Viele Frauen wollen nach einiger Zeit als Mutter wieder in die Arbeitswelt zurückkehren und ihr Know-how einbringen. Das ist nicht immer einfach.

Nach 40 starten Frauen nochmals durch

Für viele Frauen stellt sich im Lauf ihres Lebens immer wieder die Frage, ob die Balance zwischen Familie und Beruf stimmt. Je nach Lebensphase verändern sich die Bedürfnisse – bei Frauen wie auch bei Männern. Langsam beginnen deshalb auch die Arbeitgeber, ihre Karrieremodelle zu flexibilisieren.

TEXT GUDRUN SANDER* / LEONIE RENOUIL

Die Ausbildungen von Frauen und Männern gleichen sich immer mehr an und in den ersten Berufsjahren sind die Chancen für beide Geschlechter einigermassen ausgeglichen. Doch wenn Kinder kommen, reduzieren die Frauen häufig ihr Pensum und übernehmen den grössten Anteil der Familienarbeit. In dieser Zeit gerät ihr berufliches Engagement oft ins Hintertreffen. Bei Familien mit Kindern dominiert deshalb das Vollzeit/Teilzeitmodell. In rund der Hälfte der Paarhaushalte mit Kindern unter 14 Jahren sind Frauen in Teilzeit erwerbstätig. An zweiter Stelle steht das «Ernährermodell». Der Mann arbeitet Vollzeit und die Frau ist aufgrund ihrer Arbeit als Hausfrau und Mutter nicht erwerbstätig. Dies trifft auf 29 Prozent der Paarhaushalte zu. Doch wollen viele Frauen sich nicht mehr mit dieser Rolle begnügen, sobald ihr Kind die Kleinkindphase durchlaufen hat. Die Frauen wollen ins Berufsleben zurückkehren oder in eine qualifiziertere Stelle umsteigen. Der Übergang ist für sie oft schwierig, wenn in der Zwischenzeit Ortswechsel stattgefunden haben, man nicht beim früheren Arbeitgeber anknüpfen kann oder sich die Berufswünsche verändert haben. Doch es lohnt sich für sie, häufig um die 40, wenn sie ihren Wünschen folgen und sich für ihre berufliche Zukunft und finanzielle Absicherung im Alter einsetzen. Um diesen Übergangsprozess zu meistern und sich neu zu orientieren, bietet die Executive School der Universität St. Gallen seit 2008 den Zertifikatskurs «Women Back to Business» (WBB) an.

FITNESSTRAINING FÜR ARBEITSWELT

Die Management-Weiterbildung führt fachlich in alle wichtigen Themen ein und vermittelt solide Kenntnisse, die vielfältig einsetzbar sind. Das zweite Standbein des Kurses ist die Förderung der persönlichen Weiterentwicklung und Berufsidentität. Die Herausforderung liegt darin, dass Frauen nach einer längeren Elternphase häufig ihre eigenen Fähigkeiten und Ressourcen unterschätzen. Deshalb bietet der Kurs neben der Wissensvermittlung auch Ressourcenworkshops und persönliches Coaching an. Die Teilnehmerinnen werden bei ihrer beruflichen Neuausrichtung und in der intensiven Übergangsphase unterstützt. Der Kurs «Women Back to Business» ist so etwas wie ein Fitnesstraining. Die früheren Kenntnisse und Kompetenzen werden aktiviert und die Wiedereinsteigerinnen werden schrittweise auf die Rückkehr vorbereitet.

Mit dem Kurs wird aktiv eine Brücke zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen gebaut. Denn für einen gelungenen Wiedereinstieg müssen sich beide Seiten entgegenkommen. Die Arbeitgeber sind gefordert, indem sie flexible Arbeitszeitmodelle bieten und genauer auf die Kompetenzen der Wiedereinsteigerinnen schauen. Die Wiederkehrerinnen suchen mehrheitlich Teilzeitjobs mit einem Pensum von 60 bis 80 Prozent, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Inzwischen unterstützen zahlreiche Unternehmen den Zertifikatskurs und bieten Praktika an. Diese Unternehmen setzen sich seit Jahren aktiv für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für Diversity und Inclusion ein. Sie stehen den Anliegen der Mütter immer aufgeschlossener gegenüber und sie berücksichtigen dabei auch die Ausgangslage der Väter. Man weiss heute aufgrund von wissenschaftlichen Untersuchungen, dass die Väter in der Familie präsenter sein wollen und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten. Die Unternehmen sehen also die Problematik nicht mehr nur als «Frauensache». Ausserdem wissen sie zu schätzen, dass geschlechtergemischte Managementteams oft dynamischer und erfolgreicher sind und ihre Kundinnen und Kunden besser erreichen. Natürlich ist diese Sichtweise noch nicht überall verankert, aber es gibt Branchen, die aufgrund des Fach- und Führungskräftemangels und ihrer Kundenzielgruppe inzwischen umdenken und mehr tun, um auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden mit Betreuungsverpflichtungen einzugehen.

> » Es wird eine Brücke zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen gebaut.

Die Wiedereinsteigerinnen tragen ihrerseits zum Erfolg bei, da sie sehr motiviert sind und sich in der Arbeitswelt wieder unter Beweis stellen wollen. Schliesslich liegen noch 20 bis 25 Berufsjahre vor ihnen, in denen sie etwas bewirken können. Sie haben studiert und verfügen über verschiedenste Fachkompetenzen, Lebenserfahrung und bringen häufig auch interkulturelle Erfahrung mit. Besonders gut geeignet sind sie übrigens für generalistische Funktionen, die Reife und Konfliktfähigkeit erfordern. Eine externe Evaluation hat ergeben, dass inzwischen drei Viertel der Absolventinnen den Wiedereinstieg oder Umstieg geschafft haben. Die eingeschlagenen Wege sind so vielfältig und unterschiedlich wie die Teilnehmerinnen selbst. Die Absolventinnen arbeiten nach der Ausbildung in Unternehmen, in der öffentlichen Verwaltung oder machen sich selbständig. Viele haben inzwischen eine bessere Balance zwischen Familie und Beruf gefunden – zumindest für die nächste Lebensphase.

WOMEN BACH TO BUSINESS

Die Management-Weiterbildung hat das Ziel, sehr gut ausgebildete Frauen nach einer Familienphase beziehungsweise einer Phase mit einem geringen Beschäftigungsumfang häufig unter ihrer Qualifikation wieder ins Erwerbsleben zurück zu begleiten oder beim Umstieg in eine qualifizierte Position zu unterstützen. Die Weiterbildung besteht aus einem Management-Update und einer umfassenden Begleitung des persönlichen Veränderungsprozesses. Weitere Informationen: es.unisg.ch/wbb

*Dr. Gudrun Sander ist Programminitiatorin und Leiterin der Management-Weiterbildung «Women Back to Business» (WBB) an der Executive School of Management, Technology and Law der Universität St. Gallen (ES-HSG).