

#Mitarbeitende #Strategie #Arbeitswelt #Gesellschaft

Erfolg gelingt mit den richtigen Talenten, doch diese sind knapp. Auch, weil viele ihre Karriere unterbrechen. Die SBB fördert deshalb mit einer Initiative den Wiedereinstieg in den Beruf und räumt mit Vorurteilen auf.



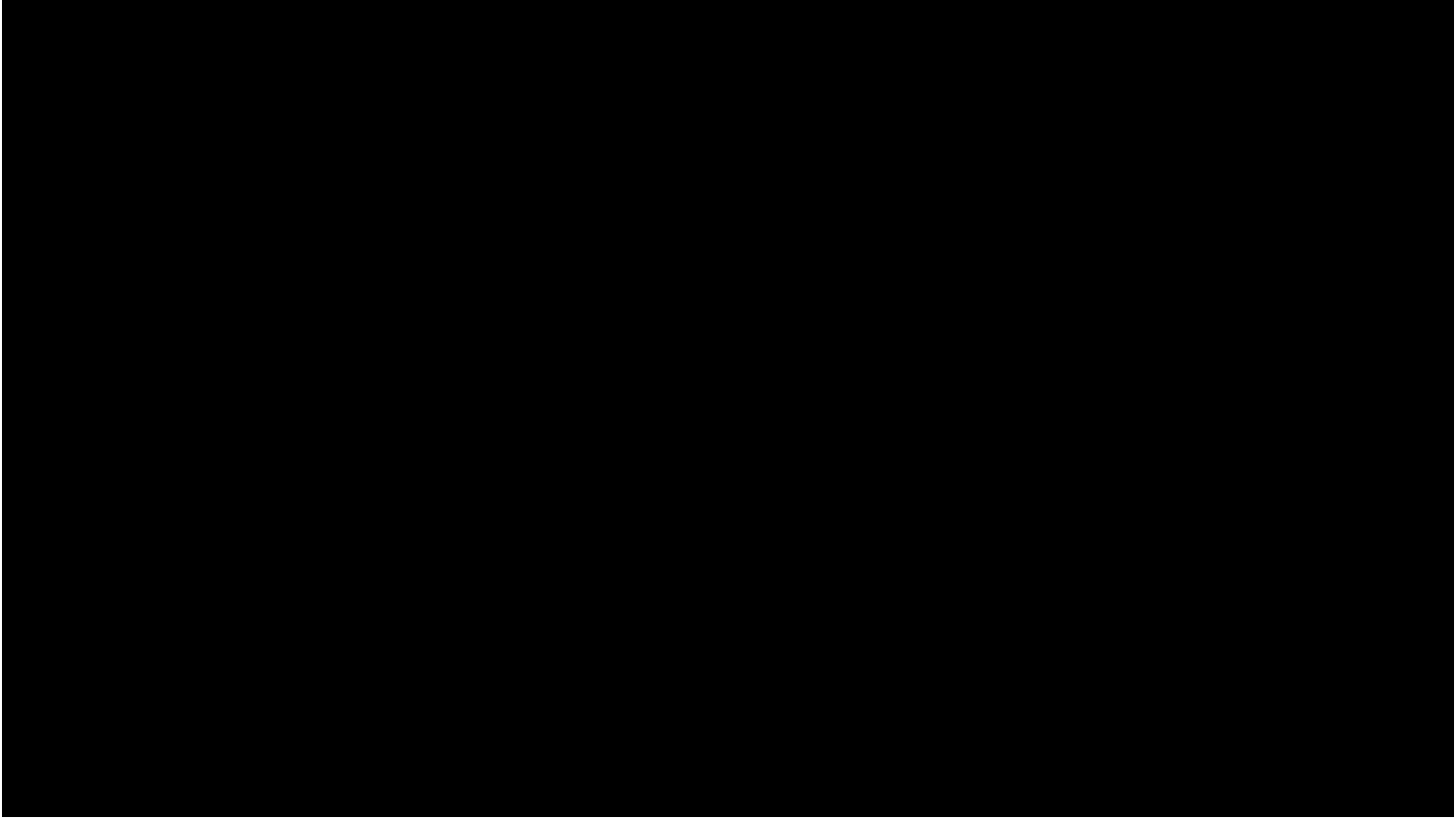
Viele Angestellte würden ihre berufliche Entwicklung nach einer familiären Pause gerne fortsetzen, sofern sich Arbeit und Privatleben sinnvoll vereinbaren lassen. Doch die Akzeptanz für flexible Arbeitsformen ist noch gering und Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sind oft mit Vorurteilen konfrontiert. Die Toleranz gegenüber neuen Modellen wächst aber mit jeder Person, die davon profitiert, weshalb die SBB die Initiative «Wiedereinstieg in den Beruf» lanciert. Sie hat die ETH Zürich mit einer Studie beauftragt, die mit den Vorurteilen aufräumt und aus den Empfehlungen der Studienautorin konkrete Angebote für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger abgeleitet.



Die Untertitel lassen sich über den CC-Knopf im Video (de-)aktivieren.

Eine familienbedingte Pause ist eine Qualifikation, kein Handicap.

Die Studie zeigt, dass Mütter und Väter über wertvolle Eigenschaften verfügen – und oft gut ausgebildet sind. «Wenn wir diese Talente für die SBB gewinnen wollen, muss ein Umdenken stattfinden» so Corinne Kuhn, Leiterin Employer Branding bei der SBB. «Eine längere Mutter- oder Vaterschaftsauszeit oder eine längere Reise sind vergleichbar mit einer Weiterbildung. Diese Kompetenzen müssen wir sehen, wertschätzen und einsetzen» ist Corinne Kuhn überzeugt. «Der wirtschaftliche Wert von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bleibt heute oft ungenutzt. Unterstützt ein Unternehmen Wiedereinsteigende, erhöht das deren Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber». Damit die Rückkehrerinnen und Rückkehrer möglichst rasch wieder auf demselben Stand sind wie ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen, bietet die SBB neu spezielle Angebote; so beispielsweise in der Informatik mit Auffrischkursen im Programmieren. «Generell ist für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger der Weg zurück in die Arbeitswelt oft steiniger als die Vereinbarkeit von Familie und Beruf», sagt Corinne Kuhn.



Die Untertitel lassen sich über den CC-Knopf im Video (de-)aktivieren.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist möglich, wenn alte Muster aufgebrochen werden.

Die Studie der ETH bringt klar zum Ausdruck, dass sich Familie und Karriere– auch mit Führungs- oder Fachführungsverantwortung – kombinieren lassen. Was es dafür braucht? Der Arbeitgeber muss flexible Modelle wollen, zulassen und fördern. Ausserdem ist eine gute Organisation wichtig, sowohl bei der Arbeit als auch zuhause. Für Mütter und Väter ist die Balance zwischen Arbeit und Familie zwar durchaus oft eine Herausforderung; sie haben aber oft ein ausgeprägtes Organisationstalent und nutzen ihre Zeit sehr fokussiert.

Jede Ausbildung und jeder Beruf bringt Strukturen mit sich, aber Flexibilität und neue Formen sind vielerorts heute schon möglich. Schon in der Ausbildung müssten alte Muster aufgebrochen werden, denn: «Was nützen Teilzeitangebote, wenn diese Aus- oder Weiterbildungen voraussetzen, die nur im Vollzeitpensum möglich sind?», fragt Corinne Kuhn. Deshalb bietet die SBB neu eine Teilzeit-Ausbildung zur Kundenbegleiterin beziehungsweise zum Kundenbegleiter.

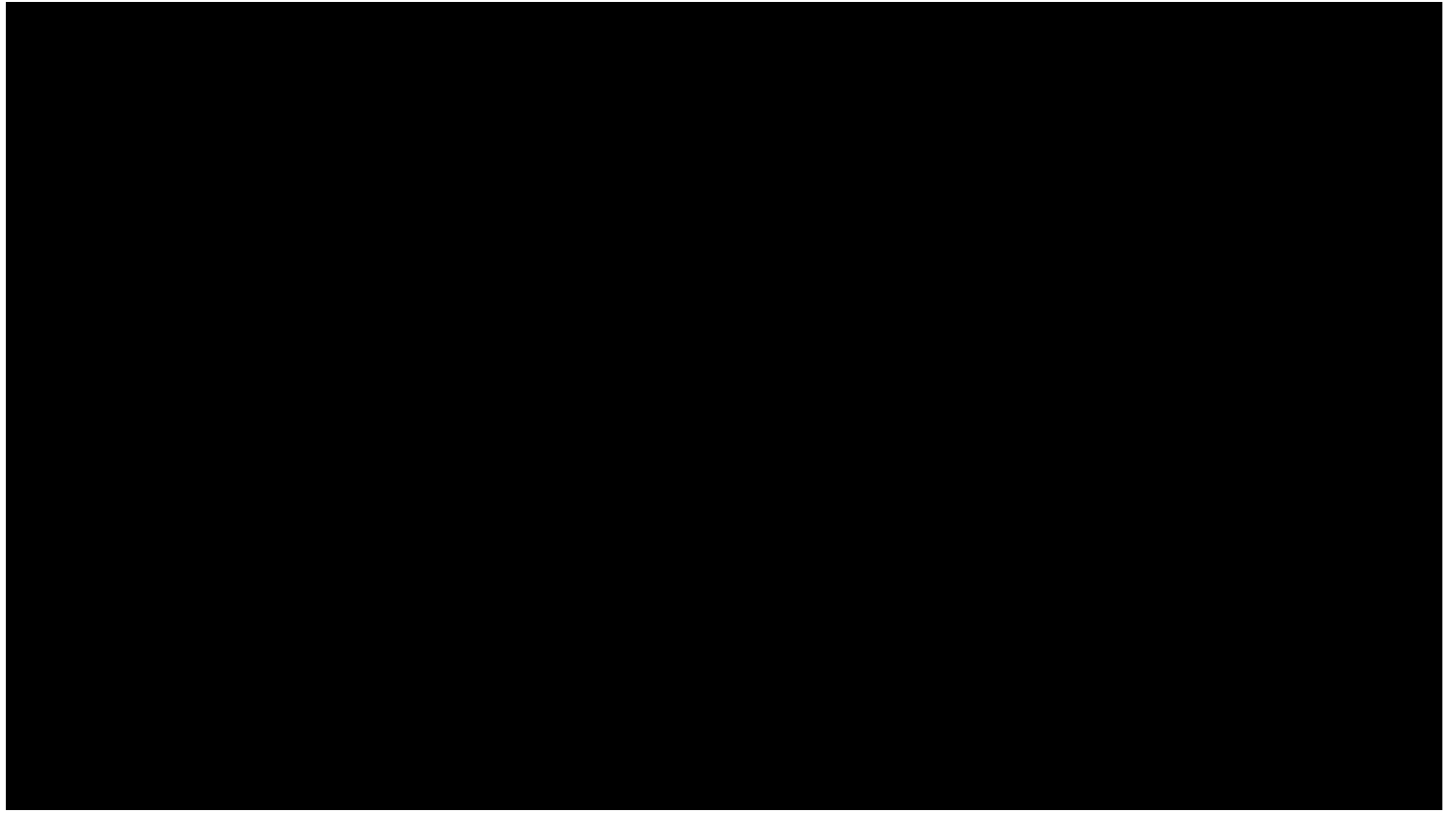


Kindern zeichnen ihre Eltern bei der Arbeit

Die Sujets (siehe Bildgalerie) entstanden in einem Malworkshop im März 2020 im Aargauer Kunsthaus. Kinder von SBB Mitarbeitenden zeichnen dabei ihre Eltern bei der Arbeit.

Wiedereinstieg fördern und Kosten sparen.

Die SBB – wie auch andere Unternehmen – muss Rahmenbedingungen schaffen, die den Wiedereinstieg erleichtern. Dazu braucht es Angebote, die sich noch besser auf die Bedürfnisse moderner Familien ausrichten; mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, vorbildhaften und inspirierenden Führungskräften sowie verschiedenen Unterstützungsangeboten für Familien. «Die dadurch entstehenden vielfältigeren Teams inspirieren sich gegenseitig und entwickeln neue Ideen – gerade weil sie unterschiedliche Kompetenzen aus Beruf und Familie mitbringen» so Stephanie Escher, Leiterin Kultur und Leadership der SBB. Zudem werde durch die Förderung beim Wiedereinstieg die Qualität der Arbeit und das Know-how der Mitarbeitenden gesichert, die Loyalität erhöht, die Fluktuation tief gehalten und ein grosser Beitrag zu einer inklusiven Unternehmenskultur geleistet. Allesamt Faktoren, die sich positiv auf die Arbeitgeberpositionierung auswirken. Darum bietet die SBB als eines von wenigen Unternehmen in der Schweiz individualisierte und inhaltliche Angebote für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger an.



Die Untertitel lassen sich über den CC-Knopf im Video (de-)aktivieren.