

Work-Life-Balance im KMU

# Erwünscht sind Pioniere

Beruf und Familie zufriedenstellend «unter einen Hut» bringen, in sogenannter Work-Life-Balance, steht heute auf der Mitarbeitenden-Wunschliste weit oben. Auch bei Männern. – Jetzt kommt es in ersten Ansätzen zur Umsetzung.

■ Von Franziska Bischof-Jäggi

Offene Fragen: Wie begegnet man dem komplexen Thema «Work-Life-Balance»? Ist das Unternehmen überhaupt verantwortlich für diese Balance der Mitarbeitenden, oder mischt es sich dabei in eine Privatsphäre ein?

## Umfrage bei 250 Unternehmen

Die Familienmanagement GmbH hat sich eingehend mit der Thematik in den Unternehmen auseinandergesetzt und zu diesem Zweck im Sommer/Herbst 2002 im Raum Zürich und Zentralschweiz eine Befragung bei 250 mittleren und grossen Unternehmen durchgeführt. Eruiert man die Verankerung und Umsetzung von familienpolitischen Themen im beruflichen Umfeld. Dabei wurde explizit nach der «Work-Life-Balance» gefragt, und zwar interessierten

hier die «Gewichtung der Thematik» und die «praktischen Erfahrungen im Unternehmen». Der Fragebogen wurde von Personalverantwortlichen ausgefüllt.

■ 82 Prozent aller befragten Personalverantwortlichen beurteilten die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden als «wichtig» bzw. «sehr wichtig».

■ Nur gerade 18 Prozent antworteten, dieser Punkt sei für ihr Unternehmen «weniger wichtig».

■ Bei der Frage nach der praktischen Erfahrung in diesem Bereich kam eine grosse Diskrepanz zwischen Gewichtung und Erfahrung zum Vorschein: Lediglich rund ein Viertel (26,7 Prozent) aller befragten Personalverantwortlichen antwortete, in ihrem Unternehmen werde «aktiv etwas zum Thema «Work-Life-Balance» gemacht. Dies sind beispielsweise Unternehmen, die für ihre Mitarbeitenden Trainings oder

Workshops angeboten haben, oder Unternehmen, die zum Teil Freizeitaktivitäten ihrer Mitarbeitenden unterstützen.

## Bremssende Hürden

Nebst dieser Befragung haben wir gegen die 50 Unternehmen besucht. Dabei stellte sich im persönlichen Gespräch mit Personalverantwortlichen sehr oft heraus, dass es mehrere Gründe sind, weshalb die Work-Life-Balance in den Unternehmen nicht verbessert wird.

1. Work-Life-Balance ist ein sehr umfassendes Thema. Viele Personalverantwortliche würden gerne etwas tun, sind sich aber nicht im klaren, wo dabei angesetzt werden soll. Es gibt ja noch nicht einmal ein allgemein anerkanntes Begriffsverständnis für Work-Life-Balance.

2. Work-Life-Balance – darüber ist man sich einig – umfasst sowohl harte Faktoren als auch bzw. vorwiegend weiche, damit sie gelebt werden kann. Die Unklarheiten hier sind: Wie aber werden weiche Faktoren definiert, erfasst und gefördert? Und, vor allem, wie lässt sich eine Erfolgsmessung gerade der weichen Faktoren garantieren?

3. Zudem wird meist eine grosse Kosteninvestition erwartet, um die Work-Life-Balance in einem Unternehmen zu verbessern.

## Das Unternehmen gewinnt

Das «Centre for Families Work and Well-Being» in Kanada vertritt die These, Work-Life-Balan-

ce sei der Schlüssel zum Erfolg im privaten wie im beruflichen Leben und ein grosser Konkurrenzvorteil für die Unternehmen selbst. Diese These belegt das Forschungsprojekt der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (1995 – 1998): «Familienbewusste Personalpolitik als Teil der Unternehmenspolitik» vom deutschen Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie. Sie zeigt, dass familienbewusste Personalpolitik – worunter selbstverständlich auch Work-Life-Balance fällt – wesentliche wirtschaftliche Vorteile für das Unternehmen mit sich zieht. Nämlich:

- Verbesserte Motivation der Mitarbeitenden.
- Höhere Leistungs- und Einsatzbereitschaft.
- Reduzierte Stressbelastung.
- Senkung der kostenintensiven Fluktuations- und Krankheitsquote.
- Verbesserung des Personalmarketings.
- Pflege und Verbesserung des Unternehmens-Images.
- Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

Work-Life-Balance oder familienbewusste Personalpolitik dient daher als zukunftsweisendes Instrument einer innovativen Personalpolitik.

## Fallbeispiel:

### Praktische Umsetzung

Das Beispiel des IT-Unternehmens Comartis AG, Baar (18 Mitarbeitende), soll zeigen, wie sich die Work-Life-Balance in einem Unternehmen spürbar verbessern lässt.

Während eines halben Jahres haben sich einige Mitarbeitende und die Personalverantwortliche des Unternehmens aktiv mit der Thematik rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben – oder eben zu Neudeutsch «Work-Life-Balance» – auseinandergesetzt. Vier Work-



Bei Comartis AG umgesetzt: Im Rückzugsraum mit «Töggelikasten» und Bettsofa können Mitarbeitende zwischendurch den «Kopf auslüften».