

trend.at > Branchen > Karrieren

Comeback: Wie der Wiedereinstieg ins Berufsleben gelingt

veröffentlicht am 29. 1. 2019 von Peter Sempelmann



Coacht Mütter für den Wiedereinstieg in den Beruf: Eva-Maria Kraus

© beigestellt

Nach einer langen Auszeit in den Beruf zurückkehren: Vor allem Frauen stehen nach der Karenzzeit vor der Herausforderung, den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu meistern. Die Beraterin Eva-Maria Kraus, selbst zweifache Mutter, hat dafür ein Coaching-Programm entwickelt.

Kann ich das noch? Werde ich bei meiner Rückkehr an den Arbeitsplatz willkommen sein? Und wird es mir gelingen, den Arbeitsstress mit der Familie unter einen Hut zu bekommen?

Es sind in Österreich vor allem Frauen, die nach der Geburt ihrer Kinder und der darauf folgenden Karenzzeit Antworten auf diese Fragen finden müssen. Während nämlich in Island zum Beispiel 96 Prozent der Väter – also praktisch alle – in Karenz gehen (Studie aus dem Jahr 2009), ist das Verhältnis in Österreich genau umgekehrt. Den letzten veröffentlichten Zahlen der Statistik Austria zufolge ist der Anteil der karenzierten Männer zuletzt sogar weiter gesunken – von 4,2 Prozent auf 3,8 Prozent.

Was macht Island anders? Warum ist es dort für Väter offensichtlich kein Problem, zumindest einen Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen? Zum einen liegt das daran, dass Karenzzeiten in Island recht gut bezahlt sind. Eltern bekommen dort 80 Prozent des Durchschnittseinkommens vor der Geburt bis zu einer Obergrenze von 2.180 Euro. Obendrein ist die Karenzzeit, die ein Elternteil in Anspruch nehmen kann, mit neun Monaten vergleichsweise kurz und schließlich gibt es zusätzliche Anreizsysteme für Männer, ebenfalls einen adäquaten Teil der Karenzzeit in Anspruch zu nehmen.

KARENZ - EINE ROLLE DER FRAUEN

Die Folge der Diskrepanz: In Island ist es sowohl in der Gesellschaft als auch in Unternehmen verankert, dass praktisch alle jungen Menschen – egal ob Männer oder Frauen – in Karenz gehen, wenn sie Eltern werden. In Österreich fällt diese Rolle dagegen nahezu immer den Frauen zu. Für Männer, weiß Kraus, ist eine Karenzzeit oft ein Alibi für eine kurze Auszeit. Dazu gehören auch Auswüchse wie der eines Mannes, der seine einmonatige Karenzzeit genutzt hat, um bei der Fußball-WM in Russland dabei sein zu können - freilich ohne Kind.

Das hat wiederum auch gesellschaftlich-ökonomische Ursachen: Österreichische Männer heiraten laut Statistik Austria im Schnitt um 2,3 Jahre jüngere Frauen, was wiederum bedeutet, dass die Frauen noch kürzer im Berufsleben sind und von Themen wie dem Gender Pay Gap oder der höheren Quote an Teilzeitbeschäftigten ganz abgesehen schon aus diesem Grund weniger verdienen als Männer. Die Frage, wer in Karenz geht, wird daher auch mit Blick auf das Familienbudget mit „die Frau“ beantwortet.

Die Consulterin Eva-Maria Kraus kennt die Umstände aus eigener Erfahrung. So wie die Gedanken, die Frauen, die ihre Karriere zugunsten der Kinder unterbrechen, hegen. „Nach dreieinhalb Jahren fiel mir die Decke auf den Kopf. Ich hatte das Gefühl zu schwimmen“, sagt sie über die Phase gegen Ende ihrer Karenzzeit, in der sie überlegte, wie ihr selbst der Wiedereinstieg in das Berufsleben gelingen kann.

Eine Option wäre gewesen, für 20 Stunden zurück zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückzukehren. Das jedoch, wusste sie, werde sie nicht glücklich machen. Also besann sie sich ihrer Coaching-Ausbildung, entwickelte ein Seminar- und Trainingsprogramm für Frauen in der gleichen Situation und machte sich mit dem Unternehmen "New View" selbstständig.

MÜTTER, DIE ETWAS KÖNNEN

Nach der Methode des Business Canvas Modells hat sie das „Mama Canvas“ Modell entwickelt, das Kraus bewusst auch betont Deutsch als „Mama-kann-was“ ausspricht. Ein Konzept, das mit dem Europäischen Preis für Training, Beratung und Coaching in Gold ausgezeichnet wurde und den Sonderpreis der Jury für ihren „wichtigen gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Beitrag“ gewonnen hat

Zwei Tage lang ist sie dabei mit einer Gruppe von Frauen in einem Seminar, um die entscheidenden Fragen für den Wiedereinstieg zu klären. Bei den Müttern das Bewusstsein dafür zu schaffen, ihre persönlichen Bedürfnisse wieder in den Vordergrund zu stellen: Was sie wollen, was sie brauchen. Und ihnen auch das Selbstvertrauen zurückzugeben, dass auch Unternehmen von den Wiedereinsteigerinnen profitieren. Schließlich handelt es sich bei diesen oft um gut ausgebildete Fachkräfte, die viel Know-how mitbringen.

Bei „Mama Canvas“ werden Fragen und Themen behandelt wie die eigenen Stärken wieder zu finden. Ob und wie man die Karriere weitertreiben will. Wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen und was man arbeiten kann, will oder muss. „Es geht darum zu wissen, wofür man steht“, sagt Kraus.

Als Methoden setzt sie dabei auf das Verhaltensprofil DISG, einen auf Selbstbeschreibung beruhenden Persönlichkeitstest, und das Simulationstraining InterLAB, einem Stress-Simualtor für Führungskräfte.

Die Ergebnisse sind recht unterschiedlich. Manche Frauen kommen zu der Erkenntnis, dass ein 15-Stunden-Job für sie ausreicht, andere dass sie eine Führungsposition auch in 35 Stunden ausfüllen können. „Einen Schritt machen, der zum Leben der Familie passt“, sagt Kraus, die sich zur Unterstützung der Wiedereinsteigerinnen auch etwas mehr Initiativen seitens der Unternehmen wünschen würde: „Es wäre ein aktives Wiedereinstiegsmanagement nötig, ähnlich der On-Boarding-Programme. Man könnte zum Beispiel beginnen, die Frauen vier Monate vor dem Ende der Karenzzeit langsam wieder einzubinden.“