

# ERFOLGREICHES WIEDEREINSTIEGS- MANAGEMENT - ein Leitfaden für Arbeitgeber

# ERFOLGREICHES WIEDEREINSTIEGSMANAGEMENT - EIN LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

- **Gelungene Wiedereinstiegskultur** zeichnet sich durch wechselseitiges Geben und Nehmen zwischen Belegschaft und Unternehmen aus.
- **Faire, geregelte Kommunikation** ist entscheidend und kann über das Instrument regelmäßiger Planungsgespräche gesteuert werden.
- **Planungsgespräche** dokumentieren das wechselseitige Interesse an der Fortführung des Arbeitsverhältnisses und geben beiden Seiten eine gesicherte langfristige Perspektive.
- **Nur beiderseitige Flexibilität** kann zu verbindlichen Absprachen und lösungsorientierten individuellen Vereinbarungen führen.
- **Ziel** sollte es sein, gut ausgebildetes Fachpersonal auch während und im Anschluss an die berufliche Auszeit an das eigene Unternehmen zu binden und mit den neuen Familienpflichten langfristig zu integrieren.

**Ein systematisches Wiedereinstiegsmanagement** lässt sich i.d.R. problemlos in die betrieblichen Prozesse jedes Unternehmens eingliedern. Es muss jedoch klar sein, dass nur tatsächlich tragfähige Rahmenbedingungen zum Ziel führen, was u.U. mit betrieblichen Mehrkosten verbunden sein kann. Das kann beispielsweise die Kostenübernahme von requalifizierenden Schulungen oder die Bereitstellung von Serviceangeboten zu Pflegemanagement und Kinderbetreuung beinhalten.

Selbst wenn es lediglich darum geht, Arbeitsabläufe neu zu ordnen oder Arbeit umzuverteilen, um im Einzelfall flexiblere Arbeitszeiten zu schaffen, ist dies anfangs mit Mehraufwand verbunden.

## FÜR SIE ALS ARBEITGEBER

- ist es von hohem Interesse, innerbetriebliches Wissen zu erhalten.
- bereits ab der zweiten und dritten Fachkraft in Eltern- oder Pflegezeit wird sich die anfängliche Investition in die Wiedereinstiegsmaßnahmen auszahlen. Die neu geschaffenen Strukturen lassen sich problemlos an jede individuelle persönliche Situation innerhalb der Belegschaft anpassen.

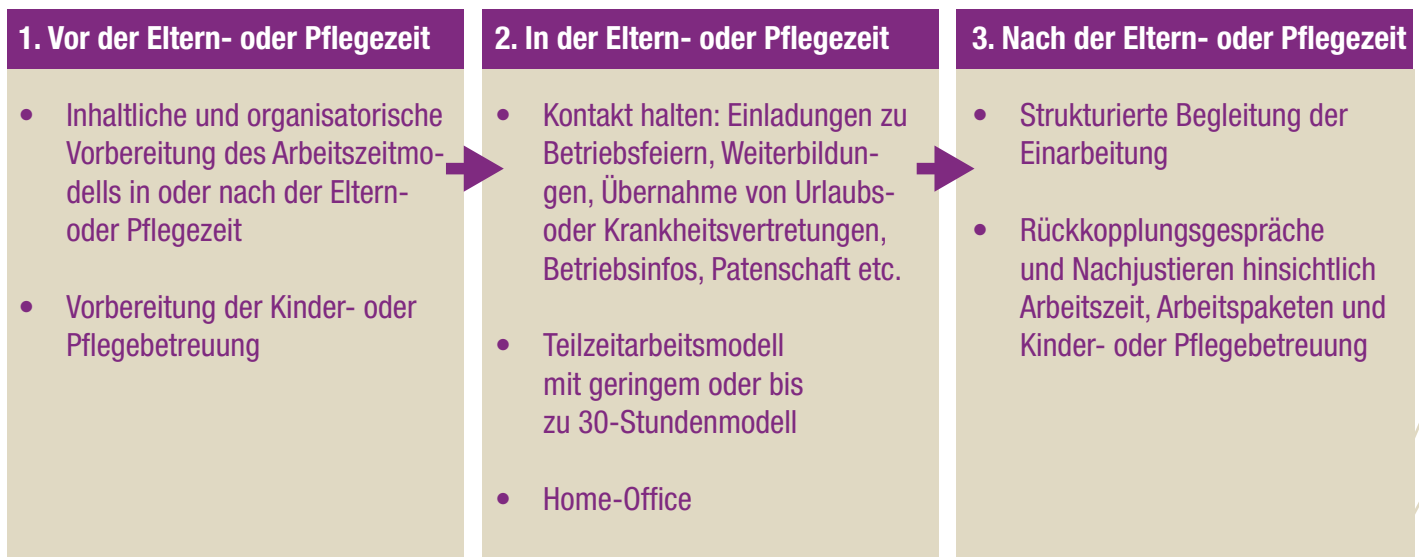
## PFLEGEZEIT

Da der Wiedereinstieg nach der Pflegezeit ähnliche Fragen und Probleme aufwirft wie der Wiedereinstieg nach der Elternzeit, lassen sich in beiden Fällen durch eingehende Planungsgespräche und flankierende unterstützende Maßnahmen, wie flexible Arbeitszeitregelungen und individuelle Arbeitgeber-Serviceangebote, sehr gute Erfolge erzielen.

- Zwei Faktoren sollten jedoch nicht außer Acht gelassen werden: Nach der Bekanntgabe einer Schwangerschaft beim Arbeitgeber vergeht i.d.R. ein halbes Jahr bis zur Geburt des Kindes, so dass genügend Zeit zur Verfügung steht, um den Ausstieg und späteren Wiedereinstieg der zukünftigen Eltern zu planen.
- Die Pflegefall-Situation stellt oftmals ein unvorhersehbares Ereignis dar und trifft den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin und somit auch das Unternehmen i. d. R. unvorbereitet. Elternzeit wird in jüngeren Jahren genommen, steht also am Anfang der beruflichen Laufbahn, während die Inanspruchnahme der Pflegezeit eher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittleren Alters betrifft, die bereits über langjährige Berufserfahrung verfügen. Beide Altersgruppen sind wichtig für ein Unternehmen, die eine aufgrund ihrer Innovationskraft, die andere aufgrund ihrer fundierten Kenntnisse der innerbetrieblichen Abläufe und ihrer reichhaltigen Erfahrung.

# ERFOLGREICHES WIEDEREINSTIEGSMANAGEMENT - EIN LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

## DER PROZESS DES WIEDEREINSTIEGS IM 3-PHASENMODELL



\* Wir bedanken uns für die freundliche Genehmigung zur Verwendung des 3-Phasenmodells und der Checkliste für eine Infomappe für werdende Eltern aus der Publikation der Stadt Remscheid ‚Fachkräfte finden und halten‘.

Wir stellen Ihnen hier entsprechende Checklisten zur Verfügung, die Ihre individuellen Maßnahmen erleichtern sollen:

1. Checkliste Infomappe ‚Werdende Eltern‘ (incl. Vorlage Ankündigung Elternzeit)
2. Checkliste Infomappe ‚Pflegerische Angehörige‘ (incl. Vorlage Ankündigung Elternzeit)
3. Leitfaden zum Eltern-/Pflegezeitgespräch
4. Tipps für die Vorbereitung des Rückkehrgesprächs
5. Ergebnisprotokoll zum Planungsgespräch

## ERFOLGREICHES WIEDEREINSTIEGSMANAGEMENT - EIN LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

### INFORMATIONEN IM WEB

#### **Elternzeit**

Die gesetzlichen Grundlagen zu Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitarbeit, etc. finden Sie auf der Website des Bundesministeriums der Justiz unter [www.bundesrecht.juris.de](http://www.bundesrecht.juris.de). Hilfreiche Informationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), zum Beispiel eine Vielzahl von Broschüren, wie „Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung“ oder „Informationen für Personalverantwortliche“, erhalten Sie hier: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de).

#### **Gesetzliche Regelungen zur Teilzeit:**

„Teilzeit – Alles, was Recht ist“ vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zusammengefasst: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a263-teilzeit-alles-was-recht-ist.html>

#### **Pflege von Angehörigen**

Tipps für Sie als Arbeitgeber

Im Hinblick auf das Thema Berufstätigkeit und Pflege von Angehörigen finden Sie als Arbeitgeber bei berufundfamilie spezielle Informationen und praktische Tools zu systematischer Personalstrategie:

[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)

Weitere Vorschläge für Arbeitgebermaßnahmen zur Unterstützung pflegender oder hilfebedürftiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im eigenen Unternehmen gibt es hier:

[www.mittelstand-und-familie.de](http://www.mittelstand-und-familie.de)

#### **Tipps für Ihre Mitarbeiterin/ Ihren Mitarbeiter**

Örtliche Beratungsstellen für pflegende Angehörige finden sich hier:

[www.bdb.zqp.de](http://www.bdb.zqp.de)

Sehr konkret und fundiert gibt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Antworten; hier finden sich außerdem entsprechende Anträge zum Download:

[www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)