



Comeback im Beruf – Ihre zukünftigen Fachkräfte

Personen, die zugunsten der Familie eine längere berufliche Auszeit genommen haben, resp. kleinprozentige Teilzeitstellen („Mini-Jobs“) besetzen, welche oft nicht ihren effektiven Kompetenzen entsprechen, verfügen über vielfältige Kompetenzen und Erfahrungen. Es gilt diese gut zu „verkaufen“ und das enorme Potenzial den Arbeitgebenden zugänglich zu machen.

SPÜREN SIE DEN FACHKRÄFTEMANGEL?

Auch die demografische Entwicklung sorgt dafür, dass das Erwerbspersonenpotenzial in den kommenden Jahren sinken wird. Auf der anderen Seite gibt es viele gut qualifizierte Personen, die Familienaufgaben wahrnehmen und (zeitweise) nicht erwerbstätig waren, die zurück wollen in den Beruf.

1. Potentiale nutzen

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Bildungserfolge von Frauen und Männern insgesamt deutlich verbessert. Doch insbesondere Frauen haben profitiert; sehr viele haben heute Berufsabschlüsse (von 3- oder 4-jährigen Berufslehren) oder Höhere Berufsausbildungen. Der Weiterbildung messen sie einen grossen Wert bei.

2. Von Familienkompetenzen und Lebenserfahrung profitieren

Haben Sie auch schon die Erfahrung gemacht, dass sie zwar die fachlich optimal qualifizierte Person ausgewählt haben, es aber dann nicht klappte, weil diese im Bereich der Schlüsselkompetenzen Defizite hatte? Darum achten Arbeitgebende bei der Personalrekrutierung explizit auf die Schlüsselkompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber.

Personen mit Familienverantwortung bringen dank ihrer Erfahrung in Familienarbeit eine Vielzahl an Schlüsselkompetenzen mit. Zudem haben diese Personen häufig auch andere ausserberufliche Aufgaben neben der Familienarbeit übernommen wie zum Beispiel die Führung eines Vereinssekretariats, die Ausübung eines politischen Mandats die Durchführung von Revisionen.

Auch dabei können sie sich Schlüsselkompetenzen und auch Fachkompetenzen angeeignet haben, welche hinsichtlich einer beruflichen Tätigkeit von grossem Nutzen sind.

Personen mit Familienverantwortung werden folgende Kompetenzen zu geschrieben:

- Hohe Fähigkeit zur Selbstorganisation/Selbstmanagement
- Ausgeprägte Organisationsfähigkeit
- Hohe Verantwortungsbereitschaft
- Hohe Belastbarkeit auch in hektischen Situationen
- Fähigkeit zur Stressbewältigung
- Hohes Engagement / hohe Motivation
- Hohe Kommunikations-, Kooperations- und Teamfähigkeit
- Ausgeprägte Flexibilität
- Führungsfähigkeit

Die in der Familienphase erworbenen Kompetenzen gepaart mit den guten Ausbildungsabschlüssen und Fachkenntnissen (allenfalls aufgefrischt) sowie der reichen Lebenserfahrung, sind eine Grundlage dafür, dass Personen mit Familienverantwortung auch komplexe Herausforderungen im Arbeitsalltag kompetent und professionell meistern können. Das Instrument Iesko erfasst die familienbezogenen Kompetenzen, die Personen in informellen Kontexten erworben haben.

3. Weniger Fluktuation

Personen, die nach einer Familienphase wieder voll durchstarten wollen im Beruf, haben häufig noch viele Jahre der Erwerbstätigkeit vor sich, während denen sie ihre Kompetenzen und Erfahrungen einbringen können.

Wer Familie hat, deren Mitglieder im sozialen Umfeld wie Kindergarten, Schule und Beruf (des Partners, der Partnerin) verwurzelt sind, sucht sich häufig einen Arbeitsplatz, der in der Nähe des Wohnorts liegt. Das sorgt für eine Standortverbundenheit und führt häufig in eine langjährige Zusammenarbeit. Dadurch können hohe Ausgaben für die Personalrekrutierung eingespart werden.

4. Top motiviertes Personal dank Vereinbarkeit

Viele Personen mit Familienverantwortung zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Motivation aus und sind gut organisiert, können gut Prioritäten setzen und arbeiten strukturiert. Generell arbeiten Angestellte mit Familienaufgaben besonders motiviert in einer Unternehmenskultur, welche die Familienpflichten ernst nimmt und Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, zum Beispiel mit folgenden Möglichkeiten:

- Teilzeit für Frauen und Männer und auf jeder Hierarchiestufe
- Individuelle, flexible Tages- und Wochenarbeitszeit
- Telearbeit / Home Office
- Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, während oder nach der Elternzeit.
- Entlastungsangebote in der Kinder- und Angehörigenbetreuung.

5. Image

Unternehmen, welche familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten, sind sehr attraktiv für Stellensuchende mit Familienpflichten. Wenn es darum geht, gut qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, kann dies für das Unternehmen ein entscheidender Wettbewerbsvorteil auf dem Talentmarkt.