



Executive School of Management, Technology and Law (ES-HSG)

Wiedereinsteigerinnen eine neue Ressource?

Gudrun Sander, 15. September 2010



1. Ausgangslage



- ❖ Laut SAKE 2006 haben 212'000 Frauen im Alter von 25 – 39 Jahren einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss.
- ❖ 22'000 Frauen davon sind Hausfrauen (10.4 %).
- ❖ In der Schweiz zeichnet sich in einigen Branchen Fach- und Führungskräfte-Mangel aufgrund der demographischen Entwicklung ab.
- ❖ Die Potentiale von Frauen werden in der Schweizer Wirtschaft nur suboptimal genutzt.

2. Typische Biographien

- ✦ Ebenfalls gut ausgebildeter Mann, mehrere Auslandsaufenthalte.
- ✦ Ausländerin, die mit Schweizer Ehemann in die Schweiz kommt.
- ✦ Traditionelle Familienpause mit meist hohem Engagement in der Freiwilligenarbeit.
- ✦ Umsteigerinnen aus spezialisierten Tätigkeiten oder Tätigkeiten unter dem Ausbildungsniveau (Übersetzung, gelegentliche Lehrtätigkeit).

3. Chancen für Unternehmen

- ✦ Hoch motivierte und engagierte Mitarbeiterinnen, können sich schnell in neue Aufgaben einarbeiten
- ✦ Vermutlich hohe Treue und Loyalität gegenüber dem Unternehmen, wenn sie entsprechende Chance bekommen
- ✦ Qualifikationen teilweise vorhanden: Frauen haben während der Familienphase und bei ehrenamtlicher Tätigkeit gefragte Kompetenzen erworben oder verbessert, z. B.: Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Organisationsfähigkeiten, ...
- ✦ Bringen häufig sehr gute Netzwerke mit
- ✦ Frauen mit Lebenserfahrung werden im Team und auf Kundschaftsseite ernst genommen und geschätzt
- ✦ Lebenserfahrung bietet vor allem Vorteile in Tätigkeiten, die gleichzeitig eine hohe Beratungskompetenz und Fachwissen erfordern (Generalistinnen-Funktionen z. B. in grösseren KMU)

4. Herausforderungen für Unternehmen

- ❖ Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten wahrnehmen, die während der Familienphase/Freiwilligenarbeit erworben wurden
- ❖ Keine Defizitorientierung: Nicht die fehlenden Fach- oder Marktkenntnisse betonen – wird häufig schnell aufgeholt (intellektuelles Niveau !)
- ❖ Für Wiedereinsteigerinnen geeignete Stellen in der Ausschreibung auch als solche kennzeichnen
- ❖ Flexible und kreative Einstiegsmodelle erarbeiten
- ❖ Frauen beim Wiedereinstieg unterstützen (fachlich und persönlich) und weiterqualifizieren
- ❖ Stellen schaffen, die sich den spezifischen Bedürfnissen von Wiedereinsteigerinnen anpassen z. B. eher „Generalistinnenstellen“

5. Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen

- ❖ Flexibilität der Arbeitszeiten
- ❖ Teilzeitstellen, ausbaubar auf 100 %
- ❖ Anspruchsvolle, erfüllende Tätigkeit
- ❖ Freiräume in der Gestaltung der Aufgabe (Eigenverantwortung für einen begrenzten Bereich, teilweise Zeitautonomie)
- ❖ Möglichkeiten zur Weiterbildung
- ❖ Gutes Team
- ❖ Motivierendes Arbeitsklima
- ❖ Wertschätzung: als Fachperson ernst genommen werden (-> Bild dieser Personen revidieren, „Zuverdienerin“, „Zeitvertreib“, ...)

6. Erfahrungen aus den ersten beiden Kursen

Executive School of Management,
Technology and Law (ES-HSG)



- ❖ Drei Viertel der Absolventinnen haben eine gute Stelle gefunden.
- ❖ Drei von fünf Partnerfirmen haben mindestens eine Absolventin rekrutiert (erster Kurs).
- ❖ Lernprozess in den Partnerfirmen wird in Gang gesetzt.
- ❖ DozentInnen attestieren der Zielgruppe hohe Problemlösungskompetenz und grosses Engagement (Vorbereitung auf Module, Engagement).
- ❖ Starke Verbesserung des Selbstbewusstseins und sicheres Auftreten.
- ❖ Hohe Zufriedenheit und positive Feedbacks der Teilnehmerinnen.
- ❖ Konzept bewährt sich (mit Partnerfirmen); Win-Win-Situation bei Praktikum in Kombination mit Abschlussarbeit (qualifizierte Projektarbeit)

Kontakt

Executive School of Management,
Technology and Law (ES-HSG)



Gudrun Sander, Dr. oec. HSG
Vizedirektorin ES-HSG
Programmleitung
Neugasse 40
CH-9000 St. Gallen
+41 (0)71 220 82 18

gudrun.sander@sandersg.ch;
gudrun.sander@unisg.ch
<http://www.es.unisg.ch/wbb>

