



## Der Wiedereinstieg – so gelingt er!

---

**Ist das überhaupt ein Thema für Sie?**

Wer sind denn Wiedereinsteiger? Im klassischen Verständnis sind dies Eltern, die nach der Elternzeit wieder arbeiten. Doch es sind auch Rückkehrer aus einer Langzeiterkrankung oder aus einer Pflegesituation. Hat das etwas mit Ihnen zu tun? Nein? – vielleicht aber doch. Vielleicht sind Sie Vorgesetzte von Wiedereinsteigern, Kollege von Wiedereinsteigern oder im Personal- oder Weiterbildungsbereich und mit dieser Zielgruppe beschäftigt. Aus unseren Erfahrungen heraus wird häufig unterschätzt, was hier getan werden muss oder kann.

---

**Was nützt es dem Unternehmen, sich damit zu beschäftigen?**

Wer sich um diese Zielgruppe kümmert, forciert aktiv die Mitarbeiterbindung. Denn häufig fühlen sich Wiedereinsteiger allein gelassen. Wenn der Wiedereinstieg erleichtert wird, sind die Mitarbeitenden schneller wieder „voll“ einsatzfähig. Es motiviert die Wiedereinsteiger, wenn diese unterstützt werden – und motiviert, die vielleicht einmal wieder einsteigen. Im War for Talents ist dies ein klares Bekenntnis des Unternehmens zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Und als Letztes kann eine Abwesenheit auch zur beruflichen Qualifizierung genutzt werden.

---

**Und der Nutzen der Mitarbeitenden?**

Sie erfahren in einer Umbruchsituation Unterstützung und Hilfestellung. Entscheidungen, die zu treffen sind, können reflektierter getroffen werden. Das mit anderen „Leidensgenossen“ oder „Betroffenen“ zusammen sein fördert den Erfahrungsaustausch und macht Best Practice möglich. Häufig werden auch Wissenslücken zu gesetzlichen oder betrieblichen Rahmenbedingungen deutlich und können „gefüllt“ werden.

---

**Wer sollte sich engagieren?**

Auf der einen Seite sind die direkten Vorgesetzten gefragt. Auf der anderen Seite sind die Personalabteilungen in der Pflicht, die Mitarbeiter mit den notwendigen Informationen zu versorgen, damit diese ihre Entscheidungen treffen können. Und dann gibt es noch die Weiterbildungsverantwortlichen. Diese sollten den Aus- und Wiedereinstieg mit Maßnahmen begleiten. Und damit dies auch getan wird, ist es Aufgabe der Unternehmensleitung, dieses Thema auf die interne Agenda zu setzen. Übrigens: Die Prognos-Studie hat für ein fiktives mittelständisches Unternehmen einen ROI von 25 % errechnet, wenn der Wiedereinstieg mit entsprechenden Maßnahmen verbessert wird (hier für die Eltern, die nach der Elternzeit zurückkehren). Das heißt, für 1.000 EUR, die das Unternehmen in die Hand nimmt, entsteht ein „Return“ von 1.250 EUR!

---

*Fortsetzung nächste Seite*

## Der Wiedereinstieg – so gelingt er!, *Fortsetzung*

**Wiedereinstieg – der kommt so plötzlich?** Nein. Der Wiedereinstieg ist der letzte Schritt in einem längeren Prozess. Der Prozess beginnt nämlich schon mit dem auftretenden Anlass für den Ausstieg (Schwangerschaft, Pflegefall im Umfeld oder einer Erkrankung, die nicht kurzfristig ausheilt):

Wann?	Wer?	Was?
Vor dem Ausstieg	Personal- abteilung	Information zu gesetzlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen
Ausstieg steht an	Personal- abteilung Vorgesetzter	Individuellen Ausstieg vereinbaren (gesetzlich und betrieblich) Wiedereinstieg in den Blick nehmen Maßnahmen für die Abwesenheit besprechen (Paten, Netzwerke, ...)
Tag des Ausstiegs	Vorgesetzter	Abschied / Übergang gestalten
Abwesenheit	Mitarbeiter	Beziehung pflegen Sich auf dem Laufenden halten Sich weiterbilden
Erste Ideen zum Wiedereinstieg	Mitarbeiter Personal- abteilung	Gesetzliche und betriebliche Rahmenbedingungen im Blick Eigene Möglichkeiten im Blick Wiedereinstieg vorbereiten / Entscheidungen treffen
Wiedereinstieg	Personal- abteilung Weiter- bildung	Informationen zu Veränderungen im Unternehmen Informationen zu notwendigen Entscheidungen des Mitarbeiters Best Practice möglich machen Erfahrungsaustausch möglich machen Soft Skills für Wiedereinstieg trainieren

**Und was könnte getan werden?**

Im Intranet auf die entsprechenden Informationen hinweisen oder Broschüren bereit halten sind Maßnahmen ohne viel Aufwand. Informationsveranstaltungen für die einzelnen Zielgruppen benötigen schon etwas mehr Zeit. Die Sensibilisierung der Führungskräfte für dieses Thema ist sicher ein längerer Prozess. Ein Gesamtkonzept, das auch die Möglichkeiten der Qualifizierung beinhaltet, ist „der große Wurf“. Was steht für Sie an?

Waren Anregungen für Sie dabei? Können wir helfen? Rufen Sie uns an!

*Christine Maurer*