

## Checkliste Wiedereinstieg

### Hilfreiche Bedingungen für einen gelingenden Wiedereinstieg

Eigentlich klingt es ganz simple, sie bekommen ein Baby und wollen nach der Geburt wieder in ihrem Beruf in ihrer Position anknüpfen. Sie wählen ein Karenzmodell und kümmern sich um eine passende Kinderbetreuung. Erfahrungen und Haltung ihrer direkten ChefIn bzw. Haltungen gegenüber WiedereinsteigerInnen und Working Mums&Dads in ihrem Unternehmen, haben einen Einfluß auf das Gelingen des Wiedereinstiegs. Es ist daher ratsam, den Prozess strategisch zu planen und vorzubereiten, dazu ist es hilfreich, wenn sie in einigen Fragen Klarheit gewonnen haben.

- ▶ Wie etwa könnte der organisatorische Ablauf im Detail aussehen, welche Bedingungen sind hilfreich, damit ich mein Kind mit gutem Gefühl in Fremdbetreuung geben.
- ▶ Was kann Sie dazu beitragen, bzw. was können Sie im Vorfeld organisieren, damit ihr Kind in guter Kinderbetreuung ist.
- ▶ Was mache ich wenn mein Kind krank ist, wie komme ich als Working Mam&Dad zu Entspannung.
- ▶ Was verändert sich im Job und wie möchte ich mit dieser Änderungen umgehen.

Schlussendlich geht es darum eine gute Vereinbarung zu finden, die eine Win – Win darstellt, also für Sie als ArbeitnehmerIn und auch für ihre ArbeitgeberIn sinnvoll ist. Elternliebe, Intuition, Selbstmanagementkompetenzen und die Offenheit für gemeinsames Wachsen lassen sie die passenden Entscheidungen treffen. Bereits in Ihrer Schwangerschaft und der Elternkarenz können Sie die Weichen für einen guten Wiedereinstieg im Unternehmen legen:

- ▶ Bereiten Sie sich auf das Gespräch mit Ihrer ChefIn vor, wenn sie sie über ihre Schwangerschaft informieren.
- ▶ Machen Sie ganz deutlich, dass sie nach ihrer Babypause, wieder in ihre derzeitige Position wiedereinsteigen möchten. Abhängig von der Dauer der Babypause, kann dies einfacher bzw. schwieriger sein. Besprechen sie miteinander ihre Erwartungen, Befürchtungen und Wünsche – wie für beide Seiten ein guter Wiedereinstieg aussieht – versuchen sie ein gemeinsames Bild zu entwerfen. (Stundenausmaß, Überstunden? Working from Home, Gleitzeit...)
- ▶ Machen sie sich einen Termin mit Ihrem Chefin oder Ihrer Personalabteilung aus, bei dem sie den Wiedereinstieg nach der Babypause gemeinsam planen.
- ▶ Vielleicht gibt es die Möglichkeit sehr rasch für wenig h eine Working from Home Teilzeit Variante zu vereinbaren. Dies bedarf einer guten Abklärung im Vorfeld, wie diese klappen kann.
- ▶ Bleiben sie am Ball und engagieren Sie sich (auch wenn es in der Schwangerschaft teilweise schwer fällt und Sie Ihre Gedanken immer mehr um Ihr ungeborenes Baby kreisen) bis zum letzten Tag in Ihrem Job, so wie Sie es sonst auch getan haben!
- ▶ Verlassen Sie Ihren Arbeitsplatz so, also ob sie auf Urlaub fahren würden, sie kommen in ein paar Monaten wieder zurück, verabschieden sie sich bei ihren KollegInnen mit bis bald,

machen sie ein gemeinsames Treffen aus oder lassen sich sonst was Passendes einfallen um in Erinnerung zu bleiben.

- ▶ Formulieren Sie einen Text für die Abwesenheitsnotiz aus dem klar hervorgeht, dass Sie nur eine begrenzte „Auszeit“ vom Job nehmen und im Anschluss wieder mit vollem Engagement (auch bei einer Teilzeitposition) für Ihre AnsprechpartnerInnen da sind. Wenn Sie möchten können Sie auch noch hinzufügen dass Sie auch während Ihrer Abwesenheit über Veränderungen und Ereignisse informiert bleiben.
- ▶ Sprechen Sie mit Ihren KundInnen und AnsprechpartnerInnen über ihre Auszeit und diskutieren Sie eine sinnvolle Vorgehensweise, z.B. wo planen sie in einem halben Jahr businessmäßig zu stehen und was sind Agenden die anstehen bei denen sie wieder einsteigen, planen sie voraus und denken Sie gemeinsame Entscheidungen in der Zukunft an (wenn sinnvoll und möglich).
- ▶ Planen Sie genügend Zeit für die Verabschiedung mit wichtigen Kontaktpersonen ein, sie sollten mit diesem Gespräch in angenehmer Erinnerung bleiben, legen sie den Fokus auch auf Business.
- ▶ Wenn es bereits ihre Karenzvertretung im Haus gibt, dann gehen sie in Kooperation und binden sie diese Person nach Möglichkeit schon während ihrer Schwangerschaft in alle Entscheidungen ihrer Arbeit ein. Sie können sich somit wechselseitig unterstützen und an den jeweiligen Gedanken und Überlegungen teilhaben. Sie haben dann schon eine gemeinsame Übergabeerfahrung und wenn sie in die Position zurückkehren, können sie darauf aufbauen. Informieren sie ihre Chefin über diese Vorgehensweise.
- ▶ Trennen Sie Beruf und Privat wie sie es auch bisher gehandhabt haben. Mit vertrauten Personen sprechen sie weiterhin über vertrautes, Personen mit denen sie bisher eher geschäftlich Umgang gepflegt haben, müssen erst vertraut werden, bevor sie über ihr Babyglück plaudern. Falls sie aufgrund ihrer Schwangerschaft oder anderer solcher Angelegenheiten außer Haus sind, sagen sie immer sie haben einen Termin.
- ▶ Machen Sie ihrer Chefin klar, dass sie gerne weiterhin eingebunden wären und Kontakt halten möchten. Sagen Sie z.B., sie möchten gerne weiterhin an MitarbeiterInnenevents (Feiern....) teilnehmen um auch in der Babypause in Kontakt zu bleiben.
- ▶ Seien sie kreativ, vielleicht können sie mit Ihrem Chefin ein Entwicklungsziel vereinbaren z.B. ein Fachliches oder persönliches Weiterbildungsziel definieren. Das muß kein MBA sein, vielleicht fällt ihnen was für beide Seiten sinnvolles ein und sie können dann eventuell bereits nach ihrem Mutterschutz diese Investitionen ins Unternehmen als Teilzeit definieren.... (Bücher, Artikel, Marktbeobachtung... abhängig von ihrer derzeitigem Aufgabenbereich.

- ▶ Fragen Sie nach Weiterbildungsangeboten des Unternehmens während der Babypause und nutzen Sie diese dann auch.
- ▶ Schauen Sie sich bereits in der Schwangerschaft nach einem Kinderbetreuungsplatz (wie z. B. einer Kindergrippe) um. Entgegen sämtlicher Informationen stehen nicht ausreichend Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung und Sie sollten sich einen Betreuungsplatz sichern bevor Sie sich für ein Karenzmodell entscheiden. (Die Entscheidung für ein Karenzmodell ist bindend und kann nicht mehr geändert werden (selbst wenn Sie dann doch keinen Betreuungsplatz bekommen)!
- ▶ Machen Sie sich eine Liste von Personen, die ihr Kind (er) betreuen können, dann haben sie einen „Plan B“. Familie oder Freunde, Nachbarn andere Eltern auf die können si e zurückgreifen wenn es einmal eng wird?
- ▶ Halten Sie so weit wie möglich auch während Ihrer Babypause Kontakt zum Unternehmen und Ihren KollegInnen
- ▶ Organisieren Sie Ihren Wiedereinstieg rechtzeitig. Versuchen sie das Wiedereinstiegsdatum möglichst 2 - 3 Monate nach dem Kindergartenstart zu legen. So haben Sie Zeit für die Eingewöhnungsphase und die Kinderbetreuungszeit wird gut gelingen.