

Das Businessmagazin für LADIES mit DRIVE

LADIES DRIVE

Seit 2007

Jude Law

Fährt auf Lexus RX ab und wir auf ihn

Misfit Economy

Die Aussenseiter kommen!

Chie Mihara

Unsere Queen of Shoes

Amorelie

Investorensuche mit Dildos

Schweiz CHF 15,- Europa EUR 11,-



4 190690 811003

No. 33 . Frühling 2016 . 9. Jahrgang
Ausgabe Schweiz, Deutschland & Österreich



Gudrun Sander ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung des Diversity-Managements an der Universität St.Gallen und akademische Direktorin der Management-Weiterbildung „Women Back to Business“, die gut ausgebildete Frauen nach einem Erwerbsunterbruch wieder zurück in die Arbeitswelt bringt. www.es.unisg.ch/wbb

Fotos: Anna-Tina Eberhard
(Autorin)

SO GELINGT DER WIEDEREINSTIEG

Es ist erschreckend, wie viele gut qualifizierte Frauen nach einem Erwerbsunterbruch keine Stelle finden oder nur in Mini-Teilzeitjobs weit unter ihrer Qualifikation arbeiten. Das ist eine volkswirtschaftliche Verschwendung in der Schweiz, die ihresgleichen sucht. Was muss sich ändern, damit diese Potenziale besser genutzt werden können?

MEHR MUT AUFSEITEN DER FRAUEN

Die Frauen haben oft Selbstzweifel, und es mangelt ihnen an Selbstvertrauen. Je länger der Erwerbsunterbruch gedauert hat, desto schlechter können sie zudem die eigenen Kompetenzen einschätzen. Trotzdem raus aus der Komfortzone! Erstens gilt es, das eigene Netzwerk zu nutzen: 80 Prozent der Stellen in der Schweiz gehen über den sogenannten grauen Markt und werden gar nie ausgeschrieben. Zweitens ist Unterstützung durch Coaches empfehlenswert, um das eigene Profil zu schärfen und verschiedene Optionen für den Wiedereinstieg auszuarbeiten. Dazu gehört auch, realistisch hinzuschauen, wo frau gegenüber Jüngeren am Arbeitsmarkt mehr zu bieten hat. Die grössten Hürden sind im Kopf – das sehen wir in unserer Management-Weiterbildung „Women Back to Business“ immer wieder. Zu Beginn schauen die Teilnehmerinnen nur auf das, was sie nicht können oder was in ihren Augen nicht geht. Mit einem solchen Mindset heute auf dem Arbeitsmarkt zu reüssieren ist höchst schwierig. Denn Wiedereinsteigerinnen müssen drittens signalisieren, dass sie es ernst meinen. Die grösste Angst der Arbeitgeber ist, dass es besonders gut ausgebildete Frauen, die aus ökonomischen Gründen nicht zwingend arbeiten müssen, nicht wirklich ernst meinen. Viertens muss Freiraum für sich schon in der Planung des Wiedereinstiegs geschaffen werden. Der Service zu Hause kann nicht in gleichem Masse aufrechterhalten werden, wenn später zusätzlich ein anspruchsvoller 50- bis 80-Prozent-Job zu bewältigen ist. Loslassen, delegieren und weniger Perfektionismus sind hier die Zauberwörter, und das braucht es schon in der Planungsphase, nicht erst wenn der Job gefunden ist. Kinder nehmen keinen Schaden, wenn sie vom Vater abgeholt werden, und ein Geburtstagskuchen von der Migros ist auch Okay.

MEHR MUT AUFSEITEN DER FIRMEN

Als Erstes gilt es, hinter die Lücken zu schauen, die in den im deutschsprachigen Raum noch immer üblichen chronologischen Lebensläufen klaffen. Die Frau muss zu den Werten und zur Kultur der Firma passen und eine hohe Motivation zeigen. Fehlende Markt- und Branchenkenntnisse sind meist rasch aufgeholt. Das habe ich bei den Wiedereinsteigerinnen, die ich eingestellt habe, selbst erlebt. Zweitens ist die Familienplanung abgeschlossen, und entsprechend hoch ist die Loyalität gegenüber der Firma, die ihnen eine echte Chance gibt. Anders als die Jungen haben Wiedereinsteigerinnen keinen Druck, spätestens alle drei Jahre die Stelle zu wechseln. Drittens: Je flexibler das angebotene Arbeitsarrangement ist, desto höher ist das mögliche Arbeitspensum. Und viertens eignen sich generalistische Aufgaben, die eine gewisse Reife, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Organisations-talent und Zuverlässigkeit erfordern, am besten für Wiedereinsteigerinnen.

BRÜCKEN DURCH „RETURNSHIPS“

Ein risikoloses gegenseitiges Kennenlernen über befristete Einsätze von mehreren Monaten erhöht die Chancen auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg. Ob dieses Arrangement „Praktikum“, „Returnship“ oder schlicht „Projekteinsatz“ heisst, ist egal. Nur über ein tatsächliches Miteinanderarbeiten und -ausprobieren können gegenseitige Vorurteile abgebaut und diese Potenziale zurückgeholt werden.