

KONTAKTHALTE- UND WIEDEREINSTIEGSANGEBOTE

Allgemeines

Unternehmen sind gerade in Zeiten, in denen sich aufgrund der demografischen Entwicklung der Fachkräftemangel weiter verstärken wird, darauf angewiesen, qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen an ihr Unternehmen zu binden, um neben ihrer Tätigkeit ihr Wissen und ihre Kontakte zu erhalten. Dies gilt auch für Beschäftigte, die eine Zeit lang aus dem Unternehmen ausscheiden, um beispielsweise ihre Kinder zu betreuen oder nahe Angehörige zu pflegen. Ein aufeinander abgestimmtes Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm fördert das langfristige Binden von Fachkräften und senkt Kostenrisiken für Unternehmen:

- **Wiedereingliederungskosten:** Je länger die Eltern- bzw. Familienzeit dauert, desto höher sind die Wiedereingliederungskosten. Abhängig von Einkommensklasse und Dauer der Abwesenheit (sechs bis 36 Monate) können dem Unternehmen dabei Kosten zwischen 2000 und 12 000 Euro je MitarbeiterIn für Qualifizierung, Einarbeitung und Minderleistung entstehen.
- **Wiederbeschaffungs- und Qualifizierungskosten:** Kehren die Beschäftigten nach der Elternzeit nicht an den Arbeitsplatz zurück, hat das Unternehmen neben einem Qualifikationsverlust erhebliche Kosten für die Einstellung von Ersatzpersonal und dessen Qualifizierung zu tragen. Je nach Einkommenshöhe der zu ersetzenden Person können diese zwischen 9500 und 43 000 betragen. (Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010: „Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern. Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten“, Berlin)

Durch ein **Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm** im Rahmen von einer familienbewussten Personalpolitik fördern Unternehmen das Kontakthalten ihrer Beschäftigten in der Eltern- bzw. Familienzeit und erleichtern ihnen damit den Wiedereinstieg. Damit können langfristig Fachkräfte besser gebunden werden. Denn mehr als zwei Drittel der Beschäftigten können sich vorstellen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Arbeitsplatz zu wechseln, wobei über ein Viertel der Beschäftigten dies bereits getan hat.

Die nachfolgende Übersicht über Kontakthalte- bzw. WiedereinsteigerInnen-Maßnahmen bei unterschiedlichen Bündnisakteuren versteht sich als Ideenpool, um in Unternehmen entsprechend Impulse zu setzen.

Koordination Wiedereinstieg

- **Strukturierte Planungsgespräche** (vor, während und am Ende der Eltern- bzw. Familienzeit) sind ein sinnvolles Kontakthalte-Instrument und schaffen frühzeitig einen Verhandlungsraum für die Rahmenbedingungen des Wiedereinstiegs. Hierbei gilt: Je besser der Wiedereinstieg geplant und kommuniziert wird, desto früher und leistungsfähiger kommen Beschäftigte wieder zurück.
- **Individuelle Einarbeitungsprogramme** berücksichtigen auch die familiären Rahmenbedingungen und ermöglichen individuelle Lösungen, wie z.B. die Möglichkeit zum gestaffelten Wiedereinstieg (nach und nach wachsende Stundenzahl).

- **Unternehmensinterne Infoblätter ggf. mit Checklisten** informieren Beschäftigte wie auch Vorgesetzte zu relevanten Themen, wie z.B. Schwangerschaft, Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit, Wiedereinstieg, Pflege. Diese können den Beschäftigten entweder frei zugänglich im Intranet oder bei den entsprechenden Ansprechpartnern gebündelt bzw. im Rahmen der Mitarbeitergespräche ausgehändigt werden.
Hierzu kann z.B. auch auf die ‚Checkliste Wiedereinstieg‘ des ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ zurückgegriffen werden. Bedarfe sowie berufliche Ziele und Erwartungen der WiedereinsteigerInnen können so frühzeitig ermittelt und klar kommuniziert werden.
- **Leitlinien für Führungskräfte** bieten einen unternehmensspezifischen Orientierungsrahmen für den Umgang mit schwangeren Beschäftigten bzw. zur Vorbereitung der Familienpause von Eltern oder pflegenden Beschäftigten sowie zum anschließenden Kontakthalten und Wiedereinstieg.
- **Weitergabe von Informationsmaterialien durch Führungskräfte bzw. Personalverantwortliche**
Das ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ stellt für diese Zwecke vielseitige Informationen zur Verfügung, die Führungskräfte bzw. Personalverantwortliche an ihre Beschäftigten weitergeben können, z.B. das Vereinbarkeitsglossar (ein digitales Stichwortverzeichnis zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Zudem kann auf Angebote des ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘, wie die Babysitterbörse oder die BündnisSprechZeit verwiesen werden.

Schrittweise Wiedereingliederung

- ‚**Wiedereinstiegs-Coaching**‘ in Kooperation mit externen Partnern, z.B. Beratungsangebote des ‚Bündnis für Familie‘
- **Urlaub- und Krankheitsvertretungen** oder **Teilzeitbeschäftigung** (bis zu 30 Wochenstunden in der Elternzeit) als Möglichkeit, bereits während der Familienpause im Unternehmen mitzuarbeiten sowie ggf. weitere projektbezogene Aushilfseinsätze, falls gewünscht
- ‚**Springer-Pool**‘: für einen definierten Zeitraum wird WiedereinsteigerInnen ein Angebot mit festen Arbeitszeiten unterbreitet.
- **Flexible Modelle bezüglich der Arbeitszeit, -ort** (z.B.: Telearbeit) von Beginn des Wiedereinstiegs an

Wertschätzung

- **Geburts- / Willkommensbriefe:** persönliche positive Ansprache der Beschäftigten bei gleichzeitiger Weitergabe von zentralen Informationen
- **Willkommensgeschenke** (vom Pflanzen eines Baumes über Babywickeltaschen bis zu individuellen unternehmensspezifischen Incentives)
- **Geburtstagskarten** für die Beschäftigten und ggf. deren Kinder
- **Kondolenzkarten**

Information und Kommunikation

- vorab Abfrage mittels **Fragebogen**, welche Informationen und in welcher Form sich die Beschäftigten während ihrer Eltern- bzw. Familienzeit wünschen
- **E-Mail -/ Informationsverteiler** von Beschäftigten in der Eltern- bzw. Familienzeit zur Informationsweitergabe; Mitarbeiterzeitung auf Wunsch an die Privatadresse oder per Email senden
- **Beiträge in der Mitarbeiterzeitung** (Erfahrungsberichte, Väterbriefe), um für Themen, die für Beschäftigte in der Eltern- bzw. Familienzeit relevant sind, zu sensibilisieren
- **Möglichkeit des externen Zugriffs** auf das Intranet durch speziellen Login zum Erhalt aktueller Informationen, ggf. Vergabe sog. VPN-Kennungen und Freischaltung entsprechender Softwarepakete.
- **Einladungen** zu Betriebsveranstaltungen (Betriebsausflüge, Weihnachtsfeier etc.) und Personalversammlungen
- **Übermittlung interner Stellenausschreibungen** auf Wunsch während der Eltern- bzw. Familienzeit

Weiterbildung

- **Fortbildungsprogramme und Seminare**, die entweder der fachlichen Expertise vertiefen oder gezielt auf den Wiedereinstieg gerichtet sind; Teilnahme auch in Teilzeit bzw. E-Learning anbieten
- **Interne Schulungen** für WiedereinsteigerInnen – mit spezifischen Informationen, wie ‚Was hat sich im Unternehmen verändert?‘ (organisatorische, rechtliche Veränderungen) und ‚Was kann ich zu einem leichteren Wiedereinstieg beitragen?‘
- Bereitstellen einer **Kinderbetreuungsmöglichkeit** bzw. Kostenübernahme durch den Arbeitgeber bei unternehmensinternen Seminaren und Weiterbildungen

Vernetzung WiedereinsteigerInnen

- **Stammtisch bzw. Netzwerktreffen** für alle Beschäftigten in Familienzeit organisiert durch das Unternehmen / die Institution bzw. initiiert durch beschäftigte Betroffene: Informationen zu aktuellen familienfreundlichen Rahmenbedingungen ihres Arbeitgebers, Gespräch mit Vorgesetzten, untereinander austauschen und AnsprechpartnerIn für die familienbewusste Personalpolitik kennenlernen. (ca. 2 Stunden mit Kinderbetreuung)
- **Raumnutzung für Elterninitiativen** bzw. ‚Selbsthilfegruppe‘ für pflegende Beschäftigte
- **Offene Infoveranstaltungen** z.B. quartalsweise zu verschiedenen Themen Pflege, Mutterschutz, Elternzeit mit direkter Einladung der Beschäftigten in der Eltern- bzw. Familienzeit

Paten-/Mentorenprogramme

- **Patenprogramm** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Eltern- bzw. Familienzeit (Beschäftigter aus Abteilung steht als Informationspate/-patin bereit und informiert über Neuigkeiten, personelle Veränderungen sowie betriebliche Veranstaltungen. Dabei wird aktiv der Kontakt zu Familienzeitlern gesucht.)
- **Mentorenprogramme** durch Beschäftigte aus höherer Hierarchiestufe in Hinblick auf persönliche Weiterentwicklung; Kommunikation zwischen Mentoren und höheren Hierarchiestufen gewährleisten

Sonstiges

- **Sensibilisierung der Führungskräfte** für die Herausforderungen und Rahmenbedingungen von WiedereinsteigerInnen
- **Finanzielle Unterstützungsleistungen** (z.B. Zuschuss zur Kinderbetreuung, Geburtenzuschuss)
- **Umfrage** der Beschäftigten in der Eltern- bzw. Familienzeit zur Bedarfsermittlung

Empfehlung

- Diese Übersicht entstand in der Arbeitsgruppe ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘ im ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ und stellt einen Ideenpool dar.
- Die oben genannten Maßnahmen sollen als Anregung fungieren, wie Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme gestaltet werden können. Durch das **Aufbauen standardisierter Prozesse** im Umgang mit Beschäftigten in der Eltern- bzw. Familienzeit, können Maßnahmen gebündelt zur Anwendung kommen, die der Unternehmenskultur entsprechen.
- Die Maßnahmen, die spezifisch auf das Kontakthalten bzw. den Wiedereinstieg gerichtet sind, entfalten insbesondere dann ihre Wirksamkeit, wenn sie **mit weiteren familienfreundlichen Maßnahmen kombiniert** werden und **in der Unternehmenskultur verankert** sind. Besonders die **Flexibilität der Lösungsangebote** auf die individuellen Bedarfe der Beschäftigten ist vielversprechend, wenn es darum geht, Fachkräfte langfristig zu binden.

Mehr Informationen auf der Webseite des ‚Bündnis für Familie Heidelberg‘ unter <http://www.familie-heidelberg.de/> sowie auf Facebook.

Kontakt

‚Bündnis für Familie Heidelberg‘, c./o. Heidelberger Dienste gGmbH
Hospitalstraße 5, 69115 Heidelberg, E-Mail: info@familie-heidelberg.de,
www.familie-heidelberg.de, www.facebook.com/BuendnisFuerFamilieHeidelberg/

Koordinationsteam:

Aline Moser	Telefon 06221 141016	E-Mail: moser@hddienste.de
Patricia Röser	Telefon 06221 141017	E-Mail: roeser@hddienste.de
Tabea Tangerding	Telefon 06221 141018	E-Mail: tangerding@hddienste.de