Hotelier-Familie Rita und Domenico Miggiano (Hotel und Landgasthof Löwen, Bubikon).

WIE ARBEITEN HOTEL-PAARE WIRKLICH ZUSAMMEN?

Bice und Jürg Musfeld (Hotel Belle Epoque, Bern).

Daniela und Philipp Frutiger (Giardino, Ascona).

Beat und Chantal Anthamatten (Ferienart, Saas Fee).

Christoph und Sabina Schlosser.

Er ist der Direktor des Hotels. Und Sie? Kümmert sich um die Blumen in der Lobby. Ist das die Wirklichkeit bei Hotel-Paaren? Die Hotel-Personalexpertin Lianne Fravi wollte es genau wissen: Wie arbeiten Hotel-Paare zusammen? Worin liegen die Chancen und Risiken einer solchen Zusammenarbeit? Wie lassen sich Hotel, Beruf und Privatleben vereinbaren? Was, wenn einer der Partner ausfällt? Die Resultate der Studie – exklusiv im «Hotelier».

Text: Lianne Fravi

Brigitte und Rico Bloch (Senior-Chefs Hotel Metropol, St. Gallen).

Celine und Reto Kocher (Les Trois Rois, Basel).

Armin und Elisabeth Bützberger (Ex-Direktionspaar Hotel Europa, Champfer-St-Moritz).

Irene und Martin Müller-Ryser (Parkhotel Bellevue & Spa, Adelboden).

Peter und Sylvia Wiesner (Hotel Schiff, Luzern).

Corina und Armin Amrein (Walserhof, Klosters).

Yasmin Cachemaille Grimm und Urs Grimm (Waldhaus Mountain Resort, Flims).

Zahlreiche Hotel- und Restaurationsunternehmen werden von einem privat und beruflich liierten Paar geführt. Für das Unternehmen ist ein erfolgreich funktionierendes Partnerschaftstandem eine Chance. Erstens entsteht ein finanzieller Mehr-wert, weil ein Hotelpaar überdurchschnittlich engagiert und motiviert ist. Zweitens entsteht für Gäste und Mitarbeitende ein emotionaler und atmosphärischer Gewinn. In der Beziehung des Hotelpaares nimmt die Arbeit eine zentrale Rolle ein. Beide Beziehungspartner verfolgen die gleichen unternehmerischen Ziele und zeigen ein hohes berufliches und persönliches Engagement. Ein Unternehmen funktioniert jedoch nach anderen Regeln und Prinzipien als eine Partnerschaft. Sowohl die Beziehungs- und Familienwelt als auch die Hotelwelt haben ihre eigenen Kommunikations- und Verhaltensweisen. Im Unternehmen ist das Klima eher sachorientiert. Es geht primär um arbeitsbezogene Aspekte wie Wirtschaftlichkeit, Rationalität und Effizienz. In der Partnerschaft und in der Familie geht es um Gefühle, Wärme, Emotionen und Intimität. Die Balance zwischen diesen beiden Welten zu finden, stellt das Hotelpaar vor grosse Herausforderungen, die von aussen kaum so erkannt werden. Es erfordert viel Engagement, Willen und Bewusstsein, an der Paarkompetenz und an der persönlichen Entwicklung zu arbeiten. Eine qualitative Studie, die Ende 2009 mit 15 Hotelfrauen durchgeführt wurde, hat untersucht, welche Ressourcen und Belastungen im Beziehungsalltag von Hotelpaaren entstehen und welche Faktoren zum Erhalt und zur Steigerung der Beziehungszufriedenheit beitragen.

Paarlauf: Gemeinsam in die gleiche Richtung?

Eine erste Kraftquelle ist die Arbeit. Sie bildet eine elementare und verbindende Beziehungskomponente. Das Verfolgen der gleichen Zielrichtung ist ein Stimulans und gleichzeitig auch eine unabdingbare Voraussetzung, die zum Erfolg der Beziehung beiträgt. Die Partner können sich intensiv über gemeinsam Erlebtes aussprechen. Sie sprechen die gleiche Sprache und verstehen einander ohne Worte. Das Schaffen und (Vor-)Leben von gemeinsamen Werten, Zielen und Einstellungen hat eine Schutzfunktion und hilft dem Paar, mit Problemen oder Konflikten besser umzugehen und trägt dazu bei, dass das Paar längerfristig an der Beziehung festhält. Die Bürde der Verantwortung kann auf vier, statt auf zwei Schultern verteilt werden. In herausfordernden Situationen können sich die Beziehungspartner gegenseitig stützen und motivieren. Dies fördert auf der einen Seite die gegenseitige Verlässlichkeit und die Loyalität. Auf der anderen Seite führt es zu einem positiven Beziehungsklima, welches geprägt ist von Zweisamkeit, Geborgenheit, Vertrauen und Sicherheit. Dies trägt wiederum zur Steigerung des persönlichen Wohlbefindens bei. Weiter lernen Mann und Frau durch das Zusammen-Leben-und-Arbeiten voneinander.
Auf diese Weise entwickeln sie sich im Alltag fachlich und persönlich weiter. Bei manchen Paaren entwickelt sich sogar eine gesunde berufliche Konkurrenz. Sie spornen sich gegenseitig an und möchten beide in ihrem Fachgebiet sehr gute Leistungen vollbringen. Die Beziehungspartner erleben einander ganz nah in unterschiedlichen Rollen, zum Beispiel als Vater und Hotelier oder als Mutter und Führungsperson. Dies übt eine gewisse Anziehungskraft aus, was wiederum die Beziehung lebendig hält.
Manche Kinder von Hotelpaaren haben die Gelegenheit, von klein auf die Berufswelt der Eltern relativ nah mitzuerleben. Die Auseinandersetzung mit der Branche und mit dem Berufsbild kann für Hotelkinder bereichernd sein und zu einem grösseren Verständnis für das Engagement der Eltern führen. Darüber hinaus ist ein Hotel vergleichbar mit einem Bauernhof oder mit einem grossen Haushalt und bietet aufgrund der vorhandenen Infrastruktur familienfreundliche Strukturen. Die Eltern sind präsent und es entstehen während des Berufsalltags immer wieder kurze Kontaktzeiten. Dies erleichtert Frauen mit Kindern die Vereinbarkeit von Familie und der Ausübung einer anspruchsvollen Kaderfunktion.

Herausforderungen und Defizite im Beziehungsalltag

Eine erste Herausforderung für die Partnerschaft ist der Umgang mit der Verschmelzung der beiden Lebenswelten: Die Paare verbringen sehr viel Zeit im Betrieb. Sie sind meist immer erreichbar für die Mitarbeitenden und haben das Geschäft vor Augen. Der Wohnort befindet sich sehr häufig in unmittelbarer Nähe oder sogar am Arbeitsort (Hotel) selber. Dies führt zu durchlässigen Grenzen zwischen der Privat- und der Arbeitssphäre. Es fällt beispielsweise den befragten Frauen schwer, zwischen dem Leben als Berufsfrau und dem Leben als Privatfrau umzustellen. Nach einem Streit bei der Arbeit ist es nicht einfach, Nähe und Zärtlichkeit zulassen zu können. Die Entkoppelung von Liebe und Arbeit im Beziehungsalltag ist ein Balanceakt, der den Männern eher zu gelingen scheint als den Frauen. Am ehesten gelingt dies noch, wenn das Paar den Betrieb oder den Wohnort verlässt. Erschwerend wirkt dabei der Umstand, dass Gäste, Einheimische oder Mitarbeitende unmittelbar am Privat- und Berufsleben teilhaben können. Dies kann nach aussen zu einem «Schauspielern» führen. Es ist eine Aufgabe des Paares, herauszufinden, wie Grenzen zwischen Berufs- und Privatsphäre gezogen werden können. Eine private Rückzugsinsel soll sichergestellt werden und die Persönlichkeit soll möglichst authentisch im Alltag gelebt werden dürfen beziehungsweise können.
Ein zweiter belastender Aspekt ist der Faktor Zeit, der Mangel an Zeit für sich selber, für Freunde, für Verwandte und auch für das Paar-Sein. Die Arbeit ist sehr zentral und die freie Zeit muss häufig mit Rücksicht auf die aktuellen Gegebenheiten im Unternehmen sehr gut geplant und organisiert werden. Spielraum für Spontanes ist kaum vorhanden. Das hohe Engagement und die hohen Präsenzzeiten haben eine Lustlosigkeit und einen Mangel an Antrieb zur Folge. Das Paar ist der Gefahr ausgesetzt, durch den Rhythmus der Unternehmung in einen Teufelskreis zu geraten. Es wird kaum Zeit und Raum für die Erholung eingeräumt, und die Lust etwas zu unternehmen oder mal auszubrechen, flaut im Laufe ›

Hotelier info

INFORMATIONEN ZUR STUDIE
Lianne Fravi ist Expertin für Unternehmensberatung, Laufbahnentwicklung und Coaching. Sie hat die hier publizierte Studie (Zusammenfassung) zum Abschluss des fünfjährigen berufsbegleitenden Psychologiestudiums an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften durchgeführt. Mittels halbstrukturierten Interviews wurden 15 Frauen (Stufe Unternehmensführung) befragt. Die Interviews wurden nach einer inhaltsanalytischen Methode ausgewertet. Eine quantitative Kurzanalyse des Arbeitsfeldes rundete die Studie ab.
Die Unternehmen der Hotelpaare verfügen über mind. 14 und max. 300 Hotelbetten, über mind. 35 und max. 600 Restaurationssitzplätze sowie über mind. acht und max. 220 Mitarbeitende. Vier Betriebe gehören zur Dreistern-Kategorie, vier Hotels zur Vierstern-Kategorie und ein Hotel zur Fünfstern-Kategorie. In acht der 15 Fälle ist das Hotel im Besitz der Familie. Vier Paare haben den Betrieb als selbstständig Erwerbende gemietet und drei Direktionspaare führen das Hotel im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses.
Die befragten Hotel-Frauen sind zwischen 35 und 61 Jahre alt und leben und arbeiten (zum Zeitpunkt der Befragung) durchschnittlich schon 17,7 Jahre mit ihrem (Ehe-)Partner zusammen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Frauen beträgt 58 Stunden und diejenige der Männer 68,4 Stunden. Das höchste Arbeitspensum liegt bei 90 bis 100 Stunden, das kleinste bei 30 Stunden. 12 von 15 Paaren haben ein oder mehrere Kinder.
Die Studie ist auf Anfrage bei der Autorin erhältlich.

DIE AUTORIN
Lianne Fravi, Psychologin FH, eidg. dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, dipl. Hôtelière-Restauratrice HF, ist Senior Partnerin bei der Fravi & Fravi Human Resources Treuhand Consulting (www.fraviundfravi.ch)

KONTAKT
lianne.fravi@fraviundfravi.ch

Anne und René Maeder (Doldenhorn, Kandersteg).

Helen und Vic Jakob (Suvretta House, St. Moritz).

Barbara und Michael Thomann-Koch (Waldhotel, Davos).

der Zeit ab. Vor lauter Arbeiten müssen die Paare darauf achten, dass sie mit der Zeit nicht wie in einem Vakuum leben und kaum noch spüren, was ausserhalb ihrer Lebenswelt passiert. Kleine Rituale im Alltag oder institutionalisierte freie Tage tragen meist in bescheidener Form zur Aufrechterhaltung des Paarklimas bei.

Klumpenrisiko: Was, wenn der Partner ausfällt?

Die gemeinsame Arbeit bringt auch eine gegenseitige Abhängigkeit mit sich und bildet ein sogenanntes «Klumpenrisiko». Die befragten Frauen machen sich häufig ernsthaft Gedanken bezüglich der möglichen Arbeitsunfähigkeit des Partners. Sie sind sich nicht sicher, ob sie die unternehmerische Verantwortung alleine tragen könnten. Auch ein kurzfristiger Ausfall des Partners kann zu Schwierigkeiten führen. Gedanken an solche Situationen werden jedoch lieber verdrängt und man denkt, dass man dann spontan nach Lösungen suchen würde, wenn zum Beispiel ein (kritisches) Lebensereignis die Beziehung treffen würde. Die Bewältigung des täglichen Business, welches aufgrund des Gästeaufkommens nur bedingt planbar ist, hat Vorrang.

Eine dritte Herausforderung im Beziehungsalltag ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Allein- beziehungsweise die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und -erziehung lastet auf den Schultern der Frauen. Dies auch, wenn die Männer Anteil nehmen und für Frau und Kinder da sind. Aufgrund ihrer Führungsfunktion sind die Frauen zwar flexibel bei der Arbeitseinsatzplanung, die Arbeitsintensität lässt jedoch lediglich kurze Arbeitsunterbrechungen zu. Die befragten Hotelfrauen sehen sich mit einem schlechten Gewissen konfrontiert und sind zwischen Betrieb und Zuhause hin- und hergerissen. Sie möchten nach aussen hin keine Angriffsfläche bieten und beide Aufgaben erfolgreich bewältigen. Es scheint, dass die Hotelfrauen ihre Energien ganz bewusst für das Wohlergehen der Kinder einsetzen. Auch die Organisation des Haushalts- und des Familienalltages fällt traditionsgemäss ins Aufgabengebiet der Frau. Durch die Doppelbelastung verfügt die Hotelfrau über zu wenig ausreichende Ressourcen für sich selber, für ihren (Ehe-)Partner oder für die Weiterentwicklung ihrer beruflichen Karriere.

Im beruflichen Alltag sind die Organisation und die Führung des Unternehmens sowie die Verfolgung der Unternehmensstrategie immer wiederkehrende Aufgaben für das Paar. Dies benötigt laufend eine Feinabstimmung zwischen den Beziehungspartnern. Bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten geht es entweder um die Mitarbeitenden oder um die unterschiedlichen Auffassungen im Bereich der Mitarbeiterführung. Weitere Konfliktfelder entstehen wegen unterschiedlichen Auffassungen in strategischen Fragen und Wertvorstellungen und wegen der Art und Weise der Kommunikation und der Informationspraxis. In Familienbetrieben führen die Anwesenheit von Familienangehörigen und der Umgang mit ihnen häufig zu Spannungen. Es bedeutet für das Paar eine hohe Kunst, die Spannungen nach aussen möglichst nicht zu zeigen und trotz Konflikten professionell aufzutreten.

> «MEIN MANN HAT EINE KOMPETENZ, DIE ICH EXTREM BEWUNDERE. ER IST SEHR SOUVERÄN UND LOCKER. BEI IHM KANN BILL CLINTON KOMMEN UND EIN DINNER HABEN, DAS KRATZT IHN GAR NICHT.»
>
> **Zitat einer Hotelfrau**

Auseinandersetzungen entstehen auch durch das Streben nach Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung. Die Stellung der Hotelfrau in einem Partnerschaftstandem birgt die Gefahr, dass die Frau mit einer nebengeordneten Rolle vorlieb nehmen muss. Durch das gesellschaftliche Umfeld kann dies insofern auch noch geschürt werden, als automatisch der Mann als Führungsperson und die Frau als mitarbeitende Ehefrau betrachtet wird. Es ist den Hotelfrauen ein grosses Anliegen, wegen ihren beruflichen und persönlichen Kompetenzen wahr- und ernst genommen zu werden. Die befragten Frauen möchten ihren Männern fachlich und persönlich auf Augenhöhe begegnen können. Sie legen Wert auf Eigenständigkeit und möchten sich weiterentwickeln und weiterbilden.

Was fördert Qualität und Stabilität einer Hotel-Beziehung?

Basis für das Zustandekommen und für das Funktionieren einer Beziehung ist die Chemie, das Knistern, das Einander-Liebhaben. Weiter erfordert es ein Bewusstsein, dass eine gemeinsame Tätigkeit auch intensive Beziehungsarbeit bedeutet, die viel Energie, Toleranz, Einsatz- und Kompromissbereitschaft verlangt. Und auch Liebe, Nähe und Zärtlichkeit sollen nicht aus der Beziehung weichen. Es liegt in der Verantwortung beider Partner, der privaten Beziehung Gewicht zu geben und sie langfristig spannend, dynamisch und bereichernd zu gestalten. So kann der Erosion prophylaktisch entgegengewirkt werden. Dies erfordert Achtsamkeit, Selbstdisziplin und ein Offen-sein-Wollen-und-Können für neue Impulse, für neue persönliche, berufliche oder unternehmerische Projekte. Die gemeinsame Entfaltung ist weiter ein wichtiges Element, die Partner benötigen jedoch auch Raum für ihre eigene Persönlichkeitsentwicklung. Die persönlichen und beruflichen Ziele sollen im Einklang mit den Bedürfnissen des Partners erreicht werden dürfen. Denn der Erfolg einer Beziehung hängt auch davon ab, wie ausgewogen, fair und gerecht eine Beziehung erlebt wird, denn eine Unausgewogenheit kann beim unterlegenen Partner ungute Gefühle auslösen und in einem Beziehungsabbruch resultieren.

Wertschätzung, Respekt und Anerkennung sind weitere elementare Erfolgsfaktoren für die Beziehungszufriedenheit im Partnerschaftstandem. Die Wertschätzung zeigt sich in der respektvollen und konstruktiven Kommunikation und in der reifen Problembewältigung, gerade in stressreichen Situationen. Lösungsorientierte Diskussionen sowie gegenseitige Unterstützung auf emotionaler und sachlicher Ebene wirken stressreduzierend und führen zu einem bewältigungskompetenten Paar. Eine klare Verteilung der Aufgaben und der (Entscheidungs-)Kompetenzen sowie das Schaffen von klaren Kommunikationsstrukturen tragen zum Erfolg der Beziehung bei und bieten auch Mitarbeitenden einen Orientierungsrahmen. Die berufliche Positionierung der Frau im Betrieb benötigt ein besonderes Augenmerk. Das Paar kann die für sich gewählte Positionierung der Frau mittels gezielter Kommunikation optimal nach innen und aussen stützen.

Schliesslich benötigt die Beziehungsarbeit Zeit und Raum – und das dürfte die grösste Herausforderung sein! Das Paar muss seine gewohnte Umgebung für einige Stunden oder Tage verlassen und das Paar-Sein hegen und pflegen können. Denn Wachsamkeit für die sich einschleichende Müdigkeit und Lustlosigkeit wird auch durch eine gute Work-Life-Balance gewährleistet. Gute psychische und physische Ressourcen sind auch notwendig, damit Beruf, Familie und Beziehung unter einem Hut vereint werden können. Mittels der Gestaltung von entlastenden Massnahmen zu Hause und im Betrieb kann die Paarbeziehung nach aussen geschützt und nach innen gepflegt und betreut werden.

Das Paar im Dialog

Ein Drittel der an der Studie beteiligten Hotel-Paare sah sich mit teils unüberwindbaren Problemen konfrontiert. Drei Frauen haben mit diesem Beziehungsmodell keine guten Erfahrungen gemacht und würden bei einem nächsten Mal nicht mehr mit ihrem Partner zusammen arbeiten wollen. Pfannenfertige Lösungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit gibt es nicht. Die individuellen Persönlichkeiten und die unterschiedlichen Strukturen der Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung des Paar-Seins. Beim einen Paar kann es beispielsweise die Entwicklung von paarspezifischen Kompetenzen sein, wie Kommunikation oder Stressbewältigung. Bei anderen Paaren wäre eher eine Förderung der Vitalität, der Lebendigkeit und der Intimität ein Thema, oder es geht um die Konsensfindung und um das Akzeptieren von Unterschieden.

Im Sinne einer Prävention für Paare, die künftig nachhaltig zusammen leben und arbeiten wollen, und als Standortbestimmung für Paare, die bereits seit einigen Jahren miteinander im Beruf und im Leben unterwegs sind, bietet der «Fragenkatalog für den Paardialog» ein praxisorientiertes Handlungsinstrument (vgl. Fragebogen auf der nächsten Seite). Sämtliche Fragen basieren auf den Studienergebnissen und sind auf Hotel-Paare zugeschnitten. Sie laden das Paar dazu ein, über ihre berufliche Situation und über ihr persönliches Wohlbefinden in der Beziehung nachzudenken. H

Hotelier info

ZITATE VON HOTEL-FRAUEN

Aus der Studie «Im Beruf und im Leben ein Paar. Ressourcen und Herausforderungen im privaten und beruflichen Beziehungsalltag – eine explorative Studie aus Sicht der Hotelfrau.»

«Wir haben natürlich ein ganz tiefes Vertrauen zueinander. Wir kennen uns blind. Ich habe sonst niemanden, der mir so nah steht wie mein Mann. Und (…) ich möchte ihn nicht mehr aus meinem Leben haben.»

«(…) wir sind gerne zusammen. Wir tauschen auch immer noch Zärtlichkeiten aus und es ist nicht so ein Nebeneinander oder ein Ach-schon-wieder. Es ist wirklich schön. Die jetzige Beziehung beinhaltet sicher sehr viel Harmonie, Spannung, immer noch ein Kribbeln, Zufriedenheit und es geschieht immer etwas Neues, das überraschend ist.»

«Wir ziehen uns meistens abends um 23 Uhr zurück und gehen meistens um Mitternacht zu Bett. Diese Stunde gehört eigentlich auch uns. Wir nehmen abends jeweils einen Tee, bevor wir miteinander zu Bett gehen. Wenn wir dann im Bett liegen, diskutieren wir oft noch über das eine oder andere. Ich habe das Gefühl, diese Zeit sei wertvoll.»

«Es war für mich am Anfang nicht einfach zu akzeptieren, dass mein Mann den Lead haben muss. Aber es hat sich dann auch irgendwie mit den Kindern und der Familie so ergeben. Ich habe es dann irgendwann zähneknirschend akzeptiert.»

«Mein Mann wird auch heute noch sehr stark von der Präsenzzeit im Hotel beansprucht, und ich glaube, wenn ich nicht weitergearbeitet hätte, dann hätte das unserer Ehe geschadet. Dann wären wir heute sicher nicht mehr zusammen.»

«Man hat einfach wenig Privatleben. Das macht mir schon ein wenig zu schaffen. Die Familie wohnt da unten, wir gehen vorbei. Sie sind im Garten am Grill und wir gehen vorbei zur Arbeit. Manchmal stinkt es mir. Ich denke dann, mein Gott, muss ich das jetzt wirklich?»

Hinweis: Die in diesem Report abgebildeten Hotelpaare haben keinen Bezug zur Studie.

HOTEL-PAARE AUFGEPASST:

TESTEN SIE HIER IHRE BEZIEHUNG!

Liebe Hotel-Paare, wenn Sie die folgenden Fragen ehrlich beantworten, wissen Sie, wo Sie in Ihrer Beziehung stehen. Der Fragebogen für den Paardialog stammt aus der Studie «Im Beruf und im Leben ein Paar. Ressourcen und Herausforderungen im privaten und beruflichen Beziehungsalltag – eine explorative Studie aus Sicht der Hotelfrau.» (Autorin: Lianne Fravi)

INDIVIDUELLE EBENE

- Welches sind meine persönlichen Bedürfnisse in Bezug auf die Gestaltung der gemeinsamen privaten und beruflichen Lebensführung?
- Wie möchte ich meine berufliche Karriere mittelfristig gestalten? In welchem Bereich möchte ich mich entfalten?
- Welchen Vorstellungen habe ich in Bezug auf meine berufliche und/oder persönliche Aus- und Weiterbildung?
- Wie stelle ich mir die Familienkarriere vor?
- Welches sind meine Wertvorstellungen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
- Welchen Stellenwert hat die Freizeit für mich (Hobby, Sport etc.) und welchen Stellenwert hat die Pflege des Freundeskreises und der Verwandtschaft für mich?
- Was benötige ich für eine ausgeglichene Work-Life-Balance?
- Gab es Situationen, in welchen ich psychisch und physisch an meine Grenzen gelangt bin?

PAAR-EBENE

- Was erhoffen wir uns von einer gemeinsamen privat-beruflichen Lebensgestaltung?
- Wie möchten und wie können wir in Zukunft aktiv an der Pflege unserer Beziehung arbeiten?
- Wie können oder müssen wir uns gegenseitig fachlich und persönlich unterstützen?
- Welche individuellen und paarspezifischen Ressourcen werden uns bei der Gestaltung und bei der Bewältigung des Berufsalltags unterstützen bzw. Kraft und Energie spenden?
- Welche Freiräume für den Erhalt oder für das Anstreben einer ausgeglichenen persönlichen Work-Life-Balance gewähren wir uns gegenseitig und wie integrieren wir diese in unseren Berufsalltag?
- Wie stellen wir uns die Wohnsituation vor und welche Vor- und Nachteile entstehen dabei?
- Welche Haltung nehmen wir als Paar ein in Bezug auf die Kindererziehung?
- Welches Bild von unserer Arbeit möchten wir unseren Kindern vermitteln?
- Wie fördern wir die positive Identifikation der Kinder mit unserem Beruf?
- In welchen Bereichen ergänzen wir uns und wie und was können oder müssen wir voneinander lernen?
- Wie schützen wir unsere Privat- und Intimsphäre nach aussen? Wie grenzen wir uns im Alltag ab?
- Welche Kompromisse können bzw. wollen wir längerfristig eingehen und welche nicht?
- Wie können wir Spontanes in den Paaralltag einbauen?
- Wie fühlt sich der eine oder der andere Partner, wenn die freie Zeit oder die Familienzeit alleine gestaltet werden muss?
- Wie reden wir denn überhaupt miteinander, sei es im privaten oder im beruflichen Alltag? Was gefällt mir/uns daran und was nicht?
- Wie bewältigen wir unsere Probleme? Was können wir gut und wo benötigen wir allenfalls Unterstützung?
- Wie treffen wir unsere Entscheidungen? Bleiben Wünsche oder Bedürfnisse des einen oder anderen Partners auf der Strecke?
- Welchen Preis sind wir bereit für das intensive berufliche Engagement zu bezahlen?

EBENE DES UNTERNEHMENS

- Welche beruflichen und unternehmerischen Ziele verfolgen wir als Paar?
- Wie möchten wir als Paar die Führung gestalten?
- Wer hat in welchen Bereichen welche Entscheidungskompetenzen?
- Bei welchen Themen oder Konfliktbereichen sind wir unterschiedlicher Meinung?
- Wie zeigen wir einander Achtung und Wertschätzung?
- Wie gestalten/organisieren wir unsere freien Tage und unsere Ferienzeit?
- Wie stellen wir unsere Stellvertretung im Betrieb sicher und welche finanziellen Auswirkungen bringt dies mit sich?
- Wer oder was könnte uns bei der Bewältigung unseres Arbeits- und Lebensmodells unterstützen?
- Was passiert, wenn der Partner oder die Partnerin nicht mehr arbeiten kann? Welche vorsorglichen organisatorischen und administrativen Massnahmen können wir präventiv treffen?
- Wie gestalten wir unsere Informations- und Kommunikationspolitik nach innen und nach aussen, sodass Mann und Frau als gleichberechtigte und fachlich kompetente Partner wahrgenommen werden?
- Wie können wir die Entlöhnung fair und gerecht gestalten?
- Wie gestalten wir die Zusammenarbeit und/oder das Zusammenleben mit den (Schwieger-)Eltern im Betrieb? Wie bringen wir ihre und unsere Bedürfnisse in Einklang?

›