Experteninterviews kommt es zu einer kritischen Auseinandersetzung mit in der Praxis bereits erfolgreich implementierten Sabbaticalmodellen.

<b>Verfasser/in:</b>	Carolin Scheyhing
<b>Herausgeber/in:</b>	Prof. Dr. rer. nat. Grutsch
<b>Veröffentlichung (Jahr):</b>	30.Juni 2017
<b>Zitation:</b>	Carolin Scheyhing, 2017, „Chancen und Risiken eines Sabbaticalkonzeptes für Unternehmen und Führungskräfte“ FHS St.Gallen – Hochschule für Angewandte Wissenschaften: Masterarbeit MSc in Business Administration
<b>Schlagworte:</b>	BGM, Sabbatical, Regeneration

## **Ausgangslage**

Die Anforderungen in der Arbeitswelt erhöhen sich immer mehr. Auch die Finanzbranche ist durch Leistungsdruck und hohes Arbeitstempo geprägt. Ein sich schnell wandelndes, dynamisches Umfeld führt vor allem bei Führungskräften oftmals zu Stress, manchmal auch zu Überforderung und in der Folge zu einem Burn-Out. Der Wunsch nach einem ausgewogenen Berufs- und Privatleben wird immer öfter geäußert. „Work-Life-Balance“-Massnahmen wie ein Sabbatical-Leave bieten eine Möglichkeit zur Regeneration und Entspannung, gerade für Führungskräfte. Die vorliegende Arbeit soll die Chancen und Risiken eines solchen Konzepts für Unternehmen und Führungskräfte aufzeigen.

## **Ziel**

Die Chancen und Risiken für Unternehmen und für Führungskräfte sollen im Rahmen eines bereits implementierten Sabbatical-Konzeptes in Banken untersucht und kritisch hinterfragt werden. Dabei wird der Fokus auf folgende Aspekte gelegt: Welche Bedingungen sind notwendig, um überhaupt einen Anspruch auf eine Sabbatical im Unternehmen zu haben? Inwieweit spielt die Stellvertreterregelung während der Auszeit eine Rolle? Bringt ein Sabbatical wirklich einen nachhaltigen regenerativen Nutzen für die Mitarbeiter? Inwieweit kann ein Sabbatical als Motivations- und Mitarbeiterbindungsinstrument seitens des Unternehmens erfolgreich eingesetzt werden? Darüber hinaus soll untersucht werden, inwieweit die Unternehmenskultur Einfluss auf ein solches Konzept hat.

## **Vorgehen**

Die vorliegende Arbeit hat einen explorativen Charakter. Der vorab definierte Forschungsbereich auf Basis des Forschungsstandes wird mittels einer qualitativen Datenerhebung anhand von Experteninterviews beantwortet. Dabei wird systematisch nach neuen Erkenntnissen geforscht, welche entsprechend dokumentiert werden. Es handelt sich um eine Primärerhebung.

## **Erkenntnisse**

Die Unternehmenskultur hat einen grossen Einfluss auf das jeweilige Sabbatical-Modell. Wichtig ist auch die Akzeptanz des Modells durch Vorgesetzte im Unternehmen. Ist dies gegeben, so ist die Wahrscheinlichkeit für eine Abwanderung von Führungskräften nach dem Sabbatical-Bezug bei einer mitarbeiterfreundlichen Unternehmenskultur sehr gering. Motivation und Commitment werden ebenso stark von dieser Kultur beeinflusst. Die Länge eines Sabbaticals hat sich als relevant für den Erholungseffekt sowie die Stellvertreterregelung erwiesen. Die Stellvertreterregelung wird von vielen Unternehmen als problematisch angesehen, jedoch hat sich gezeigt, dass bei einer guten Organisation Chancen in Form von Job-Enrichment im Rahmen der Personalentwicklung für die stellvertretenden Mitarbeiter gegeben sind.