

Ihre Situation als berufstätige betreuende angehörige Person kann beruflich in eine Sackgasse führen. Falls Sie zulassen, dass sich die Fronten verhärten, kann sie sogar Konflikte hervorrufen. Das ist an sich nicht dramatisch, denn in Konfliktsituationen gilt es Lösungen zu finden, die für Ihre Situation angemessen sind. Lösungen, die für Sie, aber auch für Ihren Arbeitgeber und in Bezug auf seine Anforderungen geeignet sind.

Dieses Dokument soll Sie beim Verhandeln unterstützen und enthält zudem Tipps für das Konfliktmanagement.

Verhandlungshilfe

Verhandeln ist eine Kunst, die manche jahrelang üben müssen, bevor sie sie beherrschen. Auf info-workcare.ch finden Sie die vier Regeln, die eine Verhandlung unter guten Voraussetzungen begünstigen. Zur Erinnerung:

1. Analysieren

Analysieren Sie Ihre eigenen Bedürfnisse, falls nötig mit der Hilfe einer auf Vereinbarkeitsberatung spezialisierten Organisation.

Die drei Broschüren des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann «Fairplay-at-Work in Unternehmen», «Fairplay-at-Work für Väter», «Fairplay-at-Home – ein Anstoss» helfen Ihnen dabei, Ihre persönliche Situation zu analysieren, insbesondere mit Checklisten, und gute Argumente für die Verhandlung zu finden.

2. Sich informieren

Informieren Sie sich über die verschiedenen bestehenden Arbeitsmodelle (siehe Dokument in der Rubrik Nützliche Tipps – Am Arbeitsplatz – Organisation und Koordination). Ziehen Sie beispielsweise die guten Praktiken von einigen Unternehmen heran (siehe die Rubrik Praktische Hinweise / Am Arbeitsplatz / Sich erkundigen).

3. Den Dialog führen

Suchen Sie den Dialog mit Ihrem Arbeitgeber: Wählen Sie einen günstigen, entspannten Moment aus. Bitten Sie um ein persönliches Treffen und bereiten Sie sich vor. Sie sollten wissen, was Sie erreichen wollen und was Sie im Gegenzug anbieten können.

4. Lassen Sie sich helfen

Bitte Sie eine Organisation, die sich beim Verhandeln mit Arbeitgebern auskennt, um Hilfe (Arbeitnehmerorganisationen, Berufsverband, Gewerkschaft usw.).

Konfliktmanagement

Zu diesem Thema liefert die von Travail.Suisse herausgegebene Broschüre «Konflikte am Arbeitsplatz» nützliche Informationen und Tipps. Sie können Sie auf der Website von Travail.Suisse bestellen. Wie mit Konflikten umgegangen werden kann, lässt sich in vier Punkten zusammenfassen (auszugsweise der Broschüre entnommen):

1. Welches sind die Gefühle und Wertungen, die mich im Konflikt bewegen?

Konflikte lösen bei uns Gefühle aus: Angst, Hilflosigkeit, Zorn usw. Es ist wichtig, dass wir uns dieser Gefühle bewusst werden, die wir empfinden, wenn ein Konflikt schwelt oder ausbricht. Denn wenn Sie sich die Mühe nehmen, Ihre Gefühle zu formulieren, gewinnen Sie Abstand zur Situation: Sie erlauben es Ihrem Kopf, die Kontrolle wieder zu übernehmen, nachdem sich der «Bauch» äussern konnte. Es ist für Sie immens wichtig, auf Ihre Gefühle zu hören.

2. Was ist eigentlich der «Sachkern» des Konfliktes?

Jeder Konflikt hat einen Sachkern. Diesen gilt es herauszuschälen, ihn einmal so auszuformulieren, dass unsere Gefühle und Wertungen ihn nicht überlagern. Bleiben Sie in der Diskussion auf der sachlichen Ebene und lassen Sie sich nicht in eine Diskussion auf persönlicher Ebene verwickeln.

Für Sie ist die Sachlage vielleicht klar, aber kennen Sie die Fakten, die Ihrem Arbeitgeber Sorgen bereiten? In einer Diskussion können beide Parteien ihre Aspekte beleuchten.

3. Was will ich für mich erreichen?

Der Konflikt muss gelöst werden, soll er nicht weiter schwelen. Jeder Konflikt führt normalerweise zu einer für beide Parteien gerechten Lösung. Daher soll man einen Konflikt ohne zu zögern angehen. Auch wenn Sie Ihr Ziel definiert haben, bleiben Sie offen für die Vorschläge Ihres Arbeitgebers. Denn vielleicht haben Sie nicht alle Aspekte der Situation in Betracht gezogen.

4. Wie will ich das Gespräch führen?

Konfliktlösungen geschehen über Gespräche. Falls Sie auf Ihre Emotionen gehört haben und wissen, was diese über Sie selbst aussagen, können Sie das Gespräch ohne störende Emotionen (z. B. Rache oder Vergeltung) führen, die die Situation noch mehr erschweren und Verhandlungen häufig zum Erliegen bringen. Die Diskussion soll dazu dienen, die Situation objektiv zu betrachten und zu klären – und Lösungen zu finden.