

WEITERBILDUNGEN FÜR WIEDEREINSTEIGERINNEN

Ressource mit Zukunft

Der berufliche Wiedereinstieg von Haushaltmanagerinnen stellt für den Bildungsmarkt eine Herausforderung dar. Unternehmen werden künftig vermehrt auf dieses Know-how zurückgreifen müssen. Interessierte Frauen bereiten sich gezielt auf diesen Wiedereinstieg vor.

von Andreas Poncini (*)

Die Alterspyramide führt in Zukunft dazu, dass die Schweizer Wirtschaft mehr denn je auf den Wiedereinstieg von engagierten Hausfrauen angewiesen ist, um offene Arbeitsstellen besetzen zu können. Soziale und gesellschaftliche Entwicklungen wie z. B. die hohe Scheidungsrate oder die Notwendigkeit eines zweiten Einkommens in der Familie stärken den Trend hin zum beruflichen Wiedereinstieg von Haushaltmanagerinnen zusätzlich.

Der «perfekte» Mitarbeitende

In den letzten 10 bis 20 Jahren hat sich bei Wissenschaftlern, Soziologen und Unternehmern die Erkenntnis durchgesetzt, dass ausgewiesene Fachkompetenzen nur einen Teil der Anforderungen an Mitarbeitende darstellen. Der Strukturwandel der Schweizer Wirtschaft (vom Produktions- zum Dienstleistungssektor), der permanente Auftrag, Effizienz und Effektivität zu erhöhen sowie die Fähigkeit, in komplexen Netzwerken mit internen und externen Stellen und Funktionen die

Arbeitsprozesse zu gestalten und weiter zu entwickeln, fordern umfassende Qualifikationen. Die «perfekten» Mitarbeitenden tragen dazu bei, Werte wie z. B. das Image aufzubauen und zu pflegen, sie leben aktives Costmanagement vor, indem sie an ihrem Arbeitsplatz die Arbeitseffizienz steigern und gestalten die Unternehmenskultur aktiv mit.

Zentrale Lernerfordernisse

Seitdem die Wirtschaft allmählich die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen im Ausbildungsmarkt entdeckt hat, werden laufend neue Angebote wie Workshops, Seminare, Beratungs- und Begleitmassnahmen geschaffen. Die zentrale Thematik, nämlich welche psychologischen, arbeitstechnischen und fachlichen Anforderungen eine Wiedereinsteigerin erfüllen muss, dies wird in den wenigsten Fällen in den Mittelpunkt gesetzt. Viele Wiedereinsteigerinnen stellen sich die Frage: «Kann ich das?» und pflegen eine übertriebene Angst gegenüber der neuen Herausforderung.

Dabei war die Zeit als «vollamtliche Haushaltmanagerin» alles andere als eine beruflich gesehen verlorene Zeit.

Die Persönlichkeit wurde in dieser Zeit mit wichtigen Sozialkompetenzen wie z. B. Mediationsfähigkeit oder Zielorientierung bereichert und die ange-

wandte Organisationslehre und Teambildung und -führung in der Praxis umgesetzt. Diese Kompetenzen sind für die Schweizer Wirtschaft von grosser Bedeutung.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Frage nach der Arbeitstechnik. Zwar ist das Angebot an (elektronischen) Instrumenten in den letzten zehn Jahren sehr gross und vielfältig geworden. Das Umgehen mit diesen Instrumenten sowie die effiziente Gestaltung der eigenen Arbeit sind oft stark verbesserungsfähig. Die Flut von E-Mails oder der ungenügende Output von Sitzungen sind Beispiele dafür, dass im Bereich Arbeitstechnik hohe Optimierungsmöglichkeiten bestehen.

Vielfältige Zielgruppe

Wiedereinsteigerinnen bilden eine heterogene Zielgruppe, die über unterschiedliche Ausbildungen (vom KV- bis zum UNI-Abschluss), Berufserfahrungen und Kenntnisse verfügt. Ihre neue Grundorientierung stellt die berufliche Herausforderung nach der klassischen Familienarbeit in den Vordergrund. Wiedereinsteigerinnen eignen sich dank der Kombination aus Lebenserfahrung (in der Regel handelt es sich um Kandidatinnen ab 40 Jahren) und persönlichem Umfeld besonders für die Mitwirkung in interdisziplinären Teams.

Gesamtheitliche Sichtweise

Die Mischung zwischen Spezialistentum und generalistischer Gesamtheit bleibt

eine entscheidende Herausforderung im Umgang mit Talenten. Ein profundes Verständnis für die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge stellt sicher, dass jeder Mitarbeitende dazu beiträgt, dass die Gesamtbetrachtung gegenüber Funktionsinteressen stets im Vordergrund steht. Dies führt zu entscheidenden Wettbewerbsvorteilen sowohl im Vorleben der Kundenorientierung als auch bezogen auf die «Kosten-Fitness» des Unternehmens.

Ein generalistischer Wirtschaftslehrgang mit Vertiefungen in einzelnen Fächern ist aufgrund solcher Überlegungen gegenüber einer Spezialistenausbildung zu bevorzugen. Er fördert die richtigen Talente für die unternehmerischen Herausforderungen der Zukunft.

Die Wiedereinsteigerinnen werden so zur wichtigen «Talentquelle» für jedes Unternehmen.

Und nicht zu vergessen: Eine Weiterbildung ohne klare qualitative und quantitative Zielvorgaben in Form von anspruchsvollen, praxisgerechten Prüfungen verfehlt die wichtigste Herausforderung der Arbeitswelt: die Leistungsbereitschaft.

(*) Andreas Poncini ist seit 20 Jahren selbständiger Unternehmensberater und Projektleiter des Wirtschaftslehrgangs für Wiedereinsteigerinnen von CF Carrière Féminine GmbH, Zug.

Wirtschaftslehrgang für Wiedereinsteigerinnen

Dieser Wirtschaftslehrgang (144 Lektionen) sichert einen vertieften Einblick in die wirtschaftsrelevanten Fächer, er fördert die Auseinandersetzung mit der eigenen Effizienz mittels effektiver Arbeitstechniken und den Umgang mit gruppendynamischen Prozessen und Konflikten. Dank der strategischen Partnerschaft mit Manpower AG werden die Kursteilnehmenden auch auf den Bewerbungsprozess vorbereitet, dabei individuell beraten und es stehen ihnen konkrete Angebote an Temporär- und Dauerstellen zur Verfügung. Informationen: www.cf-weiterbildungen.ch

Überblick über ausgewählte Weiterbildungsangebote für Wiedereinsteigerinnen (Änderungen vorbehalten)

Veranstalter	Umfang	Kosten	Standort	Informationen
Carrière Feminine	144 Lektionen	CHF 3990.–	10 Standorte	www.cf-weiterbildungen.ch
FRAW	30 Lektionen	CHF 380.–	Bern	www.fraw.ch
WEFA	18 Lektionen	CHF 495.–	Zürich	www.wefa.ch
Wirtschaftsschule KV	90 Lektionen	CHF 1350.–	Winterthur	www.wskvw.ch
Women back to Business	21 Tage	CHF 24 000.–	Zürich	www.es.unisg.ch/wbb