

Plan „W“ – wie Wiedereinstieg

Zurück ins Berufsleben für Berufsrückkehrer/innen und/oder Wiedereinsteiger/innen nach Familienphasen und Elternzeit – Wiedereinstieg mit Zukunft

Newsletter August 2016

Heutzutage ist es selbstverständlich, dass Frauen (und auch Männer) wieder zurück in den Beruf wollen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit beispielsweise durch die Betreuung und Erziehung von Kindern und/oder der Pflege von Angehörigen unterbrochen haben.

Gerade die familienbedingte Auszeit zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen gestaltet sich auch in unserer heutigen Zeit noch in der Mehrheit als ein eher typischer Lebensabschnitt in der Biografie von Frauen. Dennoch ist die Berufs- und Erwerbstätigkeit für die meisten Frauen zum festen Bestandteil ihrer Lebensentwürfe geworden – aus materiellen und immateriellen Gründen. Und eine Rückkehr in den Beruf nach der Kindererziehungs- und/oder Familienphase wird von den meisten gewünscht. Studien zum Thema Wiedereinstieg belegen: Mehr als 8 von 10 Frauen wollen erwerbstätig sein, auch und

gerade nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Denn die Familie mit traditionellem Allein-Ernährer-Modell ist heute nur noch für einen geringen Prozentsatz der Frauen das bevorzugte Lebensmodell. Und die Tendenz ist dank verbesserter Möglichkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sich wandelnder Rollenbilder steigend. So kommt – nach mehr oder weniger Jahren der Familienphase – bei immer mehr Frauen der Tag, an dem sie sich mit der Frage beschäftigen, ob sie wieder erwerbstätig werden. Und tatsächlich ist die Mehrheit aller Frauen mit Kindern heute auch erwerbstätig.

Und auch Unternehmen sehen zunehmend das Potential von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern. Der Wunsch, wieder beruflich aktiv zu sein, trifft sich also auch mit den Interessen der Wirtschaft.

MyWay-Talentmarketing

Einfach! Anders!



Zukunftsorientierte Unternehmen haben erkannt, dass das Potenzial qualifizierter Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in Zeiten des demografischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels unverzichtbar ist und auch weiter sein wird. Bereits heute sind Berufsrückkehrerinnen und Wiedereinsteigerinnen für ganze Branchen bei der Suche nach qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen nicht mehr wegzudenken. Die Unternehmen sind defacto auf qualifizierte Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger oder auch Berufsrückkehrer/-innen angewiesen. Gleichzeitig brauchen diese die Wirtschaft, um ihre beruflichen Ambitionen realisieren zu können. Unternehmen, die zu ihren Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteigern und

Berufsrückkehrer/-innen befragt wurden, zeichnen ein durchaus positives Bild. Es verdeutlicht, dass in der Wirtschaft – insbesondere in Branchen mit hohem Frauenanteil – die Erkenntnis wächst, dass sich das Engagement von Unternehmen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach einer familienbedingten Auszeit in den Beruf zurückkehren möchten, angesichts deren Fachkräftebedarfs auch betriebswirtschaftlich lohnt – also: eine „Win-Win-Situation“. Oder anders gesagt: die besten Voraussetzungen, dass beide Seiten – Wiedereinsteiger/-innen und Unternehmen – zum gegenseitigen Vorteil zueinander finden.

Bei den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern sind in den vergangenen 10 Jahren im Jahresdurchschnitt rund 2.100 Personen als Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer gemeldet worden, darunter ein prozentualer Frauenanteil von 98 Prozent. Betrachtet man den Qualifikationsquerschnitt, so ist die Mehrheit der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger gut qualifiziert und hat während der Familienzeit zudem noch wichtige Querschnittskompetenzen ausbauen können.

Und trotzdem stellt eine Rückkehr in die Berufstätigkeit viele Frauen (und auch Männer) vor so manche Herausforderungen und sollte deshalb ganz bewusst gestaltet werden. Dabei ist die Abstimmung innerhalb und die Unterstützung durch die Familie für einen gelungenen Wiedereinstieg unerlässlich. Jeder Weg beginnt mit einem ersten Schritt – auch der Weg zurück in den Beruf. In jedem Fall ist es notwendig, den Wiedereinstieg als einen Prozess zu betrachten, der frühzeitig geplant und angegangen werden sollte.

Der Beginn des Ganzen - Ihre persönliche Standortbestimmung.

Die ersten Überlegungen für ein „Zurück in den Beruf“ sind sehr häufig zunächst erst einmal komplex und verwirrend. Vermutlich sind sie hin- und hergerissen: denn die Sorge um die Familie kämpft mit dem Wunsch nach Aktivität im Beruf oder auch schlichtweg der Notwendigkeit, Geld zu verdienen. Die Gründe, warum Sie wieder erwerbstätig werden wollen oder gar müssen, können dabei ganz unterschiedlich sein: persönlicher und/oder wirtschaftlicher Natur. Aber ganz gleich, was für Sie der „Auslöser“ ist: für einen gelungenen Weg zurück in die Arbeitswelt ist zunächst vor

allem Ihre persönliche Standortbestimmung wichtig. In dieser Phase sollten Sie sich also mit Fragen zu zentralen Themenfeldern für den eigenen Wiedereinstiegs-Check auseinandersetzen. Diese helfen Ihnen und unterstützen Sie, Ihre persönliche Situation zu bilanzieren und sich Ihre Motive, Ziele und Möglichkeiten bewusst zu machen und klar vor Augen zu führen.

Für eine erste Statusaufnahme beginnen Sie mit den vier großen W-Fragen:

Was kann ich? Was will ich? Was brauche ich? Was ist möglich?

Mit einer derartigen Standortbestimmung – für die Sie durchaus auch Beratung und Unterstützung von außen nutzen sollten – haben Sie eine gute Grundlage für das weitere Ausarbeiten Ihres Wiedereinstiegs-Plans. Halten Sie sich klar vor Augen, dass es nicht „eine Lösung für alle“ gibt. Der Weg, den Sie wählen, muss für Sie persönlich und auch für die Menschen, die Ihnen wichtig sind, passen. Zudem muss dieser Weg noch auf dem Arbeitsmarkt umsetzbar sein. Setzen Sie sich also realistisch mit Ihrer Situation auseinander, aber seien Sie auch selbstbewusst.

Wenn es nach der ersten Statusaufnahme an die Details geht, sind auf jeden Fall noch andere Fragestellungen zu

beleuchten und weitere Überlegungen anzustellen bei der Erarbeitung Ihrer persönlichen Vorgehensweise, beispielsweise:

- Wann ist der richtige Zeitpunkt für Ihren Wiedereinstieg?
- Was wird sich ändern, wenn Sie zu arbeiten beginnen?
- Wie organisieren Sie Ihre Woche neu?
- Wie kann/muss die Familienarbeit neu verteilt werden?
- Welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung kommen für Sie in Frage?
- Welche können Sie sich leisten?
- Wer hilft bei Krankheit und in Ferienzeiten?
- Wie viele Stunden können Sie wöchentlich arbeiten?
- Welche Arbeitsorte können Sie mit welchem Verkehrsmittel erreichen?
- Wie sieht Ihr bisheriger Berufsweg aus?
- Welche Fähigkeiten und Kenntnisse haben Sie?
- Wie und wo können Sie Wissen auffrischen?
- Wie finanzieren Sie eine Weiterbildung?
- Kommt eine Ausbildung (z.B. in Teilzeit) in Frage?

- Können Sie bei Ihrer bisherigen Arbeitsstelle wieder einsteigen?
- Haben Sie aktuelle und aussagekräftige Bewerbungsunterlagen?
- Wie bereiten Sie sich auf ein Vorstellungsgespräch vor?

Machen Sie sich bewusst: Die Familienarbeit die Sie geleistet haben, ist ein wichtiger Beitrag, der Anerkennung verdient. Diese Zeit war für Sie vielleicht beruflich eine Auszeit, ganz sicher aber alles andere als eine Pause. Bei der Familienarbeit waren Sie bei vielfältigen Aufgaben gefordert und gefragt und haben vielleicht auch anderweitig – beispielsweise in Ehrenämtern – Kompetenzen wie Flexibilität, Organisationsgeschick, Zeitmanagement, Empathie und vieles mehr trainieren können. Soft skills, die Ihnen auch beruflich weiterhelfen werden.

Beim Wiedereinstieg stellt sich nicht allein die Frage nach der richtigen Form, sondern auch nach dem richtigen Zeitpunkt: also setzen Sie sich nicht zu sehr unter (Termin-)Druck. Legen Sie für sich selbst mal einen Stopp-Moment ein und machen sich bewusst: Es kann helfen, nicht alles auf einmal tun zu wollen, sondern einen Stufenplan auch für den Weg

zurück in den Beruf zu entwickeln.

Bewährte Wege wieder aufnehmen oder die Weichen neu stellen?

Jeder berufliche Wiedereinstieg beginnt mit Entscheidungen.

Grundsätzlich bieten sich Ihnen als Wiedereinsteigerin bzw. als Wiedereinsteiger mehrere Möglichkeiten:

- Sie können in Ihren erlernten Beruf zurückkehren
- Sie können sich im erlernten Beruf weiterbilden
- Sie können sich für ein neues Berufsfeld neu qualifizieren
- oder Sie können sich selbstständig machen.

Zunächst sollten Sie überlegen, ob Sie mit der anvisierten neuen Berufstätigkeit auf bereits Erlerntem aus der Zeit vor Ihrer Familienphase aufbauen können und der Wiedereinstieg in den früheren Beruf, eventuell sogar bei dem damaligen Arbeitgeber, möglich und gewollt ist. Die erneute Ausübung des erlernten Berufs hat einige Vorteile: Sie können an Ihre Ausbildung und ggf. schon gemachte berufliche Erfahrung anknüpfen, ebenso an Ihre Kontakte in das ehemalige berufliche Umfeld. Manchmal reicht es für die Rückkehr in den „alten“ Beruf schon aus,

wenn Sie Ihre bereits schon früher erworbenen und angewandten Kenntnisse auffrischen oder Zusatzqualifikationen nachholen – dies sicherlich auch immer in Abhängigkeit von der Dauer Ihrer Familienphase.

Erst wenn Ihre reife Abwägung ergeben hat, dass Sie nicht in Ihren erlernten Beruf oder in Ihr bekanntes Arbeitsumfeld zurückkehren können oder wollen, sollten Sie über mögliche berufliche Alternativen nachdenken. Das kann bedeuten, dass Sie sich völlig neu qualifizieren, indem Sie z.B. einen neuen Beruf erlernen. Das kann auch bedeuten, dass Sie sich selbstständig machen.

Denken Sie daran: Eine berufliche (Neu-)Orientierung „erledigen“ Sie nicht von heute auf morgen. Wägen Sie in Ruhe ab: in welcher Situation Sie sich aktuell befinden, was Sie einem Arbeitgeber bieten können und was Sie von ihm erwarten. Denken Sie nicht kurzfristig nur an heute, sondern überlegen Sie, wie ihre konkreten beruflichen Ziele und Perspektiven für die nächsten Jahre aussehen können und sollen.

Zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung: Prüfen Sie, was für SIE passt!

Unsere Arbeitswelt wandelt sich ständig und mit ihr die

Arbeitsabläufe. Ebenso wandeln sich technische und fachliche Anforderungen an die Beschäftigten. Dabei steigert sich die Veränderungsgeschwindigkeit und die Komplexität wächst. Die Halbwertszeit für Wissen verkürzt sich zusehends – und das über alle Branchen und Berufsbilder hinweg. Lebenslanges Lernen ist zur notwendigen Norm geworden und nicht mehr allein auf einzelne hochinnovative Branchen begrenzt. Eine Entwicklung, die schon bei Frauen und Männern, die mitten im Erwerbsleben stehen, von großer Bedeutung ist. Insbesondere aber noch einmal im Fall von beruflichen Auszeiten zum Teil ganz anders greift. Denn je länger eine Erwerbsunterbrechung dauert, desto nötiger ist es für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, passende Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu finden und in Anspruch zu nehmen, um den Anschluss an die aktuellen Anforderungen im Beruf nicht zu verpassen und die nötigen Voraussetzungen für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

So individuell wie der Qualifizierungsbedarf, so vielfältig sind auch die Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger. Heutzutage gibt es eine große Vielzahl an

Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsanbietern. Die Entscheidung, was für Sie das passende Angebot und welcher der passende Anbieter ist, kann hier durchaus die Qual der Wahl bedeuten. Ob allgemeine Angebote, wie beispielsweise Kurse zu EDV- und Fremdsprachenkenntnissen, Bewerbungstrainings, spezielle Orientierungsseminare für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit theoretischen Phasen und Berufspraktika, bis hin zu kompletten ein- oder zweijährigen Fachausbildungen. Da fällt es durchaus nicht leicht, das für sich und die eigene Situation passende Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebot herauszufinden.

Auch hier sollten Sie – wie bei allen anderen Schritten – erst einmal in aller Ruhe nachdenken und sich einen Überblick verschaffen. Sondieren Sie die Angebote und überlegen Sie, ob und inwiefern Ihnen das jeweilige Angebot bei der Verwirklichung Ihrer beruflichen Ziele auch wirklich weiterhelfen kann. Beleuchten Sie aus Ihrer Ausgangssituation heraus, welches Angebot Ihre Chancen, wieder erwerbsfähig zu werden, voraussichtlich am meisten verbessern wird. Grundsätzlich ist es natürlich günstiger, wenn Sie auf bereits

Erlernem aufbauen können. Vielleicht haben Sie früher auch schon Erfahrungen gemacht, welche Lernformen Ihnen besonders liegen und welche weniger. Greifen Sie auf diese Erkenntnis zurück, um das für Sie passende Angebot zu finden. Prüfen Sie auch die Rahmenbedingungen wie Zeit-Invest und Geld-Aufwand.

Und denken Sie daran – nicht immer sind es ausschließlich fachliche und/oder methodische Kenntnisse, die Sie für den Wiedereintritt in das Berufsleben stärken. Oft kann es ratsam und von Vorteil sein, bereits parallel zur Familienarbeit mit Kurzseminaren zu gefragten soft skills zu beginnen, beispielsweise einem Kommunikationsseminar und Redetraining oder einem Workshop für Ziel- und Zeit-Management oder Ähnlichem. Haben Sie noch keine Berufsausbildung absolviert oder Ihre Ausbildung unterbrochen, weil Sie Ihre Kinder oder nahe Angehörige betreut haben? Dann könnte auch eine Ausbildung in Teilzeit die Lösung sein.

Wenn Sie sich für eine bestimmte Weiterbildung interessieren, fragen Sie den Anbieter nach einer stunden- oder tageweisen Probeteilnahme in einem laufenden Kurs. So können Sie sich ein direktes Bild machen und in Live erleben, ob es das

Passende für Sie ist – besser als in jedem Prospekt. Unter bestimmten Voraussetzungen und nach individueller Prüfung kann es möglich sein, dass Sie eine öffentliche Förderung für Ihre Weiterbildung erhalten können.

Scheuen Sie sich nicht, sich Rat und Unterstützung von Expertinnen und Experten in Punkto Weiterbildungsberatung und Qualifizierung zu holen. Und wenn Sie das richtige Angebot gefunden haben, dann schieben Sie die Umsetzung nicht auf die lange Bank. Schließlich ist Weiterbildung ein ganz wesentlicher Meilenstein für Ihren Plan zum Wiedereinstieg.

Und was können Unternehmen tun?

Viele Unternehmen haben die Vorteile bereits erkannt: Sie pflegen den Kontakt zu Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über eine familienbedingte Auszeit hinaus, binden diese damit an das Unternehmen und unterstützen diese auch bei der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. Verschiedene Studien zeigen: Je länger die Unterbrechung dauert, desto höher sind die finanziellen Aufwendungen für die Wiedereingliederung danach. Und kehren die Beschäftigten nach der Auszeit gar nicht an den Arbeitsplatz zurück, haben Unternehmen neben

MyWay-Talentmarketing Einfach! Anders!

Bad Nauheimer Str. 4
64289 Darmstadt

Tel: 06151 73475 185
Fax: 06151 73475 150

Mail: info@myway-talent.de

www.myway-talent.de

LÖSUNGSORIENTIERT.

INDIVIDUELL.

QUERGEDACHT.

Einfach!Anders!

einem Qualifikationsverlust für den Betrieb noch erhebliche Mehrkosten für die Einstellung von Ersatzpersonal sowie dessen Einarbeitung und Qualifizierung zu tragen. Die Kontaktpflege zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Familienphasen ist eines der wichtigsten Instrumente, um die Rückkehrquote der Beschäftigten in den Betrieb zu erhöhen. Zudem kann der regelmäßige Kontakt dazu beitragen, einer sich absenkenden Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familienzeit entgegenzuwirken. Durch den Kontakt in der Familienphase bleiben diese über die

Neuerungen im Unternehmen und im jeweiligen Betätigungsfeld auf dem Laufenden. Ein Fakt, der für beide Seiten die Situation bei der Rückkehr erleichtert und die Wiedereinarbeitung beschleunigt.

Den Kontakt halten.

Den Kontakt zu Ihren Mitarbeitern in Familienzeit können Unternehmen beispielsweise über folgende Wege und Angebote halten:

- Angebote von Vertretungen und Mitarbeit in befristeten Projekten
- Angebote zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- Angebote eines Mentoring-Programms
- Einladungen zur Teilnahme an wichtigen internen Besprechungen
- Informationen über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens (z. B. per E-Mail, Newsletter, Magazin)
- Frühzeitige Planung eines „Rückkehrgesprächs“

Qualifizierungsberatung für Unternehmen.

Wenn sie als Arbeitgeber gezielt Berufsrückkehrer/-innen bzw. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger als Beschäftigte einstellen möchten, kann es durchaus von Vorteil für beide Seiten sein, den Start durch geeignete Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu unterstützen. Bei einer Vielzahl an Möglichkeiten interner und externer Weiterbildung und Qualifizierung fällt es nicht immer leicht, das zum Unternehmen und zu den betreffenden Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern passende Angebot zu finden.

Der Blick von außen durch eine externe Analyse bzw. Beratung von Expertinnen und Experten in Punkto Weiterbildungsberatung und Qualifizierung kann hier eine gute Hilfestellung und Unterstützung sein.

Als Unternehmen für Personalberatung und Bildungsmanagement unterstützen wir Sie als Wiedereinsteiger/-innen oder auch sie als Unternehmen in diesem spannenden Prozess gern mit unserem Know How.

Für ein „Austesten“ angestrebter Veränderungen oder auch beschreiten neuer „alter“ Wege – beruflich oder auch privat – oder auch für eine entsprechende Bildungsberatung halten wir interessante Angebote sowohl im Bereich Coaching als auch im Bereich Aus- und Weiterbildung (kaufmännisch oder auch gewerblich) für Sie unter

www.myway-talent.de

bereit. Sprechen Sie uns einfach an!

Sie kennen jemanden, für den unser Newsletter interessant sein könnte? Dann schicken Sie uns gerne eine Mail oder empfehlen Sie uns weiter! Sie möchten künftig keinen Newsletter mehr von uns erhalten? Dann geben Sie uns bitte ebenfalls ein kurzes Feedback per Email.