

Vernachlässigtes Potenzial

Wiedereinsteigerinnen



Gudrun Sander
info@gleichstellungs-controlling.org
10.05.2008



Friederike Wolter
10.05.2008

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung sind spürbar: Fach- und Führungskräfte sind Mangelware. Gut ausgebildete Wiedereinsteigerinnen bilden eine noch zu wenig beachtete Ressource.

Warum sind Wiedereinsteigerinnen wichtig für die Wirtschaft? Wir werden immer älter; die Sozialsysteme sind mit der traditionellen Rollenteilung nicht mehr zu finanzieren. Gleichzeitig werden die Potenziale der immer besser ausgebildeten Frauen für den

Arbeitsmarkt oftmals links liegen gelassen. So besitzen etwa 22000 Frauen in der Schweiz einen Tertiärabschluss und sind nicht erwerbstätig. Dazu kommt ein beträchtlicher Teil hoch qualifizierter Frauen, die in kleinen Pensen weit unter ihrem Potenzial arbeiten. Die Zukunftsforscherinnen sagen uns voraus, dass die klassische lineare Dreiteilung in Kindheit/Jugend - Erwerbstätigkeit bzw. Haushalt und Kindererziehung - Pensionierung überholt ist. Stattdessen ergeben sich mehrmals im Leben Zeitfenster, um einen Neustart zu wagen. Zunehmend ist dies auch bei Frauen zwischen 40 und 50 Jahren der Fall. So hat eine 45-jährige Frau noch mehr als 15 Berufsjahre vor sich und damit allen Grund, eine herausfordernde und befriedigende Tätigkeit anzustreben.

Vielseitige Qualifikationen

Neben diesen eher allgemeinen Gründen bieten Wiedereinsteigerinnen als Arbeitnehmerinnen ganz konkrete Vorteile, die nicht allen Unternehmen bewusst sind: Die Familienplanung ist abgeschlossen, Wiedereinsteigerinnen sind hoch motiviert und engagiert und sie bleiben der Unternehmung - anders als junge Studienabgänger, die in der Regel nach zwei bis drei Jahren die Stelle wieder wechseln - in den meisten Fällen treu. Zudem haben gerade diese Frauen viele Kompetenzen, welche die Unternehmen schätzen, wie etwa Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Organisationstalent etc.. Neben ihrer oft hervorragenden Ausbildung und den Schlüsselqualifikationen, welche Mütter während der Familienphase sammeln, sind sie häufig in verantwortungsvollen Positionen ehrenamtlich tätig - eine Qualifikation, die leider oft nicht explizit als eine solche angesehen wird. Frauen mit Lebenserfahrung werden sowohl im Team als auch auf Kundenseite ernst genommen. Non-Profit-Organisationen nutzen diese Potenziale heute schon stärker als die Privatwirtschaft. Zugegeben, viele Frauen können nach einer längeren Familienpause nicht mehr im angestammten Fachgebiet tätig sein. Eine Physikerin oder Medizinerin kann nach fünf Jahren nicht mehr in einem Forschungsprojekt mitarbeiten. Aber es gibt eine Reihe spannender Jobs, in denen die Kompetenzen dieser Frauen voll zum Tragen kommen und ihnen ihre Lebenserfahrung Vorteile bietet. Dies ist etwa in Tätigkeiten der Fall, die eine hohe Beratungskompetenz gepaart mit Fachwissen erfordern, wie z.B. als Projektleiterin oder Kundenberaterin.

Vorbereitungsprogramme

Die ursprüngliche Fachausbildung im Studium, der Nachweis der erworbenen Kompetenzen in der Freiwilligenarbeit und in der Familienzeit ergänzt mit einer hochwertigen Managementweiterbildung machen Wiedereinsteigerinnen attraktiv. Diesen Überlegungen folgend hat die Universität St. Gallen ein spezielles Management-Weiterbildungsangebot für Wiedereinsteigerinnen entwickelt (www.es.unisg.ch/wbb). Dabei werden die Frauen - neben einer Weiterbildung in den wichtigsten Management-Bereichen - durch Coachings- und Ressourcenworkshops wieder fit für den Arbeitsmarkt. Denn ein mangelndes Selbstbewusstsein und eine unrealistische Einschätzung der eigenen Kompetenzen sind oft Barrieren, sich um eine Stelle zu bewerben. Gleichzeitig fehlt häufig der Glaube daran, dass qualifizierte Stellen für Wiedereinsteigerinnen überhaupt vorhanden sind. Bei der Entwicklung der eigenen Kompetenzen setzen auch andere Weiterbildungsprogramme an, die sich an Wiedereinsteigerinnen richten, wie jene des Vereins «Weiterbildung für den Arbeitsmarkt - WEFA» (www.wefa.ch).

Arbeitgeber am Zug

Aber auch die Unternehmen müssen umdenken. Qualifizierte Jobs für Wiedereinsteigerinnen sehen anders aus als solche für Studienabgänger. Die wenigsten suchen eine Vollzeitstelle. Zusätzlich ist die räumliche und zeitliche Flexibilität eingeschränkt. Die Leistungsbereitschaft und das Engagement sind aber mindestens gleich gross wie bei den jungen «High Potentials». Andererseits sind die Anreize (fringe benefits) sehr unterschiedlich, besonders bei jenen sehr gut ausgebildeten Frauen, die nicht nur aus ökonomischen Gründen zurück ins Erwerbsleben wollen. Hier zählen nicht ein möglichst hohes Gehalt, sondern eine anspruchsvolle, erfüllende Tätigkeit, eine hohe Flexibilität des Arbeitsplatzes, ein gutes Team und ein motivierendes Arbeitsklima.

Die Politik sieht hier eindeutig die Schweizer Wirtschaft in der Pflicht. Bundesrätin Doris Leuthard meint dazu: «Von der Integration von Frauen in die Schweizer Wirtschaft profitieren in erster Linie die Unternehmen selber. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung, wenn sich die Firmen an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Familienpflichten anpassen.» Einige Unternehmen haben dies erkannt und engagieren sich aktiv im Weiterbildungsprogramm der HSG. Die St. Galler Kantonalbank, die Post, die Swiss Re und die Helvetia stellen Stipendien für die Wiedereinsteigerinnen zur Verfügung, die das Management-Weiterbildungsprogramm der HSG besuchen. Zudem bieten sie zusätzlich Praktikumsmöglichkeiten und massgeschneiderte Jobs für diese Frauen. Gerne möchten sich auch technisch orientierte Unternehmen am Programm beteiligen. Daher sind speziell Ingenieur- und Naturwissenschaftlerinnen aufgefordert, sich für das Programm zu bewerben. Die Nachfrage aus den Unternehmen nach Frauen mit einem BWL-Abschluss ist ebenfalls gross. Die sehr gute Resonanz zeigt, dass es bei gut ausgebildeten Frauen ein hohes Bedürfnis gibt, sich mit den eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten auch und gerade nach der Familienphase in eine herausfordernde berufliche Tätigkeit einzubringen.

Letztendlich sind Weiterbildungsprogramme und das Engagement einzelner Unternehmen nur kleine Bausteine auf dem Weg,

Frauen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern. Ohne die Schaffung der nötigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und ohne die Veränderung der Unternehmens-kulturen wird es bei einigen wenigen Leuchtturmprojekten bleiben. Die gegenwärtige gute Konjunkturentwicklung beschleunigt jedoch diesen gesellschaftlichen Wandel.

Gudrun Sander ist Projektleiterin und Friederike Wolter Programm Managerin der Executive School der Universität St. Gallen. Infos zu «Management for Women Back to Business» gibt es unter www.es.unisg.ch/wbb.