

Die neuen Grossfamilien

Zertifizierung Wer Beruf und Familie besser unter einen Hut bringt, bleibt der Firma länger treu. Zunehmend begreifen das auch die Unternehmen – und lassen sich das Familienbewusstsein per Urkunde bestätigen.

Text **Isabelle Meier** Foto **Martin Heimann**

Bei der Familienmanagement GmbH herrscht Hochbetrieb, die Chefin ist nur schwer erreichbar. Als Erste und Einzige in der Schweiz bietet die von der Psychologin Franziska Bischof-Jäggi geleitete Beratungsfirma eine Zertifizierung zum familienbewussten Unternehmen an. Zertifizierung klingt nach ISO-Norm und Umweltschutz. Aber ein Zertifikat für Familienfreundlichkeit? «Das schafft Verbindlichkeit», weiss Franziska Bischof-Jäggi: «Hängt ein Zertifikat für Familienfreundlichkeit in der Eingangshalle einer Firma, muss Familienfreundlichkeit auch gelebt werden.»

Angeboten wird die Zertifizierung seit gut zwei Jahren. Bis heute sind vier Firmen im Besitz dieser «Urkunde» oder auf dem Weg dazu: die E-Business-Firma Comartis, das Pharmaunternehmen Astra Zeneca, die IBM Schweiz und das IBM-Forschungslabor. Das Zertifikat erhält, wer ein halbjähriges Programm durchlaufen und sein selbst gestecktes Ziel erreicht hat und auch gegen aussen ersichtliche Verbesserungen erreicht hat. Zu Beginn des Programms muss jede Firma ein eigenes Ziel definieren: «Frauenförderung» etwa oder «Verbesserung der Work-Life-Balance der Mitarbeitenden» oder «weniger Fluktuation».

Meist eröffnet Franziska Bischof-Jäggi

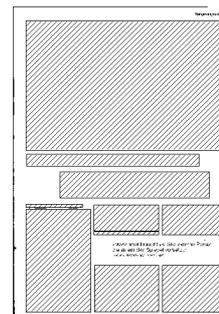
das Programm mit der Frage: «Haben Sie sich schon mal überlegt, was mit den Kindern während der 13 Wochen Schulferien pro Jahr geschieht?» Damit regt sie die Verantwortlichen zum Mitdenken und Umdenken an. Und darum geht es ihr in erster Linie auch: um eine Einstellungsänderung, ein Bewusstwerden. Sie stülpt den Firmen nicht einfach einen Katalog von Massnahmen über und sagt, was getan werden muss. Die Firmen bestimmen selbst, was sie verändern wollen.

Trotz der individuellen Ziele lassen sich Grundmuster erkennen, die immer wiederkehren. «Viele Mitarbeitende behindern sich selber», meint Bischof-Jäggi. Man schämt sich, um drei Uhr zusammenzupacken, weil man sein Kind von der Schule abholen muss. «Hier ist es wichtig, dass von der Geschäftsleitung ein klares Bekenntnis vorliegt, dass dies möglich ist. Und dies muss immer wieder kommuniziert werden.»

Möglich müsste auch sein, dass Väter zu Hause bleiben, weil der Sohn oder die Tochter krank ist – ohne dafür eine eigene Krankheit vortäuschen zu müssen. Bei Comartis ist es möglich. «Gerade heute ist ein Mitarbeiter bei seiner kranken Tochter zu Hause geblieben», erklärt Tiziana Cloetta, Leiterin Finanzen und Personal beim jungen

«Manchmal braucht es eine externe Person, die einem den Spiegel vorsetzt.»

Franziska Bischof-Jäggi, Psychologin





Franziska Bischof-Jäggi zertifiziert familienfreundliche Firmen.

KMU. Die Internetfirma mit 18 Mitarbeitenden war die erste Unternehmung, die sich von der Familienmanagement GmbH hat zertifizieren lassen. Den Ausschlag gab das schlechte Resultat in einer Mitarbeiterbefragung zum Thema Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf). Seit der Zertifizierung vor einem Jahr habe sich die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden verbessert: «Sie trauen sich eher, mal zu Hause zu bleiben, wenn jemand in der Familie krank ist. Oder während der Arbeitszeit kurz zum Coiffeur zu gehen.» Tönt gut, aber wird denn überhaupt noch gearbeitet? «Wir haben festgestellt, dass die Absenzen seit der Zertifizierung rückläufig sind», sagt Cloetta. Die Mitarbeitenden seien motivierter, weil an ihr eigenes Verantwortungsbewusstsein appelliert werde.

Die Liste der Massnahmen, die Comartis mit der Zertifizierung eingeführt hat, liest sich wie ein Wunschzettel vieler berufstätiger Eltern: keine Besprechungen am frühen Morgen oder am Abend, Jahresarbeitszeit, Ferienregelung abgestimmt auf die Schulferien oder Arbeitsunterbrechung für die Erledigung von Privatangelegenheiten. Ähnlich sieht es bei der Pharmafirma Astra Zeneca aus, die gerade in der Abschlussphase der Zertifizierung steckt: 16-wöchiger, zu 100 Prozent bezahlter Mutterschaftsurlaub, fünftägiger Vaterschaftsurlaub, Abschaffung der Blockzeiten, Krippe, die

von 17 bis 19 Uhr geöffnet ist, Ferienbrücke für Kinder. «Ein Anruf reicht, wenn ich wegen meines Sohnmanns mal zu Hause arbeiten will», bestätigt Jens Bartoek, Vater zweier Söhne und bei Astra Zeneca in der Informatik tätig.

Aber braucht es unbedingt eine externe Stelle, um solche Massnahmen einzuführen? «Manchmal braucht es eine externe Person, die einem den Spiegel vorhält», ist Franziska Bischof-Jäggi überzeugt. Oft wollen die Firmen etwas verändern, wissen aber nicht wie. Zudem sind sie froh um eine Stelle, die zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung vermittelt. Für Heinz Wechner, Personalverantwortlicher von Astra Zeneca, ein zentraler Punkt. «Seit dem Zertifizierungsprogramm hat die Art der Kommunikation bei uns geändert. Die Mitarbeitenden sprechen aus, wo der Schuh drückt, und stossen damit auf offene Ohren.» Und das Zertifikat verpflichtet auch gegen aussen zur Familienbewusstheit. «Die Firma outet sich», so die Psychologin Bischof-Jäggi. «Es bleibt nicht beim Lippenbekenntnis.» ■■

Kontakt:

Familienmanagement GmbH
Chamerstrasse 126, 6300 Zug
T: 041 740 68 28
info@familienmanagement.ch
www.familienmanagement.ch