



 **FAMILIE & SMART HOME** (ARBEIT & LEBEN)

Wiedereinstieg nach der Elternzeit: 5 Tipps zur Vorbereitung für Mütter & Unternehmen

Best of HR – Berufebilder.de® – [Verlag](#), eingetragene Marke, [eLearning on Demand](#) Plattform, [News-Dienst](#) der deutschen [Top20-Bloggerin](#) & [Beraterin Simone Janson](#), referenziert in [ARD](#), [ZEIT](#), [Wikipedia](#).
Bildrechte: Bildmaterial erstellt im Rahmen einer kostenlosen Kooperation von Shutterstock. .

 EVA-MARIA KRAUS  04.12.2018  68  0    30  SAVE  6 MINUTEN

Viele Unternehmen verschenken das Potential hochqualifizierter Fachkräfte, weil sie junge Mütter bei ihrem Wiedereinstieg in den Beruf nach wie vor unzureichend unterstützen. Aber auch Sie können etwas tun, um das Wachstum der guten Beziehung zum Arbeitgeber zu fördern.





Hier schreibt für Sie: Eva-Maria Kraus ist Trainerin und Geschäftsführerin von NewView. [Profil](#)

Übersicht

- Elternzeit in Unternehmen: Die Ist-Situation
- Typische Sorgen von Müttern nach der Elternzeit
- Unternehmen & Eltern: Hand in Hand in die neue Situation
- 5 Tipps zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg nach der Elternzeit
 1. Vorbereitung auf die Veränderung: Ziele & Werte checken
 2. Plan B haben und klar kommunizieren
 3. Neue Fähigkeiten und Stärken sinnvoll nutzen
 4. Signalisieren Sie, dass Sie neuen Aufgaben gewachsen sind
 5. Denken Sie über mögliche Veränderungen nach
- Fazit: Unternehmen sollten das Potential von Eltern voll nutzen
- Mehr Wissen - eKurse oder persönliche Beratung



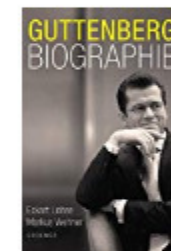
[Kaufen](#)



[Kaufen](#)



[Kaufen](#)



[Kaufen](#)

Mehr Wissen? Diesen [Text herunterladen](#) oder [eKurs zum Thema buchen](#).
Insider-News per [Newsletter](#) oder für [Mitglieder!](#)

Elternzeit in Unternehmen: Die Ist-Situation

[^Zur Übersicht](#)

Nach der Elternzeit ist vor der Elternzeit, oder? Falsch. Wenn es immer so einfach wäre, hätten wir uns der perfekten Arbeitswelt bereits einen enorm großen Schritt genähert. Leider ist oft eher das Gegenteil der Fall:

Junge Mütter denken nicht mit Vorfreude an ihren geplanten Wiedereinstieg nach der Elternzeit, sondern mit Sorge, begleitet von solch netten Symptomen wie Magengrummeln, Schlaflosigkeit und schlicht Angst. Die Doppelverantwortung – Mutter und Berufstätige – liegt schon vor dem Startschuss wie Blei im Magen. Und sie ist bei Weitem nicht die einzige Sorge.

Typische Sorgen von Müttern nach der Elternzeit

[^Zur Übersicht](#)

Typische Fragen, mit denen sich leider in der Regel meist Mütter herumschlagen, statt einfach zu sagen: „Yeah, endlich wieder in meinem Business-Umfeld durchstarten. Ich freu mich drauf!“ sind:

- ✓ Was passiert, wenn ich einem der beiden Bereiche nicht mehr gerecht werden kann?
- ✓ Vielleicht habe ich zu viel verpasst und komme fachlich nicht mehr hinterher?
- ✓ Was mache ich, wenn sich diese beiden Lebensbereiche nicht vereinbaren lassen?

Nicht nur für die Mütter selbst bedeutet das eine hohe Stressbelastung, auch den Unternehmen schadet es nachhaltig, wenn ihre Mütter statt treibenden Kräften nur noch Getriebene sind. Die gute Nachricht: Sie als Unternehmen können ganz aktiv etwas dafür tun, dass der Wiedereinstieg gelingt und damit ein wertvolles Potenzial bergen, das viele andere Unternehmen verschenken.

Tipp: Text als [PDF](#) herunterladen oder einen [eKurs zum Thema](#) buchen. Regelmäßige Sonderaktionen oder Insider-News gibts per [Newsletter!](#)

Unternehmen& Eltern: Hand in Hand in die neue Situation

[^Zur Übersicht](#)

Eines ist ganz klar: die Mutter, die in das Unternehmen zurückkehrt, ist nicht mehr die Frau, die es ein oder zwei Jahre zuvor verlassen hat. Sowie Ihr Unternehmen selbst vermutlich nicht mehr dasselbe ist. Vielleicht gab es einen Change oder zwei oder drei.

Bei der Mutter gab es definitiv mindestens einen bedeutenden. Und das ist nicht nur vollkommen in Ordnung so, es ist sogar sehr gut. Wandel und Veränderung sind die einzigen Konstanten in unserer Welt. Daher ist es nicht entscheidend, dass es einen Change gab – sondern wie die Beteiligten damit umgehen.

5 Tipps zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg nach der Elternzeit

[^Zur Übersicht](#)

Damit der Wiedereinstieg nach der Elternzeit reibungslos funktioniert, sollten sich die Eltern aber auch das Unternehmen darauf vorbereiten: Diese 5 Tipps helfen:

1. Vorbereitung auf die Veränderung: Ziele & Werte checken

[^Zur Übersicht](#)

Machen Sie sich zunächst ganz bewusst: die Arbeitnehmerin hat sich verändert, hat neue Ziele, vielleicht neue Wertevorstellungen und setzt ihre Prioritäten jetzt anders. Als Unternehmen können Sie Ihre Mitarbeiterin aktiv dabei unterstützen, sich neu zu positionieren. Das fängt schon damit an, dass Sie sich am besten schon einige Monate vor dem geplanten Wiedereinstieg mit ihr in Verbindung setzen und ihr Fragen an die Hand geben, die sie für sich beantworten soll.

Viele Mütter fühlen sich auf dem Weg zum Wiedereinstieg alleingelassen und sind unsicher, was sie für eine gute Vorbereitung tun können. Wichtig ist aber auch, dass die junge Mutter ihre Zeit-Ressourcen überdenkt, das schützt auch Sie als Arbeitgeber vor Kurzschlussreaktionen und Spontan-Ausfällen Ihrer Mitarbeiterin.

2. Plan B haben und klar kommunizieren

[^Zur Übersicht](#)

Denn mit Kind kann vieles anders laufen. Darauf sollte sich die Mutter organisatorisch und emotional vorbereiten, denn nur dann kann sie klar kommunizieren und auch entspannt an den Arbeitsplatz zurückkehren, da alle Eventualitäten mit einem Plan versehen sind. Zum Beispiel sollte sie sich folgende Fragen stellen:

Tipp: Text als [PDF](#) herunterladen oder einen [eKurs zum Thema](#) buchen. Regelmäßige Sonderaktionen oder Insider-News gibts per [Newsletter](#)!

- ✓ Ist Vollzeit weiterhin möglich?
- ✓ Ist die Kinderbetreuung gesichert?
- ✓ Was passiert, wenn der Kindergeburtstag mit dem Meeting kollidiert?

Mit einem Plan B in der Tasche lebt es sich leichter!

3. Neue Fähigkeiten und Stärken sinnvoll nutzen

[^Zur Übersicht](#)

Ein Kind und eine veränderte Familienkonzeption fordern neu heraus – und aus dieser Herausforderung entwickeln sich oftmals Stärken, die auch im beruflichen Umfeld wertvoll sind und nur richtig geborgen und genutzt werden müssen. Studien beweisen sogar, dass gerade die Fähigkeiten, die man sich für Manager wünschen würde, oftmals bei Müttern zu finden sind.

Statt aber dahingehend motiviert zu werden, erleben junge Mütter zurück im Beruf oft etwas ganz anderes: Ihnen wird lieber erst mal nicht zu viel zugemutet, wer weiß, ob sie einer neuen Aufgabe überhaupt gewachsen sind?! Mütter werden bestenfalls mit Samthandschuhen angefasst, schlimmstenfalls werden sie sogar regelrecht degradiert und bekommen zusätzliche Seitenhiebe verpasst, wenn sie aufgrund der neuen privaten Situation den Wunsch nach beruflichen Anpassungen in Form von Stundenreduzierung oder ähnlichem äußern.

4. Signalisieren Sie, dass Sie neuen Aufgaben gewachsen sind

[^Zur Übersicht](#)

Das kann durchaus unbewusst und ohne böse Absicht passieren. Die Kollegin, die früher mit der Mutter in einem Büro saß, ärgert sich insgeheim darüber, dass sie nun immer diejenige ist, die den Laden abends abschließt. Sie denkt aber nicht daran, dass die Arbeit für die junge Mutter nach Feierabend weitergeht, während sie selbst zum Sport fahren kann.

Der Chef möchte der jungen Mutter eigentlich etwas Gutes tun und sie nicht zu sehr unter Druck setzen, verwehrt ihr daher eine Beförderung oder neue Position innerhalb des Unternehmens. Das ist eine ehrbare Absicht, bewirkt aber das genaue Gegenteil. Ermutigen Sie Ihre Mütter stattdessen dazu, bewusst Prioritäten zu setzen und begegnen Sie ihnen mit Respekt, wenn sie es tun. Geben Sie einer Mutter mehr Verantwortung, wenn sie signalisiert, dass sie dazu bereit ist – die Manager-Fähigkeiten, die sie in ihrem Alltag lebt, können so auch Ihrem Unternehmen zugutekommen. Denn wenn ein Mensch seine passende Aufgabe findet, ist das durchaus eine Win-win-Situation für alle.

5. Denken Sie über mögliche Veränderungen nach

[^Zur Übersicht](#)

Vielleicht wird im Laufe der ersten Wochen auch immer deutlicher, dass die junge Mutter sich auf ihrem Arbeitsplatz nicht mehr wohlfühlt. Denken Sie daran, ihre Prioritäten und Wertevorstellungen haben sich mit großer Wahrscheinlichkeit geändert.

Tipp: Text als [PDF](#) herunterladen oder einen [eKurs zum Thema](#) buchen. Regelmäßige Sonderaktionen oder Insider-News gibts per [Newsletter](#)!

Vielleicht war sie früher im Personalwesen tätig, fühlt sich nun aber nicht mehr im Stande, den Menschen wirklich gerecht zu werden und könnte im Marketing mehr Potenzial entfalten. Hier hilft Kommunikation. Vereinbaren Sie in den ersten Monaten regelmäßige Gesprächstermine, in denen Sie auf Ihre Mitarbeiterin eingehen und konkret nachfragen, ob und wie Sie unterstützen können. Wichtig hier: Es darf nicht so rüberkommen, als wollten Sie sie zusätzlich kontrollieren.

Fazit: Unternehmen sollten das Potential von Eltern voll nutzen

[^Zur Übersicht](#)

Vielen Unternehmen verschenken das Potenzial, weil sie junge Mütter in ihrer Situation nach wie vor alleine lassen. Nach der Elternzeit ist vor der Elternzeit, oder? Falsch.

Versuchen Sie stattdessen, die Situation der jungen Mutter zu verstehen, nachzuvollziehen, an den richtigen Stellen zu fördern und zu fordern. So schaffen Sie nicht nur echten Unternehmensmehrwert und Mitarbeiterbindung, Sie kreieren auch ein Alleinstellungsmerkmal auf dem Arbeitsmarkt, der in diesem Punkt leider noch vielerorts hinterherhinkt.