

Mit Sicherheit (zurück)

In einem ersten Schritt haben wir die Broschüre „Willkommen (zurück)“ herausgegeben, in der wir auf das Thema Unternehmenskultur eingegangen sind. Eine familienbewusste Unternehmenskultur ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Personalpolitik. Dieser Leitfaden soll Ihnen nun konkrete Maßnahmen vorstellen, um einen gelungenen betrieblichen Wiedereinstieg zu gewährleisten. Sie finden hier einzelne Maßnahmen, die sich passgenau und unternehmensspezifisch anwenden lassen und bereits in einem Referenzunternehmen mit Erfolg umgesetzt wurden. Eins können wir Ihnen mit Sicherheit sagen: Es sind die kleinen Dinge, die einen Unterschied machen!

Ein beruflicher Wiedereinstieg verläuft erfahrungsgemäß in drei Phasen:

1. **Vor der familienbedingten Auszeit**
2. **Während der familienbedingten Auszeit**
3. **Nach der familienbedingten Auszeit**

Im Folgenden finden Sie analog dazu eine Reihe von Maßnahmen mit Erläuterungen und Fallbeispielen. Sollten Sie Bedarf an einem unternehmensspezifischen begleiteten Wiedereinstiegsmanagement haben, sprechen Sie uns an!

Kompetenz in Kooperation

Das MEO-Kompetenzzentrum „Frau und Beruf“ ist eines von 16 Kompetenzzentren im Land NRW, initiiert und gefördert durch das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA).

Unsere Hauptaufgabe ist, die Frauenerwerbstätigkeit in der Region nachhaltig zu verbessern und zu steigern.

Wir arbeiten in einem dichten Netzwerk mit Partnerinnen und Partnern zusammen, die unsere Aktivitäten vielfältig und innovativ unterstützen. **Alle Infos dazu auf unserer Website.**

Träger: NRW Regionalagentur MEO e.V. im Verbund mit Die Spinnen e.V., Stadt Mülheim an der Ruhr, Stadt Essen und Stadt Oberhausen

Ihr Kontakt

Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO
 Am Waldthausenpark 2 | 45127 Essen
E-Mail: kontakt@competentia-meo.de

Ihre Ansprechpartnerin: Simone Kaczinski
Telefon: 0201 311071 | Fax: 0201 311072
E-Mail: competentia.kaczinski@diespinnen.de

www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_MEO

Sie haben Fragen, Anregungen oder möchten ein konkretes Anliegen besprechen? Wir freuen uns auf Sie: telefonisch, per Mail und ganz persönlich.

Mit Sicherheit (zurück)

Praxisorientierter Leitfaden für den erfolgreichen betrieblichen Wiedereinstieg

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,
 Emanzipation, Pflege und Alter
 des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
 Investition in unsere Zukunft
 Europäischer Fonds
 für regionale Entwicklung



„Mit Sicherheit rausgehen“

Vor der familienbedingten Auszeit

Idealerweise sollte es ca. 14 Tage nach Bekanntgabe der Schwangerschaft ein erstes Mitarbeiterinnengespräch geben. In diesem geht es darum, die betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen vorzustellen und auch die Erwartungen/Vorstellungen der Mitarbeiterin zu erfahren. Folgende praktische und methodische Beispiele könnten für das Gespräch unterstützend sein:

- Bereitstellung einer Informationsmappe über gesetzliche Rahmenbedingungen (Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, Kindergeld, Betreuungsmöglichkeiten, Erwerbstätigkeit während der Elternzeit etc.)
Diese ist kostenlos zu beziehen über: www.bmfsfj.de

Austausch über innerbetriebliche Möglichkeiten im persönlichen Gespräch:

- „Was bietet mein Unternehmen?“
 - Flexibilität der Arbeitgeberin und des Arbeitgebers, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung (Kooperation mit anderen Unternehmen oder Institutionen in der Umgebung, betriebseigener Kindergarten), Mobilität, usw.

- Ernennung einer Wiedereinstiegs Koordinatorin oder eines Wiedereinstiegskoordinators
 - „Wer könnte diese Rolle übernehmen?“ – Eine Person, die z. B. über eigene Erfahrungen zum Thema Wiedereinstieg

verfügt oder kommunikativ und sozial engagiert ist.
Aufgabe: Betreuung und Koordination aller anfallenden Informationsbedarfe zum Thema Wiedereinstieg – ggf. Schnittstelle zwischen Führungsebene und Wiedereinsteigerinnen

- Kontakthalteprogramm – z. B. Buddyprogramm
 - Beim Buddyprogramm wird der Mitarbeiterin, die in Elternzeit geht, eine Kontaktperson innerhalb des Unternehmens zur Seite gestellt, die ihr relevante betriebliche Informationen (z. B. Qualifizierungsmöglichkeiten, betriebliche Umstrukturierungen, Betriebsfeste usw.) zur Verfügung stellt.
Hinweis: In kleineren Betrieben kann der Buddy auch die Wiedereinstiegs Koordinatorin oder der Wiedereinstiegs Koordinator sein!

- „Zu welchem Zeitpunkt können Sie sich eine Rückkehr aus der Elternzeit vorstellen?“
 - Schriftliches Festhalten eines zeitlichen Ablaufplans des Wiedereinstiegs (u. U. mithilfe einer Checkliste)

Leitfrage:

Wie flexibel kann ich als Unternehmen auf die individuellen Bedarfe der Wiedereinsteigerin eingehen? Und wie flexibel ist meine Mitarbeiterin?

„Mit Sicherheit bleiben“

Während der familienbedingten Auszeit

Idealerweise bleibt der Kontakt zwischen der Mitarbeiterin und dem Unternehmen während der gesamten familienbedingten Auszeit erhalten. Dafür finden Sie auch hier Beispiele, wie das gelingen kann:

- Personalisiertes Glückwunschs Schreiben zur Geburt des Kindes
- Kontakthaltemöglichkeiten:
 - im Idealfall: Buddyprogramm
 - Newsletter / Rundmail
 - Intranetzugang
 - Einladung zu Betriebsfesten (personalisiert!)
 - Einladung zu Fortbildungen
 - Bekanntgabe attraktiver Stellenangebote
 - punktueller Einsatz der Mitarbeiterin im Unternehmen (z. B. Krankheits- oder Urlaubsvertretung, besondere Projekte)
 - freiwillige Teilnahme an Teambesprechungen
 - Treffen für Beschäftigte in Elternzeit
 - Foto-Pinnwand mit Kinderfotos der Mitarbeiterinnen – regelmäßig Fotos schicken

- Rückkehrgespräch
 - „Wer ist noch mit dabei?“ – z. B. Wiedereinstiegs Koordinatorin oder Wiedereinstiegs Koordinator, Personalleitung und direkte/r Vorgesetzte
 - Abgleich mit dem Ablaufplan, der vor der Elternzeit festgelegt wurde („Gilt dieser noch?“)

- Gestaltung der Einarbeitung
 - Angebot der Hospitation
 - Wiedereingliederung stufenweise (z. B. reduzierte Stundenzahl mit allmählicher Steigerung der Arbeitszeit bis zur Erreichung der angestrebten Stundenzahl)
 - Interesse an neuen Aufgabengebieten abfragen („Haben sich ggf. durch die Elternzeit Veränderungen ergeben?“)

Nicht vergessen: gegenseitiger Austausch im gesamten Wiedereinstiegs-Prozess ist wichtig: „Wo stehen wir? Sind die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg auf beiden Seiten gegeben?“

Leitsatz:

„Eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet, in beiden Bereichen jeweils den Kopf vom anderen Bereich frei zu haben!“

Haltung „Offene Tür“: „Sind wir in unserem Unternehmen ansprechbar und zeigen wir das auch?“

- „Die Tür steht auch mal offen ...“ oder feste Sprechstunde
- Vertrauensvolle/wertschätzende Atmosphäre schaffen (sich Zeit nehmen, Ort des Gesprächs ist nicht am Schreibtisch, Getränke bereitstellen, helle Räumlichkeiten, keine Störungen von außen z. B. Telefon etc.)

„Mit Sicherheit zurückkommen“

Nach der familienbedingten Auszeit

Idealerweise sollte der Tag des Wiedereinstiegs dazu beitragen, dass die Mitarbeiterin wieder gut im Unternehmen ankommen kann. Der Wiedereinstieg betrifft das ganze Team und deshalb ist es wichtig, dass sich alle bewusst darauf vorbereiten. Im Folgenden finden Sie Anregungen für einen gelungenen Wiedereinstieg:

- Geeigneten Tag für den Wiedereinstieg wählen
 - „Sind relevante Kolleginnen oder Kollegen anwesend (z. B. für Fragen)?“
 - Der Tag der wöchentlichen Teamsitzung könnte einen guten Einstieg bieten.
 - Aufpassen: Nicht überfordern durch zu viel Input!
 - „Ist der Arbeitsplatz vorbereitet (ggf. Arbeitskleidung, benötigte Materialien, technische Voraussetzungen etc.)?“
 - „Wer begrüßt bzw. empfängt die Mitarbeiterin?“
 - „Sind ausreichend Ruhe und Zeit für Fragen auf beiden Seiten vorhanden?“

Wir hoffen, Ihnen hiermit nützliche Beispiele gegeben zu haben, die auch in Ihrem Unternehmen MIT SICHERHEIT zu einem gelingenden Wiedereinstieg beitragen. Erzählen Sie uns von Ihren Erfahrungen!

Herausgeber:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim-Essen-Oberhausen

Konzept und Texte:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mülheim-Essen-Oberhausen

Gestaltung: Gathmann Michaelis und Freunde

Druck: Keuck Druck GmbH & Co. KG

Korrektur: MediaMate GmbH

- Mit einem Willkommens-Frühstück beginnen
 - Trägt zu einer wertschätzenden und entspannten Teamatmosphäre bei.
- Kleines Willkommens-Geschenk (z. B. eine Blume oder Pflanze für den Arbeitsplatz)

Alles auf Anfang? MIT SICHERHEIT nicht, wenn der Wiedereinstieg von Beginn an gut geplant ist!



gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Stand: Juli 2015