



7.

■ Handlungsempfehlungen

Auszug aus der Studie von Astrid Vornmoor.



Es ist ein Geben und ein Nehmen

Wiedereinsteigerinnen als Fachkräfte wahrnehmen.
Eine Studie im Bergischen Städtedreieck.

7

Handlungsempfehlungen

Allgemeine Empfehlungen:

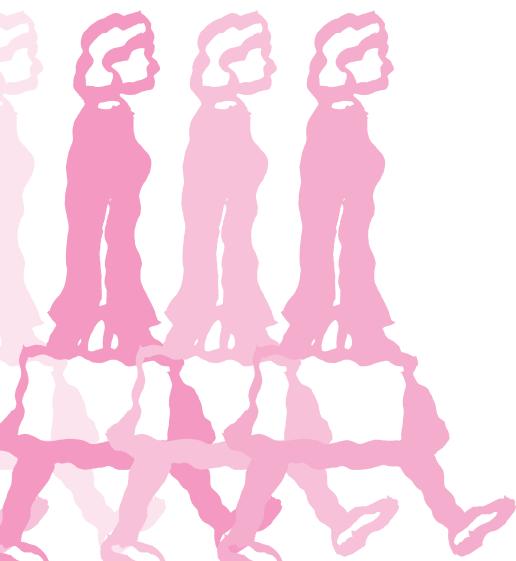
- Für Nachwuchskräfte und Beschäftigte mit und ohne Kinder ist das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauso wichtig wie die Höhe des zu erzielenden Einkommens. Deshalb steigert ein **familienfreundliches Unternehmensprofil** die Arbeitgeberattraktivität am Fachkräftemarkt und ist insofern ein bedeutsamer Faktor zur Fachkräfte sicherung in der Region.
- Die **Fachkräftebedarfe** sollten von den Unternehmen **regelmäßig erfasst** und hinsichtlich der betrieblichen Altersstruktur aller Beschäftigter, auch derjenigen in der Elternzeit, abgeglichen werden, um frühzeitig steuernde Maßnahmen zur Fachkräfte sicherung zu ergreifen.
- Die Wahrnehmung, Gewinnung und der Einsatz von Fachkräften bezieht sich nicht nur auf die Qualifikationsebene, sondern auch auf den Faktor **Arbeitszeit. Hinsichtlich der Gewinnung regionaler weiblicher Fachkräfte, insbesondere auch Wiedereinsteigerinnen, können Spielräume entstehen, wenn Arbeitszeitmodelle in Vollzeit und Teilzeit zeitlich und örtlich flexibler gestaltet werden.**
- Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, wie sie für die Bergische Region prägend sind, können durch **individuelle Arbeitszeitregelungen** ihr familienfreundliches Profil schärfen und damit die Motivation ihrer Beschäftigten steigern.

Elternzeit: Tipps für Unternehmen

- Unternehmen profitieren, wenn sie ihre weiblichen Beschäftigten nach dem Eintritt in die Elternzeit nicht aus dem Blick verlieren. Ein unternehmensspezifisch entwickelter **Handlungsplan für einen gut vorbereiteten Ausstieg – ein Kontakthalten in der Elternzeit – und den Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit** schafft MitarbeiterInnenbindung und fördert die Fachkräfte sicherung des entsprechenden Unternehmens.
- Besonders in der Elternzeit ist ein **systematisches Kontakthalten** zu den betreffenden Beschäftigten mit Familienzuwachs wichtig, z.B. durch Einladungen zu Betriebsfesten, Informationen zu relevanten Entwicklungen im Unternehmen, Hinweise auf Weiterbildungsmöglichkeiten und betriebsinterne Schulungen oder Anfragen zur Übernahme von Urlaubsvertretungen. Sinnvoll können auch sogenannte Patenschaften zwischen einer oder einem Beschäftigten im Betrieb und der oder dem Beschäftigten in der Elternzeit sein.

Wiedereinstieg

- Für eine erfolgreiche Rückkehr ins alte oder neue Unternehmen ist empfehlenswert, den **Know-how-Verlust** der Wiedereinsteigerin zu ermitteln und individuell oder durch eine betriebliche Schulung auszugleichen. Hinsichtlich der Arbeitszeit ist wichtig zu prüfen, wie die **Teilzeit- und Vollzeitoptionen** aussehen und welches **Ausmaß an Flexibilität** hier **auf beiden Seiten** benötigt wird. In diesem Zusammenhang ist bedeutsam, die besprochenen **Arbeitszeiten an alle Beteiligten zu kommunizieren** und die **Umsetzungsfähigkeit** und **Akzeptanz** im Team zu prüfen und zu fördern. Ein **Wiedereinstieg in leitender Funktion mit flexibler verlässlicher Vollzeit (ohne Überstunden)** oder **vollzeitnaher Teilzeit** kann eine gute Option zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein, wenn die Aufgabenzusammensetzung **realistisch** abgestimmt sind und die Betreuung des Kindes belastbar geklärt und wenn nötig auch flexibel gestaltbar ist.



Aus- und Weiterbildung

- Eine **Teilzeitausbildung** für junge Eltern mit Kind kann ein wichtiger Baustein sein, um die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbsarbeit insbesondere von alleinerziehenden jungen Müttern oder Vätern zu ermöglichen und gleichzeitig zur Fachkräftesicherung in den Betrieben beizutragen.
- Auch **ältere Wiedereinsteigerinnen** können, wenn sie gesundheitlich fit und interessiert sind, noch eine Ausbildung, z.B. im Pflegebereich, beginnen und damit ein wichtiges regionales Potenzial zur Fachkräftesicherung darstellen.
- **Weiterbildungsangebote** nicht nur für Vollzeitbeschäftigte, sondern auch für Teilzeitbeschäftigte in der Elternzeit und danach, stärken die MitarbeiterInnenbindung und tragen zur Fachkräftesicherung bei.
- Mit Hilfe von **Führungskräfteseminaren** zum Thema „familienfreundliches Führen“ werden Spielräume in der betrieblichen Praxis zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit geöffnet. Dadurch können weibliche und männliche Fachkräfte für das Unternehmen gehalten und motiviert werden und das Betriebsklima insgesamt verbessert werden.

Kinderbetreuung

- Unternehmen können die Möglichkeiten einer eigenen **betrieblichen Kinderbetreuung bzw. betrieblich geförderten Kinderbetreuung** prüfen und gegebenenfalls dadurch den familienbedingten Ausstieg der Beschäftigten verkürzen. Das muss nicht immer der eigene Betriebskindergarten sein, sondern kann auch z.B. durch Kooperationsvereinbarungen mit örtlich benachbarten Betreuungseinrichtungen oder einem Familien-service geschehen. Auch steuerlich geförderte Kinderbetreuungszuschüsse sind eine relativ einfache Möglichkeit, den Beschäftigten ein familienfreundliches Signal zu geben und damit die Motivation der Erwerbstätigen und den schnellen Wiedereinstieg zu fördern.

Tipps für WiedereinsteigerInnen

- Wiedereinsteigerinnen haben bei ihrem alten Arbeitgeber die vergleichsweise besten Bedingungen für eine Rückkehr in eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung. Deshalb ist es ratsam, den **Kontakt in der Elternzeit zum alten Arbeitgeber zu halten**.
- Es ist zu empfehlen, in der Elternzeit die **Aktualität des Wissensstands** im Blick behalten. Hierzu kann der Arbeitgeber nach Auffrischungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gefragt werden. Eine andere Möglichkeit besteht darin, dem Arbeitgeber anzubieten, Urlaubsvertretungen zu machen und dadurch den Kontakt zu halten.
- Zur Vorbereitung auf das **Wiedereinstiegs Gespräch** sollte das Thema der **Kinderbetreuung belastbar geregelt** sein. Ein offener Umgang mit Betreuungsgängen und die Darstellung realistischer Arbeitszeitvorstellungen tragen dazu bei, dass Lösungen gefunden werden, mit denen beide Seiten auch nachhaltig zufrieden sind.
- Im Wiedereinstiegs Gespräch ist wichtig, **Kompromissbereitschaft** hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten zu signalisieren. Nicht immer sind Vormittagszeiten von 8 bis 12 Uhr von Seiten des Arbeitgebers realisierbar. Deshalb ist zu empfehlen, dass auch längere Arbeitszeiten über den Mittag hinaus und mindestens ein Nachmittag als mögliche Arbeitszeit angeboten werden. Von Vorteil ist, für das Gespräch bereits im Vorfeld **creative Arbeitszeitlösungen** entwickelt zu haben und dem Arbeitgeber vorzustellen.
- Ein erfolgreicher Wiedereinstieg kann nur gelingen, wenn viele Akteure an einem Strang ziehen. Dazu gehört auch, den **Partner** und gegebenenfalls die größeren Kinder in die Planungen zu familiären Verpflichtungen miteinzubeziehen und **gemeinsam ein tragfähiges Familien- und Vereinbarkeitsmodell** zu entwickeln. Dabei kann auch ein Paarcoaching hilfreich sein.

