

Arbeitsmodelle für den beruflichen Wiedereinstieg

Neustart im alten Beruf

Vor der Situation, nach einer – meist familiär bedingten – Auszeit wieder in der Berufstätigkeit Fuss zu fassen, stehen hauptsächlich Frauen. Beratung und professionelle Unterstützung sind für die erfolgreiche Rückkehr besonders wichtig.

Text Antje Hentschel

Babypause, Kinderbetreuung, familiäre Pflichtung – Frauen sehen sich häufig gezwungen, ihre berufliche Tätigkeit vorübergehend aufzugeben. Entscheiden sie sich danach für die Rückkehr in ihren Beruf, werden sie mit einer ganzen Reihe von Herausforderungen und nicht selten auch mit Vorurteilen konfrontiert. Um dafür möglichst gut gewappnet zu sein und das für sich beste Arbeitsmodell zu finden, bietet sich eine sorgfältige Standortbestimmung an. Denn die realistische Einschätzung der eigenen Stärken und Chancen bildet ein gutes Fundament, um die Rückkehr in den Beruf anzugehen.

Ebenso wichtig wie die professionelle Begleitung ist die Unterstützung durch das persönliche Umfeld, weiss Gudrun Sander, Vizedirektorin der Executive School der Universität St. Gallen. Mit dem Programm «Women Back to Business» unterstützt sie Frauen über ein Jahr hinweg im Prozess des Wiedereinstiegs. «Es wird auch in der Familie zu neuen Verteilungen und Rollen kommen. Wenn das Umfeld der Meinung ist, dass die Frau gerne wieder beruflich einsteigen kann, aber alles so weiterlaufen soll wie bisher, dann sind das keine guten Voraussetzungen.»

Eine gute Möglichkeit für Frauen, ins Berufsleben zurückzukehren, ist ein längeres Praktikum. In dieser Zeit können Wissenslücken geschlossen werden, und der Neustart fällt leichter. Ausserdem ist es sinnvoll, sich mit einer den Bedürfnissen entsprechenden Weiterbildung für den Wiedereinstieg fit zu machen. «Der ideale Weg ist, als Generalistin in ein KMU einzusteigen», sagt Gudrun Sander. «Dort haben die Frauen die Möglichkeit, viele ihrer Talente einzusetzen.»

Teilzeit und ihr schlechter Ruf

Die viel propagierte, aber in Wirklichkeit mangelhafte Gleichstellung der Geschlechter ist ein existenzielles Problem, das sich Frauen auf dem Arbeitsmarkt stellt. Während nur gerade 13 Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind es bei den Frauen knapp 60 Prozent. Der Wunsch, nicht voll erwerbstätig zu sein, wird dabei nicht selten mit fehlendem Interesse oder Engagement abgetan. Gravierender ist, dass dieses Vorurteil oft auch als Argument genommen wird, um eine Arbeit schlechter zu entlohnen. Das Lohnniveau bei den Arbeitnehmerinnen liegt



Foto: Simone Gloor

Zeitmanagement: Das Kunststück, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, klappt meist nur mit Teilzeitarbeitsmodellen.

noch immer 20 Prozent unter dem ihrer männlichen Kollegen, und dies nicht nur bei Teilzeitarbeit. Eine solche ist für viele Frauen jedoch die einzige Möglichkeit, um beidem – Familie und Beruf – gerecht zu werden.

Lichtblick sind die Unternehmen, die sowohl die besondere Situation der Frauen als auch ihr Potenzial als Mitarbeiterinnen erkannt haben und auf ihre speziellen Bedürfnisse eingehen: «Ich

«Der ideale Weg ist, als Generalistin in ein KMU einzusteigen. Dort haben die Frauen die Möglichkeit, viele ihrer Talente einzusetzen.»

Gudrun Sander, Programmverantwortliche
«Women Back to Business»

bin selbst Mutter und weiss aus diesem Grund, dass besonders Wiedereinsteigerinnen die flexiblen Teilzeitarbeitsmodelle bei uns schätzen, da sie so Job und Familie unter einen Hut bringen können», sagt Gabriela Leone, Human Resources Director von McDonald's Schweiz. Auch bei der Migros profitieren die Angestellten von überdurchschnittlichen Leistungen. So gibt es beispielsweise 16 Wochen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub und verschiedene Arbeitszeitmodelle. «Der Migros liegt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr am Herzen», sagt Olivia Luginbühl, Mediensprecherin des Unternehmens. Die beiden Konzerne

stehen stellvertretend für eine neue Generation von Unternehmen, die erkannt haben, wie wertvoll Familienfrauen als Mitarbeiterinnen sind, und sie entsprechend unterstützen und fördern.

Vom Glück und Risiko, sein eigener Chef zu sein

Anstatt in einem Angestelltenverhältnis selbstbestimmt arbeiten zu können, davon träumen viele. Selbständigkeit kommt allerdings fast nur für Frauen in Frage, die es sich finanziell leisten können, eine solche aufzubauen. Denn es kann Jahre dauern, bis diese wirklich existenzsichernd ist, und eine Erfolgsgarantie gibt

«Ich bin selbst Mutter und weiss aus diesem Grund, dass besonders Wiedereinsteigerinnen die flexiblen Teilzeitarbeitsmodelle schätzen.»

Gabriela Leone, Human Resources Director
McDonald's Schweiz

es nicht. Mit weniger Risiko verbunden ist zum Beispiel, zunächst bei einer Non-Profit-Organisation generalistische Aufgaben zu übernehmen. Dies kann die Geschäftsführung eines Vereins oder einer Geschäftsstelle sein. «Die Rückkehr in eine Spezialistinnenfunktion ist schwierig, vor allem, wenn der Unterbruch mehr als drei Jahre dauerte», sagt Gudrun Sander. Wie überall gelte aber auch hier, hartnäckig zu bleiben und nicht gleich aufzugeben, wenn es mit der ersten Bewerbung nicht klappt.

Die Option «Homeoffice», also das Arbeiten von zu Hause aus, wird von Wiedereinsteigerinnen im Gegensatz zu Arbeitszeitmodellen im Prozentbereich eher selten gewählt. Die Gründe dafür liegen auf der Hand. Nach der beruflichen Abstinenz wollen die meisten Frauen raus aus dem Haus und «unter die Leute», sie möchten wieder Teil eines Teams sein. Neben der zwingend

Management-Update für Wiedereinsteigerinnen

Die einjährige Weiterbildung «Women Back to Business» an der Executive School der Universität St. Gallen unterstützt Frauen im Transformationsprozess mit einem umfassenden Angebot, welches Standortbestimmung, Skilltraining, Coaching und weitere Elemente umfasst. Abgeschlossen wird das Weiterbildungsjahr mit dem Management-Zertifikat «Certificate of Advanced Studies CAS».

Auskünfte zu den Kursdaten, Kosten und Bewerbungsformalitäten erteilt die Programm-Managerin Anneliese Fehr
T: 071 224 75 16, anneliese.fehr@unisg.ch, www.es.unisg.ch/wbb

Foto: zVg



Gudrun Sander ist Vizedirektorin der Executive School der Universität St. Gallen. Mit dem Programm «Women Back to Business» unterstützt sie Frauen im Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs.

«Der Migros liegt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr am Herzen.»

Olivia Luginbühl,
Mediensprecherin Migros-Genossenschafts-Bund

notwendigen finanziellen Gleichstellung der Frauen ist es an den Firmen, ihnen Möglichkeiten zu bieten, sich beruflich zu beweisen. Denn diese Frauen verfügen – gerade durch ihre Auszeit und den damit verbundenen Background – über Fähigkeiten und Kompetenzen, die auch im Berufsleben äusserst gefragt sind: Lebenserfahrung, Organisationstalent, Konfliktfähigkeit. Ausserdem sind sie stressresistent und kommunikativ und verfügen in der Regel über ein grosses persönliches Netzwerk. Voraussetzungen, die für jedes Unternehmen ein Gewinn sind. ■