



Schon mal beim Sex ans nächste Projekt gedacht?

Work-Life-Balance ist viel mehr als nur ein Modebegriff. Gerade in unserer schnelllebigen Zeit lassen sich Berufs- und Privatleben immer schwieriger unter einen Hut bringen. Die Familienmanagement GmbH von Franziska Bischof-Jäggi setzt sich dafür ein, dass Mitarbeiter und Führungskräfte diesen Spagat schaffen können.

Work-Life-Balance: Ein viel verwendeter Begriff

In den Ratgebern gibt es viele verschiedene Definitionen von Work-Life-Balance. Meistens geht es darum, sich gesund zu ernähren und viel Sport zu treiben. Aber auch eine gute Kommunikation in der Partnerschaft sowie genügend schlafen fallen unter diesen Begriff. Kurzum: das Befriedigen von rein individuellen Bedürfnissen. Laut Franziska Bischof-Jäggi führt diese Definition zu wenig weit. Sie definiert eine erfolgreiche Work-Life-Balance als ein Zusammenspiel der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und individuellen Ebene. Wenn die gesellschaftliche und die wirtschaftliche Ebene nicht mitspielen, nützt es nur bedingt, wenn die individuelle Work-Life-Balance stimmt. Wie können etwa Eltern ihre vier oder fünf Wochen Ferien mit den bis zu 13 Wochen Schulferien ihrer Kinder in Einklang bringen? Solche Probleme lassen sich nicht alleine auf der individuellen Ebene lösen.

Was können Firmen unternehmen?

Es gibt viele Massnahmen, die Unternehmen gut und schnell umsetzen können: Die Firma kann Teilzeitstellen fördern, Krippenplätze schaffen oder den Frauenanteil in der Belegschaft erhöhen. Jobsharing, Topsharing (Jobsharing auf Kaderstufen) und Lohnangleichung sind weitere Möglichkeiten. Diese Massnahmen setzen

aber voraus, dass Personen aller Kaderstufen auf das Thema Work-Life-Balance sensibilisiert sind. Sonst erweisen sich diese als wirkungslos.

Viele Firmen müssen zuerst umdenken, bevor sie eine familienfreundliche Personalpolitik einführen können. Aus einer Studie in Deutschland ist klar hervorgegangen, dass sich eine familienbewusste Personalpolitik sozial, aber auch ökonomisch positiv auf Unternehmen und Personal auswirkt:

- Verbesserte Motivation der Mitarbeiter
- Höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft
- Reduzierte Stressbelastung
- Senkung der kostenintensiven Fluktuations- und Krankheitsquote
- Verbesserung des Personalmarketings
- Pflege und Verbesserung des Firmenmarketings
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit

Wo liegen die Stolpersteine?

Voraussetzung ist, dass die Geschäftsleitung voll und ganz dahinter steht, wenn ein Unternehmen sich um das Thema Work-Life-Balance kümmern will. Auch wenn das Engagement der Geschäftsleitung gegeben ist, so gibt es noch viele Personen, die den Prozess für eine Alibiübung halten. Nur wenn rund 20 Prozent der Mitarbeiter dem Änderungsprozess gegenüber positiv eingestellt sind, hat er Aussicht auf Erfolg. Erfahrungsgemäss sind am Schluss ebenso viele Mitarbeiter immer noch skeptisch. Diese Kritiker sind jedoch wichtig, damit der Bezug zur Realität gegeben ist.

Die Selbstverantwortung der Mitarbeiter

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie die Mitarbeiter die individuelle Ebene ihrer Work-Life-Balance besser in den Griff bekommen können:

- Prioritäten setzen: Bei neuen Aufgaben, alte Aufgaben zurückstellen oder weitergeben
- Keine Angst vor der sozialen Kontrolle: Bei einem Termin um 16 Uhr transparent machen, ob man zu einem Meeting, zum Coiffeur oder zum Golf spielen geht



► Volle Konzentration auf das, was man gerade macht.

- Autoritätsgläubigkeit adieu: Man kann und darf sich wehren
- Konzentriertes Arbeiten im Büro: Telefon umleiten falls nötig; elektronische Post für eine Weile unbeachtet lassen; Bürotüre während gewisser Stunden schliessen ist nicht unsozial; volle Konzentration auf das, was man gerade macht, Privates bleibt zu Hause; Büroangelegenheiten kommen nicht mit in die Privatsphäre

Während ihrer Veranstaltungen stellt Franziska Bischof-Jäggi vielfach die Frage, ob die Anwesenden

beim Sex auch schon einmal an ein wichtiges Projekt im Büro gedacht haben. Dieses Beispiel löst bei den Workshopteilnehmern oft ein wiedererkennendes Gelächter aus. Dies zeigt, dass viele Mühe haben, sich auf die momentane Situation zu konzentrieren – sei es beim Sex, bei einer Sitzung oder bei einem feinen Nachtessen mit Freunden.

Zertifizierungsprozess Familienmanagement GmbH

Die Beratungsfirma Familienmanagement GmbH setzt bei der Verbesserung der Work-Life-Balance ►

- ▶ vor allem auf der wirtschaftlichen Ebene an. Bevor Unternehmen den Zertifizierungsprozess bei der Familienmanagement GmbH durchlaufen, setzen sie sich ihre eigenen Ziele, etwa das Erhöhen des Frauenanteils in der Firma, das Verhindern einer Burnout-Spirale oder das Anstreben einer Image-Verbesserung. Zu diesem Zweck durchlaufen die Geschäftsführung wie auch die Mitarbeiter während eines halben Jahres verschiedene Workshops. Zudem werden in Coachings Werkzeuge vermittelt, um familienbewusste Personalpolitik umzusetzen und im Unternehmen zu verankern. Nach der Vernehmlassung der Massnahmen durch die Geschäftsleitung finden die Evaluation sowie die Zertifizierung statt. Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, wird nach einem Jahr eine erneute Evaluation durchgeführt. Bereits erfolgreich durchgeführt wurde der Zertifizierungsprozess bei den Unternehmen Comartis AG und Astra Zeneca AG. Die Zertifizierung von IBM Switzerland und IBM Research Laboratory soll noch in diesem Jahr zum Abschluss kommen.

Trugschluss «Das geht mich nichts an»

Vielfach meinen Mitarbeiter, wie zum Beispiel der 25-jährige Single oder die 55-jährige Mutter erwachsener Kinder, dass sie vom Thema Work-Life-Balance und von der familienfreundlichen Firmenpolitik nicht oder nicht mehr betroffen sind. Diese Einschätzung stimmt mit der Realität nicht überein, da eine Familie nicht nur aus der Gemeinschaft von Eltern mit jüngeren Kindern besteht. Zur Familie im weitesten Sinne gehören auch die eigenen Eltern und Grosseltern, die Patenkinder, die Partnerschaft sowie das Wohnumfeld. Wenn jemand mit dem Tod eines Elternteils konfrontiert wird oder mit der Krankheit eines Patenkindes zurecht kommen muss, wirkt sich dies sehr direkt auf die Work-Life-Balance aus.

Weitere Informationen zur Familienmanagement GmbH und zu Franziska Bischof-Jäggi unter www.familienmanagement.ch

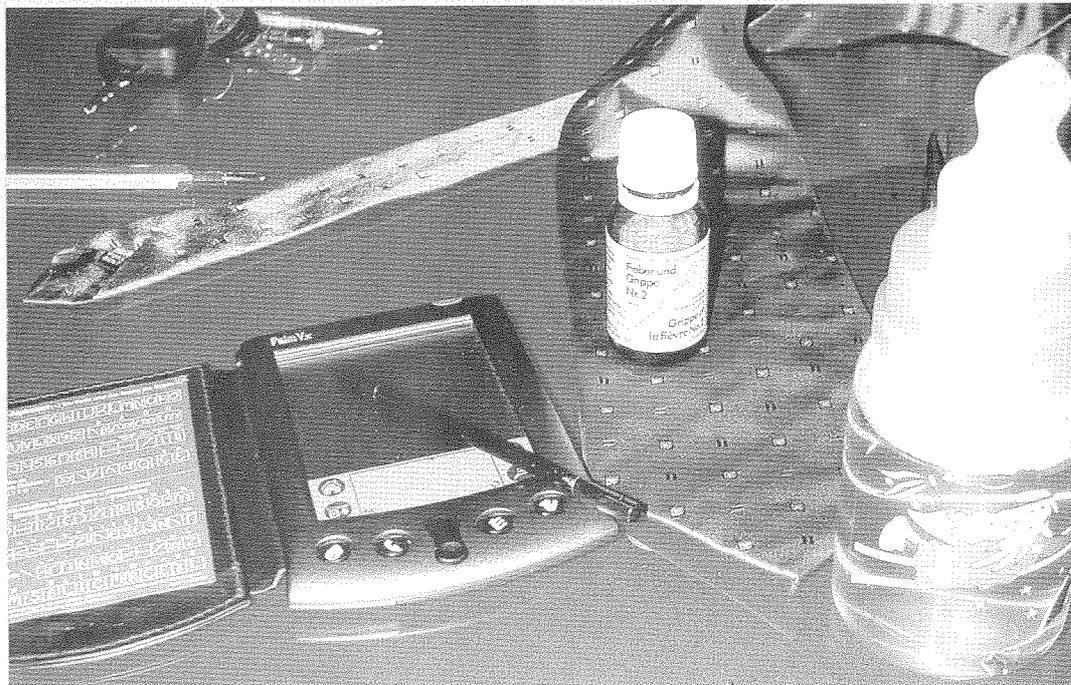


Foto: Bildarchiv F. Bischof-Jäggi

Deborah Anema im Gespräch mit Franziska Bischof-Jäggi

Deborah Anema: Frau Bischof-Jäggi, haben Sie als Geschäftsführerin und verheiratete Frau mit zwei Töchtern ihre Work-Life-Balance im Griff?

Franziska Bischof-Jäggi: Diese Frage wird mir sehr oft gestellt. Ich habe eine intensiv gelebte Work-Life-Balance. Als Geschäftsführerin kann ich selber entscheiden, wie viel, wo und wann ich arbeite. Als ich noch angestellt war, habe ich auch schon ganz andere Situationen erlebt: Nach der Geburt unserer ersten Tochter erfuhr ich, wie es ist, wenn die Strukturen nicht beeinflusst werden können. Das war eine sehr schwierige Zeit. Ich erkannte, wie schnell sich dies auf die Partnerschaft, das Kind und auf das eigene Wohlbefinden auswirken kann. Zu dieser Zeit ist dann auch die Idee der Familienmanagement GmbH entstanden.

Wie ging die Entstehung der Firma vor sich?

Die Idee ist 1998 auf einer Wanderung entstanden. Ich war damals in einer Krisensituation. Es war gegen Ende des Mutterschaftsurlaubs unserer ersten Tochter. Ich wusste, dass ich wieder 80 Prozent arbeiten muss. Das Arbeitspensum liess sich nicht weiter reduzieren. Zudem war ich daran, eine Weiterbildung zu absolvieren. Wenn ich in dem Moment den Job aufgegeben hätte, wäre später der Weg zurück in die Arbeitswelt äusserst schwierig geworden.

Da das fachliche Wissen und die persönliche Erfahrung vorhanden waren, bin ich nach der Wanderung nach Hause gegangen und habe das erste Konzept für die Familienmanagement GmbH geschrieben. Danach habe ich noch zwei Jahre Feinarbeit am Konzept geleistet, bis es auch wirtschaftlich umsetzbar war.

Im Jahr 2003 haben Sie eine Auszeichnung als innovative Unternehmerin erhalten. Was hat Ihnen diese Auszeichnung gebracht?

Diese Auszeichnung war sehr hilfreich! Der Preis war zwar nicht mit finanzieller Unterstützung verbunden. Dafür erhielt ich ein Zertifikat und eine Schiffsglocke. Die Auszeichnung brachte mir zudem grosse Beachtung in den Medien. Aufgrund der Berichterstattung haben sich viele Firmen bei mir gemeldet und sich nach dem Work-Life-Balance-Programm erkundet. Diese Auszeichnung hatte eine grosse Referenzwirkung und hat meinen Marktwert auf einen Schlag bedeutend erhöht.

Werten Sie Ihr Frausein für Ihre Arbeit als Geschäftsführerin der Familienmanagement GmbH eher als Vor- oder als Nachteil?

Manche Kunden fragen, ob ich Kinder habe. Ab diesem Moment werde ich als Mutter wahrgenommen, die sich zuerst noch bewähren muss. Die ersten Gespräche in den Unternehmen habe ich durchgeführt, als ich im achten und neunten Monat schwanger war. Bemerkungen wie «Hoffentlich gebären Sie nicht hier bei uns im Unternehmen» waren an der Tagesordnung. Oft bin ich nach Hause gekommen und habe meinem Mann gesagt: «Wenn ich ein Mann gewesen wäre, hätte sich die Situation heute anders entwickelt.» Vielfach sind es Fragen wie «Trauen Sie sich zu, vor 200 Personen zu referieren?» oder «Wissen Sie, wie Sie mit einem Mikrofon umgehen müssen?», die mich stören. Ein Mann hört solche Fragen wohl eher selten. Inzwischen habe ich Fuss gefasst und das Thema Mann oder Frau hat keine wirkliche ►

- Bedeutung mehr. Ich glaube, dass ich mich als Frau auf dem Markt länger behaupten kann, da die Entscheidungsträger sich letztlich besser an mich erinnern, wenn ich erfolgreich war.

Bereits sind viele Firmen auf das Thema Work-Life-Balance sensibilisiert. In einigen haben Sie den Zertifizierungsprozess bereits erfolgreich durchgeführt. Wird Ihnen die Arbeit in den nächsten fünf bis zehn Jahren ausgehen?

Ich kann nicht in die Zukunft schauen. Ich sehe jedoch, dass sich Mitarbeiter nicht gegen die Schnellebigkeit und die Hektik der heutigen Zeit abgrenzen. Sie sind weiterhin bereit, unglaublich viele Kompromisse einzugehen, nur um den Arbeitsplatz zu behalten. Deshalb denke ich, dass ich eher zu viel als zu wenig Arbeit haben werde. ■



Franziska Bischof-Jäggi, geboren 1970

Adresse:
Familienmanagement GmbH
Chamerstrasse 126
6300 Zug
info@familienmanagement.ch

Privat: verheiratet und Mutter von zwei Töchtern

Ausbildung: lic. Phil. I, Pädagogische Psychologin sowie Paar- und Familientherapeutin

Tätigkeit: Franziska Bischof-Jäggi ist Geschäftsführerin der Familienmanagement GmbH. Für ihr aktives Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde sie von der *Idée Suisse* als «Innovative Unternehmerin 2003» ausgezeichnet.

Im Oktober 2005 wird ihr erstes Buch «Match – Warum Work-Life-Balance Erfolg bringt» (Verlag A&O des Wissens) erscheinen.



Foto: Bildarchiv F. Bischof-Jäggi