

## Familienbewusst

# Work-Life-Balance bei der Bank Coop

Die Bank Coop hat zum wiederholten Mal eine Auszeichnung für ihre familienfreundliche Unternehmenspolitik erhalten. Nach dem Gewinn des „Prix Egalité“ im Jahr 2005 und dem „Prix famille entreprise“ 2007 in der Region Biel-Seeland, hat sie nun als erstes Finanzinstitut das Zertifikat „familienbewusstes Unternehmen“ der Familienmanagement GmbH erhalten.

Das Zertifikat wurde im Rahmen einer kleinen Feierstunde im Theater Fauteuil in Basel übergeben. Franziska Bischof-Jäggi, Geschäftsführerin der Familienmanagement GmbH, ging in ihrer Ansprache auf den Prozess, den die Bank Coop durchlief, ein. Anhand einer kleinen Geschichte mit Tieren des Dschungels, die in der Schule alle das Gleiche machen sollten, wurde erklärt, wie ein familienbewusstes Unternehmen funktioniert. Dass der Elefant kein guter Kletterer, der Affe nicht fliegen und die Ameise nicht schnell laufen kann, macht deutlich, dass Mitarbeiter nach ihren Möglichkeiten einzusetzen sind und nicht jeder alles gleich erledigen kann.

Während einem halben Jahr haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungspersonen der Bank Coop aktiv Workshops, Coachings und Beratungen durchlaufen. Dabei wurden die Bedürfnisse der Angestellten und die Interessen des Unternehmens aufgedeckt und miteinander verknüpft. Nebst der bereits grossen Palette an Work-Life-Balance-Unterstützung sind weitere kreative, ressourcenorientierte und firmenspezifische Lösungen entstanden.

Die Evaluation hat gezeigt: Das Unternehmen nimmt die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden ernst, bietet wesentliche Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben der Angestellten und beschreitet damit oft-

mals mutige Wege. Dafür erhält die Bank Coop von der unabhängigen Jury das Zertifikat zum familienbewussten Unternehmen.

### Ablauf der Zertifizierung

Voraussetzung zur Erlangung des markenrechtlich geschützten Zertifikates „familienbewusst“ ist ein erfolgreiches Durchlaufen des Rahmenprogramms der Familienmanagement GmbH. Als erfolgreich kann es bezeichnet werden, wenn daraus der Massnahmenkatalog plus ein Gesamtkonzept zum Thema Work-Life-Balance resultiert.

Eine Auflistung der bereits bestehenden Massnahmen muss gemacht werden und ein diese in ein Gesamtkonzept zum Thema Work-Life-Balance eingebunden werden. Die bestehenden Massnahmen in Bezug auf die gesetzten Schwerpunkte müssen erweitert werden. Es gibt allerdings keine definierte Anzahl an neu anzunehmenden Massnahmen oder zu definierenden Möglichkeiten. Das hängt einerseits davon ab, wo das Unternehmen zu Beginn bereits stand, wie viele Schwerpunkte gesetzt wurden, auf die Art und Umfang der neuen Massnahmen, darauf, dass nicht „nur“ harte, sondern auch weiche Faktoren gefördert werden. Es gilt grundsätzlich: Qualität vor Quantität.

Weiter muss die Geschäftsleitung das entstandene Work-Life-Balance-Konzept und die Work-Life-Balance-Massnahmen gut heissen. Massnahmen, welche abgelehnt wurden, müssen in einem Jahr

### Work-Life-Balance bei der Bank Coop

Das Zertifikat „familienbewusstes Unternehmen“ wird nur an Unternehmen vergeben, die die Kriterien des Familienmanagement Zertifikats erfüllen.

Das Zertifikat „familienbewusstes Unternehmen“ wird nur an Unternehmen vergeben, die die Kriterien des Familienmanagement Zertifikats erfüllen.

noch einmal vorgetragen werden.

Dann muss das gesamte Angebot in schriftlicher und/oder mündlicher Form an alle Mitarbeitenden des Unternehmens bekannt gemacht werden. **„Es gilt grundsätzlich:**

**Qualität vor Quantität.“**

den. Alle Massnahmen müssen künftig jederzeit allen Mitarbeitenden frei zugänglich sein.

Dann erfolgt die Beurteilung durch die Jury. Ein bis zwei Mitglieder der Jury nehmen bei der Vernehmlassung des Work-Life-Balance-Konzeptes und der Work-Life-Balance-Massnahmen in der Geschäftsleitung teil. Sie beurteilen aufgrund der Vernehmlassung, aufgrund der erhaltenen schriftlichen Unterlagen (Massnahmenkatalog und Konzept) und aufgrund des Gesprächs mit der Geschäftsleitung der Familienmanagement GmbH und erteilen dann ein Zertifikat.

**Was kommt danach**

Nach der Zertifizierung gibt es die Möglichkeit zur Teilnahme an den halbjährlichen Vernetzungsanlässen zwischen zertifizierten Unternehmen. Dies wird im Auftrag der Familienmanagement GmbH durch eine externe Moderatorin angeboten. Es gibt eine Überprüfung nach einem Jahr, um festzustellen, ob die definierten Schwerpunkte erreicht worden sind und/oder in der Umsetzung sind und um über gemachte Erfahrungen zu hören, wobei eventuell Massnahmen erweitert werden können. Dies unterliegt der Neubeurteilung durch die Geschäftsleitung. Nach drei Jahren kann eine Rezertifizierung angesetzt werden.

**Herr Waespi, warum hat sich die Bank Coop als familienbewusstes Unternehmen zertifizieren lassen?**

**A. Waespi:** Seit 2000 ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere die Frauenförderung, ein wichtiges Thema für die Bank Coop. 2001 wurde mit „eva“ ein spezielles Angebot für Frauen eingeführt; 2005 hat die Bank Coop den Prix Egalité gewonnen. Mit der Zertifizierung als familienbewusstes Unternehmen gehen wir un-

seren Weg konsequent und erfolgreich weiter.

**Die Bank ist auch als frauenfreundliches Institut bekannt. Mit Initiativen wie eva betreiben Sie aktive Frauenförderung. Ist das kalkulierte Rekrutierungs-Taktik oder was steckt dahinter?**

**A. Waespi:** Über 50 Prozent der Bank Coop Kundenschaft ist weiblich. Etwa 70 Prozent der Frauen sind heute berufstätig und in vielen Fällen kümmern sich heute die Frauen um die Finanzen des Haushalts. Mit unserem Angebot eva und unseren Massnahmen zur Frauenförderung bilden wir die gesellschaftlichen Veränderungen ab. Wir sind der Überzeugung, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Es handelt sich also um eine klare Win-Win Situation und nicht kalkulierte Rekrutierungs-Taktik.

**Sie haben bereits den nationalen Prix Egalité und den Prix famille entreprise, eine Auszeichnung aus der Region Biel/Seeland, erhalten. Sind Sie auf Trophäenjagd oder verfolgen Sie eine klare Strategie?**

**A. Waespi:** Wir verfolgen eine klare Strategie. Im Bereich der familienfreundlichen Unternehmen wollen wir zu den Besten gehören. Deshalb vergleichen und messen wir uns immer wieder mit anderen. So können wir sicherstellen, mit den aktuellen Entwicklungen mitzuhalten. Zudem werden wir als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Denn die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Entscheidungskriterium bei der Arbeitgeberwahl nimmt zu.

**Zertifizierungen und Preise nützen aber nur etwas, wenn sich diese konkret in der Unternehmenskultur auswirken. Spüren Sie da eine Veränderung im Verhalten Ihrer Mitarbeitenden?**

**A. Waespi:** Ja, wir spüren Verhaltensänderungen bei unseren Mitarbeitenden. Durch die konsequente Umsetzung auch neuer Massnahmen merken die Mitarbeitenden, dass uns dieses Thema wichtig ist und sie ernst genommen werden. Wir haben zum Beispiel eine Frau in der Geschäftsleitung, Mitarbeitende in Führungsfunktionen, die Teilzeit arbeiten und gerade wurde eine Job-Sharing Lösung in der Kundenberatung

gutgeheissen. Unsere Massnahmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und damit auch die Bindung an die Bank Coop als Arbeitgeber.

**Frauenförderung, Vaterschaftsurlaub und Arbeitsunterbrechungen sind ein paar Stichwörter, mit denen Sie sich gegenüber Ihrer Konkurrenz positionieren. Kann sich eine Bank solche Strategien überhaupt leisten?**

**A. Waespi:** Solche Massnahmen zahlen sich für ein Unternehmen in vieler Hinsicht aus – auch finanziell. Dies zeigt zum Beispiel eine Studie zum Thema Teilzeitarbeit, welche die Prognos AG Schweiz im Jahr 2005 durchgeführt hat.

**Viele Menschen streben nach einer gesunden Work-Life-Balance. Sie zeigen mit Ihrer Strategie, dass das auch in einem Umfeld mit hartem Wettbewerb möglich ist. Worauf kommt es an, dass solche Massnahmen Erfolg haben?**

**A. Waespi:** Sie müssen konsequent umgesetzt und vorgelebt werden. Und man muss deren Erfolg regelmässig prüfen. Ich bin der Überzeugung, dass langfristig nur Menschen mit einer gesunden Work-Life-Balance wirklich erfolgreich sein können. Wir möchten Mitarbeitende, die lange bei uns arbeiten und langfristig in der Lage sind, Höchstleistungen zu erbringen.

**Welche weiteren Massnahmen sind geplant?**

**A. Waespi:** Wir werden den bezahlten Vaterschaftsurlaub generell auf zwei Wochen erhöhen. Zudem besteht die Möglichkeit, weitere 4 Wochen unbezahlten Vaterschaftsurlaub zu beziehen. Diese 6 Wochen Vaterschaftsurlaub können auch verteilt auf sechs Monate genommen werden. Für Mitarbeitende mit pflegebedürftigen Angehörigen bieten wir pro Ereignis, das nicht gesetzlich geregelt ist, neu einen Tag oder zwei halbe Tage bezahlten Urlaub. Das sind zwei Massnahmen, die wir gerade umgesetzt haben, weitere sind in Vorbereitung.

**Wie schaffen Sie es persönlich, eine gesunde**

**Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten?**

**A. Waespi:** Eine gesunde Work-Life-Balance aufrecht zu erhalten, ist für mich eine Daueraufgabe. Im Speziellen achte ich darauf, dass mein eingeschränktes Zeitbudget primär für positive Erlebnisse eingesetzt wird. Sei es bei Aktivitäten mit der Familie, mit Kollegen oder beim Sport. Ich versuche, möglichst wenig aus Zwang zu tun. Die dadurch gewonnene Energie hilft mir auch im Betrieb für ein positives Arbeitsklima zu sorgen. me ♦

„Ich bin der Überzeugung, dass langfristig nur Menschen mit einer gesunden Work-Life-Balance wirklich erfolgreich sein können.“

## Im Interview

Die Bank Coop wird als erstes Finanzinstitut in der Schweiz als familienbewusstes\* Unternehmen zertifiziert. Warum das Thema Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance bei der Bank Coop einen wichtigen Stellenwert einnimmt, beantwortet **Andreas Waespi**, CEO der Bank Coop.



„Wir verfolgen eine klare Strategie. Im Bereich der familienfreundlichen Unternehmen wollen wir zu den Besten gehören.“

## Info

Die **Bank Coop AG** ist eine gesamtschweizerisch tätige Bank. Sie offeriert alle wesentlichen Bankprodukte und Dienstleistungen für Privatkunden und KMU. Im Zentrum stehen die Kundinnen und Kunden mit ihren Bedürfnissen. Als kundennahe Bank legt die Bank Coop Wert auf faire Konditionen.

Sie differenziert sich durch ein umfassendes Angebot an nachhaltigen Bankprodukten und Engagements zum sensiblen Ressourcenumgang zugunsten späterer Generationen. Mit der Dienstleistung „eva“ bietet die Bank Coop zudem ein spezielles Angebot für Frauen. Seit 2000 hält die Basler Kantonalbank eine Mehrheitsbeteiligung an der Bank Coop. Zuvor war sie als „Genossenschaftliche Zentralbank“ und von 1995 – 2000 als „Coop Bank“ tätig.

Die Bank Coop hat 33 Geschäftsstellen in der Schweiz und beschäftigt rund 750 Mitarbeitende. Präsident des Verwaltungsrats ist seit dem Jahr 2000 Dr. Willi Gerster. Ziel der Bank Coop ist es, in den nächsten Jahren weiter zu wachsen. Der Hauptsitz befindet sich in Basel. Als Aktiengesellschaft ist die Bank Coop an der SWX Swiss Exchange kotiert.

### **Familienmanagement GmbH**

Geschäftsführerin Franziska Bischof-Jäggi • [www.familienmanagement.ch](http://www.familienmanagement.ch)

### **Andreas Waespi**

CEO Bank Coop • [www.bankcoop.ch](http://www.bankcoop.ch)