Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG
Bereit für neue Wege!

Potenziale erschließen. Fachkräfte gewinnen. Zukunft sichern.

Anregungen von Unternehmen für Unternehmen

Vorwort

Wiedereinstieg braucht Partner

Das größte Fachkräftepotenzial stellen Frauen dar, die entweder vor der Entscheidung stehen, nach einer Familienphase in den Beruf zurückzukehren oder überlegen, ihr Arbeitszeitvolumen auszubauen. Daher kommt eine vorausschauende Personalpolitik heutzutage nicht mehr ohne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Es gilt, entsprechende Angebote in der Firmenkultur zu verankern bzw. die Beschäftigten zielgruppengerecht über bereits existierende familienbewusste Programme ihres Arbeitgebers zu informieren. Dabei lassen wir Sie nicht allein.

Wiedereinstieg braucht Partner! Die Ergebnisse des Monitorings und der begleitenden Evaluation zum Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ haben eindrucksvoll gezeigt, dass ein gut organisiertes Zusammenspiel aller Akteure auf dem Arbeitsmarkt benötigt wird, um Frauen aus der „Stillen Reserve“ zu erreichen, ihre Potenziale zu erschließen und nutzen zu können. Insgesamt wurden die besten Ergebnisse dort erzielt, wo Träger, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Länderinitiativen, kommunale Einrichtungen, Verbände und Arbeitgeber Hand in Hand arbeiteten.
Darüber hinaus gilt es, noch mehr Transparenz und Akzeptanz zu schaffen und auch dort eine Infrastruktur aufzubauen, wo noch keine Unterstützungsmöglichkeiten existieren. Dies kann dazu beitragen, die Entscheidung von Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitbeschäftigten für eine Vollzeittätigkeit positiv zu beeinflussen. Es ist wichtig, eine familiengerechte Infrastruktur zu schaffen, durch die eine umfassende Kinderbetreuung sichergestellt wird; alternative Arbeitszeitmodelle können eine wertvolle Ergänzung zur gängigen Präsenzkultur sein. Doch ebenso wichtig für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ist eine organisatorische und zeitliche Entlastung der Frauen – durch die (Ehe-)Partner, aber auch durch externe Dienstleister im Rahmen von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen.
Vielfältige Informationen rund um das Thema Wiedereinstieg für Unternehmen, Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, ihre Partnerinnen und Partner und Familien bietet die vorliegende Unternehmenshandreichung. Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Seite www.perspektive-wiedereinstieg.de.
Profitieren Sie in beiden Fällen von den Erfahrungen anderer Unternehmen, die das Potenzial der „Stillen Reserve“ erkannt und dank kreativer Lösungen Fachkräfte gewonnen haben.
Neben dem Aktionsprogramm bietet die Bundesagentur für Arbeit selbst einen vielfältigen Service für Unternehmen, die gezielt Wiedereinsteigerinnen beschäftigen. So steht jedem Unternehmen eine persönliche Ansprechpartnerin bzw. ein persönlicher Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service zur Verfügung, um umfassend zu Lage und Entwicklung des Arbeitsmarkts sowie der Berufsbilder, zur

Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung (auch in Teilzeit), zur Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Beschäftigter oder zu Leistungen der Arbeitsförderung zu informieren und zu beraten.

Profitieren Sie von unseren Angeboten und Erfahrungen, um einen Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen gar nicht erst entstehen zu lassen oder einen bestehenden Mangel zu beheben. Nutzen Sie Ihre Chancen – treten Sie mit uns und den Wiedereinsteigerinnen in Kontakt!

Frank-J. Weise
Vorsitzender des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG
Bereit für neue Wege!

Mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ unterstützt die Bundesregierung Frauen und Männer, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, bei einem perspektivreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Seit März 2008 führt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Kooperationspartnern durch. Im Aktionsprogramm werden Angebote und Initiativen gebündelt und der Austausch mit Ländern und Verbänden gefördert.
Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen betreffen – vor allem in den alten Bundesländern – hauptsächlich Frauen. Ziel des Bundesfamilienministeriums ist es, faire Einkommensperspektiven zu schaffen und die Erwerbstätigkeit von Frauen sowohl quantitativ als auch qualitativ über die ganze Erwerbsbiografie hinweg zu stärken. Der Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Denn wenn der Wiedereinstieg zum Beispiel mit 40 Jahren gelingt, haben Wiedereinsteigerinnen noch 27 Jahre bis zur Rente vor sich und damit Möglichkeiten für berufliche Perspektiven und eine spürbare Verbesserung der eigenen Alterssicherung.
Bereits seit Beginn unterstützten Fachleute an Modellstandorten berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach Familien- bzw. Pflegephasen durch Aktivierung, Beratung und Qualifizierung beim Weg zurück ins Erwerbsleben.
Das Bundesfamilienministerium setzt deshalb das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ auch in der nächsten Förderphase des Europäischen Sozialfonds fort. Das aus dem europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte Programm geht unter dem Titel „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ nun mit neuen Schwerpunkten ab Juli 2015 in die nächste Förderphase.

Ziele des Aktionsprogramms sind:

- Frauen nach mehrjähriger familienbedingter Erwerbsunterbrechung beim Wiedereinstieg mit Perspektive unterstützen und so einen wichtigen Beitrag zu fairen Einkommensperspektiven im Lebensverlauf leisten

- Unternehmen und Betriebe für das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen sensibilisieren, auch vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs

- Auf lokaler Ebene die Rahmenbedingungen für einen gelingenden Wiedereinstieg verbessern

- Männer dafür gewinnen, ihre (Ehe-)Partnerinnen im Prozess des Wiedereinstiegs aktiv zu entlasten und Verantwortung für Aufgaben in Familie und Haushalt zu übernehmen. Durch das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen Zeit für Wiedereinstieg schaffen und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fördern

Das Thema Wiedereinstieg ist nicht neu, gewinnt jedoch in Zeiten des demografischen Wandels immer mehr an Brisanz. Während sich mehrere Millionen gut ausgebildeter Frauen vom Arbeitsmarkt verabschiedet haben, sucht die deutsche Wirtschaft dringend Fachkräfte. Doch den Frauen, die ins Berufsleben zurückkehren wollen, fehlt es häufig an konkreten Informationen und an Ermutigung. Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ knüpft genau hier an.

Bausteine unter dem Dach des Aktionsprogramms sind:

- Das sogenannte Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de – es bietet vielfältige Informationen rund um das Thema Wiedereinstieg für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, ihre Partnerinnen und Partner und Familien, aber auch für Unternehmen. Mithilfe eines auf der Informationsplattform freigeschalteten Wiedereinstiegsrechners kann der wirtschaftliche Vorteil einer Rückkehr in das Erwerbsleben berechnet werden. Neben dem voraussichtlichen Brutto- und Nettolohn errechnet er auch die zu erwerbenden Rentenansprüche.

- Lokale Projektträger beraten und begleiten im Rahmen eines mit Mitteln des ESF (Europäischen Sozialfonds) geförderten Modellprogramms an verschiedenen Standorten bundesweit Frauen und Männer intensiv beim Wiedereinstieg in das Berufsleben. Sie unterstützen damit auch Unternehmen bei der Gewinnung von Fachkräften aus der „Stillen Reserve“. Sie bieten Coaching und Weiterbildung für potenzielle Wiedereinsteigerinnen und umfassenden Service für Unternehmen, zum Beispiel Matching und Vermittlung.

- Die XING-Gruppe „Perspektive Wiedereinstieg: Klick dich rein – für neue Wege“ bietet Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern sowie Personalverantwortlichen ein Forum zum Austausch, zum Kennenlernen und zur Information.

- Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ ist bundesweit auf Personalmessen und Fachkongressen präsent und informiert Unternehmensvertreter und potenzielle Wiedereinsteigerinnen an Infoständen und bei Fachvorträgen über das Thema Wiedereinstieg.

- Darüber hinaus bietet das Aktionsprogramm Unternehmen an, von den Erfahrungen anderer zu profitieren: Im Lotsenportal finden sich Gute-Praxis-Beispiele von Unternehmen, die das Potenzial der „Stillen Reserve“ erkannt und dank kreativer Lösungen Fachkräfte gewonnen haben.

Inhalte

Gute-Praxis-Beispiele:

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – ein wiedereinstiegsfreundlicher Arbeitgeber
- Das 3-Phasen-Modell der Bundesagentur für Arbeit zum beruflichen Wiedereinstieg
- Wiedereinstiegsmanagement: Erfolgreiche Kooperation des Frauennetzwerkes zur Arbeitssituation e. V. in Kiel mit dem Universitätsklinikum Schleswig-Holstein
- Ausbildung 50+ bei der ING DiBa
- Wiedereinstiegscoaching für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bei Daimler
- „Zeit für Veränderung“ bei der BBBank
- Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger: gelassen, reflektiert, mit guter Zeiteinteilung
- Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik schrieb Stelle für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus
- Picco Bella qualifiziert und beschäftigt im Bereich Haushaltsnaher Dienstleistungen
- Umdenken nach Familienphase bei Münstermann

Netzwerke & Förderung:

- ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ – Auszüge aus einem Praxisbuch
- Bundesagentur für Arbeit: „Das bringt mich weiter!“-Kampagne
- Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ & „Mehr Frauen in Führungspositionen. Regionale Bündnisse für mehr Chancengleichheit“
- Internet-Portal zur Fachkräfte-Offensive
- „Perspektive Wiedereinstieg“ auf dem Arbeitgebertag 2014
- Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ des Bundesfamilienministeriums
- Kindertagespflege: Förderung von Festanstellungsmodellen
- Finanzielle Hilfen
- Baden-Württemberg:
  „Wiedereinstieg mit Perspektive – mit Coaching qualifiziert zurück in den Beruf“
- Bayern:
  Wiedereinstieg ins Erwerbsleben
- Hessen:
  - „Noch nicht alle Unternehmen haben die Qualitäten beruflicher Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger erkannt“
  - Die Besten in Hessen! Unternehmenswettbewerb
- Nordrhein-Westfalen:
  Kampagne „Arbeiten – Pflegen – Leben“ im Ennepe-Ruhr-Kreis

- Rheinland-Pfalz:
  Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg

Wiedereinstiegsfreundlichkeit:

- Checkliste: Wiedereinstiegsfreundliche Unternehmen
- Wettbewerbsfaktor Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger
- Wiedereinstiegsmanagement für einen guten Start im neuen Job
- Handlungsleitfaden: Wiedereinstiegsmanagement am Beispiel Gesundheitswirtschaft
- Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“: Ältere Beschäftigte steigern Produktivität

Link- und Literaturtipps

Gute-Praxis-Beispiele

Um Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger gezielt anzusprechen und für alle Seiten gewinnbringend im Unternehmen einzubinden, ist ein durchdachtes Konzept hilfreich. Mit einem Wiedereinstiegskonzept, das die Besonderheiten der Branche und der Region und die Bedürfnisse der potenziellen Beschäftigten berücksichtigt, können Unternehmen passgenau die Bewerber finden, die zu ihnen passen.

Viele Unternehmen sind hier schon aktiv geworden – wir stellen Ihnen ausgewählte Konzepte aus verschiedenen Branchen und für verschiedene Zielgruppen vor.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – ein wiedereinstiegsfreundlicher Arbeitgeber

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Gegenstand der gesellschaftspolitischen Agenda des Bundesfamilienministeriums. Auch als Arbeitgeber ist das Bundesfamilienministerium diesem Ziel verpflichtet und geht mit gutem Beispiel voran.

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

In den vergangenen Jahren wurde das bestehende Angebot familienfreundlicher Maßnahmen im Bundesfamilienministerium kontinuierlich weiterentwickelt. Dies kommt allen Beschäftigten mit Familienpflichten zugute, es erleichtert aber auch ganz konkret die Rückkehr nach längerer familienbedingter Abwesenheit.

Zu nennen sind insbesondere folgende Maßnahmen:

- Bereits im Vorfeld einer familienbedingten Abwesenheit wird das Thema Rückkehr und Wiedereinstieg zwischen der Dienststelle und der/dem Beschäftigten besprochen.
- Während der Abwesenheit wird der Kontakt gehalten, z. B. durch den Versand von Stellenangeboten und Hausinfos.
- Mit Rückkehrenden wird vor einer bevorstehenden Rückkehr aus der Beurlaubung ein Personalentwicklungsgespräch über den möglichen Einsatzbereich geführt. In diesem Gespräch werden die Rückkehrerinnen und Rückkehrer auch über die Möglichkeiten familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle beraten (z. B. Telearbeit, Teilzeitmodelle, Befristung von Teilzeit usw.). Darüber hinaus soll der Bedarf an Schulungen, insbesondere im IT-Bereich festgestellt werden.
- Ein systematischer Wissenstransfer wird im BMFSFJ groß geschrieben. Vor allem nach einer längeren Familienphase ist es wichtig, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder gut und in das Arbeitsleben einfinden. Der „Wegweiser Einarbeitung“ und das „Starter Kit“ helfen dabei.

- Das BMFSFJ ermöglicht durch Gleitzeit sowie ein breites Spektrum individueller Teilzeitmodelle ein hohes Maß an zeitlicher Flexibilität.
- Telearbeit und mobiles Arbeiten ermöglichen es den Beschäftigten, die Arbeitszeit besser mit familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen.
- An beiden Standorten verfügt das Ministerium über hervorragende Möglichkeiten der Kinderbetreuung: In Bonn können unter dreijährige Kinder der Beschäftigten in einem Eltern-Kind-Bereich durch eine Tagespflegeperson betreut werden. Für ältere Kinder steht in Bonn eine eigene Kindertagesstätte zur Verfügung. In Berlin erfolgt die Betreuung in Kooperation mit einem privaten Träger, für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr in den Räumen des Ministeriums und für ältere Kinder in der Einrichtung des Trägers in unmittelbarer Nähe des Ministeriums.
- Beschäftigte des Bundesfamilienministeriums können Beratungs- und Vermittlungsleistungen eines Dienstleisters in Anspruch nehmen, wenn sie Unterstützung bei der Suche nach einer Kinderbetreuung benötigen oder wenn eine Notfallsituation bei der Pflege von Angehörigen eintritt.
- Angebote der Ferienbetreuung werden über die Sozialwerke sowie über eine externe Datenbank des Familienservice-Dienstleisters bereitgestellt.
- Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der Personalentwicklung durchgängig verankert, zum Beispiel im Personalentwicklungskonzept, im Anforderungsprofil für Führungskräfte, in den Beurteilungsrichtlinien oder auch im Rahmen von Kooperationsgesprächen.

Die genannten Maßnahmen tragen wesentlich dazu bei, dass der Wiedereinstieg im BMFSFJ gelingt.

Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie©

Am 26. Juni 2013 ist das Engagement des Bundesfamilienministeriums für familienfreundliche Arbeitsbedingungen zum vierten Mal mit dem audit berufundfamilie© ausgezeichnet worden. Damit trägt das Ministerium dieses Siegel, das für eine familienfreundliche Personalpolitik verliehen wird, bereits seit zehn Jahren.

Das 3-Phasen-Modell der Bundesagentur für Arbeit zum beruflichen Wiedereinstieg

Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben sowie die gezielte Förderung von Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen sind eine wichtige Handlungsmaxime im Diversity Management der Bundesagentur für Arbeit (BA). Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik als tragende Säule der Umsetzung der Gleichstellungspolitik trägt dazu bei, flexibel auf verschiedene Lebensereignisse – wie zum Beispiel den beruflichen Wiedereinstieg – zu reagieren und hiermit die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Blickwinkel verlängerter Lebensarbeitszeiten zu fördern.

Herausforderung Bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind rund 4.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in familienbedingter Beurlaubung mit unterschiedlicher Verweildauer. Die Halbwertzeit des Wissens wird zunehmend kürzer und die Wiedereingliederungskosten steigen mit Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Sicherlich gilt es, hierbei wirtschaftliche Überlegungen anzustellen, doch vor allem muss die BA mit Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten Potenziale über Beurlaubungsphasen hinweg sichern, Qualifikationen erhalten, Mitar-

beiterinnen und Mitarbeiter durch Kontaktmöglichkeiten binden sowie das Engagement und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Zugleich möchte sich die BA als attraktive Arbeitgeberin für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger am Markt positionieren, denn sie hat erkannt, dass am „Lernort Familie" je nach Kontext vielfältige Kompetenzen wie z. B. Durchsetzungsfähigkeit, Flexibilität, Planung und Organisation sowie soziale Kompetenzen entwickeln werden können. Diese in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen gilt es zu identifizieren, zu nutzen und im Rahmen der Personalentwicklung und unter Berücksichtigung der individuellen Berufs- und Lebensplanung weiter zu fördern.

Erster Schritt Strategisch werden im Ansatz einer lebensphasenorientierten Personalpolitik verschiedene Herausforderungen an ein Personalmanagement mit Blick auf die facettenreichen Folgen des demografischen Wandels vereint: Gleichstellung und Chancengleichheit, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gesundheitsförderung, Lebenslanges Lernen sowie Wissensmanagement und Gender Pay Gap mit Blick auf die Lebensarbeitszeit.

Lösung Das sog. „3-Phasen-Konzept" gehört seit Jahren als praxistaugliches und akzeptiertes Maßnahmenportfolio zum Bestandteil der lebensphasenorientierten Personalpolitik. Es ist eng mit der Personalentwicklung der BA verzahnt. Diese berücksichtigt sehr stark auch die individuelle Berufs- und Lebensplanung ihrer Beschäftigten. In Phase 1, die bereits vor dem Austritt stattfindet, gilt als verbindliche Maßnahme das Mitarbeitergespräch, das spätestens einen Monat vor der Beurlaubung/Freistellung stattfinden sollte. Die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter bekommen zudem eine anlassbezogene Leistungsbeurteilung. Phase 2, die die Zeit während der Abwesenheit der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters beschreibt, werden sowohl bedarfsorientierte als auch verbindliche Maßnahmen angeboten: Verbindlich sind die Teilnahme an mindestens einer Infoveranstaltung sowie ein Rückkehrgespräch spätestens sechs Monate vor der geplanten Rückkehr. Bedarfsorientierte Maßnahmen sind u. a. elterngeldunschädliche Tätigkeiten (Vertretungen etc.), Projektarbeit, Praktika, E-Learning, Infomaterial, Teilnahme an Gemeinschaftsveranstaltungen etc. Länger abwesende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA können zudem mit einem zweckgebundenen vorübergehend zugeteilten dienstlichen „Notebook-Lite" auf bestimmte Angebote des Intranets der BA lesend zugreifen. Mit Blick auf die „Halbwertzeit" des Wissens kann dies dazu beitragen, den Wissensstand zu aktualisieren, um damit die Rückkehr in den aktiven Dienst zu unterstützen. In der letzten Phase 3 gehören zu den verbindlichen Maßnahmen: die Erstellung eines Einarbeitungsplan, ferner phasenorientierte Mitarbeitergespräche, die konstante Betreuung durch die Führungskraft sowie ein gezielter Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten.
Da sich während der Familienphase einzelne Kompetenzen verändern und weiterentwickeln können, gibt es zusätzlich ein zur freiwilligen Selbsteinschätzung der vorhandenen Kompetenzen und persönlichen Standortbestimmung beim beruflichen Wiedereinstieg das im Mai 2013 eingeführte Verfahren KODE® (Kompetenz-

Diagnostik und -Entwicklung). KODE® ist ein Selbsteinschätzungsverfahren mit verschiedenen Kompetenzermittlungs- und Entwicklungstools, das Aussagen zu personalen, fachlich-methodischen, sozial-kommunikativen Kompetenzen sowie Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen macht. Somit erhalten die Beschäftigten eine Orientierung für die Planung ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Mit KODE® wird auch die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre berufliche Entwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens und mit Blick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit gestärkt und das Engagement positiv beeinflusst.

Das Ergebnis Das 3-Phasen-Konzept fördert und erleichtert den beruflichen Wiedereinstieg, reduziert Qualifizierungskosten, verringert die Kosten für eine Neurekrutierung, fördert die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft über alle Lebensphasen hinweg, steigert das Engagement, erhöht die Mitarbeiterbindung, verbessert die Arbeitgeberattraktivität am Arbeitsmarkt und sichert damit letztendlich den Geschäftserfolg. Die Praxis belegt, dass diese Maßnahme bei der BA voll akzeptiert und „gelebt“ wird.

Branche:
Öffentlicher Dienst

Anzahl der Beschäftigten:
Rund 94.500
(Stand: 9/2013)

Hauptsitz:
Nürnberg

Ansprechpartnerin mit Adresse:
Dr. Beatrix Behrens
Bereichsleiterin Personalpolitik/Personalentwicklung – POE1

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg
Tel. 0911 179-0
Fax 0911 179-5200
E-Mail: Beatrix.Behrens@arbeitsagentur.de oder Zentrale.POE1@arbeitsagentur.de

Stichwort:
3 Phasen & KODE® für den Wiedereinstieg

Nutzen:
Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Unterstützung der Berufs- und Karriereplanung in der individuellen Personalentwicklung, Abbau von Ängsten vor einem „Karriereknick“

Bundesagentur für Arbeit

Wiedereinstiegsmanagement: Erfolgreiche Kooperation des Frauennetzwerkes zur Arbeitssituation e. V. in Kiel mit dem Universitätsklinikum Schleswig-Holstein

Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V., ein Modellstandort in Schleswig-Holstein im Rahmen des vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg", unterstützt Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nach längerer Familienarbeit auf ihrem Weg zurück in den Beruf. Als ein besonderes Markenzeichen erweist sich die Kooperation mit dem UKSH (Universitätsklinikum Schleswig-Holstein), dem größtem Arbeitgeber in Schleswig-Holstein mit Standorten in Kiel und Lübeck.

UKSH UNIVERSITÄTSKLINIKUM Schleswig-Holstein

Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.

Aufgaben Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. bietet für Frauen und Männer, die nach einer längeren Erwerbsunterbrechung wieder berufstätig werden wollen, Beratung und Coaching an. Zunächst erhält jede bzw. jeder, die bzw. der ins Frauennetzwerk zur Arbeitssituation kommt und überlegt, ob und wie ein beruflicher Wiedereinstieg sinnvoll ist und wie er gelingen kann, einmal eine eingehende Einzelberatung. Anschließend stehen unterschiedliche Seminare zur Verfügung, die gute Voraussetzungen für den beruflichen Wiedereinstieg schaffen. Dabei haben neben der inhaltlichen Arbeit der Austausch in der Gruppe gegenseitige Motivation und Vernetzung eine besondere Bedeutung. Der Aufbau der Projekteinheiten ist modular, sodass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer genau die Bausteine zusammenstellen können, die für sie passen. Angebote, in die die Familien der potenziellen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger einbezogen werden, gibt es ebenfalls. Gemäß der Erfahrung, dass der Spaßfaktor als Einstiegsmotivation und Anreiz zum Mitmachen wichtig ist, gibt es im Projekt „Familiencoaching im Klettergarten". Die Familien erfahren auf erlebnisorientierte und somit spannende Weise, dass sie im Team viel erreichen können. Ein beruflicher Wiedereinstieg ist schließlich genauso ein Familienprojekt, bei dem es darauf ankommt, dass alle an einem Strang ziehen. Die Kooperation mit dem

UKSH ist Teil der Aktivitäten im Rahmen des Aktionsprogramms – Beratungs- und Seminarangebote stehen im Rahmen der Kooperation auch Beschäftigten des Klinikums zur Verfügung. Die Erfahrungen aus der engen Zusammenarbeit mit dem UKSH und der gemeinsamen Entwicklung eines UKSH-Wiedereinstiegs-managements kommen auch anderen Modellstandorten zugute, denen sowohl an betriebliche als auch an Bedarfe der Wiedereinsteigenden abgestimmte Konzepte weitergegeben werden können.

Bedeutung von Wiedereinstiegsmanagement Mit dem UKSH-eigenen Wiedereinstiegsmanagement möchte das Universitätsklinikum die Zahl der Sonderurlauberinnen und -urlauber senken, aber auch die beruflichen Auszeiten während der Elternzeit verringern. Ideal wäre es für das Klinikum, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits nach dem Elterngeldbezug wieder am Arbeitsplatz wären. Außerdem wirbt es für Teilzeitarbeit in der Elternzeit. Es ist ein sehr großer Betrieb mit über 10.000 Beschäftigten an den Standorten Kiel und Lübeck. Den sich abzeichnenden Fachkräftemangel hat man im Blick, besonders gesucht sind qualifizierte Krankenschwestern und -pfleger für den Operationsbereich und die Intensivmedizin. Da es im UKSH die Möglichkeit gibt, Sonderurlaub zu beantragen und viele Beschäftigte das im Anschluss an ihre Elternzeit genutzt haben, hatte es gleichzeitig eine nicht unerhebliche Zahl nicht aktiver Beschäftigter. Diese Sonderurlauberinnen und -urlauber zurückzugewinnen, war und ist ihm ein besonderes Anliegen.

Maßnahmen 2009 führte das UKSH einen ersten Infotag für Wiedereinsteigerinnen durch. Das Konzept des Bundesfamilienministeriums wurde dafür so angepasst, dass aus der öffentlichen eine unternehmensinterne Veranstaltung wurde. Referentin war Hilke Oltmanns vom Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. – der Beginn der Zusammenarbeit. Weitere Maßnahmen wurden im Anschluss zusammen mit dem Frauennetzwerk entwickelt und umgesetzt, die sich zum einen an Mütter und Väter in der Familienphase und pflegende Angehörige richten und zum anderen an die Personalverantwortlichen im UKSH. Für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger gibt es neben den Einzelberatungen und Workshops spezifische Weiterbildungen in der Gruppe. Führungskräfte im UKSH können an Fortbildungsmodulen zur professionellen Begleitung von Ausstieg, Familienphase und Wiedereinstieg teilnehmen. Es gehört inzwischen auch zum Standardlehrplan bei der Ausbildung von Leiterinnen und Leitern von Pflegeeinheiten. Eine Handreichung für Führungskräfte, die den Wiedereinstiegsprozess idealtypisch beschreibt, ist in Arbeit. Im Rahmen des Audits „Beruf und Familie“ gab es die Festlegung für eine institutionalisierte Begleitung bei Aus- und Wiedereinstiegen und anderen lebensphasenspezifischen Themen. Im Jahr 2014 ist die Umsetzung diverser Maßnahmen gelungen: Der neue Bereich „Beruf & Familie“ hat seine Arbeit aufgenommen. Außerdem gab es einen öffentlichen Fachtag für Personalverantwortliche zu diesem Thema. Dass die UKSH-Maßnahmen erfolgreich sind, kann man bereits ablesen. So haben diese beispielsweise zwischen 25 und 30 Prozent der Sonder-

urlauberinnen aktiv genutzt und die Zahl der Beurlaubten konnte spürbar gesenkt werden.

Hinweise für Unternehmen Drei Begriffe sollten im Mittelpunkt stehen: Kontakt, Kompetenz bzw. Qualifizierung und Flexibilität. Das sind Anforderungen, die sowohl der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin als auch die Beschäftigten konkretisieren und umsetzen sollten. Beispielweise benötigen die Führungskräfte Wissen darüber, wie sie einen Wiedereinstiegsprozess gut führen können und was – auch im rechtlichen Sinne – erlaubt ist und was nicht. Bei der Flexibilität geht es zumeist um die Arbeitszeiten, daran können in der Regel beide Seiten noch arbeiten und ihre oft vorschnelle Aussage „Das geht nicht!“ noch einmal überdenken. Es müssen auch nicht immer große Aktionen sein, um den beruflichen Wiedereinstieg wirkungsvoll zu unterstützen. Oft gibt es Angebote bzw. Kommunikationsmedien in Unternehmen und Institutionen, die auch für Personen in der Familienarbeitsphase interessant sind. Wichtig ist, die Zielgruppe der beruflichen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger immer mit zu bedenken und im Kontakt zu bleiben, egal in welcher Lebensphase die Beschäftigten sich gerade befinden.

Branche:
Gesundheitswesen

Anzahl der Beschäftigten:
12.440 (Quelle: Website des UKSH)

Hauptsitz:
Lübeck

Ansprechpartnerin mit Adresse:
Claudia Haase
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein
Ratzeburger Allee 160
23538 Lübeck
Tel. 0451 500-3602
E-Mail: claudia.haase@uksh.de

Stichwort:
Wiedereinstiegsmanagement konkret

Ziel:
Sicherung von Fachkräften

Anlässe zur Durchführung:
Sonderurlaube
Elternzeit bzw. Elternzeiten

Methoden:
Einzel- und Gruppencoaching
Führungskräfteschulungen
Infotage
Handbuch „Wiedereinstieg“

Mehr Informationen:
Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. Kiel
Website: www.frauennetzwerk-sh.de/

Universitätsklinikum Schleswig-Holstein
Website: www.uksh.de/

Ausbildung 50+ bei der ING-DiBA

Die Bank ING-DiBA führte 2006 das inzwischen mehrfach ausgezeichnete Programm Ausbildung 50+ ein. In Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer bietet das Unternehmen eine einjährige Ausbildung zur Bankassistentin bzw. zum Bankassistenten an, die sich speziell an ältere Interessierte mit kaufmännischer Vorbildung richtet.

Dieter Doetsch

Idee Ausbildung 50+ nennt sich das mehrfach ausgezeichnete Programm der ING-DiBa – auch wenn manche der Auszubildenden gerade erst das 40. Lebensjahr überschritten haben. Die Bank startete das Programm bereits 2006. Das Unternehmen war damals sehr schnell von 600 auf mittlerweile 3.300 Beschäftigte gewachsen. Es kamen sehr viele junge Leute dazu. Ältere Kundinnen und Kunden hatten kaum Ansprechpersonen im Unternehmen, die etwa so alt waren wie sie. In manchen Situationen wollen Kunden aber eher gleichaltrige oder ältere Ansprechpartnerinnen bzw. -partner. Außerdem sahen die Verantwortlichen bei der ING-DiBA künftige Herausforderungen auf sich zukommen: Wenn viele etwa Gleichaltrige im Betrieb arbeiten, gehen sie eines Tages auch etwa zur gleichen Zeit in Rente. Um Wissen im Unternehmen zu halten und Kontinuität sicherzustellen, brauchte die Bank eine bessere Altersmischung. Dazu trägt das Programm bei. Außerdem gewinnt das Unternehmen mit der Ausbildung 50+ Personal aus einer Zielgruppe, die andere noch kaum ansprechen. In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels ist das ebenfalls ein Erfolgsfaktor.

Ablauf Bei der ING-DiBA beginnen jedes Jahr im Schnitt acht bis elf Personen zwischen 40 und 60 Jahren ihre einjährige Ausbildung zum Bankassistenten bzw. zur Bankassistentin entweder mit Schwerpunkt Kundendialog oder Immobilienfinanzierung. Am Ende der dualen Qualifizierung mit wöchentlichen Berufsschultagen sowie Arbeitsphasen im Unternehmen steht eine durch die Industrie- und Handelskammer (IHK) zertifizierte Prüfung. Das Unternehmen bietet die Ausbildung jährlich an einem oder zwei seiner drei Unternehmensstandorte Frankfurt, Hannover und Nürnberg an. 90 bis 140 Bewerbungen erhält der Finanzdienstleister auf seine Anzeigen, ausgebildet werden jedoch nur so viele Menschen, wie auch im Anschluss theoretisch übernommen werden können.

Bei der Auswahl der „Azubis“ schaue die Bank weniger auf eine lückenlose Erwerbsbiografie oder branchenspezifische Berufserfahrungen als vielmehr auf die persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber. Eine abgeschlossene Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau oder eine vergleichbare Vorbildung seien jedoch gefordert. Denn wer sich im Bereich Kundendialog ausbilden lassen möchte, sollte gerne mit Menschen umgehen wollen und eine gewisse Service-Orientierung mitbringen.
Bei Kandidatinnen und Kandidaten, die sich für den Schwerpunkt Immobilienfinanzierung interessieren, ist vor allem Genauigkeit gefragt.

Zusammenarbeit Das Ausbildungskonzept entwickelte die Bank gemeinsam mit der IHK. Es lehnt sich an die Inhalte des ersten Lehrjahrs für Bankkaufleute an. Die Prüfung ist dann eine Teilzertifizierung. In anderen Branchen ist so etwas bereits länger üblich. Im Bankbereich betrat die ING-DiBa damit jedoch Neuland. Auszubildende, die dies möchten, können nach der Prüfung zur Bankassistentin oder zum Bankassistenten daher unkompliziert die restliche Ausbildung zur Bankkauffrau oder zum Bankkaufmann anschließen.

Die Investitionen lohnen sich Die ING-DiBa arbeitet mit einem privaten Bildungsträger zusammen, der die notwendigen Berufsschuleinheiten anbietet. Während der Ausbildung erhalten die Teilnehmenden ein Ausbildungsgehalt von jeweils 1.823 Euro brutto monatlich. Das Geld ist gut investiert: Die Bank ist sehr zufrieden mit ihren Azubis 50+ und macht die Erfahrung, dass sie dem Unternehmen lange treu bleiben. Dabei haben sie durch die Qualifizierung sicherlich auch anderweitig gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt: denn so der Ausbildungsleiter Dieter Doetsch: „Mich persönlich würden sie durch ihre Wendigkeit und Initiative, ihre Konzentrationsfähigkeit sowie Lernbegeisterung und -motivation sofort überzeugen.“

Branche:
Finanzdienstleistung

Anzahl der Beschäftigten:
Ca. 3.500

Sitz:
Frankfurt a. M.

Ansprechpartner mit Adresse:
Dieter Doetsch
Ressortleiter Aus- und Weiterbildung
ING-DiBa AG
Theodor-Heuss-Allee 2
60486 Frankfurt am Main
Telefon: 069 27222-66167
E-Mail: D.Doetsch@ing-diba.de

Mehr Informationen:
www.ing-diba.de/ueber-uns/karriere/was-wir-bieten/ausbildung-mit-50/

Wiedereinstiegscoaching für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bei Daimler

2014 waren bei Daimler in Deutschland 3.365 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit (Verteilung Frauen zu Männer = 30:70). Die Rückkehrquote liegt bei nahezu 100 Prozent. Für Väter und Mütter gibt es vielfältige Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben. Mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. dem Wunsch nach Elternzeit bietet Daimler Eltern im Rahmen des firmeneigenen Elternprogramms Veranstaltungen an. Dazu zählen z. B. Patenprogramme, Väter-Seminare, Informationen rund um die Schwangerschaft, Informationsveranstaltungen für Eltern in der Freistellungsphase sowie ein Wiedereinstiegscoaching.

Anlass und Ziel Die Daimler AG bietet ein vielfältiges Angebot zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für das Unternehmen ist ein erfolgreicher Wiedereinstieg nach Rückkehr aus der Elternzeit wichtig, um das wertvolle Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen zu erhalten. Die vielfältigen familienpolitischen Maßnahmen beinhalten unter anderem das Wiedereinstiegscoaching.

Zielgruppe Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Elternzeit kurz vor der Rückkehr in den Beruf stehen.

Angebote und Umsetzung Werdende Eltern und deren Führungskräfte werden ab der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zur Rückkehr aus der Elternzeit vom Personalbereich begleitet. Bei dem Wiedereinstiegscoaching handelt es sich um ein eintägiges Seminar, das mehrmals im Jahr angeboten wird.

Dieses bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einige Monate freigestellt waren, die Möglichkeit,

- die Entscheidungsqualität für einen Arbeitsplatz beim Wiedereinstieg zu erhöhen,
- den Transfer von Familienkompetenzen in die betriebliche Praxis sicherzustellen
- und eine zielorientierte Rückkehr in das Unternehmen zu erleichtern.

Das selbst entwickelte Konzept basiert auf einer Standortbestimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, einer Darstellung des erarbeiteten Portfolios an Kompetenzen und Fähigkeiten sowie einer gemeinsamen Zielvereinbarung mit Vorgesetzten. So kann eine passende Stelle für den Wiedereinstieg leichter gefunden werden. Zur Standortbestimmung zählt unter anderem die Priorisierung von Fähigkeiten und Interessen, die Festlegung von Werten, Zielen und Rahmenbedingungen, wie z. B. das Gehalt und die Arbeitszeiten. Der persönliche Austausch von Erfahrungen sowie Informationen zum Aufbau eigener Netzwerke und zur Work-Life-Balance sind ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil des Seminars.

Zusammenarbeit Die Anmeldung zur Teilnahme erfolgt über die Daimler Corporate Academy bzw. über das Daimler Mitarbeiter-Portal, das auch außerhalb des Unternehmens zugänglich ist.

Ergebnisse und Auswirkungen Das Seminar fördert einen erfolgreichen Wiedereinstieg und ermöglicht eine zielorientierte Planung der nächsten Karriereschritte. Durch den Vergleich der Vorstellungen von Vorgesetzten und Mitarbeitern wird die Motivation gestärkt und die Identifikation mit den zukünftigen Aufgaben gefördert, ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg der Daimler AG.

Finanzierung Die Kosten werden von der Daimler AG übernommen.

Branche:
Automobilhersteller

Anzahl der Beschäftigten:
Ca. 150.000

Hauptsitz:
Stuttgart

Ansprechpartnerin mit Adresse:
Angela Lechner
Leiterin Fachgebiet Personalpolitische Konzepte und Projekte

Daimler AG
Mercedesstraße 137
70327 Stuttgart
Deutschland
Tel. 0711 17-0
Fax: 0711 17 22244

E-Mail: angela.lechner@daimler.com

„Zeit für Veränderung“ bei der BBBank

„Zeit für Veränderung“ heißt das neue Ausbildungsprogramm der BBBank. Die Besonderheit: Es ist speziell auf Menschen in der zweiten Lebenshälfte ausgerichtet, die wieder in den Beruf einsteigen wollen. Es versteht sich als eine Form der Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel der kommenden Jahrzehnte.

Ausgangsituation Es ist heute nicht ungewöhnlich, dass der persönliche Werdegang mehrere Karrieren beinhaltet. Verschiedene Lebensphasen bringen verschiedene Herausforderungen mit sich. Gerade in der Lebensmitte erkennen viele Menschen neue Seiten an sich und entdecken ungeahnte Potenziale. Unter Umständen wurden in mehrjährigen Familienphasen Lebenserfahrungen gesammelt, die für einen erneuten Einstieg in den Beruf sehr förderlich sein können.
Steigende Lebensarbeitszeiten und die längere persönliche Leistungsfähigkeit führen zudem verstärkt zu dem Wunsch, eigenverantwortlich seinen beruflichen Alltag zu gestalten und dabei Erfüllung im Beruf zu finden. Arbeitgeber müssen sich diesen gesellschaftlichen Veränderungen und dem demografischen Wandel stellen. Die BBBank unterstützt und fördert den Wiedereinstieg, indem sie sich mit ihrem neuen Ausbildungsprogramm „Zeit für Veränderung“ den Menschen widmet, die wieder in den Beruf einsteigen und mit ihrer Karriere neu starten möchten.

Angebot Das Ausbildungsprogramm ist ein Pilotprojekt mit konsequenter Ausrichtung auf lebenserfahrene Menschen in der zweiten Lebenshälfte. Ihr Neueinstieg bedeutet einen Mehrwert für beide Seiten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber. „Zeit für Veränderung“ führt zu einem qualifizierten Berufsabschluss, der den neuen Bankkaufleuten Karrieremöglichkeiten vom Finanzexperten bis hin zur Führungskraft ermöglicht. Die Resonanz auf diesen Ansatz ist groß und zeigt: Schon drei Monate nach der Ausschreibung zur ersten Ausbildungsrunde im Pilotprojekt waren die vorgesehenen Ausbildungsplätze belegt und Auszubildende im Alter zwischen 30 und 50 Jahren mit verschiedenen beruflichen Erfahrungen starteten ihren zweiten Karriereweg.

Die Akteure Personen, die den Neueinstieg wagen, bringen viel Erfahrung, soziale Kompetenz und Motivation mit. Die Gruppe der Auszubildenden kann vielfältig voneinander profitieren: Sie sind unterschiedlich alt, haben unterschiedliche Berufs- und Lebenserfahrungen. Ob Umorientierung nach einem abgeschlossenen Studium oder einer Berufsausbildung, ob Einstieg nach jahrelangen geringfügigen Beschäftigungen oder ob Wiedereinstieg nach langer Familienpause. Die Azubis haben nicht nur die Herausforderungen der Ausbildung zu meistern, sondern sind darüber hinaus auch in ihren Familien gefordert. Dies kann zu einer phasenweise hohen Belastung führen, welche es von ihnen zu bewerkstelligen gilt. Wenn es dabei gelingt, einen positiven Dialog der Generationen anzuregen und zu vertiefen, ist dies der beruflichen Neuausrichtung äußerst dienlich. Azubis im Programm „Zeit für Veränderung“ werden als sehr engagierte und höchst zielorientierte Lernende erleben: hoch motiviert, am bestmöglichsten Ausgang der Ausbildung interessiert. Als Arbeitgeber freut sich die Bank über den hohen Einsatz und die Bereicherung durch die Vielfalt der Azubis im Alltagsgeschäft.

Eine neue Zukunft Gemeinsam stehen die Azubis an einem Scheitelpunkt mit einer neuen Zukunft im Blick: Den Mut zur Entscheidung für einen Wiedereinstieg oder eine berufliche Neuausrichtung haben sie bereits aufgebracht – als Arbeitgeber will die Bank diesen Mut fördern. Im Vergleich mit einer klassischen Ausbildung in jungen Jahren steht diese Personengruppe jedoch vor neuen Herausforderungen. Ggf. hatten Wiedereinsteigerinnen Schwierigkeiten, in ihren erlernten Beruf zurückzukehren. Eine Neuorientierung in andere Berufe ist zudem noch nicht sehr häufig oder nur eingeschränkt möglich. Als Arbeitgeber offeriert die Bank den Wiedereinsteigerinnen eine neue Ausrichtung und einen anerkannten Ausbildungsabschluss. Der Bank bieten sich darüber hinaus mit Azubis aus der zweiten Lebenshälfte ganz neue Perspektiven: Sie profitiert von den Lebenserfahrungen der neuen Mitarbeiter, die im Beratungskontext und den Bankbetrieb eingebracht werden. Als Antwort auf den Fachkräftemangel, den die Bank nicht nur auf jüngere Mitarbeiter legt, dienen die Menschen in einem anderen Lebensabschnitt obendrein.

Ergebnis Mit dem ersten Ausbildungsgang im Rahmen des Programms „Zeit für Veränderung“ wurde am 1. September 2012 in der Region Karlsruhe begonnen. Sechs Personen nahmen an der zwei Jahre dauernden Ausbildung teil und wurden mit einem besonderen Programm begleitet. Im September 2013 haben die Ausbildung sieben Personen aufgenommen – dieses Mal sind auch die Regionen Stuttgart, Mannheim und Freiburg involviert. Die Bank hat das Ausbildungskonzept zwischenzeitlich auch bundesweit eingesetzt.

Netzwerk Kooperationspartner sind die Kontaktstelle „Frau und Beruf“ in Karlsruhe sowie die Agentur für Arbeit, die der Bank auch bei Fragen zu Fördermöglichkeiten behilflich ist.

Branche:
Finanzdienstleistung

Anzahl der Beschäftigten:
1.720

Hauptsitz:
Karlsruhe

Ansprechpartnerin mit Adresse:
Personalentwicklung/Team Ausbildung

BBBank eG PB
Herrenstraße 2–10
76133 Karlsruhe
Tel. 0721 141-0
E-Mail: ausbildung@bbbank.de

Stichwort:
Ausbildung für Menschen in der Lebensmitte

Ziel:
Nach zweijähriger Ausbildung IHK-Abschluss „Bankkauffrau“/
„Bankkaufmann“

Unterstützung:
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in Karlsruhe
der Agentur für Arbeit sowie alle weiteren Agenturen für Arbeit;
Beratungsstelle „Frau und Beruf“, Karlsruhe

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger: gelassen, reflektiert, mit guter Zeiteinteilung

Susanne Moecks-Carone aus Hamburg bietet Unternehmen und Institutionen Interims-Management an. Als Vorstand oder Geschäftsführerin auf Zeit wird sie dann aktiv, wenn es in Betrieben Krisen und Umbrüche zu bewältigen gilt. Ihre Erfahrungen mit unterschiedlichen Unternehmenskulturen in verschiedenen Branchen nutzt sie auch als Mentorin für Menschen, die sich beruflich verändern oder wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten – zum Beispiel im Projekt „Einstieg, Umstieg, Aufstieg! Mit Mentoring zum Wiedereinstieg" im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg".

Susanne Moecks-Carone

Warum Wiedereinsteigerinnen für Unternehmen interessant sind Die Schwierigkeit, gutes Personal zu finden, ist in vielen Branchen sehr präsent und aktuell. In dieser Situation entdecken viele Betriebe die bislang oft übersehenen Qualitäten von Menschen, die nach einer Auszeit wieder in den Beruf zurückkehren. Denn wer sich für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger entscheidet, gewinnt Menschen mit Lebenserfahrung, die in einer Familienphase viel an Persönlichkeit gewonnen haben. Sie sind oft gelassener, reflektierter, können besser mit Druck umgehen und ihre Zeit gut einteilen. Sie haben intensiv eine andere „Welt" erlebt und schätzen das Arbeitsleben daher anders. Es sind Personen, die sagen, „Ich möchte im Beruf wieder mit anpacken", und die zumeist hoch motiviert sind.

Ansprache von Wiedereinsteigerinnen Viele Stellenanzeigen sind noch immer so formuliert, dass Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger den Eindruck gewinnen, mit ihrer Biografie nicht angesprochen zu sein. Unternehmen, die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger beschäftigen möchten, sollten ihre Stellenanzeigen daraufhin unter die Lupe zu nehmen. Im Text könnte ganz konkret stehen, dass Bewerbungen von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern erwünscht sind. Eine gute Idee ist auch, gezielt mit bereits eingestellten Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern zu werben. So können sich Betriebe zum Beispiel bei Veranstaltungen der regionalen Handels- oder Handwerkskammern oder auch über ihre Pressearbeit als wiedereinstiegsfreundlich profilieren. Zudem

sollten Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern Netzwerke der Beschäftigten nutzen. Häufig kennen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer Familienphase wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, andere Personen in einer ähnlichen Lebenssituation, die ebenfalls beruflich wieder einsteigen möchten.

Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen Die 1990er Jahre markieren einen Wendepunkt. Das war die Zeit, in der sich viele Unternehmen im Bereich der Neuen Medien etablierten. Sie hatten eine ganz andere Art, zusammen zu arbeiten, setzten ihre Projekte begeistert mit viel Energie und Spaß um. Durch die neuen Internet-Technologien konnten die Beschäftigten bzw. freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr flexibel arbeiten. Feste Arbeitsorte und -zeiten traten in den Hintergrund. Als diese Unternehmen wuchsen, versuchten sie, diese Arbeitskultur in ihre komplexer werdenden Strukturen zu transportieren. Die höhere Flexibilität geht in vielen Fällen mit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einher und erleichtert einen beruflichen Wiedereinstieg. Mit dieser deutlich freieren Kultur haben die Betriebe aus dem Internet- und Medienbereich die gesamte Unternehmenswelt beeinflusst und insgesamt zu mehr Flexibilität im Arbeitsleben beigetragen. Wir befinden uns in diesem Bereich aber noch auf dem Weg. Die Rahmenbedingungen in den Unternehmen und Branchen sind noch sehr unterschiedlich. Daher ist es wichtig, Erfolgsgeschichten bekannt zu machen und Betriebe zu ermutigen, eigene positive Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern – auch als Teilzeitbeschäftigte – zu sammeln.

Branche:
Unternehmensberatung

Anzahl der Beschäftigten:
keine

Sitz:
Hamburg

Ansprechpartnerin mit Adresse:
Susanne Moecks-Carone

VioletBusiness GmbH
Max-Brauer-Allee 77
22765 Hamburg

Telefon: +49 40 800201-20
Fax: +49 40 800201-22
Mobile: +49 160 7191091
E-Mail: Susanne.Moecks@VioletBusiness.net

Mehr Informationen:
„Einstieg, Umstieg, Aufstieg! Mit Mentoring zum Wiedereinstieg“
Informationen zum Projekt auf der Website des Katholischen Deutschen Frauenbunds (KDFB)

www.frauenbund.de

Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik schrieb Stelle für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus

Das mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat für seine Gleichstellungsarbeit ausgezeichnete Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik (LIAG) möchte die Chancen für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im Wissenschaftsbereich verbessern und gleichzeitig gesuchte Fachkräfte gewinnen. Dafür ermöglichte Institutsdirektor Prof. Dr. Ugur Yaramanci eine spezielle Stelle, die einen Wiedereinstieg ermöglicht.

Mit eigener Forschungsidee bewerben Es wurde eine Stelle für berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ausgeschrieben. Bewerben konnten sich Menschen nach einer mindestens sechsmonatigen Familienzeit. Die zunächst auf drei Jahre befristete Stelle bietet die Möglichkeit, zu promovieren oder sich auf eine Führungsaufgabe vorzubereiten. Den zu bearbeitenden fachlichen Inhalt lässt die Stelle fast völlig offen. Bewerben sollten sich Interessierte mit einer eigenen Forschungsidee, die thematisch in das Spektrum des Instituts passt. Eine solche Art der Ausschreibung ist in Deutschland bislang unüblich. Prof. Dr. Ugur Yaramanci orientierte sich an Beispielen in der Schweiz, wo Institute mit dem Angebot, eigene Forschungskonzepte umzusetzen, Spitzenkräfte gewinnen. Stellenangebote für wissenschaftliche Arbeit in Deutschland beziehen sich dagegen

bislang immer auf konkrete, feststehende Projekte. „Es war daher auch administrativ nicht leicht, ein Vorgehen für diese neue Art der Stellenausschreibung zu erarbeiten“, berichten Prof. Dr. Ugur Yaramanci und die Gleichstellungsbeauftragte Maret Bening.

Wiedereinsteigerin startet in Teilzeit Insgesamt acht Bewerbungen gingen schließlich für die ausgeschriebene Stelle am LIAG ein. Die meisten erwiesen sich als fachlich zu weit vom Forschungsspektrum des Instituts entfernt, sodass nur zwei in die engere Wahl kamen. „Eine junge Frau bekam die Stelle. Sie überzeugte inhaltlich mit einer sehr guten Forschungsidee“, berichtet der Direktor, der bedauert, dass die neue Mitarbeiterin nur in Teilzeit zur Verfügung steht. „Wir schreiben daher noch einmal eine 50-Prozent-Stelle zum beruflichen Wiedereinstieg aus und hoffen, auch dafür eine hervorragende Kraft zu finden.“ Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit am Institut versucht man, im stark männlich geprägten naturwissenschaftlichen Bereich ein größeres Gleichgewicht der Geschlechter zu erreichen. Aus der Erfahrung als Hochschullehrer an der Technischen Universität in Berlin weiß Prof. Dr. Yaramanci, dass der Frauenanteil in den Geowissenschaften seit rund 20 Jahren fast konstant bei 30 bis 40 Prozent liegt. Man freue sich daher, mit dieser neu ausgeschriebenen Stelle einen Weg gefunden zu haben, berufliche Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienphase besser wieder in das Arbeitsfeld zu integrieren.

Branche:
Forschung

Anzahl der Beschäftigten:
Ca. 112

Sitz:
Leibniz

Ansprechpartner mit Adresse:
Prof. Dr. Ugur Yaramanci

Leibniz-Institut für
Angewandte Geophysik
Stilleweg 2
30655 Hannover
Tel. 0511 643-2302
Fax: 0511 643-3665

Picco Bella qualifiziert und beschäftigt im Bereich Haushaltsnaher Dienstleistungen

Die Picco Bella gGmbH in Aachen ist ein gemeinnütziges Dienstleistungs- und Qualifizierungsunternehmen, das Frauen, die aus unterschiedlichen Gründen auf dem Arbeitsmarkt schwer Fuß fassen können, im Bereich der Haushaltsnahen Dienstleistungen aus- bzw. weiterbildet und anschließend auch große Chancen der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnet.

Das Unternehmen Picco Bella bietet eine breite Palette von Dienstleistungen vom Veranstaltungs- bis zum Wäscheservice an und qualifiziert Frauen für diese Arbeit. Haushaltsnahe Dienstleistungen für Privatkundinnen und -kunden gehören ebenfalls zum Angebot. „Dieses Geschäftsfeld bauten wir vor 17 Jahren auf, als eine Zeitung fälschlich meldete ‚Picco Bella reinigt auch Privathaushalte' und wir mit Anfragen überschüttet wurden", lacht Christiane Feldmann, Geschäftsführerin des öffentlich geförderten Sozialunternehmens Picco Bella gGmbH in Aachen. Inzwischen beschäftigt und qualifiziert das Unternehmen 30 tariflich bezahlte Mitarbeiterinnen und hat langjährige Erfahrung in der fachlichen Ausbildung von Personal.

Qualifizierung: mehr als Fachwissen gefragt Wer bei Picco Bella eine Qualifizierung beginnt, entscheidet sich für einen der drei Schwerpunkte „Kinderbetreuung", „Haushaltsbezogene Dienstleistungen" oder „Seniorinnen- bzw. Seniorenbetreuung" und schließt die Fortbildung als „Geprüfte Servicekraft für familienunterstützende Dienstleistungen" ab. „Die Schulung dauert – je nachdem in welchem Tempo eine Teilnehmerin sie absolviert – rund ein Jahr. Auch eine Ausbildung in Teilzeit ist möglich", berichtet die Picco Bella-Geschäftsführerin. Da das Unternehmen die Dienstleistung am Markt anbietet, ist die Qualifizierung stark an der Praxis orientiert. „Wir machen zum Beispiel die Erfahrung, dass eine gute Kommunikation mit den Kundinnen bzw. Kunden ein wichtiger Faktor für unseren Erfolg ist. Dabei eine professionelle Haltung zu bewahren, ist vielfach eine Herausforderung, da die Arbeit in der sensiblen Sphäre eines Privathaushalts geleistet wird und sich die dabei entstehenden persönlichen Beziehungen deutlich von denen in geschäftlicher Umgebung unterscheiden. In unseren Seminaren spielt das Thema daher eine große Rolle", berichtet Christiane Feldmann. Die Vermittlung von Fachwissen sei ein substanzieller Bestandteil der Qualifizierung, aber es gehe zum Beispiel auch um rechtliche Rahmenbedingungen sowie um rationelle und gesundheitsschonende Arbeitsverfahren.

Im Unternehmen Praxiserfahrung sammeln Im Anschluss an die mit dem Zertifikat abgeschlossene Qualifizierung können die Absolventinnen weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten bei Picco Bella erwerben. „Wir verstehen das als ‚Routinierungsphase', in der die Teilnehmerinnen Praxiserfahrung gewinnen", erläutert Christiane Feldmann. Sie haben dann die Möglichkeit, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bewerben, wobei ein erfolgreicher Abschluss bei Picco Bella ein Gütesiegel sei, betont Christiane Feldmann. Je besser die Qualifizierung, desto höher seien die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die steigende Zahl von Absolventinnen zu beschäftigen, sei kein Problem. Ausreichend neue Aufträge erhält das gut etablierte Unternehmen auch ohne großes Akquirieren. Anders als viele andere Dienstleisterinnen und Dienstleister in diesem Segment berechnet Picco Bella keine Stundensätze, sondern schnürt Leistungspakete. „Gemeinsam mit den Kundinnen bzw. Kunden definieren wir die Dienstleistung, die gebraucht und gewünscht wird, und bieten sie zu einem Festpreis an", erläutert Christiane Feldmann.

Angestellt arbeiten hat Vorteile Die meisten Picco Bella-Beschäftigten, die sich anderweitig orientieren, erhalten Unterstützung bei der Suche nach einer Festanstellung. Kaum jemand wage den Schritt in die Selbstständigkeit, weiß Christiane Feldmann aus Erfahrung. Dafür sei der Markt zu schwierig. „Dienstleistungen in Privathaushalten wie Putzen, Gartenarbeiten und kleine Reparaturen werden in Deutschland überwiegend durch Schwarzarbeit erledigt", schrieb das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW Berlin) schon vor zehn Jahren. Daran hat sich leider nicht viel verändert. „Sich gegen diesen verzerrten Wettbewerb durchzusetzen und sich als Fachfrau zu profilieren, ist eine besondere Herausforderung", sagt Christiane Feldmann. Viele der geprüften Servicekräfte für fami-

lienunterstützende Dienstleistungen sind daher in der Qualifizierung für Picco Bella tätig und profitieren dort neben der tariflichen Bezahlung auch von der Möglichkeit, die Arbeitszeit den eigenen Bedürfnissen anzupassen.

Mehr gesellschaftliche Anerkennung Für die Zukunft wünscht sich Christiane Feldmann mehr gesellschaftliche Anerkennung für haushaltsbezogene Dienstleistungen. „Reinigung ist eine verantwortungsvolle, werterhaltende Arbeit, die – professionell ausgeführt – fundiertes Wissen verlangt“, betont die Geschäftsführerin. In Österreich zum Beispiel betrachte man diese Leistungen mit größerer Wertschätzung. „Dort hat das sogenannte Housekeeping eine lange Tradition.“ Auch in Deutschland scheine sich langsam etwas zu verändern. „Unsere jüngeren Kundinnen und Kunden sehen das Thema zumeist ganz pragmatisch. Sie sagen sich: ‚Warum soll ich mir das Leben nicht einfacher machen und Aufgaben in Haushalt und Familie delegieren?’ Daraus entwickelt sich dann oft eine freundliche und respektvolle Zusammenarbeit, von der beide Seiten gleichermaßen profitieren“, berichtet Christiane Feldmann.

Branche:
Dienstleistung

Anzahl der Beschäftigten:
30

Sitz:
Aachen

Ansprechpartner mit Adresse:
Christiane Feldmann

Picco Bella gGmbH
Alexanderstraße 69
52062 Aachen
Tel. 0241 943109-0

Stichwort:
Ausbildung zur „Geprüfte Servicekraft für familienunterstützende Dienstleistungen“

Nutzen:
Die geprüften Servicekräfte sind für Picco Bella tätig und profitieren neben der tariflichen Bezahlung auch von der Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Mehr Informationen:
Picco Bella gGmbH
www.picco-bella.de

Umdenken nach Familienphase bei Münstermann

Bereits während der Familienphase stieg Magdalena Münstermann in den kleinen Maschinenbaubetrieb ihres Mannes ein. Heute beschäftigt die Bernd Münstermann GmbH & Co. KG in Telgte-Westbevern bei Münster in Westfalen über 210 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Magdalena Münstermann, Mutter von vier Kindern, machte das wachsende Unternehmen gemeinsam mit ihrem Ehemann zum familienfreundlichen Vorzeigebetrieb.

Rahmenbedingungen Magdalena Münstermann setzt sich im Unternehmen dafür ein, neue Konzepte auszuprobieren, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern – zum Beispiel für flexible Arbeitszeiten, aber auch Themen aus dem Bereich CSR (Corporate Social Responsibility), also Verantwortung von Unternehmen für die Gesellschaft, werden von ihr gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet und Lösungen umgesetzt. Es geht um Themen wie: Zufriedenheit der Beschäftigten, Gesundheit am Arbeitsplatz, offene Kommunikation, Wertschätzung, Schonung von Ressourcen auch bei den Zulieferbetrieben,

Unterstützung von Vereinen vor Ort, Kulturförderung sowie Bildung und Ausbildung. „Das sehen wir als wesentliche Faktoren für eine zukunftsfähige Entwicklung“, sagt Magdalena Münstermann.

Familienfreundliche Maßnahmen Alle vier Jahre richtet sich der „Familientag“ insbesondere an die Familienmitglieder der Beschäftigten – sie sollen wissen, wo ihre Angehörigen arbeiten. Als ein Beitrag zu einem familienfreundlichen Arbeitsklima werden so das Verständnis und die familiäre Unterstützung gefördert. Das Familienunternehmen bildet in den unterschiedlichsten Berufen aus und sorgt schon früh für eine Förderung der Ausbildungsreife und der Berufswahl: Im Rahmen von Netzwerken zu Schulen vor Ort können interessierte Schülerinnen und Schüler Einblicke in den Arbeitsalltag bekommen.

Wiedereinstiegsmanagement Während der Elternzeit hält das Unternehmen den Kontakt zu Vätern und Müttern. Nach der Elternzeit ist der Wiedereinstieg zunächst auch mit geringem Stundenumfang oder sogar für einzelne Stunden oder Tage möglich – je nachdem, welches Arrangement zur familiären Situation der Beschäftigten passt. Magdalena Münstermann beobachtet, dass es zunehmend auch Väter sind, die Elternzeit nehmen und sich im Anschluss gleichberechtigt um Aufgaben in Kindererziehung und Haushalt kümmern. „Wer bei uns eine familienbedingte Auszeit für Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen nimmt, weiß, dass er oder sie nach Ende dieser Phase auf die gleiche berufliche Position zurückkehren kann“, sagt Magdalena Münstermann. Das gebe Sicherheit.

Unterstützung bei Kinderbetreuungssuche
Auch bei der Suche nach Betreuungsplätzen für ihre Kinder unterstützt der Betrieb die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Angebot einer Tagesmutter, mit der das Unternehmen kooperiert und die flexibel einspringt, wenn es einen Betreuungsengpass in den Familien von Münstermann-Beschäftigten gibt, werde derzeit noch kaum genutzt, berichtet Magdalena Münstermann: „Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit kleinen Kindern haben für diesen Fall privat vorgesorgt und haben Eltern, Schwiegereltern oder befreundete Familien, die dann einspringen.“

Branche:
Maschinenbau

Anzahl der Beschäftigten:
220

Sitz:
Telgte

Ansprechpartnerin mit Adresse:
Magdalena Münstermann

Bernd Münstermann GmbH & Co. KG
Lengericher Straße 22
48291 Telgte, Deutschland
Tel. 02504 9800-13
Fax: 02504 9800-92
E-Mail: magdalena.muenstermann@muenstermann.com

Stichwort:
Familienbewusstes Unternehmen

Unterstützung:
Kooperationstagesmutter

Methoden:
Familientag
Kontakthalten in der Elternzeit

Mehr Informationen:
Bernd Münstermann GmbH & Co. KG
www.muenstermann.com

Netzwerke und Förderung

Mit dem Ziel der Fachkräftesicherung haben sich in den letzten Jahren verschiedene bundesweite Netzwerke für und mit Unternehmen gegründet. Sie bieten Informationen, interessante Veranstaltungen und – nicht zuletzt – Gelegenheit zum Austausch mit anderen Unternehmen sowie Expertinnen und Experten. Wir stellen Ihnen eine Auswahl von bundesweit aktiven und regionalen Netzwerken vor.

ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ – Auszüge aus einem Praxisbuch

Herzstück des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ ist das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. Bundesweit werden an mehreren Standorten Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger für ihren (erneuten) Start ins Berufsleben vorbereitet. Diese Vorbereitung beinhaltet individuelles Coaching sowie diverse Schulungsmodule zur Auffrischung ihrer Kompetenzen und Kenntnisse. Neben der Vorbereitung für den Arbeitsmarkt spielt auch die Integration in den Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle bei der Beratung von Programmteilnehmerinnen und -teilnehmern, die an den Modellstandorten durchgeführt werden.
Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt kann durch ein gut vorbereites, individuelles Matching, das heißt durch die optimale Abgleichung des individuellen Profils der Wiedereinsteigerin oder des Wiedereinsteigers mit den Anforderungen des Arbeitgebers beziehungsweise des Marktes erreicht werden. Ein gutes Matching schafft dann eine Win-win-Situation für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie das Unternehmen und kann so wesentlich zum nachhaltigen Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs beitragen.

Exemplarisch für die Integrationsarbeit der Modellstandorte sollen hier drei Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration dem sogenannten Matching-Prinzip folgend kurz vorgestellt werden. Erfahrungen aus dem Modellprogramm zeigen, dass persönlicher Kontakt sowohl zwischen den Projektträgern und Arbeitgebern als auch Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigen und Arbeitgebern ein erfolgreicher Weg zum beruflichen Wiedereinstieg mit Perspektive ist:

Betriebskontakter. Am **Modellstandort Augsburg** holt ein Betriebskontakter zum Beispiel telefonisch Informationen zu vakanten Stellen in Unternehmen ein und gleicht diese mit den Profilen der Teilnehmerinnen ab.

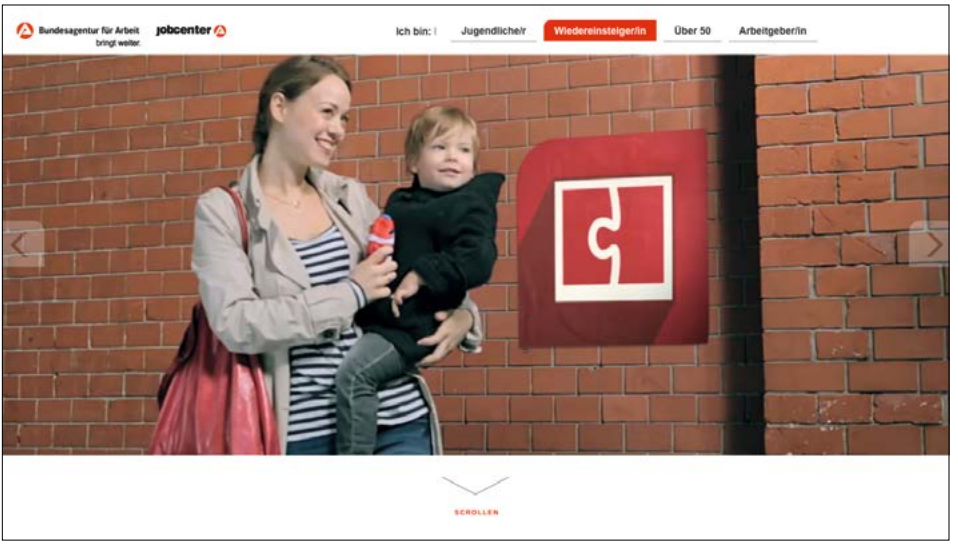
Infobörse (vormals „Damenwahl“). Am **Modellstandort Hamburg** haben sich Wiedereinsteigerinnen bei der Veranstaltung „Damenwahl“ des Projekts „Comeback“ über den ersten Eindruck profilieren und ihre Stärken im direkten Gespräch vermitteln können: Diese Veranstaltung versteht sich als Karrierenetzwerk, das Personalverantwortlichen und Wiedereinsteigerinnen die Möglichkeit geben soll, sich über berufliche Chancen auszutauschen, die sich für Frauen und Männer nach der Familienzeit bieten. Das Treffen findet im Foyer der Hamburger Agentur für Arbeit statt – Unternehmen stellen sich mit einem Infostand den interessierten Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern vor. Bei dieser Gelegenheit können beide Gruppen ungezwungen einen ersten Kontakt aufbauen und ins Gespräch kommen. Zudem bieten Personalverantwortliche Vorträge, die die (Wieder-)Einstiegsmöglichkeiten in den jeweiligen Unternehmen darstellen.

Projektbeirat (vormals „Damenwahl“). Im Rahmen des ESF-Modellprogramms wurden an den Modellstandorten Beiräte unter Einbeziehung der Netzwerkpartner eingerichtet. Wenn es gelingt, regional bedeutende Unternehmen und/oder die Politik als Mitglieder zu gewinnen, erhält der Beirat mehr Gewicht in der Öffentlichkeit und kann zu einem regionalen Alleinstellungsmerkmal für den Projektträger werden. Am **Modellstandort Schwerin** bezieht der Projektträger sowohl einen aktiven Beirat als auch einen Wirtschaftsverband in die Projektarbeit ein. So können Angebote geschaffen werden, die den Wiedereinsteigerinnen sowie Wiedereinsteigern und Unternehmen gleichermaßen nützen.

Mehr Informationen:
www.perspektive-wiedereinstieg.de
unter Inhalt → Initiativen vor Ort
→ ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ – Modellstandorte
→ „Perspektive Wiedereinstieg“ – Ein Praxisbuch

Bundesagentur für Arbeit: „Das bringt mich weiter!“-Kampagne

Die Bundesagentur für Arbeit bietet einen vielfältigen Service für Unternehmen, die gezielt Wiedereinsteigerinnen beschäftigen und so das größte Fachkräftepotenzial in Deutschland nutzen möchten. So steht jedem Unternehmen eine persönliche Ansprechpartnerin bzw. ein persönlicher Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service zur Verfügung.



Mit Wiedereinsteigerinnen durchstarten – Unternehmensservice der Bundesagentur für Arbeit Die Agentur für Arbeit informiert und berät umfassend zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zur Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung auch in Teilzeit, zur Eingliederung förderungsbedürftiger Auszubildender und Beschäftigter oder zu Leistungen der Arbeitsförderung. Kern des Angebotes ist die Personalrekrutierung: Unternehmen können persönlich oder telefonisch mit den Beraterinnen und Beratern in Kontakt treten, um Personal zu rekrutieren oder die Online-Jobbörse der Bundesagentur nutzen, die unter www.jobboerse.arbeitsagentur.de erreichbar ist.

Wie kann ich meinen Arbeitgeber-Service erreichen? Kontakt kann über die Internetseite der zuständigen Arbeitsagentur (www.arbeitsagentur.de → Unternehmen) oder über die bundesweit einheitliche Telefonnummer des Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit (0800 4 5555 20, gebührenfrei) aufgenommen werden.

Beratung zu familien- und gleichstellungsbewusster Personalpolitik Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern stehen in engem Kontakt zu Arbeitgeberorganisationen sowie Netzwerken und Beratungsstellen zum Thema familienbewusste Personalpolitik.
Sie bieten Unternehmen ein umfangreiches Informationsangebot in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Mehr Informationen zur aktuellen Kampagne der Agentur für Arbeit „Das bringt mich weiter!“ unter: www.dasbringtmichweiter.de

Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich das Bundesfamilienministerium gemeinsam mit Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und Gewerkschaften (DGB) für eine familienbewusste Arbeitswelt ein und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung.
Ziel des Unternehmensprogramms ist es, familienbewusste Personalpolitik als strategisches Managementinstrument zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften zu nutzen und Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das zugehörige Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ – eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag – ist mit mehr als 5.500 Mitgliedern bundesweit die größte Kontakt- und Wissensplattform für Arbeitgeber rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und wird weiter ausgebaut.
Thematisch greift das Unternehmensprogramm die gesamte Bandbreite der familienbewussten Personalpolitik auf, insbesondere „Familienbewusste Arbeitszeiten“ für Frauen und Männer sowie „Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Mehr Informationen unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

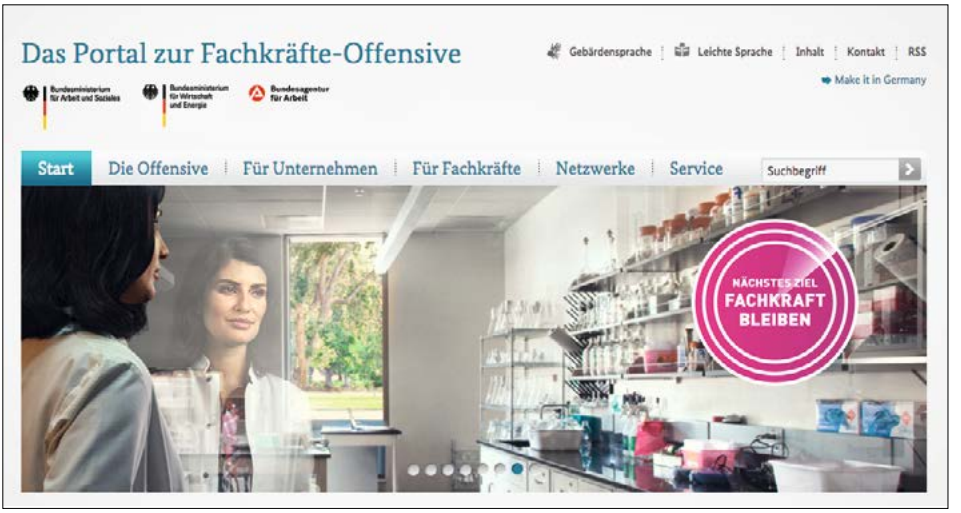
„Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“

Das Programm „Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“ des Bundesfamilienministeriums hat zum Ziel, Kommunen und Unternehmen vor Ort als wichtige Partner für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft zu gewinnen. In jeder Region beteiligen sich rund zehn Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen, darunter mindestens ein öffentliches Unternehmen. Die Unternehmen werden unterstützt, Potenziale von dem drohenden Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.
Dabei ziehen Politik und Unternehmen an einem Strang und profitieren vom Erfahrungsaustausch.

Mehr Informationen unter: www.regionale-buendnisse.de

Internet-Portal zur Fachkräfte-Offensive

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und die Bundesagentur für Arbeit haben im Juni 2012 eine Fachkräfte-Offensive gestartet, um Unternehmen dabei zu unterstützen, bestehende Arbeitskräftepotenziale im In- und Ausland zu erkennen und zu mobilisieren. Eines dieser Potenziale bilden Menschen, die nach einer Familienphase die Rückkehr ins Arbeitsleben planen. Das Internet-Portal zur Fachkräfte-Offensive informiert Unternehmen über mögliche Maßnahmen zur Personalgewinnung und gibt Fachkräften Hinweise für Wege in den Arbeitsmarkt.



Mit dem Portal zur Fachkräfte-Offensive steht ein ressortübergreifendes Angebot zur Verfügung, das Informationen zu Maßnahmen, Aktionen sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote bündelt, die für die Fachkräftesicherung in Deutschland wichtig sind. Auf der Internetseite heißt es: „Wer kann die Arbeit von morgen leisten? Wo liegen die größten Potenziale und wie können sie mobilisiert werden? Das sind die Schlüsselfragen bei der nachhaltigen Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Das Fachkräftekonzept der Bundesregierung systematisiert erstmals Maßnahmen und Vorhaben der Fachkräftesicherung für die nächsten Jahre. Es definiert konkrete Ziele und Maßnahmen anhand von fünf Sicherungspfaden.“

Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rund 6,3 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter sind nicht erwerbstätig. Durch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würden dem Arbeitsmarkt rund 1,2 Millionen qualifizierte Frauen mehr zur Verfügung stehen, schätzen Fachleute das größte und am schnellsten zu aktivierende Fachkräftepotenzial in Deutschland ein. Mit dem Ziel, die Bedingungen für Frauen mit Familienaufgaben, die eine Aufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit anstreben, zu verbessern, initiiert die Bundesregierung verschiedene, auch gesetzliche Initiativen: Mit der Charta „Familienbewusste Arbeitszeiten" verpflichten sich die Bundesregierung, Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und der Deutsche Gewerkschaftsbund zu einem gesamtgesellschaftlichen Engagement für eine familienbewusste Zeitpolitik. Die 650 „Lokalen Bündnisse für Familie" vernetzen Akteurinnen und Akteure aus Wirtschaft, Verwaltungen und Gesellschaft und ermöglichen eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort durch passgenaue Projekte. Seit Juni 2012 sollen im Rahmen der Kampagne „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen" der Fachkräfte-Offensive in über 20 Modellregionen Unternehmen angesprochen und für das Potenzial alleinerziehender qualifizierter Fachkräfte sensibilisiert werden. Der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur, eine strukturelle Verbesserung des Marktes Haushaltsnaher Dienstleistungen und Initiativen zu mehr Frauen in Führungspositionen sind weitere Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung.

Aktivierung und Beschäftigung Die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen von heute 56 Prozent soll bis zum Jahr 2025 auf 70 Prozent steigen. Neben der Schaffung von arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen durch die Bundesregierung steht die Unterstützung und Beratung von Betrieben im Maßnahmenkatalog der Fachkräfte-Offensive. Mithilfe einer alters- und alternsgerechten Arbeitskultur, vorausschauender Arbeitsgestaltung und -organisation, einer passgenauen Weiterbildung sowie einer betrieblichen Gesundheitsförderung soll Älteren eine längere Erwerbstätigkeit ermöglicht werden. Die Bundesregierung unterstützt die Anstrengungen in den Unternehmen durch verschiedene Maßnahmen: So setzt sich die Initiative „Neue Qualität der Arbeit" für eine moderne Unternehmenskultur ein und bietet Unternehmen und Beschäftigten Austauschmöglichkeiten, Beratungs- und Informationsangebote und die Möglichkeit, an Förderprogrammen teilzunehmen. Das Programm „Perspektive 50plus" unterstützt die Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser.

Die Internet-Plattform **www.fachkraefte-offensive.de** bündelt die Informationen für Unternehmen und für Fachkräfte zielgruppenspezifisch.

Informationen für Unternehmen:
Unternehmen bietet das Portal Möglichkeiten einen „Unternehmens-Check" zum Selbsttest, um herauszufinden, wie gut der Betrieb in puncto Fachkräftesicherung bereits aufgestellt ist und in welchen Themenfeldern Handlungsbedarf besteht. Eine 10-Punkte-Checkliste weist den Weg von der Selbsteinschätzung

bis zu konkreten Maßnahmen zur Personalgewinnung. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber finden Informationen und weiterführende Links, um sich über Zielgruppen für ihre Personalgewinnung zu informieren, die sie bislang eventuell weniger berücksichtigt haben. Dazu zählen neben älteren Menschen, Zugewanderten und Personen aus dem Ausland auch berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Alleinerziehende.

Informationen für Fachkräfte:
Menschen, die gut ausgebildet (wieder) Arbeit suchen, finden auf der Website Hinweise und weiterführende Links für den Einstieg in Beschäftigung, für den Erhalt und Ausbau ihrer Kompetenzen und Tipps für die Suche nach einem Arbeitsplatz. Für viele kann auch die interaktive Landkarte auf der Startseite interessant sein, die für 17 „Engpassberufe“ aus sozial-gesundheitlichen und technischen Bereichen kurz- und mittelfristige Analysen der Angebots- und Nachfragesituation nach Bundesländern anzeigt.

Informationen über Netzwerke:
Diese Rubrik informiert über ausgewählte, bundesweit agierende Netzwerke, die zu den Themen Fachkräftesicherung, Demografie sowie Beruf und Familie hilfreiche Unterstützung für Unternehmen geben.

„Perspektive Wiedereinstieg“ auf dem Arbeitgebertag 2014

Anfang November 2014 präsentierte sich das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ mit einem Informationsstand auf dem deutschen Arbeitgebertag 2014 der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Berlin. Die wichtigste Tagung der gesamten deutschen Wirtschaft sorgte erneut für spannende Impulse, die in diesem Jahr die Themen „Inklusion leben – Vielfalt als Chance für Unternehmen nutzen“ und „Gesellschaft 4.0: Wirtschaft und Arbeit im Umbruch“ in zwei Panels in den Fokus rückte.

Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer besucht den Aktionsstand der Programme „Perspektive Wiedereinstieg“ und Logib-D des BMFSFJ

Zum Arbeitgebertag am 4. November 2014 in Berlin kamen 1.500 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ins Maritim Hotel, Berlin. Bundeskanzlerin Angela Merkel sprach ebenso wie Bundesminister Sigmar Gabriel, Ministerpräsident Horst Seehofer, der EU-Kommissar Günther H. Oettinger sowie Christian Lindner, Bundesvorsitzender der FDP.

Die vielen Gespräche mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf dem Arbeitgebertag zeigten: „Unternehmen interessieren sich vermehrt für Strategien, wie sie berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ansprechen und gewinnen können“, sagt Sabine Christen vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Zur Unterstützung der zahlreichen Gespräche, um auf das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen aufmerksam zu machen, kamen Praktikerinnen aus dem Modellstandort des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ aus Schwerin.

Förderprogramm Betriebliche Kinderbetreuung des Bundesfamilienministeriums

Um Unternehmen einen zusätzlichen Impuls für den Ausbau betrieblicher Kinderbetreuungsangebote zu geben und diese beim Aufbau zu unterstützen, geht das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ 2015 in eine neue Förderphase. Ziel des Förderprogramms ist es, Unternehmen für ein dauerhaftes Engagement in der Kinderbetreuung zu gewinnen. Damit leistet das Bundesfamilienministerium einen weiteren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland.

Im Rahmen des Förderprogramms „Betriebliche Kinderbetreuung“ erhalten Unternehmen finanzielle Anreize, neue betriebliche Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zu schaffen. Antragsteller können öffentliche, gemeinnützige oder privat-gewerbliche, freie Träger, Elterninitiativen, zivilgesellschaftliche Initiativen sowie Unternehmen selbst sein. Verbundlösungen mehrerer Unternehmen sind besonders erwünscht. Bis zu zwei Jahren werden neue Plätze mit 400 Euro pro Ganztagsbetreuungsplatz und Monat gefördert (Betriebskostenzuschuss), um die Startphase zu erleichtern. Auch die Einrichtung von Teilzeit- und Halbtagsplätzen ist möglich. Die beteiligten Unternehmen müssen sich von Anfang an mit mindestens 250 Euro pro Ganztagsplatz und Monat an der Finanzierung der Betriebskosten beteiligen.

Mehr Informationen zum Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ gibt es unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung

Quelle:
Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 21.08.2014
Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=129890.html

Frühe Chancen
Programm-Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.fruehe-chancen.de

Erfolgsfaktor Familie – Betriebliche Kinderbetreuung
Programm-Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.erfolgsfaktor-familie.de/kinderbetreuung

Kindertagespflege: Förderung von Festanstellungsmodellen

Im Rahmen des Aktionsprogramms Kindertagespflege startete das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Juni 2012 die Förderung von Festanstellungsmodellen in der Kindertagespflege. Auch Unternehmen können diese Förderung in Anspruch nehmen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Kindertagespflegepersonen sozialversicherungspflichtig beschäftigen, zeitlich befristet mit einem Zuschuss zu Personalausgaben und Verwaltungskosten. Antragsberechtigt sind alle juristischen Personen, wie Vereine, Institutionen und Unternehmen, Personengesellschaften sowie öffentliche und freie Trägerinnen und Träger der Kinder- und Jugendhilfe. Ziel ist es, die Kindertagespflege als familiennahe Betreuungsform auszubauen und damit die Teilhabemöglichkeiten beider Elternteile am Arbeitsmarkt, insbesondere die der Frauen, zu verbessern. Die neue Fördermöglichkeit soll Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu ermutigen, Festanstellungsmodelle mit Kindertagespflegepersonen zu erproben. In diesem Zusammenhang werden neben der direkten Förderung der Personalkosten auch Modellprojekte unterstützt (Strukturförderung).

Für Unternehmen kann die Einstellung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters interessant sein, um die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Um eine Entscheidungsgrundlage zu haben, ob betrieblich unterstützte Kinderbetreuung durch eine Tagespflegeperson eine passende Lösung für das Unternehmen darstellt, ist es sinnvoll, den Kinderbetreuungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erheben. Im Rahmen der Bedarfsklärung sollten folgende Kriterien für eine passgenaue Kinderbetreuung abgefragt werden:

Alter der zu betreuenden Kinder:
- unter Dreijährige
- Drei- bis Sechsjährige
- Grundschulkinder
- Kinder und Jugendliche in weiterführenden Schulen

Betreuungszeiten:
- halbtags
- ganztags
- Randzeiten (früh morgens, abends, über Nacht, am Wochenende)
- in Notfällen
- während der Ferien
- auf Dienstreisen

Eckpunkte der Förderung Die Förderung der Personalausgaben wurde ab dem 1. August 2014 bis zum 31. Dezember 2015 mit nochmals drei Millionen Euro fortgesetzt. Interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wie zum Beispiel freie Träger oder Unternehmen, können fortlaufend Anträge **bis längstens 31.05.2015** für eine anteilige Förderung der Personalausgaben und Verwaltungskosten stellen. Der Zuschuss wird in Höhe von maximal 50 Prozent des Arbeitgeber-Brutto für die Dauer von bis zu zwölf Monaten gewährt. Die Bedingung ist, dass ein neuer Kinderbetreuungsplatz und ein neues sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis von mindestens 15 Wochenstunden in der Kindertagespflege entstehen. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind von der Förderung ausgeschlossen. Der oder die Antragstellende verpflichtet sich, die Kindertagespflegeperson auch nach Ablauf der geförderten Beschäftigungszeit mindestens für den gleichen Zeitraum weiter zu beschäftigen (mindestens 24-monatiges Arbeitsverhältnis).
Nach den Förderrichtlinien muss die für die Festanstellung gewonnene Kindertagespflegeperson eine Mindestqualifizierung gemäß dem Curriculum (Lehrplan) des Deutschen Jugendinstituts oder vergleichbarer Curricula und eine gültige Pflegeerlaubnis nachweisen. Die Tagespflegeperson kann bereits über Erfahrungen in der Kindertagespflege verfügen oder nach Abschluss der Qualifizierung erstmals in diesem Bereich eine Tätigkeit aufnehmen. Die Eignungsfeststellung und die Vermittlung der Betreuungsverhältnisse erfolgt durch das örtliche Jugendamt bzw. durch vom Jugendamt beauftragte Dritte. Die Erziehung, Bildung und Betreuung der Kinder kann im Haushalt der Tagespflegeperson, im Haushalt der Eltern oder in Räumen der oder des Antragstellenden stattfinden.

Mehr Informationen:
„Aktionsprogramm Kindertagespflege: Förderung von Festanstellungsmodellen“ – Fragen und Antworten auf der Website des Aktionsprogramms Kindertagespflege: www.fruehe-chancen.de

Finanzielle Hilfen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger neu einstellen, können unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten. Auch Unterstützungsmöglichkeiten bei beruflichen Qualifizierungen Beschäftigter können infrage kommen. Über Fördermöglichkeiten informieren die Ansprechpersonen in den Arbeitgeber-Services der örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Der Eingliederungszuschuss Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderbedürftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich von Minderleistungen erhalten (Eingliederungszuschuss). Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes.

Nehmen Unternehmen einen Eingliederungszuschuss in Anspruch, sind sie verpflichtet, nach Ablauf der Förderung die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer bis längstens zwölf Monate. Bei Eingliederungszuschüssen für die Einstellung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen entfällt die Nachbeschäftigungspflicht.

Der Eingliederungszuschuss ist vor Arbeitsaufnahme und Abschluss des Arbeitsvertrages bei der örtlichen Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter zu beantragen. Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung.

Anträge zu diesen Leistungen bekommen interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach vorangegangener Beratung von den örtlich zuständigen Agenturen für Arbeit bzw. Jobcentern ausgehändigt. Sie stehen nicht im Internet zur Verfügung.

Förderung der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte

Die Agenturen für Arbeit können bei Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen die Lehrgangskosten teilweise übernehmen, wenn diese von ihrem Arbeitgeber oder ihrer Arbeitsgeberin für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden.

- Bei Beschäftigten, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, können bis zu 75 % der Lehrgangskosten erstattet werden. Die verbleibenden Kosten sind vom Betrieb und/oder der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu tragen.

- Bei jüngeren Beschäftigten ist eine Förderung nur möglich, wenn der Betrieb mindestens 50 % der Lehrgangskosten übernimmt.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten für die Förderung einen Bildungsgutschein. Damit können sie unter zugelassenen Weiterbildungsangeboten wählen.

Arbeitgeber können für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmerin bzw. ihres Arbeitnehmers einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn

- eine ungelernte Beschäftigte oder ein ungelernter Beschäftigter im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation erwirbt und

- wegen der Teilnahme an der Maßnahme die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann.

Der Arbeitsentgeltzuschuss kann bis zur Höhe der weiterbildungsbedingt ausgefallenen Arbeitszeit erbracht werden.

Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit berät hierzu ausführlich in einem Beratungsgespräch, ob und welche Möglichkeiten in Betracht kommen (**www.arbeitsagentur.de** → Unternehmen, 0800 4 5555 20, gebührenfrei).

Baden-Württemberg: „Wiedereinstieg mit Perspektive – mit Coaching qualifiziert zurück in den Beruf“

Die Arbeitsförderung der Stadt Stuttgart unterstützt mit dem Programm „Wiedereinstieg mit Perspektive – mit Coaching qualifiziert zurück in den Beruf“ für Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Studium und anschließender Berufserfahrung, die nach einer Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren möchten. Der Verein BeFF – Berufliche Förderung von Frauen und der ehrenamtlich aktive Verband berufstätiger Mütter e. V. (VBM) kooperieren bei der Umsetzung des Programms.

Das halbjährige Seminar- und Coaching-Programm „Wiedereinstieg mit Perspektive“ richtet sich an Eltern aus Stuttgart, die einen Studienabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie anschließende Berufserfahrung vorweisen können und die nach einer Familienphase wieder in den Beruf einsteigen möchten. Das jüngste Kind sollte maximal drei Jahre alt sein. Das Angebot findet jährlich statt und besteht aus Seminaren sowie Einzel- und Gruppencoachings. Die Programmteile greifen ineinander und unterstützen die Teilnehmenden dabei, ihre Ressourcen und Kompetenzen herauszuarbeiten und ihren Wiedereinstieg konsequent zu betreiben. Sie beantworten die Fragen: Wer bin ich? Was habe ich? Was will ich? Und: Wie zeige ich mich damit?
Die Teilnehmerinnen sind sehr unterschiedlich und kommen aus verschiedenen Berufsbereichen. Zahlreiche der ehemaligen Teilnehmerinnen haben ihre berufliche Zielsetzung inzwischen erreicht. Durch das Programm, sagen viele, hätten sie sich die Zeit genommen, sich intensiv ihrem beruflichen Wiedereinstieg zu widmen und ihn konsequent zu betreiben. Das sei ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

Mit im Boot ist der Verband berufstätiger Mütter, der sich als Lobby für berufstätige Mütter engagiert. Er bringt vor allem Erfahrungswissen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. So übernimmt er einen Einstiegsvortrag zu diesem Thema und stellt den Teilnehmerinnen mit dem „Dschungelbuch“ einen Leitfaden für berufstätige Mütter zur Verfügung. Monatliche Netzwerk- bzw. Vortragsabende der Regionalstelle Stuttgart sind ebenfalls Teil des Wiedereinstiegsprogramms. An diesen Abenden treffen interessierte Teilnehmerinnen auf (wieder) berufstätige Mütter, die ihnen Mut machen und zeigen, dass und wie es geht, den Alltag mit Beruf und Kind oder Kindern zu meistern.

Seine Rolle sieht der VBM auch darin, den Teilnehmerinnen den Rücken zu stärken und zu zeigen, dass es legitim und wichtig ist, sich für das eigene Ziel einzusetzen, als Mutter qualifiziert berufstätig zu sein.

Über das Projekt „Wiedereinstieg mit Perspektive“ hinaus sind die Projektbeteiligten für berufstätige Mütter oder potenzielle Wiedereinsteigerinnen da. Der *Der Verein BeFF – Berufliche Förderung von Frauen* ist Träger der Stuttgarter Kontaktstelle Frau und Beruf und bietet in diesem Rahmen Wiedereinstiegsinteressierten Orientierungs- und Berufswegplanungsberatung, Bewerbungsberatung und individuelles Coaching. Außerdem kooperiert er in weiteren landesweiten Projekten wie dem Programm QWing 50+. Der VBM betreibt 20 regionale Stellen im Bundesgebiet, an denen berufstätige oder berufsinteressierte Mütter Beratung und konkrete Tipps erhalten.

Bayern: Wiedereinstieg ins Erwerbsleben

Hilfreiche Grundsatzinformationen, praktische Tipps sowie Hinweise auf Beratungs- und Unterstützungsangebote in Bayern: Die Broschüre „Wiedereinstieg ins Erwerbsleben" des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration gibt Impulse, um nach einer Familienphase den Weg zurück in den Beruf anzugehen.

Ziel ist es, Wiedereinsteigerinnen Mut zu machen für den Wiedereinstieg und – auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – Chancen aufzuzeigen. Anhand von Studien wird dargestellt, wie Unternehmen von Frauen und gemischten Teams profitieren und welche Motive den Wiedereinstieg beeinflussen. Auch auf das Risiko von Altersarmut durch lange Erwerbslosigkeit oder geringfügige Beschäftigung wird eingegangen.

Ein praktischer Wegweiser für den Wiedereinstieg bietet in allen Phasen des Wiedereinstiegs Orientierung und Unterstützung: Von den Vorüberlegungen über die Einbindung der Familie und des Partners bis hin zu den konkreten Schritten des Wiedereinstiegs. Vorgestellt werden außerdem Projekte zur Wiedereingliederung sowie Orientierungsseminare und Beratungsstellen in Bayern.

Die 36-seitige Publikation wendet sich primär an Frauen. Für Männer, die nach einer Familienphase wieder in den Beruf einsteigen wollen, sind viele der Informationen jedoch ebenso passend.

Weitere Informationen:
www.stmas.bayern.de/frauen/wiedereinstieg/

Hessen: „Noch nicht alle Unternehmen haben die Qualitäten beruflicher Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger erkannt“

Die Diplom-Soziologin Dörthe Jung aus Frankfurt am Main hat das hessische Wiedereinstiegsprogramm „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“ wissenschaftlich begleitet und dafür Programmteilnehmerinnen sowie Unternehmensvertreterinnen und -vertreter nach ihren Wünschen und Erfahrungen gefragt.

Dörthe Jung hat das hessische Wiedereinstiegsprogramm „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“ fast drei Jahre lang begleitet und Frauen in unterschiedlichen Phasen ihres beruflichen Wiedereinstiegsprozesses gesprochen. Wünsche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ihren künftigen Arbeitsplatz sowie künftige Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber sind flexible, familienbewusste Arbeitszeitmodelle. Fast alle Teilnehmerinnen – auch solche mit älteren Kindern – planten zunächst einen beruflichen Wiedereinstieg mit reduzierter Arbeitszeit. Sie wollten ihr Stundenkontingent jedoch mittel- bzw. langfristig aufstocken und ihre berufliche Weiterentwicklung vorantreiben. In der Regel war es den Frauen ebenfalls wichtig, inhaltlich an ihr Studium, ihre Berufsausbildung bzw. ihre Tätigkeit vor der Familienphase anzuknüpfen. Die meisten Frauen stellten sich vor, künftig in einem kleinen oder mittelgroßen Unternehmen zu arbeiten.

Erfahrungen der Teilnehmerinnen im Bewerbungsprozess Viele Teilnehmerinnen berichteten von einer frustrierenden Bewerbungsphase mit vielen Absagen auf ihre Initiativbewerbungen. Sie hatten den Eindruck, dass eine mehrjährige Familienzeit dazu führe, dass ihre Bewerbung direkt aussortiert wird. Mit Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen machten die Frauen bessere Erfahrungen. Durch das definierte Stellenprofil konnten sie ihre Bewerbung zielgenauer gestalten. Sie beschrieben dabei auch die Kompetenzen, die sie in der Familienphase erworben hatten. Einige stellten in dieser Zeit zum Beispiel ehrenamtlich große Projekte auf die Beine. Damit konnten sie Managementerfahrung dokumentieren. Das erleichterte es auch Teilnehmerinnen mit ausgedehnten Familienphasen, den beruflichen Anschluss zu finden. Die Frauen berichteten übereinstimmend, dass ihnen die Unterstützung durch das Coaching und die Kurse im Rahmen des Programms „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“ sehr geholfen haben. Sie lernten zum Beispiel, wie sie ihre Bewerbung zielführend gestalten und wie sie sich in Vorstellungsgesprächen überzeugend präsentieren können. Je länger die Teilnehmerinnen beruflich pausiert hatten, desto wichtiger waren die Unterstützungsangebote des Programms für sie.

Haltung und Erfahrungen der Unternehmen rund um das Thema Wiedereinstieg
Intensivinterviews mit einer Reihe kleiner und mittlerer Unternehmen aus den Branchen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Einzelhandel, Chemie, Finanz- und Ressourcenmanagement sowie Marketing und Wissenschaftskommunikation als auch eine gemeinnützige Organisation aus dem sozialen Bereich und öffentliche Institutionen aus den Sparten Gesundheit sowie Wissenschaft & Forschung brachten keine repräsentativen Ergebnisse, aber einen guten Einblick: Das Feld spaltete sich klar in zwei Lager. Es war interessant zu sehen, dass Unternehmen in Bereichen, in denen Fachkräftemangel zu spüren ist, sowie solche, die von Frauen geführt werden, mittlerweile auf eine demografiesensible und familienfreundliche Personalpolitik setzen – ob sie das nun so nennen oder nicht. Außergewöhnlich war, was dort an Unternehmenskultur gelebt wurde: gestaffelte Arbeitszeiten, unterschiedlichste Teilzeitmodelle, Home Office-Angebote und gezielte betriebliche Karriereplanung für Teilzeitkräfte. Mit zahlreichen Angeboten schaffen sie gute Rahmenbedingungen, damit ihre Beschäftigten Beruf und Familie bzw. andere individuelle Lebensbereiche vereinbaren können. Diese Unternehmen haben berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger als Zielgruppe für ihre Personalsuche im Blick. Sie erkennen die Potenziale, die Frauen und Männer nach Familienphasen mitbringen und berichten durchweg von positiven Erfahrungen mit dieser Beschäftigtengruppe.
Die übrigen Unternehmen hatten vielfach Vorbehalte gegenüber berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern. Den häufig geäußerten Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, werten Personalabteilungen bzw. Unternehmensleitungen zum Beispiel mehrheitlich als Hinweis darauf, dass die Familie im Vordergrund steht. Sie nehmen an, dass dann nur ein unterdurchschnittliches berufliches Engagement zu erwarten ist. Und sie bestätigten die Einschätzung mancher Programmteilnehmerin: Sie sagten, dass sie Bewerbungen von Menschen mit längeren Erwerbspausen oft schnell aussortierten. Dennoch engagieren sich diese Betriebe gleichwohl inzwischen verstärkt um ihre eigenen potenziellen Berufsrückkehrererinnen und -rückkehrer und machen ihnen interessante Angebote. Sie möchten diese Kräfte, die das Unternehmen bereits gut kennen, nach einer Familienphase möglichst schnell an den Arbeitsplatz zurückholen. Interviewpartnerinnen und -partner berichten, dass Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer dann vielfach sehr zielorientiert, konzentriert und gut organisiert arbeiten und sie sehr zufrieden sind. Daraus ziehen sie jedoch bislang noch nicht den Schluss, vermehrt externe berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger für ihre offenen Stellen zu berücksichtigen.

Sensibilisierungskampagnen und Runde Tische Damit Betriebe die Potenziale beruflicher Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger erkennen, sind sicherlich Sensibilisierungskampagnen hilfreich. Im Rahmen kommunaler Demografiestrategien könnte es zum Beispiel Runde Tische mit Beteiligung von Unternehmen geben. In diesen Kreisen ließe sich beruflicher Wiedereinstieg hervorragend thematisieren. Gut wäre es auch, wenn sich Unternehmensverbände, die Industrie- und Handels- sowie die Handwerkskammern das Thema zu eigen machten. Sie haben den direkten Kontakt zu den Betrieben und genießen eine hohe Glaubwürdigkeit.

Gewinnung beruflicher Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger – Tipps für Unternehmen Die Einführung von Arbeitsmodellen, die möglichst viel zeitliche und örtliche Flexibilität ermöglichen und es Beschäftigten dadurch erleichtern, berufliche mit anderweitigen Verpflichtungen in Einklang zu bringen, ist sehr wichtig. Bei Stellenausschreibungen könnten Unternehmen das Internet stärker einbeziehen. Dort suchen berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger nämlich vor allem nach Angeboten. Viele kleine und mittlere Unternehmen vertrauen jedoch, um neue Beschäftigte zu gewinnen, vor allem auf ihre Netzwerke und Mund-zu-Mund-Propaganda.

Erhöhung der Erfolgsaussichten am Arbeitsmarkt Es ist wichtig, sich in Bezug auf das Computerwissen auf den neuesten Stand zu bringen sowie die Entwicklungen in der Branche, in der man tätig werden möchte, mitzuverfolgen – zum Beispiel über entsprechende Newsletter, den Wirtschaftsteil der Zeitung oder eine Mitgliedschaft in Branchen-Netzwerken bzw. -verbänden. Wer einen beruflichen Wiedereinstieg anstrebt, erhöht die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, außerdem, indem sie bzw. er die Flexibilität, die von einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin erwartet wird, auch selbst mitbringt und in Bezug auf die angestrebten Arbeitszeiten verhandlungsbereit ist. Dass Beharrlichkeit sowie eine professionelle Unterstützung im Wiedereinstiegsprozess in den meisten Fällen zum Erfolg führen, zeigen die Zahlen des Projekts „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“. Knapp zwei Drittel der Teilnehmerinnen, die das Projekt verließen, hatten einen Arbeitsplatz gefunden bzw. sich selbstständig gemacht. Rund ein Drittel entschied sich für eine fachliche Weiterqualifizierung bzw. befand sich noch in der Bewerbungsphase. Nur etwa zehn Prozent der Teilnehmerinnen verließen das Netzwerk, ohne ihre beruflichen Wiedereinstiegspläne realisiert zu haben.

Hessen:
Die Besten in Hessen!
Unternehmenswettbewerb

Die Preisträger des WieDa – Bestes Unternehmen für den Wiedereinstieg in Hessen (2013) sind Doris Schüßler Consulting, Frankfurt, und wibas GmbH, Darmstadt.

„Beide Unternehmen überzeugen durch große Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und -zeit der Mitarbeiterinnen sowie Wertschätzung der Kompetenzen und Qualifikationen der Wiedereinsteigerinnen“, erklärte die Schirmherrin des WieDa-Wettbewerbs, Frau Staatssekretärin Petra Müller-Klepper vom Hessischen Sozialministerium (Bild unten links), und machte deutlich: „Hilfen, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern, haben eine zweifach positive Wirkung: für die Frauen und die Unternehmen. Sie bauen Brücken in den Arbeitsmarkt. Dies sichert und bindet Fachkräfte und steigert den Unternehmenserfolg.“
Udo Jankowski (rechtes Bild), Vorstand der Tecosim Venture AG und in der Jury des Wettbewerbs, gratulierte den Preisträgern im Namen der gesamten Jury für den tollen Erfolg: „Möge Ihr Beispiel andere Firmen motivieren oder auf das Potenzial von Wiedereinsteigern oder Wiedereinsteigerinnen aufmerksam machen. Sehen Sie den Preis als Bestätigung Ihres außergewöhnlichen Engagements.“ Er zeigte sich überzeugt,“ „...dass die Unternehmen sich im Markt besser behaupten werden, die den Mitarbeitern den richtigen, ihnen gebührenden Stellenwert einräumen. Wir können es uns heute und in Zukunft noch viel weniger leisten, das Potenzial unserer Fachkräfte nicht zu nutzen“.
In ihrer Keynote reflektierte Dr. Karin Uphoff in ihrem humorvollen und erfrischend alltagsbezogenen Vortrag das Thema „Wiedereinstieg“ aus verschiedenen Perspektiven. Sie ist davon überzeugt, dass im Familienmanagement erworbene Kompetenzen wertvolle Ressourcen seien, die auch in Arbeitsstrukturen übertragbar seien und dringend gebraucht würden. Frau Dr. Uphoff ist Vorsitzende des Verbands Hessischer Unternehmerinnen und EU-Unternehmensbotschafterin, selbst 6-fache Mutter und Unternehmerin.

Nordrhein-Westfalen: Kampagne „Arbeiten – Pflegen – Leben“ im Ennepe-Ruhr-Kreis

Etwa zehn Prozent der Beschäftigten in Deutschland stehen derzeit vor der Herausforderung, die Pflege von Angehörigen mit ihrem Beruf zu vereinbaren. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Rahmenbedingungen gestalten, die den Betroffenen diese Aufgabe erleichtern. Das „Netzwerk W“ im Ennepe-Ruhr-Kreis startete die Kampagne „Arbeiten – Pflegen – Leben“, die Unternehmen vor Ort dabei unterstützt. Der Leitfaden sowie die Kampagnen-Website enthalten Informationen, die für Interessierte aus dem gesamten Bundesgebiet wissenswert sind.

Das „Netzwerk W(iedereinstieg)“ im Ennepe-Ruhr-Kreis in Nordrhein-Westfalen wirbt mit der Kampagne „Arbeiten – Pflegen – Leben“ bei Unternehmen für Maßnahmen, die es Beschäftigten mit Pflegeaufgaben erleichtern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Viele Menschen steigen nach einer Phase der Kinderbetreuung wieder in den Beruf ein und wollen noch einmal so richtig durchstarten. Doch was passiert, wenn es plötzlich einen Pflegefall in der Familie gibt? Wie können die Betroffenen die Situation bewältigen, ohne ihren beruflichen Wiedereinstieg zu gefährden?, fragt Christa Beermann, Netzwerk W-Koordinatorin und Demografiebeauftragte des Ennepe-Ruhr-Kreises. In manchen Fällen gehen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeiten auch nahtlos ineinander über. Zu einem beruflichen Wiedereinstieg kommt es dann erst gar nicht. Das schafft

langfristig Probleme, weil diese Personen für ihr eigenes Alter oft finanziell zu wenig vorsorgen können. In vielen Unternehmen macht sich zudem das Fehlen dieser Arbeitskräfte zunehmend bemerkbar.

Bereits einfache Maßnahmen zeigen Wirkung Diese Problematik zu lösen, sei keinesfalls allein Aufgabe von Unternehmen. Doch geeignete Rahmenbedingungen und Unterstützungsangebote in Betrieben könnten dazu beitragen, Menschen mit Pflegeaufgaben im Arbeitsleben zu halten bzw. sie als Beschäftigte zu gewinnen. Oft sind es schon kleine, einfach umzusetzende Maßnahmen, die für pflegende Beschäftigte eine wichtige Unterstützung bedeuten, sagt Christa Beermann. Eine betriebliche Pflegenden-Gruppe beispielsweise kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich mit anderen Menschen in einer ähnlichen Lebenssituation auszutauschen. Oder das Unternehmen hält eine Sammlung mit den Adressen von Beratungsstellen und Pflegeeinrichtungen vor Ort bereit, an die sich Beschäftigte im Bedarfsfall wenden können.

Ist unser Unternehmen betroffen? Viele Unternehmen würden jedoch bislang nicht aktiv, weil sie meinten, nicht betroffen zu sein, berichtet Christa Beermann aus Erfahrung. Das ist zumeist ein Trugschluss. In der Regel offenbaren Beschäftigtenbefragungen, dass es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt, die Angehörige pflegen bzw. regelmäßig hilfebedürftige Verwandte im Alltag unterstützen. Im Betrieb ist das oft nicht bekannt. Pflege ist in der Regel kein Thema, über das in Unternehmen gesprochen wird. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten ein Interesse daran haben, es aus der Tabuzone zu holen, damit sie auf die Belange von pflegenden Angehörigen reagieren können. Von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege profitieren – Studien zufolge – sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen.

Aktiv werden! Unternehmen aus dem Ennepe-Ruhr-Kreis, die in diesem Feld aktiv werden wollen, können sich der Kampagne „Arbeiten – Pflegen – Leben“ anschließen. 18 kleine, mittlere und große Betriebe aus unterschiedlichen Branchen sind derzeit dabei. Wer mitmacht, unterschreibt eine Selbstverpflichtungserklärung, richtet eine Ansprechstelle für pflegende Beschäftigte im Unternehmen ein, informiert interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Pflege, ermittelt eventuell weitere Maßnahmen, die im Unternehmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege passend sind, und setzt sie um. Netzwerk W unterstützt die Betriebe mit Informationen sowie Fachveranstaltungen und moderiert den Vernetzungsprozess unter den beteiligten Unternehmen.
Durch verschiedene Werbemaßnahmen, wie Plakate, Postkarten und die Kampagnen-Website sowie Pressetermine, verschafft das Netzwerk W dem Thema Pflege mehr öffentliche Beachtung und regt weitere Unternehmen zum Mitmachen an.

Leitfaden für Unternehmen Die Informationen auf der Website www.arbeiten-pflegen-leben.de sowie der im Rahmen der Kampagne entwickelte Leitfaden „Zwischen Pflegebett und Büro: So können Mitarbeiter/innen unterstützt werden“, der im Internet zur Verfügung steht, sind auch für Unternehmen außerhalb des Ennepe-Ruhr-Kreises interessant. Der Leitfaden führt in gesetzliche Grundlagen ein, erläutert mögliche Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege und erklärt, wie Unternehmen das Thema angehen können. Er enthält auch die Vorlage eines Fragebogens für eine Beschäftigtenbefragung, um zu ermitteln, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind und welchen Unterstützungsbedarf sie haben.

Weitere Informationen:
Kampagnenwebsite:
www.arbeiten-pflegen-leben.de

Ein Leitfaden für Unternehmen steht auf der Website der Kampagne „Arbeiten – Pflegen – Leben“ zum Download bereit.

Rheinland-Pfalz: Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg

Mit der Online-Broschüre Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg bietet die „Initiative Plan W“ umfangreiche Informationen rund um alle Aspekte des beruflichen Wiedereinstiegs. Der über 80 Seiten starke Leitfaden enthält Informationen, Tipps und Adressen sowohl für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer als auch für interessierte Arbeitgeber.

Die „Initiative Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft“ ist ein Gemeinschaftsprojekt des Landes Rheinland-Pfalz und der Regionaldirektion, die gemeinsam mit verschiedenen Partnern aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft ins Leben gerufen wurde. Mit dem konkreten Angebot **Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg** möchten die Projektinitiatoren Frauen und Männer bei ihrem Weg zurück in das Erwerbsleben mit einem vielfältigen Angebot informieren und motivieren.

Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden beim gesamten Prozess begleitet: von der Standortbestimmung und Entscheidungshilfe, dem sogenannten Plan W-Check, bis zu konkreten Tipps für Weiterbildungsangebote, Stellensuche und Bewerbung sowie Empfehlungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung und auch Pflege. Auch Förderangebote und Möglichkeiten für Unternehmensgründungen werden vorgestellt.
Der **„Plan W-Check“** enthält detaillierte Fragen zur Standortbestimmung und Klärung im Vorfeld eines beruflichen Wiedereinstiegs, wie etwa:

- Fragen zum Stellenwert einer erneuten Erwerbstätigkeit
- Fragen zu Kompetenzen und beruflicher Ausrichtung
- Fragen zu Weiterbildungen
- Fragen zur Familien- und Betreuungssituation
- Fragen zur Arbeitszeitgestaltung
- Fragen zur Mobilität

Arbeitgeber finden im „Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg“ ein umfangreiches Informationsangebot, zum Beispiel:

- Argumente für das Potenzial der Stillen Reserve
- Tipps für die Kontaktpflege mit bestehenden Beschäftigten
- Tipps für die Gewinnung von Wiedereinsteigerinnen
- Informationen über Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote sowie Fördermöglichkeiten für Betriebe

Tipps für eine familienfreundliche Unternehmenskultur

Zu allen Themen gibt es übersichtlich aufbereitete Tippkästen und Testimonials von Wiedereinsteigerinnen und Personalverantwortlichen. Im Anhang werden Institutionen und Angebote für den beruflichen Wiedereinstieg, Veranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen sowie Literaturtipps vorgestellt.

Weitere Informationen

www.frauennetz-aktiv.de/beschaeftigung/wiedereinstieg.html

Wiedereinstiegsfreundlichkeit

Um die vielfältigen Potenziale von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern „heben“ zu können, sind wiedereinstiegsfreundliche Strukturen notwendig. Schon vor dem ersten Arbeitstag können Arbeitgeber den Grundstein für einen erfolgreichen Wiedereinstiegsprozess legen – durch eine frühzeitige Einbindung der Wiedereinsteiger und der Beteiligten im Unternehmen, durch die Vereinbarung individueller Einstiegsmodelle und ein sorgfältiges Einarbeitungskonzept. Auch der Wiedereinstieg bereits bestehender Beschäftigter, zum Beispiel nach Krankheit, Pflege- oder Elternzeit oder einem Sabbatical, verdient in diesem Zusammenhang Beachtung. Was alles zu einer wiedereinstiegsfreundlichen Unternehmenskultur gehört und wie Sie entsprechende Maßnahmen konkret umsetzen können, lesen Sie in diesem Kapitel.

Checkliste: Wiedereinstiegsfreundliche Unternehmen

Unternehmen, die den beruflichen Wiedereinstieg ermöglichen, zeichnen sich häufig durch eine familienbewusste Personalpolitik aus. Diese Checkliste stellt eine Auswahl von möglichen Merkmalen zusammen, die darauf hindeuten, dass ein Unternehmen eine wiedereinstiegsfreundliche Unternehmenskultur lebt und nach außen präsentiert.

Wiedereinstieg für (eigene) Beschäftigte

- Elternzeitplanung für werdende Mütter und Väter
- Kontakthalten während der Familienphase (Einladungen zu Betriebsfesten und -ausflügen, regelmäßige Informationen aus dem Unternehmen/Newsletter, Geburtstagsgrüße auch in der Freistellungsphase)
- Teilzeit in Elternzeit, auch schrittweise Steigerung der Arbeitszeiten möglich
- Hospitationen während der Familienphase
- Qualifizierung während der Familienphase
- Wiedereinstieg gestalten
- Rückkehrgespräche vor dem Arbeitsbeginn
- Wiedereinstiegsgespräche: Ziele vereinbaren

- Einarbeitungsphase planen und umsetzen
- Patenschaften/Mentoring für den beruflichen Wiedereinstieg

Familienbewusste Maßnahmen

Arbeitszeitgestaltung:

- Individuelle, flexible Pausenregelungen möglich
- Urlaubsplanung: Beschäftigte mit Kindern können vorrangig in den Ferien Urlaub nehmen
- Sonderurlaub: unbezahlte Freistellung aus familiären Gründen möglich
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Teilzeitmodelle für Beschäftigte mit Führungsaufgaben
- Job-Sharing: Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz bzw. Aufgabenbereich im Team
- Teilzeitausbildungsplätze
- Im Schichtbetrieb: Berücksichtigung von familiären Bedarfen bei der Schichteinteilung

Arbeitsorganisation:

- Telearbeit/Home Office/mobile Arbeitsplätze
- Teamarbeit: Definierte Tätigkeitsbereiche organisieren die Teams eigenverantwortlich

Kinderbetreuung:

- Eltern-Kind-Arbeitszimmer oder Spielzimmer/Spielecke als Notmaßnahme bei kurzfristigen Betreuungsbedarfen
- Regelmäßige betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsangebote (Belegplätze, eigene Betriebs-Kita, Kooperationen mit Kindertagespflegepersonen, Randzeitenbetreuung)
- Punktuelle betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Ferienbetreuung, Notfallbetreuung)
- Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen
- Kinderbetreuungszuschuss

Pflege von Angehörigen:

- Die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sind bekannt und werden kommuniziert (Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz)
- Regelungen mit Beschäftigten, die Pflegeaufgaben wahrnehmen
- Weitergabe von Informationen zu Unterstützungsleistungen für pflegende Angehörige

Sonstige familien- bzw. wiedereinstiegsbewusste Angebote:

- Betriebskantine: Mahlzeiten können auch für Familienangehörige mitgenommen werden
- Haushaltsservice (zum Beispiel Wäschereinigung, Gutscheine für Haushaltsnahe Dienstleistungen)

- Werkswohnungen oder Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Finanzielle Zuwendung oder Urlaubstage bei Heirat, Geburt und anderen Familienereignissen
- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebsfeste mit Angehörigen
- Förderung von Frauen in Führungspositionen

Wiedereinstiegsbewusste Unternehmenskultur

- Akzeptanz und positive Betrachtung von Familienzeiten bei Frauen und Männern
- Anerkennen von in der Familienarbeit gewonnenen Fähigkeiten (Familienkompetenzen wie Kommunikations- und Organisationsfähigkeit, Flexibilität, Lern- und Konfliktlösungsfähigkeit, Durchsetzungskraft)
- Gewinnen von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern
- Berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden als potenzielle Fachkräfte wahrgenommen
- Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (Eingliederungszuschüsse) sind bekannt
- Berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden als potenzielle Fachkräfte nachgefragt (zum Beispiel beim Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur)
- Berufsrückkehrende sind bereits im Unternehmen beschäftigt

Diese Angebote und Maßnahmen im Rahmen einer familienbewussten und wiedereinstiegsfreundlichen Personalpolitik stellen eine Auswahl dar. Sie soll Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Verantwortliche in Unternehmen dazu anregen, sich mit dem Thema Wiedereinstiegsfreundlichkeit auseinanderzusetzen. Viele Unternehmen bieten bereits zahlreiche familienbewussten Maßnahmen an. Weit mehr als 4.500 kleine, mittelständische und große Unternehmen sind Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

Wettbewerbsfaktor Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, stellen Frauen und Männer, die Familienaufgaben wahrnehmen und (zeitweise) nicht erwerbstätig sind, ein wichtiges Potenzial dar. Im Zuge der Diskussion um den demografischen Wandel entwickeln Unternehmen neue Strategien, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Studien belegen, dass Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger dafür eine interessante Zielgruppe bilden.

Frauen und Männer, die nach einer Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren, haben häufig noch 20 oder mehr Jahre vor sich, in denen sie erwerbstätig sein und ihre Kompetenzen und Erfahrungen einbringen können. Gute Gründe für den Wettbewerbsfaktor Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger hier im Überblick:

Dem Fachkräftemangel begegnen In einigen Branchen und Regionen werden bereits heute Fachkräfte – also Personen mit mindestens abgeschlossener Berufsausbildung oder vergleichbarem Sekundärabschluss – dringend gesucht. Zudem sorgt die demografische Entwicklung dafür, dass das Erwerbspersonenpotenzial

in Deutschland, also Frauen und Männer, die einer Arbeit nachgehen können, sinken wird. Da Fachkräfte der Motor für Wachstum und Wohlstand sind, muss dieser Entwicklung bereits heute entgegengewirkt werden. Eine zentrale Handlungsoption besteht darin, die Erwerbsbeteiligung und das Arbeitszeitvolumen von Frauen zu erhöhen.

Potenziale der bestausgebildeten Frauengeneration nutzen Seit den Bildungsreformen der 1970er Jahre haben sich die Bildungserfolge von Frauen und Männern insgesamt deutlich verbessert. Doch insbesondere die Frauen profitieren: Lag 1966/67 der Anteil der Frauen, die eine Hochschulreife erlangten, noch bei 36,5 Prozent, beträgt der Anteil seit 1993/94 stets über 50 Prozent. Noch deutlicher zeigen sich die Bildungserfolge bei den Zahlen der Hochschulabschlüsse: Seit 1960 hat sich die Zahl der Frauen mit einem Hochschulabschluss im früheren Bundesgebiet bis 1990 versechsfacht und seit der Wiedervereinigung Deutschlands bis 2009 noch einmal nahezu verdoppelt. Der Frauenanteil lag 1990 im alten Bundesgebiet bei 36,1 Prozent. Im Jahr 2011 bilden die Frauen auch an den Hochschulen die Mehrheit mit 50,7 Prozent Hochschulabsolventinnen.

Von Familienkompetenzen und Lebenserfahrung profitieren Viele Personalverantwortliche schreiben Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern neben Engagement und Organisationstalent auch einen Zuwachs an sozialer Kompetenz zu. Das ist ein Ergebnis der Befragung von Personalverantwortlichen in der Wirtschaftsregion Aachen mit dem Titel „Wiedereinstieg (k)ein Thema für Unternehmen?“ im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W in Nordrhein-Westfalen. Bereits im Jahr 2000 hat das Deutsche Jugendinstitut mit der „Kompetenzbilanz“ ein Instrument entwickelt, mit dem berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ihre familienbezogenen Fähigkeiten und Kompetenzen, die Erwachsene in informellen Kontexten erworben haben, erfassen können. Es werden folgende Familienkompetenzen sichtbar:

- Selbstorganisation/Selbstmanagement
- Verantwortungsbewusstsein
- Belastbarkeit, Fähigkeit zur Stressbewältigung
- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit/Teamfähigkeit
- Interkulturelles Handeln
- Flexibilität und Mobilität
- Organisationsfähigkeit
- Führungsfähigkeit

Die in der Familienphase erworbenen Fähigkeiten, gepaart mit den guten Ausbildungsabschlüssen, sind eine Grundlage dafür, dass berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger auch komplexen Herausforderungen im Arbeitsalltag mit Lebenserfahrung lösungsorientiert begegnen können. Berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger verfügen häufig über eine routinierte Gelassenheit besonders dann, wenn es hektisch wird, und werden daher sowohl im Team als auch von Kundinnen und Kunden ernst genommen und geschätzt.

Langfristig motiviertes Personal halten Starke Motivation für den Beruf plus Organisationstalent schreiben die befragten Personalverantwortlichen in der oben zitierten Unternehmensbefragung zum Thema Wiedereinstieg den Frauen zu: Unsere Wiedereinsteigerinnen zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Motivation aus. Sie wollen in jedem Fall eine Dequalifikation verhindern und da wieder einsteigen, wo sie aufgehört haben. Oder: Sie sind meist gut organisiert und strukturiert. Das ist nötig, wenn sie Beruf und Familie koordinieren müssen und das überträgt sich auf die Arbeitsweise. Sie haben gelernt, Prioritäten zu setzen.
Wer Familie hat, deren Mitglieder im sozialen Umfeld aus Kindergarten, Schule und Beruf (des Partners bzw. der Partnerin) verwurzelt sind, sucht sich häufig einen Arbeitsplatz, der in der Nähe des Wohnorts liegt. Das sorgt oft für eine Standortverbundenheit und kann in eine langjährige gute Zusammenarbeit führen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Bestandteil der Unternehmenskultur etablieren Beschäftigte mit Familienaufgaben arbeiten besonders motiviert in einer Unternehmenskultur, die die Familienpflichten ernst nimmt und Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. Unternehmen, die entsprechende Angebote vorhalten, zeigen sich als attraktive Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Das wiederum ist ein weiterer Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, Fachkräfte für den Unternehmenserfolg zu gewinnen und für gemeinsames Wachstum zu halten.

Wiedereinstiegsmanagement für einen guten Start im neuen Job

Bei der Rückkehr in den Beruf nach einer längeren Familienphase gestaltet sich der Einstieg in die Arbeitsprozesse häufig anders als die Einarbeitung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmern, die vor dem Eintritt ins Unternehmen bereits an einem anderen vergleichbaren Arbeitsplatz tätig waren. Im Wiedereinstiegsmanagement sind der erste Arbeitstag und die Einarbeitung entscheidende Grundlagen für einen gelingenden Start im Unternehmen. Eine Anregung zur Gestaltung dieser wichtigen Phase.

Der berufliche Wiedereinstiegsprozess beginnt bereits vor dem ersten Arbeitstag und umfasst mindestens die gesamte Probezeit. Ziel ist es, Motivation, Leistungsfähigkeit, Engagement, Produktivität, Eigeninitiative und Integration der neuen Mitarbeiterin bzw. des neuen Mitarbeiters nachhaltig zu fördern. Damit sich berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger langfristig erfolgreich in die Unternehmensprozesse einfinden, ist die Einarbeitung und Begleitung des beruflichen Wiedereinstiegs sorgfältig zu planen.

Erstes Einbinden in die Unternehmensprozesse Zwischen Vertragsunterzeichnung und erstem Arbeitstag können Unternehmen berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger dabei unterstützen, sich schon im Vorfeld auf die neuen Aufgaben einzustimmen, indem sie sie zum Beispiel zu firmeninternen Veranstaltungen einladen. Ein erstes Einbinden in Unternehmensprozesse könnte auch über Hospitationen gestaltet werden: Nach der Erwerbsunterbrechung durchlaufen die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zunächst eine Art Praktikum mit dem Ziel, das Unternehmen und die zukünftigen Aufgabengebiete schon einmal kennenzulernen. Außerdem bietet sich so die Möglichkeit für das Unternehmen, die Kompetenzen der neuen Mitarbeiterin bzw. des neuen Mitarbeiters besser einzuschätzen. Unter Umständen ergeben sich Qualifikationsbedarfe. Dann ist es sinnvoll, dass die bzw. der neue Beschäftigte bereits vor dem Arbeitsbeginn passgenaue Qualifikationen erwirbt, die für die Ausübung der neuen beruflichen Tätigkeit zielführend sind. Hier kann es sich anbieten, als ein Teil eines gestuften Wiedereinstiegskonzepts zunächst die theoretischen Grundlagen zu vermitteln und diese dann in die betriebliche Praxis zum Beispiel durch Fallstudien oder kleine von den sonstigen Arbeitsprozessen abgekoppelte Projekte zu übertragen. So gelingt es, Schritt für Schritt Sicherheit im neuen Tätigkeitsfeld zu erlangen. Diese Phase kann auch Bestandteil der Einarbeitungszeit sein und gewährleistet einen qualifikationsgerechten Arbeitseinsatz.

Individuelle Einstiegsmodelle vereinbaren Mit Blick auf die noch bestehenden Familienaufgaben sind die Gestaltung des Arbeitszeitvolumens und die Lage der Arbeitszeiten von zentraler Bedeutung für einen gelingenden beruflichen Wiedereinstieg. So kann zum Beispiel ein gleitender Wiedereinstieg vereinbart werden, der mit 40 Prozent Beschäftigungsumfang beginnt und langsam gesteigert werden kann. Besonders mit Jobsharing-Modellen (zwei oder mehr Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz) können Lösungen gefunden werden, um Teilzeitwünsche im Einklang zum Beispiel zu den Kernarbeitszeiten des Unternehmens zu erfüllen.

Am Wiedereinstiegsprozess Beteiligte einbinden Die zuständige Führungskraft und die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen sollten rechtzeitig über Arbeitsbeginn, Funktion und Arbeitszeit der neuen Kollegin bzw. des neuen Kollegen informiert sein. Es kann eine Patin oder ein Pate als Ansprechperson für die oder den neuen Beschäftigten benannt werden. Wenn schon bekannt ist, wie sich die Einarbeitungsphase gestaltet, kann das bereits jetzt thematisiert werden. Bei einem gleitenden Wiedereinstieg sind die Bedarfe aller Beteiligten zu berücksichtigen. Der flexible Umgang in der Wiedereinstiegsphase wird nicht selten als „Ungleichbehandlung“ zu bestehenden Arbeitszeitvereinbarungen angesehen. Transparenz und eine offene Kommunikation kann verhindern, dass sich daraus Probleme im Team entwickeln. Die Planungen für den ersten Arbeitstag und die ersten Einführungsschritte können auch mit den am Wiedereinstiegsprozess Beteiligten im Unternehmen gemeinsam entwickelt werden.

Der erste Arbeitstag Für die berufliche Wiedereinsteigerin bzw. den beruflichen Wiedereinsteiger beginnt ein neuer Lebensabschnitt mit einem neuen sozialen Umfeld, neuen Aufgaben und Regeln. Dazu kommt der Anspruch, sich im neuen beruflichen Tätigkeitsfeld zu beweisen und den Anforderungen gerecht zu werden. Vor diesem Hintergrund sollten vom ersten Arbeitstag an eine gute Orientierung und ein vertrauensvoller Einstieg gelingen.
Am ersten Arbeitstag der neuen Kollegin oder des neuen Kollegen sollten direkte Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen Zeit für die Begrüßung einplanen. Wenn ein Pate bzw. die Patin benannt ist, könnten sie die Aufgabe übernehmen, die ihr anvertraute Person mit der Unternehmensorganisation, mit formellen und informellen Regeln sowie den räumlichen Gegebenheiten vertraut zu machen. Themen für das Gespräch des oder der direkten Vorgesetzten mit der beruflichen Wiedereinsteigerin oder dem beruflichen Wiedereinsteiger können sein: die beiderseitigen Erwartungen und Vorhaben, aktuelle Themen, die den Arbeitskontext betreffen, Informationen zum Unternehmen, die Firmenorganisation und ggf. Unternehmensleitbild, künftige Arbeitsschwerpunkte und die sorgfältige Erklärung der ersten Aufgaben. Ein Einarbeitungsplan für die Probezeit, der den beruflichen und persönlichen Hintergrund der Wiedereinsteigerin bzw. des Wiedereinsteigers berücksichtigt, sollte besprochen werden. Idealerweise gibt es ergänzend schriftliches Material zum Beispiel Unternehmensbroschüren und wichtige unternehmensinterne Regelungen (gegebenenfalls Betriebsvereinbarungen).

Die Einarbeitung Die Einarbeitung sollte regelmäßige Feedbackgespräche beinhalten zu den Erfolgen und Herausforderungen im (Wieder-)Einstiegsprozess und Themen, wie bewältigte und anstehende Aufgaben, Zusammenarbeit im Team sowie Fragen zur Organisation. So kann der Wiedereinstiegsprozess auch auf sich neu ergebende Bedarfe aufseiten des Unternehmens oder der Wiedereinsteigenden angepasst werden.

Handlungsleitfaden: Wiedereinstiegsmanagement am Beispiel Gesundheitswirtschaft

Die Prognosen für den Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2050 lauten: Der Arbeitskräftebedarf steigt, während das Erwerbspotenzial sinkt. Wie berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger als wichtige Ressource des Arbeitsmarktes systematisch und nachhaltig gewonnen werden können, veranschaulicht die Broschüre „Wiedereinstieg in der Gesundheitswirtschaft. Ein Handlungsleitfaden für Einrichtungen und Unternehmen". Die Empfehlungen der Autorinnen Sandra Dörpinghaus und Michaela Evans vom Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen (IAT) zum Wiedereinstiegsmanagement können auch für Personalverantwortliche aus Unternehmen anderer Branchen von Interesse sein.

Die Gesundheitswirtschaft ist gesundheits-, sozial- und wirtschaftspolitisch eine bedeutende Branche. Die wachsende Nachfrage in diesem Bereich geht mit einem zu erwartenden Fachkräftemangel in zentralen Gesundheitsberufen einher. Berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit und ohne Erfahrungen in der Gesundheitswirtschaft sind eine wichtige Ressource für die Zukunft der Branche.

Der Leitfaden „Wiedereinstieg in der Gesundheitswirtschaft. Ein Handlungsleitfaden für Einrichtungen und Unternehmen“ richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche der Branche. Ein Schwerpunkt besteht darin zu zeigen, wo neue Berufe, Tätigkeitsfelder und Qualifikationen in der Gesundheitswirtschaft entstehen und mit welchen konkreten Instrumenten das Personalmanagement die Berufsrückkehr erleichtern kann. Die Ausführungen bieten jedoch auch Branchenfremden interessante Anregungen, wie durch das Zusammenspiel von Arbeitsorganisation und Personalentwicklung berufliche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger für Unternehmen gewonnen werden können, und welche Anforderungen sich hieraus an das Personalmanagement und das Personalmarketing ergeben.

Neue Aufgabenfelder für Berufsrückkehrende bringen Entlastung im Unternehmen
Die Gesundheitswirtschaft befindet sich in einem Umbruch, der in vielen Organisationsbereichen Modernisierung erfordert. Gründe sind zum Beispiel die Einführung der Fallpauschalen im Krankenhaussektor, die Verlagerung stationärer Leistungen in den ambulanten Bereich oder die Entwicklung neuer Gesundheits- und Betreuungsangebote. Daraus entsteht für die Einrichtungen und Unternehmen ein Handlungsdruck, neben dem erfolgreichen (Wieder-)Einstieg von qualifizierten Pflegenden auch neue Konzepte der Arbeitsorganisation, Personal- und Leistungsgestaltung umzusetzen. Der Handlungsleitfaden gibt arbeitsorganisatorische Hinweise, wie mit Blick auf das Potenzial von Berufsrückkehrenden neue Aufgabenfelder und Qualifizierungserfordernisse für entlastende Dienste identifiziert sowie eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen dem Kerngeschäft Pflege und diesen Diensten gelingen kann.
Ziele und Vorteile einer neuen Arbeitsorganisation sind zum Beispiel mehr Zeitressourcen für die Kernaufgaben (hier: pflegerische Betreuung und persönliche Zuwendung), verbesserte Dienstleistungsqualität, Vermeidung von Unterversorgung, langfristige Senkung der Personalkosten und eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsprozesse.

Eckpunkte für ein gelingendes Wiedereinstiegsmanagement Um Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger für die neuen Tätigkeitsfelder zu gewinnen und in die Arbeitsprozesse zu integrieren, schlägt der Handlungsleitfaden zehn Punkte für ein erfolgreiches Wiedereinstiegsmanagement vor.

1. Beruflicher Wiedereinstieg als gemeinsame Aufgabe
Für eine gelingende Rückkehr von Beschäftigten nach einer Familienphase oder eine Neueinstellung nach einer Erwerbsunterbrechung sind alle Beteiligten im Unternehmen gemeinsam verantwortlich: Personalmanagement, Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen. Anzustreben ist die Entwicklung übergreifender und gemeinsamer Konzepte für den beruflichen Wiedereinstieg.

2. Schaffung guter Arbeitsbedingungen
Wiedereinstiegsfreundliche, familienbewusste Arbeitsplätze, transparente Aufstiegs- und Karrierechancen, eine individuelle Fort- und Weiterbildungsplanung sowie eine leistungsgerechte Entlohnung sind entscheidende Aspekte, um Beschäftigte zu gewinnen und zu halten.

3. Frühzeitige Kommunikation über Möglichkeiten für den Wiedereinstieg
Ein erfolgreiches Wiedereinstiegsmanagement beginnt bei den eigenen Beschäftigten bereits vor dem Beginn der Familienphase. Eine fortlaufende Personalbedarfsbestimmung und -bestandsanalyse bieten eine gute Grundlage für eine verlässliche Stellenplanung und die Kommunikation tragfähiger Wiedereinstiegsmodelle für die Beschäftigten.

4. Suche nach innovativen Lösungen
Personal- und Organisationsentwicklung machen es möglich, das bestehende Personal zu entlasten und neue Beschäftigungsoptionen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu eröffnen. Die Suche nach entsprechenden Lösungen kann zudem die Nachhaltigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen sicherstellen.

5. Wiedereinstiegskultur – Mitwirkung von Kolleginnen und Kollegen
Die Etablierung einer Wiedereinstiegskultur sorgt dafür, das Thema Wiedereinstieg nicht alleine den Berufsrückkehrenden zu überlassen. Der Wiedereinstieg wird als Prozess und Teamaufgabe in gemeinsamer Verantwortung gelebt. Dazu ist der Wiedereinstieg frühzeitig im Team zu kommunizieren, Möglichkeiten und eventuelle Problemfelder herauszuarbeiten und gemeinsam im Team nach entsprechenden Lösungen zu suchen. Erfolgsfaktoren sind eine flexible Arbeits(zeit)organisation, eine verlässliche und vertrauensvolle Ansprechperson für die Berufsrückkehrenden in der Wiedereinstiegsphase sowie eine kommunikationsstarke Personalführung.

6. Berufsrelevante Qualifizierung während der Erwerbsunterbrechung und in der Wiedereinstiegsphase
Bei einer zielgerichteten Qualifizierung in der Familienphase oder bei Neueinstellungen von Berufsrückkehrenden in der Wiedereinstiegsphase können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine wichtige Lotsen- und Koordinationsfunktion wahrnehmen. Fallstudien, Planspiele und Hospitationen im Vorfeld oder mit Beginn der Einstiegsphase können eine gute Einführung in die Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit sein und das Selbstbewusstsein der Berufsrückkehrenden stärken. Entsprechende Instrumente bieten vielfältige Chancen, theoretische Grundlagen und Alltagspraxis problemorientiert miteinander zu verknüpfen.

7. Vereinbarkeit Familie und Beruf
Nicht nur in der Gesundheitswirtschaft erwarten Unternehmen von ihren Beschäftigten Flexibilität im Beruf. Für eine Kultur der Flexibilität sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber selbst auch flexible Angebote machen und verlässliche Konzepte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickeln und anbieten.

8. Qualifikationsgerechter Arbeitseinsatz
Weder eine Überforderung noch die Demotivation durch eine Überqualifikation im angestrebten Arbeits- und Tätigkeitsfeld befördern das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs. Ein qualifikationsgerechter Arbeitseinsatz und das Vorhalten begleitender und/oder vorbereitender Qualifizierungsangebote, die auf die tatsächlichen späteren Arbeitsanforderungen eingehen, können möglichen Frustrationserlebnissen während der Einstiegsphase vorbeugen.

9. Nachhaltige Qualifizierungsmaßnahmen
Ein gelungener Wiedereinstieg ist in hohem Maße davon abhängig, ob die bereitgestellten Qualifizierungsmaßnahmen nachhaltig im Betrieb und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind und für die Beschäftigten auch möglichst dauerhafte Erwerbschancen eröffnen. Insbesondere für niedrigschwellige Einstiegsqualifikationen ist das enge Zusammenspiel der Unternehmen mit Bildungs- und Qualifizierungsträgern, den örtlichen Arbeitsagenturen und zielgruppenspezifischen Netzwerken von Vorteil, um nachhaltige Qualifikationen zu vermitteln.

10. Branchen- und unternehmensübergreifendes Denken
In vielen Unternehmen präsentiert sich die Personalarbeit vielfach noch als „Insellösung“. Kooperationen mit anderen Unternehmen bieten die Chance auf eine Realisierung von branchen- und unternehmensübergreifenden Netzwerk- und Poollösungen.

Der 32-seitige Handlungsleitfaden wurde von den Netzwerken W der Städte Bochum und Herne im Dezember 2010 herausgegeben und ist ein Ergebnis des Projektes „Perspektiven für Wiedereinsteigerinnen in der Gesundheitswirtschaft/ WIEGE“.

Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“: Ältere Beschäftigte steigern Produktivität

Durch eine sich wandelnde Altersstruktur wird die wirtschaftliche Zukunft Deutschlands zunehmend von Arbeitskräften geprägt, die 45 Jahre und älter sind. Der im Januar 2012 erschienene Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeigt, dass Menschen dieser Altersgruppe sehr leistungsfähig sind und viel Wissen und Erfahrung einbringen. Daher können Frauen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben mit ihren – auch während der Familienphase erworbenen Erfahrungen – mit Recht selbstbewusst auf dem Arbeitsmarkt auftreten.

Der erste Teil des Fortschrittsreports „Altersgerechte Arbeitswelt“ mit dem Schwerpunktthema „Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere“ macht deutlich: Unternehmen profitieren von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Studien zufolge steigt die Produktivität um durchschnittlich 0,5 Prozent, wenn der Anteil der 45- bis 49-Jährigen an den Beschäftigten um ein Prozent zunimmt.

Geistige Fähigkeiten der Generation 50plus sind hoch Die geistigen Fähigkeiten, heißt es im Fortschrittsreport, wandeln sich mit dem Alter. Vor allem Faktenwissen und Erfahrung zählten zu den Pluspunkten älterer Beschäftigter. Jüngere könnten dagegen schneller und flexibler auf neue Informationen reagieren. Interessant ist auch, dass Menschen mit zunehmendem Alter zusätzliche Hirnregionen zur Verarbeitung von Eindrücken nutzen und damit ihre Leistungsfähigkeit erhalten. Eine anregungsreiche Arbeit trägt dazu bei.

Demografischer Wandel: ältere Beschäftigte im Trend „Der Blick auf die Generation 50plus hat sich verändert, die Stärken der Älteren treten in den Vordergrund, die Anstrengungen der Betriebe, alters- und alternsgerechte Arbeit zu gestalten, nehmen zu“, schreiben die Autorinnen und Autoren des Reports. Motor dieser Entwicklung ist der demografische Wandel, der dazu führen wird, dass die Zahl der Personen im Erwerbsalter – bei steigendem Altersdurchschnitt – immer mehr abnimmt. Die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands hängt damit stark von der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Menschen dieser Altersgruppe ab. Und auch die Ergebnisse, der im Report zitierten Studie zu den

Arbeitsmarktchancen erwerbsloser Älterer, macht Mut: Es zeigte sich nämlich, dass mittelfristig Jüngere und Ältere vergleichbare Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.

Immer mehr Frauen der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren sind erwerbstätig 2010 waren 58 Prozent der 55- bis 64-Jährigen erwerbstätig, 20 Prozent mehr als im Jahr 2000. Besonders deutlich wuchs der Anteil erwerbstätiger Frauen. Die Autorinnen und Autoren des Berichts führen das auf geänderte Rollenbilder und den im Vergleich zur vorangegangenen Generation höheren Qualifikationen vieler Frauen zurück. Die Qualifikation sei maßgeblich für die Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt.

Bessere Chancen für den Wiedereinstieg Die Entwicklung des Arbeitsmarktes macht deutlich, dass Frauen, die heute nach längeren Familienphasen erneut in den Beruf einsteigen möchten, gute Chancen haben, da sie für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen zunehmend wichtig werden. Wer heute mit 40 oder 45 Jahren wieder erwerbstätig wird, kann damit rechnen, dass sich die Arbeitswelt aufgrund eines steigenden Durchschnittsalters der Belegschaften auf die Bedürfnisse der eigenen Altersgruppe einstellen wird.

Link- und Literaturtipps

Internetportal des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“.
www.perspektive-wiedereinstieg.de

Wiedereinstiegsrechner – prüfen Sie Ihre finanzielle Perspektive.
www.wiedereinstiegsrechner.de

XING-Gruppe – Perspektive Wiedereinstieg: Klick Dich rein – für neue Wege
www.xing.com/net/perspektivewiedereinstieg

Erfolgreiche familienfreundliche Personalpolitik in kleinen und mittelständischen Unternehmen in Bremen und Bremerhaven
http://bremen.de/fastmedia/36/Broschuere-layout-final-klein.pdf

Jutta Allmendinger. Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen
Frankfurt a. M./New York: campus, ISBN: 978-3-593-39266-0, 198 Seiten.

Sinus-Institut. Perspektive Wiedereinstieg – Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=119690.html

Carsten Wippermann. Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektive
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=169290.html

Katholischer Deutscher Frauenbund (KDFB)/Verband deutscher Unternehmerinnen (vdu): Einstieg, Umstieg, Aufstieg! Mit Mentoring zum Wiedereinstieg
www.einstieg-umstieg-aufstieg.de

Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=108576.html

Früher beruflicher Wiedereinstieg. Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=106478.html

Das Portal zur Fachkräfte-Offensive
www.fachkraefte-offensive.de

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“
www.erfolgsfaktor-familie.de

Geht doch! So gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=197386.html

Uta Meier-Gräwe, Katharina Buck, Astrid Kriege-Steffen (Hrsg.). Wiedereinstieg mit besonderen Herausforderungen
www.bvkm.de/fileadmin/web_data/pdf/Frauen_mit_besonderen_Herausforderungen/Wiedereinstieg_mit_besonderen_Herausforderungen.pdf

Bildnachweise:
S. 5: www.arbeitsagentur.de; S. 11, 38, 42, 45, 60, 75, 76, 79, 82, 85: www.istockphoto.com; S. 14: Bundesagentur für Arbeit; S. 22: ING-DiBA; S. 25: Daimler; S. 28: BBBank; S. 32: Inga Sommer PHOTOGRAHIE, Hamburg; S. 35: Leibnitz-Institut für angewandte Geophysik LIAG; S. 54: Simone M. Neumann, Marc Steffen Ungar; S. 66: Dörthe Jung

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

Bezugsstelle:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR148
Stand: Oktober 2015, 2. Auflage
Gestaltung: www.avitamin.de
Bildnachweis Frau Schwesig: Bundesregierung/Denzel
Bildnachweis: Titelbild: neues handeln GmbH
Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.