

Mütter zurück in den Beruf

Karriere Die Wirtschaft braucht angesichts des Fachkräftemangels gut qualifizierte Mütter. Der Wiedereinstieg scheitert aber oft an Vorurteilen und fehlenden Teilzeitstellen. Eine spezielle Internet-Plattform will das jetzt ändern.



Auch wenn Mütter gerne wieder arbeiten wollen, ist es schwer, eine familienkompatible Arbeitsstelle zu finden. «jobsfuermama.ch» soll Abhilfe schaffen. Bild: iStock

VON VERA SOHMER

Betriebswirtschaftlerin Nanette Steiner arbeitete zuletzt im Fachkader eines Grosskonzerns und verantwortete eine Produktgruppe. Als sie das erste Mal schwanger wurde, sagte sie ihrem Vorgesetzten umgehend, sie wolle nach der Geburt gerne weiterarbeiten, aber mit einem reduzierten Pensum. Undenkbar, lautete die Antwort. Der Job erfordere viele Reisen, hohe Präsenzzeiten, unter 100 Prozent gehe gar nichts. Für Nanette Steiner war dies aber keine Option. Sie kündigte gezwungenermassen. Nach rund einem Jahr fing sie an, sich zu bewerben. Aber was sie suchte – eine ihrer Qualifikation entsprechende Teilzeitstelle –, gab es nicht. Sie hielt nach Jobs Ausschau, für die sie überqualifiziert war. Hauptsache, wieder Fuss fassen auf dem Arbeitsmarkt, war ihr Motto. Im letzten Moment aber sagte sie sich: «Nein, verkaufe dich nicht unter Wert.»

Die heute zweifache Mutter zog die Konsequenzen und machte sich selbstständig. Sie gründete mit ihrer Geschäftspartnerin Jill Altenburger die Plattform www.jobsfuermama.ch. Im Wissen darum, dass viele Mütter ähnliche Erfahrungen machen. Und mit dem Ziel, gut ausgebildeten Frauen Teilzeitstellen, Projekt- sowie Homeoffice-Jobs zu vermitteln. Nach Angaben der Initiatorinnen läuft die Plattform gut: Sie hat

inzwischen mehr als 6000 Nutzerinnen. Die meisten von ihnen suchen 60-Prozent-Stellen. Und werden inzwischen durchaus fündig, wie einzelne Feedbacks bestätigen. Egal, ob sie wieder als Rechtsanwältin, Naturwissenschaftlerin oder als Marketingleiterin arbeiten wollen.

Viel Potenzial vorhanden

Das Potenzial aber ist nicht ausgeschöpft: 50000 Hausfrauen mit abgeschlossenem Studium oder höherer Berufsausbildung gab es 2013 in der Schweiz, wie die Zahlen aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (Sake) zeigen. Nicht nur eine Verschwendung von Ressourcen, auch ein «miserabler Return on Investment», betonte Economiesuisse-Chefökonom Rudolf Minsch in Interviews. Rund 5,75 Milliarden Franken wurden in die Hochschulausbildung von Frauen investiert, die nicht in ihrem Beruf arbeiten. Das sei vergeudetes Geld und Know-how. Denn was hier mitgebracht wird an Wissen und Kreativität, nützt der Wirtschaft nichts. Der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt muss deshalb stärker gefördert werden, so das Credo. Dies wurde noch einmal lauter durch den gravierenden Fachkräftemangel in vielen Branchen.

Das ist gut und richtig, finden die Initiatorinnen der Job-Plattform. Aber nach wie vor fehlten Teilzeitangebote und flexible Arbeitsmodelle, würden Mütter bei Bewerbungen mit Vorurtei-

len konfrontiert. Da kann ein Vorstellungsgespräch gut verlaufen – kommt das Thema Familie auf den Tisch, werden schnell Klischees der dauergestressten Frau bemüht. Wird angezweifelt, ob die Doppelbelastung Beruf und Familie zu meistern sei, wird Bewerberinnen zu verstehen gegeben: Wenn das Kind nur einen Schnupfen hat, sind Mütter im Job doch nicht mehr bei der Sache oder fallen gleich ganz aus. In vielen Unternehmen würden Mitarbeiterinnen mit Kindern als Risiko eingestuft. Es hat sich noch nicht herumgesprochen, dass diese laut diverser Studien besonders motiviert und effizient arbeiten.

Wertvolle Kompetenzen erlernt

Und oft wissen Wiedereinsteigerinnen selbst nicht, was sie alles zu bieten haben, sagt Nanette Steiner. Sie hätten im Gegenteil das Gefühl, sich für ihre Familienzeit fast entschuldigen zu müssen. Dabei haben sie sich neue Kompetenzen erworben, die in der Arbeitswelt gefragt sind. Sie können sich organisieren und Verantwortung übernehmen, schnell auf Situationen reagieren, sind krisenenergetisch. Sie führen daheim ein Kleinunternehmen, haben gelernt, mit Stress und Druck umzugehen. Und allen Grund, selbstbewusst aufzutreten und bestimmt zu argumentieren: «Ich habe mich bewusst für den Wiedereinstieg entschieden und weiss, dass ich den Anforderungen gewachsen bin.»

Die Jobs-für-Mama-Gründerin empfiehlt darüber hinaus: Nicht nur Flexibilität erwarten, sondern diese selbst unter Beweis stellen. Denn vom Teilzeitpensum hat manche Wiedereinsteigerin falsche Vorstellung: nur von Montag bis Mittwoch, nur zwischen 9 und 17 Uhr. Dabei sei das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein gegenseitiges Geben und Nehmen. Man müsse auch mal Überstunden leisten und wenn es sein muss, eine dringende Aufgabe abends daheim erledigen.

ZMK BUCHS: MIT MEDIATION ZUR LÖSUNG

Nachfolgeregelung bei KMU

BUCHS. KMU sind das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft und stellen den Grossteil der Arbeitsplätze. In den nächsten 5 Jahren steht bei rund 60000 Betrieben eine Nachfolgeregelung an.

Wenn man bei Nachfolge-Seminaren die Teilnehmer fragt, was ihre grössten Bedenken sind, dann werden in einer ersten Phase steuerrechtliche und finanzielle Aspekte des Nachfolgeprozesses genannt. Neben diesen technischen Fragen ist auch der Ablösungsprozess des Inhabers ein wichtiger Bestandteil einer Nachfolge und wird von den meisten Unternehmern unterschätzt. Rückmeldungen von Unternehmern, die diesen Prozess bereits hinter sich haben, zeigen, dass der emotionale, persönliche Ablösungsprozess des Inhabers länger geht, als man in einem ersten Schritt erwartet oder wahrhaben will.

Alle Beteiligten hören

Insbesondere, wenn Familienmitglieder das Unternehmen weiterführen sollen, gilt es, den Softfaktoren eine grosse Beachtung zu schenken, da man neben einer geschäftlichen Beziehung weiterhin eine familiäre Bindung hat. Unsere Erfahrung zeigt, dass eine Mediation hier unterstützen kann. Eine Mediation bietet die Chance, in einem strukturierten Verfahren Schritt für Schritt die Beweggründe, Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten herauszuarbeiten – auch das, was bis anhin unausgesprochen blieb. Wo Konflikte sind, werden die Beteiligten befähigt, Lösungen selbst zu formulieren – der Mediator gibt lediglich den Rahmen und die Struktur vor.

COACHING LERNEN UND ANWENDEN

Rede-Hemmungen

Ein häufiges Thema im Coaching von Führungskräften sind Rede-Blockaden beziehungsweise die Nervosität davor. Ein bekannter Manager eines grossen Schweizer Konzerns teilte mir (im Vertrauen) mit: «Lieber würde ich sterben als reden. Obwohl ich zahlreiche Rhetorikseminare absolviert habe, hat sich nichts wirklich verbessert!»

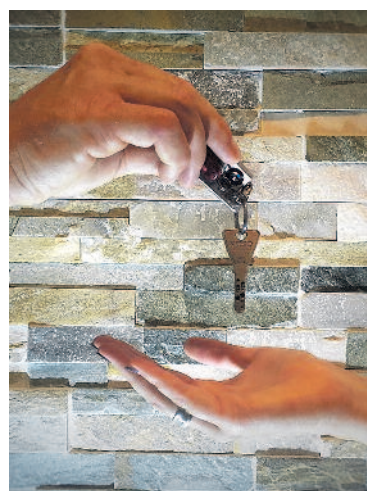
Diese Thematik ist häufiger als angenommen. Doch warum nützen die allermeisten Rhetorikkurse nichts? Weil bei diesen fast immer bestimmte Atemtechniken, Körperhaltungen, Satz- und Redeaufbau oder spezifische Gesten eingeübt werden. Steht der Mensch dann aber vor «seinem» Publikum, ist alles Antrainierte weg, sein System schaltet auf den, etwas überspitzt formuliert, «Überlebensmodus». Wie wir aus der Neurowissenschaft wissen, werden dabei bestimmte Hirnregionen ausgeschaltet – insbesondere unser Grosshirn, das für eine gute Rede zuständig wäre.

Die Lösung aus Coaching-Sicht liegt daher nicht in Verhaltenstrainings, sondern in der Beseitigung der eigentlichen Ursache, und die heisst Angst. Irgendwo in der Persönlichkeit wirkt ein Teil, der aufgrund früherer, oft frühkindlicher Erfahrungen das freie Reden mit Scham, Zurückweisung oder «sich blamieren» abgespeichert hat. Sobald der Mensch dann in eine ähnliche Situation kommt, reagiert die Psyche instinktiv mit Abwehr und belastenden Gefühlen – es handelt sich dabei um eine Schutzfunktion.

Diese Ursache zu verändern ist die eigentliche Aufgabe eines Coaches, die dann auch nachhaltig wirken kann. Nachfolgend kann dann das Reden selbst verbessert werden, sodass Reden zu etwas Leichtem, Flüssigem, vielleicht sogar Genussvollem werden.

Rudolf E. Fitz,
Coach Akademie Schweiz GmbH

www.coachakademie.ch



Nachfolge will geklärt sein. Bild: zvg

Wenn man Unternehmer nach Tipps für andere Unternehmer fragt, dann hört man oft: Beginnen Sie frühzeitig und holen Sie sich professionelle Unterstützung. Denn Sie sind Profis im Führen einer erfolgreichen Unternehmung, aber nicht bei der Übergabe an die nächste Führungsmannschaft.



***Alexandra Gloor**
Juristin und Mediatorin beim ZMK – Zentrum für Mediation und Konfliktmanagement in Buchs

Fit für Führungsaufgaben mit dem WIFI



Die Lehrgänge im WIFI Vorarlberg bieten praxisorientiertes Wissen zum Thema Mitarbeiterführung.

Um ein Team eigenverantwortlich und entscheidungsstark zu Bestleistungen zu führen, müssen angehen-

de Führungskräfte oftmals erst lernen, wie Führen eigentlich geht.

EUROPEAN LEADERSHIP COMPETENCE TRAINING

Das WIFI-Führungskompetenztraining bietet hier Unterstützung. Die Teilnehmer werden auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet. Diejenigen, die bereits über Führungserfahrung verfügen, können ihre Führungspraxis weiterentwickeln. Erarbeitet wird ein breites Set an Führungsinstrumenten.

Wer sich für die Rolle als Führungskraft auf akademischem Niveau qualifizieren möchte, für den ist der Universitätslehrgang zum „Business Manager MAS“ im WIFI die richtige Ausbildung.

LEHRGÄNGE ZUM THEMA FÜHRUNG

- Führungskompetenztraining
Start: 22.10.2015
- Business Manager MAS
Info-Abend: 12.11.2015, 18 Uhr,
WIFI Dornbirn
- Beratung: Barbara Mathis,
T 05572/3894-461
E mathis.barbara@vlbg.wifi.at