

Zwischen Familienglück und Karriereknick

FAMILY-LIFE-BALANCE-COACHING. Mutter werden und beruflicher Erfolg – das ist für viele Frauen nach wie vor ein kaum aufzulösender Konflikt. Dabei gibt es Möglichkeiten, diese scheinbar unvereinbaren Ziele in Einklang zu bringen. Coach Melanie Dammann zeigt vor allem Führungskräften mit ihrem Family-Life-Balance-Coaching strukturierte und begleitete Wege aus der „Mental-Load-Falle“.



Vollzeit? Deine armen Kinder ...

Das klingt so banal wie folgeschwer: „Ich bin schwanger.“ Das größte Glück auf Erden? Ja, für mich persönlich war das genau so. Damals noch als Managerin im weltgrößten Pharmakonzern kam aber auch gleich große Unsicherheit hinzu. Mir stellten sich, wie vielen Frauen in dieser Situation, einige Fragen: Wie reagiert mein Chef? Verliere ich meine hart eroberte Position, wenn ich jetzt ein Jahr Elternzeit nehme? Starte ich früher wieder? Kopfzerbrechen auch beim Arbeitgeber. „Oh, du bist schwanger. Herzlichen Glückwunsch.“ Aber dann kommen schon die ersten Fragen: „Führungskraft in Teilzeit, geht das überhaupt?“, „Und wer macht den Job inzwischen?“, „Wie lange müssen wir auf Sie verzichten?“, „Oder geht sie ganz?“ Nach Analyse meiner eigenen Situation war klar: Ich werde nach einem Jahr in Teilzeit zurückkehren und habe ein Back-up-System, das funktioniert. Viele Mütter um mich herum, waren sich über ihr Vorgehen nicht so sehr im Klaren und suchten bei mir Rat. Wie machst du das? Wie organisierst du dich? Das war mein beruflicher Wendepunkt.

Mein beruflicher Wendepunkt

Viele Mütter an der Grenze der Belastbarkeit fragten nach Hilfe und Tools. Ich folgte meiner Passion: Selbst aus einer Unternehmerfamilie stammend, gründete ich mein Business und ließ mich zum „Family-Life-Balance-Coach“ ausbilden. Heute unterstütze ich gezielt Führungskräfte, die sich in der familiär bedingten „Mental-Load-Falle“ befinden. Ich zeige ihnen, wie es gelingt, Führungsposition und Familie in Einklang zu bringen, indem sie ihr Selbst- und Familienmanagement optimieren.

Umfragen zeigen, dass Familien mit Kindern unter fünf Jahren, also vor dem Grundschulalter, in der „Rush Hour“ ihres Lebens sind (Statistisches Bundesamt, 2017: Tagungsband. Wie die Zeit vergeht). Lebensbereiche, die vorher keine Rolle spielten, erfordern plötzlich extrem viel Zeit. Aber darauf kann man sich vorbereiten. Back-up-Systeme beruflich und privat werden etabliert und alles

funktioniert, wenn Familien gut organisiert sind. Soweit der kalkulierbare Bereich. Doch mit kleinen Kindern ist nicht alles kalkulierbar. Kranke

Kinder, kranke Eltern, und fehlende Betreuungsmöglichkeiten bedeuten Stress. Dazu kommen weitere Belastungen: Die Hausaufgaben der Kinder müssen betreut, der Haushalt muss gewuppt werden und dann steht eine Geschäftsreise an. Oft läuft das auf eine multiple Belastungs- und Überlastungssituation hinaus, die oft in der „Mental-Load-Falle“ endet.

Zurück zu klassischen Rollen

Und Corona, so hat sich herausgestellt, hat die Situation für Frauen nochmals verschärft (Bertelsmann Stiftung, Barbara von Würzen, 2020: Rollen und Aufgabenverteilung bei Frauen und Männern in Coronazeiten). Nun gibt es wieder eine deutliche Tendenz hin zur klassischen Rollenverteilung. Ein Blick in das Wartezimmer eines Kinderarztes genügt: Wer sitzt da? Zu 90 Prozent Frauen. Und die stellen sich die immer gleichen Fragen: Was hat mein Kind? Wie regle ich jetzt die Betreuung, wer außer mir kann übernehmen? Was sagen die Kolleginnen und Kollegen, wenn ich wieder einmal kurzfristig ausfalle?

Wo kann man in dieser Situation ansetzen, was kann man tun, um das ganze System mit Job und Familie zu entspannen? Zwei Punkte sind ganz entscheidend: Ehrlich mit sich selbst und ehrlich mit dem Arbeitgeber sein. Der allererste Schritt dabei ist die Selbstreflexion. Und die ehrliche Antwort auf ein paar Fragen: Wie geht es mir aktuell auf einer Skala von 1-10 (Wohlfühlskala 10 = maximal geniales Lebensgefühl)? Wer erwartet was von mir (Firma, Großeltern, Ehemann) und was sind meine Erwartungen an mich? Was hat wann Priorität? Wer ist als Back-up für Job und Familie im Notfall und Regelfall da?

Ehrlichkeit beim Arbeitgeber

Der zweite Punkt ist Ehrlichkeit mit dem Arbeitgeber: Er muss wissen, wie es fami-

liär steht, um effektiv helfen zu können. Das ist eine Herausforderung, denn nicht jede Führungskraft bekommt mit, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sich in herausfordernden Phasen befindet und hat das nötige Fingerspitzengefühl, damit umzugehen.

Wichtig ist, dass alle Seiten im Austausch bleiben, um diese besonders herausfordernden Jahre für beide Seiten zufriedenstellend zu gestalten. Eine probate Lösung, gerade für große Unternehmen, sind in solchen Situationen Mentoring-Programme. Hier kann sich jede Führungskraft einem selbst ausgewählten Mentor oder einer Mentorin anvertrauen, der oder die vorwiegend in beruflichen, aber auch persönlichen Entscheidungen berät. Der Vorteil liegt auf der Hand: Ein Mentor oder eine Mentorin ist im besten Fall eine neutrale Person, die sich für die Mitarbeitenden interessiert, bereits in entspannteren Zeiten eine persönliche Bindung pflegt und damit die Basis für einen vertrauensvollen Austausch auch in privat herausfordernden Zeiten legt. Er oder sie erkennt, wenn die Führungskraft in Schieflage geraten ist, überlastet ist, deutlich dünnhäutiger als früher auftritt. Problem erkannt, aber was kann der Arbeitgeber jetzt tun?

Jetzt wäre es schön, wenn ich Ihnen hier

Wie? Du gehst schon? Es ist doch erst 14 Uhr ...

Top-Maßnahmen an die Hand geben könnte, die Beschäftigte mit Vereinbarkeitsbedarfen unterstützen, doch so individuell wie die Beschäftigten sind auch ihre Wünsche bezüglich der Lösungen. Das kann ein Belegplatz in einer Kita oder eine Arbeitszeitreduzierung sein.

Mehr Flexibilität gefragt

Was alle Beschäftigten in herausfordernden Lebensphasen eint, ist der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit, beim Arbeitsort und in der Arbeitsorga- →

→ nisation. So können beispielsweise Zeitfenster, in denen gearbeitet wird, deutlich flexibler ausgestaltet werden, denn gerade in der Phase, in der das Privatleben den Takt vorgibt, können individuellere Work-Time-Fenster viel Entlastung bringen. Was Beschäftigten in zukunftsorientierten, familienfreundlichen Unternehmen sehr hilft, sind „Role Models“, die zeigen, dass für Frauen und Männer Teilzeit, Familienzeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance, Family-Life-Balance möglich und vom Unternehmen gewünscht sind.

Zwei Coaching-Beispiele

Zur Illustration hier zwei Fälle aus meinem „Family-Life-Balance-VIP-Programm“ – ein intensives Eins-zu-Eins-Coaching über drei Monate (denn drei Monate dauert es, bis man sein Gehirn „ausgetrickst“ und eine neue Gewohnheit nachhaltig etabliert hat). Menschen, die zu mir kommen, brauchen eine nachhaltige und vor allem funktionierende Lösung, ein Selbst- und Familienmanagementsystem, das auch in herausfordernden Zeiten zuverlässig läuft. Eine Kundin, nennen wir sie Marion, kam zu mir, vollkommen genervt und erschöpft. So konnte und wollte sie nicht weitermachen. Die aktuelle Situation: Die beiden Kinder (drei und fünf Jahre) sind krank und gleichzeitig steht im Beruf eine Tagung in München auf dem Plan: eine hohe nervliche und organisatorische Doppelbelastung. Bei weiterem Nachfragen kommt dann noch heraus, dass Marion ein bis zwei Mal pro Monat mit Migräne aus dem eigenen Alltag aussteigen muss. Unsere Zusammenarbeit startete mit einer Analyse ihres privaten und beruflichen Zeitmanagements mit dem Ergebnis: Ihre Prioritäten sind unklar, es

gibt keinen „Notfallplan“, weder privat noch beruflich hat sie Back-up-Systeme, die funktionieren. **Die Lösung:** Rollen- und Zuständig-

keiten innerhalb der Familie wurden geklärt. Geregelt wurde etwa, was konkret passiert, wenn der „Worst Case“ (Kind krank) eintritt, wer zum Kinderarzt fährt, wer die Krankheitsphase betreut und wann der Job erledigt werden kann. Und da der Kindsvater Marion nicht dauerhaft entlasten kann, war die Erkenntnis: Eine Kinderbetreuung muss her, um diese Phasen abpuffern zu können. Die Großeltern wohnen zu weit weg, eine Anzeige für eine Nanny wird geschaltet und am Ende gefunden. Zum Start betreut sie die Kinder an einem festen Wochentag, darüber hinaus ist sie auf Abruf bereit. Private Entlastung ist geschaffen.

Das Resultat: Marion ist privat praktisch und vor allem zeitlich entlastet. Außerdem hat sie ganz konkret mit ihrem Arbeitgeber geklärt, welche Back-up/Flexibilisierungsmöglichkeiten sie in zeitlich herausfordernden Phasen hat. Ihr Kopf gibt endlich wieder Ruhe und selbst die Migräneattacken lassen nach.

Noch ein Beispiel: Svenja war völlig durch den Wind als sie zu mir kam, denn sie hatte doch tatsächlich ein sehr wichtiges Meeting verpasst. Das war ihr noch nie passiert. Das hatte sie geschockt. Sie steckte in der „Mental/Family-Load-Falle“. So startete unsere Zusammenarbeit. Die Analyse ihres Selbst-/Zeitmanagements zeigte, dass sie vor allem privat sehr viel Zeit mit ihrem Handy und dem Suchen nach allen möglichen Themen verbrachte. Unser Fokus auf besonders stressige Situationen zeigte, dass sich Svenja oft durch ihre Unordentlichkeit selbst im Wege stand.

Die Lösung: Svenja lernte, dass Unordnung der größte Zeitfresser ist und wie sie sich privat neu organisiert. Sie vereinfachte ihr Ordnungssystem mit den Kindern und schaffte vor allem digital Ordnung im Dauerinformationsstrom, der zusätzlich zum Beruf jetzt auf sie einprasselte. Sie etablierte feste private Admin-Zeiten und lernte digitale Familienablagestrukturen kennen, sodass sie nie wieder etwas suchen muss und alle wich-

tigen Informationen immer bei sich hat. **Das Resultat:** Mit diesen beiden Tools schaffte sie es innerhalb weniger Wochen analoge/digitale private Ordnung zu halten und damit vor allem ihren Kopf zu entlasten. Für mehr innere Ruhe, Gelassenheit, Zeit und Fokus bei der Arbeit.

Hast du kein schlechtes Gewissen?

Doppellast wird zu Doppellust

Unternehmen können von Vätern und Müttern in Führungspositionen lernen, die diese herausfordernde Zeit mit Familienglück und ohne Karriereknick gemeistert haben. Sie können zudem als Mentoren und Mentorinnen innerhalb des Unternehmens fungieren und frühzeitig Unterstützung aktivieren, wenn Führungskräfte drohen, in der „Mental-Load-Falle“ zu versinken. Voraussetzung diese Zeit unbeschadet zu überstehen, sind eine ausgezeichnete Selbstorganisation, effizientes Arbeiten und Back-up-Systeme, die beruflich und privat bei Engpässen greifen. Ohne diese Skills und Systeme ist es nämlich kaum möglich, beide „Unternehmen“ (Job und Familie) erfolgreich zu führen. Diese Basis macht es möglich, beide Lebensrollen mit Freude, Gelassenheit und Leichtigkeit auszufüllen: Doppellast wird zu Doppellust. Gut organisiert von allen Seiten – Führungskraft, Firma, Familie – sind herausfordernde Lebensphasen auch Zeiten, die alle Beteiligten wachsen lassen und die Unternehmenskultur nachhaltig positiv beeinflussen.

Melanie Dammann ●

Dein Mann verdient doch gut ...

AUTORIN



Dr. Melanie Dammann

war selbst Managerin in einem Pharmakonzern und gleichzeitig Zweifachmutter ohne familiäre Back-ups vor Ort. Heute zeigt sie als „Family-Life-Balance-Coach“ vor allem Frauen die Wege aus der „Mental/Family-Load-Falle“ heraus.