

Motiviert zurück



Wer eine Familie managt, kann dies auch mit Projekten tun. Wiedereinsteigerinnen wie auch Unternehmen müssen dies aber erst erkennen.



Andrea Mašek

An zwei Orten beworben und die zweite Stelle erhalten – so leicht wie Rita B.* haben es die wenigsten Wiedereinsteigerinnen. Die 48-Jährige hatte sich im vergangenen Jahr nach einer langjährigen Familienpause zur Rückkehr ins Erwerbsleben entschlossen. Die gelernte Kauffrau wollte aber nicht unbedingt in ihren Beruf zurück, sondern suchte nach Jobs, wo sie ihre als Hausfrau und Mutter von drei Kindern erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen hätte einbringen könnte. Da fielen ihr Inserate auf, in denen Schulsekretärinnen gesucht wurden. Sie wagte und gewann.

Ihre Strategie hat sich ausbezahlt. Die Stellen, die sie anpeilte, eigneten sich für Wiedereinsteigerinnen: Es handelt sich dabei um generalistische Funktionen, die eine gewisse Reife und Konfliktfähigkeit verlangen. Gudrun Sander, Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity Managements

an der Universität St. Gallen, sieht Wiedereinsteigerinnen insbesondere in solchen Jobs. «Dazu kommt, dass sie sich gut überlegen müssen, wo sie gegenüber Jungen einen Mehrwert haben. Das müssen sie auch im CV herausarbeiten», sagt die Expertin. Das lernen die Frauen unter anderem in der von ihrer Hochschule angebotenen Weiterbildung «Women Back to Business».

VIELE VORTEILE

Auch Susanne Ott, Laufbahn- und Karriereberaterin beim Kaufmännischen Verband Zürich, legt bei Wiedereinsteigerinnen den Schwerpunkt auf die Bewerbungsstrategie. «Ich helfe ihnen beim Erkennen von Stärken. Wir suchen nach Lösungsmöglichkeiten für die Lücken im CV, um ihre Situation bestmöglich zu verkaufen». Wichtig sei zudem, ihren Selbstwert aufzubauen.

Hervorzuheben sind die Vorteile von Wiedereinsteigerinnen: Die Familienplanung ist für sie abgeschlossen.

Sie arbeiten ohne Unterbruch bis zur Pensionierung. Sie sind hoch motiviert und dürften dem Unternehmen, das sie einstellt, treu bleiben. Junge Arbeitskräfte hingegen wechseln den Job häufig. Wiedereinsteigerinnen sind zuverlässig, kommunikativ und in den meisten Fällen grosse Organisationstalente. Ideal fürs Projektmanagement und die Kundenberatung.

Was ihnen fehlt, sind Branchen- und Marktkenntnisse. Doch diese können leicht und schnell aufgefrischt werden. «Wenn man bedenkt, dass eine Wiedereinsteigerin noch mindestens 15 bis 20 Jahre zu arbeiten hat und so zum Erfolg der Firma beitragen kann, lohnt sich auch eine Einarbeitungszeit von einem halben Jahr für die Firmen», ist Gudrun Sander überzeugt.

EINSTIEG ERLEICHTERN

Sie weiss aber, dass Firmen oft zögern, Wiedereinsteigerinnen einzustellen, «weil sie davon ausgehen, dass diese nicht up to date und zu anspruchsvoll sind». Im «Women Back to Business»-Programm sei daher ein befristeter Projekteinsatz beziehungsweise ein Praktikum obligatorischer Teil der Weiterbildung. Das ermögliche es den Firmen, die Wiedereinsteigerinnen «risikolos» kennenzulernen.

Die Schweizer Wirtschaft braucht Fachkräfte. Frauen und damit auch Wiedereinsteigerinnen sind deshalb interessant für Unternehmen. Rund 20 Prozent aller Paarhaushalte in der Schweiz leben noch das traditionelle Familienmodell: Der Mann geht arbeiten und ernährt die Familie, die Frau bleibt zu Hause. Diese Generation von Hausfrauen drängt nun aber auf den Arbeitsmarkt.

Welchen Abschluss sie dabei mitbringen, macht keinen grosse Unterschied. Die Stellensuche ist für studierte Frauen gleich schwierig wie für Lehrabgängerinnen. Gudrun Sander sagt, es sei eher eine Frage der Konkur-

KURSE

«KV-Wiedereinstieg», BWZ Brugg:
www.bwzbrugg.ch

«Women Back to Business»:
www.es.unisg.ch/wbb

«Real Returns»-Programm Credit Suisse:
www.credit-suisse.com

renz auf dem Arbeitsmarkt: «Wo viel Konkurrenz herrscht, haben es beide Gruppen schwer. Wo ein Mangel ist, haben beide gute Chancen, zum Beispiel in der Pflege und im naturwissenschaftlichen Bereich.»

NETZWERKE NUTZEN

Laut Sander bewerben sich Wiedereinsteigerinnen oft falsch, etwa auf ausgeschriebene Stellen, wo sie wenig Chancen hätten. In ihrem angestammten Beruf kommen sie oft nicht unter. Und sie weiss: «80 Prozent der Stellen in der Schweiz gehen über den sogenannten grauen Markt und werden gar nie ausgeschrieben, sondern über Netzwerke vergeben. Das heisst, Wiedereinsteigerinnen müssen lernen, ihre Netzwerke zu nutzen.» Und die haben sie.

Weiter empfiehlt Sander den Wiedereinsteigerinnen, «ihre Nischen» zu finden und gezielt eine Weiterbildung zu absolvieren, um dorthin zu gelangen. Damit signalisieren sie den Arbeitgebern, dass sie es mit dem Wiedereinstieg ernst meinen. Das Credo des Kaufmännischen Verbandes – lebenslanges Lernen – gelte eben auch für Frauen, die eine Berufspause einlegen, sagt Manuel Keller, Leiter Beruf und Beratung.

Yvonne Schmid hat dies versucht. Sie blieb während ihrer 20-jährigen Familienauszeit nicht untätig. Die Kauffrau besuchte regelmässig Englischkurse, absolvierte einen Pflegehilfekurs und schliesslich auch den KV-Wieder-

einsteigerinnen-Kurs am BWZ Brugg. Sie gründete und leitete eine Spielgruppe und half auch manchmal in einem Kiosk aus. Doch der Wiedereinstieg wollte ihr nicht gelingen. Eine Chance auf einen Bürojob rechnete sie sich

«Wiedereinsteigerinnen müssen ihre Netzwerke nutzen.»

kaum mehr aus. So nahm sie eine private Pflegestelle an. Vor zwei Jahren fand sie dann doch eine Stelle – über eine Bekannte: Seither arbeitet sie halbtags auf der Telefonzentrale einer Bank. «Meine Sprachkenntnisse haben mir dabei sicher geholfen», sagt die 51-Jährige.

FAMILIE EINBEZIEHEN

Die Benchmarking-Analysen des Vereins **Gleichstellungs-Controlling** zeigen, dass viele Frauen ihr Arbeitspensum auch nach dem Auszug der Kinder aus dem gemeinsamen Haushalt nicht auf 100 Prozent erhöhen. Hinsichtlich der Altersvorsorge ist für die Frauen eine Berufstätigkeit jedoch wichtig – und zwar nicht nur in einem Minipensum. Andererseits gibt es laut Gudrun Sander häufig die massgeschneiderten Stellen für Wiedereinsteigerinnen (noch) nicht. «Toll wäre, wenn die grossen Firmen zum Beispiel Returnships einrichten könnten, so

wie sie für Junge Trainee-Stellen anbieten.» In den USA und in Deutschland gibt es solche Returnships. Es handelt sich um befristete Projektarbeit, bei der sich die Wiedereinsteigerin und das Unternehmen kennen- und schätzenlernen können.

Die Wiedereinsteigerinnen ihrerseits müssen sich jedoch vergegenwärtigen, dass sie ihre Ansprüche an sich selbst reduzieren sollten. Zuhause wird es bei einer Berufstätigkeit der Ehefrau und Mutter eventuell nicht mehr perfekt laufen. Es gilt, bereits beim Planen des Wiedereinstiegs die Familie einzubeziehen und allfällige Rollen und Aufgaben neu zu verteilen.

*Name der Redaktion bekannt

BERATUNG

- › www.kfmv.ch/laufbahnkarriere
Laufbahn- und Karriereberatung des Kaufmännischen Verbandes (für Mitglieder ist die erste Beratungsstunde gratis)
- › www.wefa.ch
- › www.wiedereinsteigerinnen.ch
- › www.plusplus.ch
- › www.und-online.ch
- › www.alice.ch
- › www.berufsberatung.ch
- › regionale Berufsinformationszentren

ANZEIGE

Geprüfte Qualität: ISAE 3402 Typ II

SERVICES CONSULTING ENGINEERING DATACENTERS

Eine zuverlässige IT ist heute ein Muss und bestimmt zentral über den Geschäftsnutzen jedes Unternehmens. Da die IT jedoch meistens nicht zu deren Kernkompetenzen gehört, sollten die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben sinnvollerweise an einen kompetenten IT Partner übertragen werden. Zahlreiche Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen verlassen sich darum täglich auf die langjährige Erfahrung und die ausgewiesenen Spezialisten von iSource. Einige wichtige Leistungen im Überblick:

- ICT Outsourcing für KMU mit Managed Cloud Services aufbauend auf den Architekturreichen IT-Infrastruktur (IaaS), Anwendungsplattformen (PaaS) und Business-Applikationen (SaaS)
- Integration von Cloud- und Private-Cloud-Angeboten für den Desktopbereich (DaaS)

- Transparente Abrechnung der effektiv bezogenen Leistungen
- Sichere Datenhaltung in der Schweiz durch den Betrieb von drei Hochverfügbarkeits-Rechenzentren
- Konzeption, Realisierung und Betrieb von hochverfügbaren und Disaster-Recovery-fähigen Lösungen
- Professionelle Beratung in den Bereichen Business-Impact-Analyse (BIA), Business-Continuity-Planung und -Management

iSource AG | Sägereistr. 24 | 8152 Glattbrugg
Tel. 044 809 97 00 | www.isource.ch



YOUR IT HEARTBEAT