gfs.bern
FORSCHUNG FÜR POLITIK,
KOMMUNIKATION UND GESELLSCHAFT

[titel]

Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg

Synthesebericht zur Studie Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT)

Projektteam:
Laura Kopp, Projektleiterin
Urs Bieri, Senior-Projektleiter
Stephan Tschöpe, Projektassistent
Jonas Kocher, Projektassistent
Martina Imfeld, Projektassistentin
Simona Schmid, Praktikantin
Silvia Ratelband-Pally, Administration

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG 1

1.1 MANDAT 1

1.2 VORGEHEN 2

1.2.2 Datenerhebungen 3

1.2.2.1 Desk research und ExpertInnengespräche (Projektphase 1, Ziel 1) 3

1.2.2.2 Befragung I: Anbietende von Angeboten (Projektphase 2, Ziele 2 und 3) 4

1.2.2.3 Befragung II: Teilnehmende und potentielle Wiedereinsteigende (Projektphase 2, Ziele 2, 3 und 4) 5

1.2.2.4 Befragung III: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Projektphase 2, Ziele 2 und 4) 7

1.3 DAS PROJEKTTEAM 9

1.4 GLIEDERUNG DES BERICHTS 9

2. DIE AUSLEGEORDNUNG AUS SICHT DER EXPERTINNEN UND EXPERTEN 11

2.1 DIE VERDICHTUNG 11

2.2 EXPERTINNEN UND EXPERTEN: MODELLIERUNG UND THESEN 18

3. DIE AUSLEGEORDNUNG AUS SICHT DER ANBIETENDEN 22

3.1 DIE VERDICHTUNG 22

3.2 ANBIETENDE: DIE THESEN 25

4. DIE AUSLEGEORDNUNG AUS SICHT DER ANGEBOTSNUTZENDEN 28

4.1 DIE VERDICHTUNG 28

4.2. ANGEBOTSNUTZENDE: DIE THESEN 32

5. DIE AUSLEGEORDNUNG AUS SICHT DER ARBEITGEBENDEN 34

5.1 DIE VERDICHTUNG 34

5.2. ARBEITGEBENDE: DIE THESEN 37

6. DIE SYNTHETISIERUNG DER EINZELERKENNTNISSE 40

DAS GFS.BERN TEAM 46

1. Einleitung

1.1 Mandat

Im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT), vertreten durch Jérôme Hügli, realisierte das Forschungsinstitut gfs.bern eine Studie zum Thema Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Konkret stand folgende forschungsleitende Fragestellung im Zentrum:

Muss der Bund tätig werden und Angebote aktiv fördern oder reichen die bestehenden Massnahmen aus?

In Zusammenhang mit der Forschungsfrage liefert gfs.bern eine Datengrundlage, nimmt jedoch keine Bewertung der Angebote vor. Die Bewertung und damit verbunden auch die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgt durch den Auftraggeber.

Die Studie bestand aus vier Etappen, in denen unterschiedliche Ziele im Zentrum des Untersuchungsinteresses standen:

- **Ziel 1: Umfassende Übersicht über die Angebote im Themenbereich Wiedereinstieg.** Die verschiedenen existierenden Angebote in den Kantonen/Regionen wurden typologisiert.
- **Ziel 2: Analyse der aktuellen Angebote.** Im Zentrum standen Erkenntnisse zur Angebotsausgestaltung, wobei sowohl auf die Nachfrage- als auch auf die Angebotsseite fokussiert wurde. Nachfrageseitig wurde zwischen drei Gruppen unterschieden: Teilnehmende als direkt Nachfragende, potentielle Wiedereinsteigende[1], die kein Angebot in Anspruch genommen haben, und potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von Wiedereinsteigenden.
- **Ziel 3: Analyse der Wirkung der Angebote.** Im Zentrum des dritten Zieles standen Erkenntnisse über Wirkungen der Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Es ging hier allerdings nicht um eine effektive Wirkungsanalyse, sondern darum, sich einen ersten Eindruck über den möglichen Zusammenhang zwischen der Angebotsnutzung und dem Wiedereinstieg machen zu können. Dabei richtete sich das Interesse wiederum auf die Nachfrage- und die Angebotsseite.
- **Ziel 4: Analyse der Nachfrage.** Hier sollten Informationen über die Bedürfnisse der Teilnehmenden, der potentiellen Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger sowie der Unternehmen gewonnen werden.

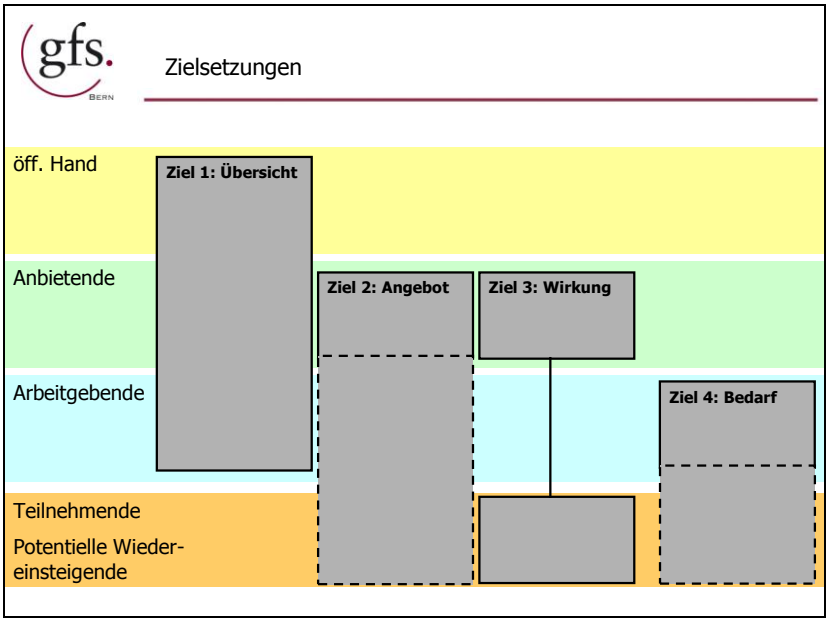
Aus diesen vier wegleitenden Erkenntnisinteressen leiteten die Auftraggebenden rund 50 Detailfragen ab, welche die Analysearbeit zu beantworten hatte. Zur Beantwortung

[1] Auf Wunsch der ExpertInnengruppe wurden die potentiellen Wiedereinsteigenden als Kontrollgruppe aufgenommen. Um an diese Gruppe heranzukommen, müsste ein telefonisches Screening der Schweizer Bevölkerung durchgeführt werden. Da ein solches nicht geplant war, wurde die Gruppe annäherungsweise durch Personen definiert, die am 1. März 2008 an der SVEB-Frauentagung "Wieder-ein-stieg" teilgenommen haben. Von den Teilnehmenden wurde damals die E-Mail-Adressen aufgenommen.

dieser Einzelaspekte erstellte gfs.bern zwei Zwischenberichte, die damit einerseits allen Einzelaspekte den notwendigen berichterstattenden Platz einräumten, andererseits als Basis für den hier vorliegenden Synthesebericht dienten. Entsprechend wird im Synthesebericht auf Ausführungen zu den Einzelaspekten verzichtet und bei Interesse auf die entsprechenden Zwischenberichte verwiesen.

Die vorgegebenen Zielsetzungen richteten sich auf das Angebot, die Nachfrage und die Wirkungen der Kurse im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Damit wurden unterschiedliche Anspruchsgruppen angesprochen, namentlich die öffentliche Hand, die Kursanbieterinnen und -anbieter, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Unternehmen) sowie die Angebotsteilnehmenden (vgl. folgende Darstellung).

Abbildung 1: Übersicht über die Zielsetzungen

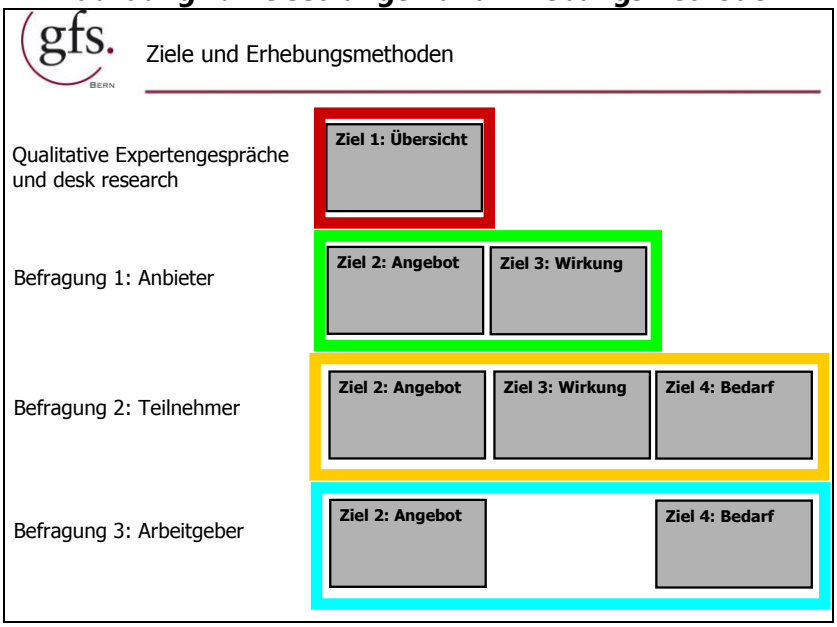


Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

1.2 Vorgehen

Die Studie wurde in zwei Phasen realisiert. Im Rahmen der ersten Projektphase stand das Ziel 1, die umfassende Übersicht über die Angebote im Themenbereich, im Zentrum. Die dazu gewünschten Erkenntnisse wurden mittels qualitativer Einzelgespräche und einer desk research erhoben. Die zweite Projektphase widmete sich den Zielen 2, 3 und 4. Anhand von Online- resp. CATI-Befragungen (Computer gestützten Telefonbefragungen) von Anbietenden, Angebotsteilnehmenden und potentiellen Arbeitgebenden von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern wurden Antworten auf die Detailfragen erhoben.

Abbildung 2: Zielsetzungen und Erhebungsmethoden



Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

1.2.2 Datenerhebungen[2]

1.2.2.1 Desk research und ExpertInnengespräche (Projektphase 1, Ziel 1)

Bis anhin fehlen systematische Informationen über Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Für die Schaffung einer Übersicht wurde deshalb ein zweistufiges Vorgehen gewählt, bestehend aus ExpertInnengesprächen (Stufe 1) und einer desk research (Stufe 2).

Als Expertinnen und Experten wurden Personen definiert, die ein spezifisches Fachwissen im Bereich berufsorientierte Weiterbildung – im Speziellen in Bezug auf den Bereich beruflicher Wiedereinstieg – haben. Dabei interessierten vor allem formale, non-formale und betriebsexterne Weiterbildungsangebote, weshalb Personen ausserhalb von Betrieben interviewt wurden. Bei der Auswahl der Gesprächspartnerinnen und -partner wurde darauf geachtet, dass sie über einen unterschiedlichen Bezug zum Thema verfügen.

Die Anspruchsgruppen vertretenden Institutionen und Organisationen wurden zusammen mit dem BBT und der Expertengruppe, die das Projekt begleitet, bestimmt. Insgesamt wurden 20 Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der öffentlichen Hand, Vertretenden der Nachfragenden (insbesondere Arbeitnehmerverbände) und der Anbietenden sowie Vertretern und Vertreterinnen der Wissenschaft realisiert.

Das Tiefeninterview eignet sich vor allem für wenige Interviews mit Personen, die klar strukturierte Meinungen sowie fundiertes Wissen und Erfahrungen mit einem Thema ha-

[2] Detaillierte Darstellungen zur Auswahl der Expertinnen und Experten sowie zu den Datenerhebungen sind im ersten und zweiten Zwischenbericht enthalten, weshalb dieses Kapitel sich nur in gekürzter Form mit diesem Aspekt befasst.

ben, die es in der ganzen Tiefe abzubilden gilt. Die systematische Sammlung der relevanten Informationen wurde anhand der gewonnenen Erkenntnisse in den Tiefeninterviews aufgebaut.

Für die ExpertInnengespräche entwickelte gfs.bern zusammen mit dem Kunden einen Leitfaden der Themen, die in den Interviews angesprochen werden müssen. Sofern die interviewte Person von sich aus sprach, wurden während des Gesprächs möglichst wenige Vorgaben gemacht. Der entwickelte Leitfaden diente als Checkliste aller Themen, die anzusprechen waren.

Das Interview wurde bei Einwilligung der zu befragenden Person auf Tonband aufgezeichnet und zu Kernaussagen bezüglich der Fragen verdichtet. Aus den Kernaussagen wurde eine Synthese entwickelt, die qualitative Rückschlüsse erlaubt. Quantitative Rückschlüsse stehen im Hintergrund, weshalb man mit recht kleinen Stichproben arbeiten kann.

Die Gespräche wurden in deutscher und französischer Sprache geführt. Sie wurden nach inhaltsanalytischen Kriterien ausgewertet und münden zusammen mit den Ergebnissen der desk research in den ersten Zwischenbericht.

1.2.2.2 Befragung I: Anbietende von Angeboten (Projektphase 2, Ziele 2 und 3)

Grundgesamtheit der Befragung waren Anbieterinnen und Anbieter von Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs. Zur Befragung eingeladen wurden alle bekannten Anbietenden sowie Branchen-/Berufsverbände, da vermutet wurde, dass diese teilweise ebenfalls Angebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zur Verfügung stellen.

Um eine möglichst gute Übersicht über die existierenden Angebote zu erhalten, wurden die Anbietenden gebeten, die genaue Zahl ihrer Angebote zu nennen und die Angebote in Stichworten zu beschreiben. Die interessierenden Fragen wurden anschliessend für jedes einzelne Angebot eines Anbieters/einer Anbieterin gestellt. Von Interesse waren Erkenntnisse zu den Zielen 2 und 3.

Die Online-Befragung fand zwischen dem 4. März und 23. April 2009 statt. Neben den in Phase 1 eruierten Anbietenden wurden für die Befragung Anbietende auch Branchen-/ Berufsverbände und private Vereine angeschrieben. Durch dieses Vorgehen sollten möglichst viele potentielle Anbieterinnen und Anbieter erreicht werden. Allerdings erhöhte dieses Vorgehen auch das Risiko, dass Organisationen angeschrieben wurden, die kein Angebot zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs haben und sich in der Folge auch nicht an der Umfrage beteiligten. Es ist deshalb schwierig, irgendwelche Aussagen über die Ausschöpfung zu machen.

Insgesamt wurden 818 potentielle Anbietende per Brief und E-Mail dazu eingeladen, sich an der Umfrage zu beteiligen. Davon machten 189 die Rückmeldung, dass sie im Bereich beruflicher Wiedereinstieg kein Angebot haben. Weitere 5 Angeschriebene

baten aus verschiedenen Gründen (z.B. Zeitmangel oder Reorganisation) darum, von der Liste gestrichen zu werden. An der Umfrage haben sich schliesslich 193 Anbietende mit Total 463 Angeboten beteiligt.

1.2.2.3 Befragung II: Teilnehmende und potentielle Wiedereinsteigende (Projektphase 2, Ziele 2, 3 und 4)

Die Teilnehmenden und potentiellen Wiedereinsteigenden stellen die Nachfrageseite dar. Als Grundgesamtheit der Befragung Teilnehmende wurden Absolventinnen und Absolventen definiert, die innerhalb der letzten ein bis fünf Jahre ein Angebot genutzt haben. Dabei spielte es keine Rolle, welcher Art das Angebot war (z.B. fachlicher Auffrischungskurs, Beratung etc.). Ebenfalls nicht von Bedeutung war, ob die Bestrebungen, beruflich wieder einzusteigen, erfolgreich oder nicht erfolgreich waren.

Um an die Adressinformationen dieser Zielgruppe zu gelangen, wurden Anbietende, die sich an der Befragung I beteiligt haben, um Unterstützung gebeten. Diese wurden im Nachgang zur Befragung Anbietende telefonisch kontaktiert. Anbietenden wurden zwei Möglichkeiten geboten, wie sie gfs.bern bei der Befragung Teilnehmende unterstützen können:

a) Die Anbietenden stellen gfs.bern die Adressdaten der Teilnehmenden der letzten fünf Jahre zur Verfügung. Die zur Verfügung gestellten Daten werden nur zum Zweck des Versands der Einladungsschreiben verwendet und anschliessend von gfs.bern vernichtet.
b) Die Anbietenden versenden die Einladungsschreiben an die Teilnehmenden selber. Dafür erhalten die Anbietenden die gewünschte Anzahl Briefe eingepackt und vorfrankiert, so dass nur noch die Adressierung vorgenommen werden muss.

Von den 193 Anbieterinnen und Anbieter, die sich an der Befragung Anbietende beteiligten, haben sich insgesamt 62 dazu bereit erklärt, die Einladungsbriefe an die Teilnehmenden weiterzusenden resp. gfs.bern die Adressen zur Verfügung zu stellen. 95 Anbietende wollten dies aus verschiedenen Gründen nicht tun (z.B. aufgrund des Datenschutzes, hoher Aufwand, Schwierigkeiten zwischen Wiedereinsteigenden und anderen Teilnehmenden zu unterscheiden). 36 Anbietende konnten trotz mehrmaligen Kontaktierungsversuchen nicht innerhalb eines nützlichen Zeitraums erreicht werden.

Dank den zur Verfügung gestellten Adressmaterialien konnten insgesamt 2'113 Einladungsschreiben verschickt werden (DS 2'012, FS 82, IS 19). 150 dieser Briefe kamen aufgrund einer ungültigen Adresse zurück.

Abgesehen von Angeboten, die sich direkt an Wiedereinsteigende richten, fiel es den Anbietenden schwer, zwischen Wiedereinsteigenden und anderen Teilnehmenden zu unterscheiden. Aus diesem Grund wurden teilweise eine sehr grosse Zahl an Anbietende (z.B. 200) zum Weiterversand geschickt. Der Briefversand an die Anbietenden erfolgte laufend während dem 23. April und 19. Mai 2009. Da der Versand in den meisten Fällen

nicht durch gfs.bern direkt erfolgte, ist der genaue Zeitpunkt des Weiterversands an die Teilnehmenden nicht bekannt und konnte auch nicht kontrolliert werden.[3]
Die Ausschöpfungsquote bei der Umfrage der Teilnehmenden ist tief. Dafür sind verschiedene Gründe verantwortlich. Zum einen wurden keine Reminding-Aktivitäten vorgenommen. Dies darum, weil die Adressen gfs.bern nicht bekannt waren und die kooperierenden Anbietenden nicht übermässig belastet werden sollten. Zum anderen kann bei Nutzerinnen und Nutzer der Angebote häufig nicht zwischen Wiedereinsteigenden und anderen interessierten Personen unterschieden werden.

Für die Befragung haben sich total 265 Personen angemeldet. Davon wählten 190 Personen die Online-Variante und 75 Personen die CATI-Befragung. Elf der an der Online-Befragung teilnehmenden Personen haben sich nach Sichtung des Fragebogens wieder von der Befragung abgemeldet. Als Grund wurde in allen Fällen angegeben, dass die entsprechende Person keine Wiedereinsteigerin resp. kein Wiedereinsteiger sei, sondern berufsbegleitend ein Angebot genutzt hat. Diese Abmeldungen illustrieren ein Hauptproblem bei der Befragung der Teilnehmenden resp. bei der Kontaktierung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger. Der Grossteil der erhobenen Angebote richtet sich nicht explizit an Wiedereinsteigende. Vielmehr sind die Angebote für ein breites Publikum gedacht, wozu auch Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zählen (vgl. dazu Kapitel 2).

Bis zum Ablauf der Befragungsfrist haben insgesamt 142 Personen an der Online-Umfrage teilgenommen. Von den 75 für die CATI-Befragung angemeldeten Personen, konnten 66 erreicht werden. Insgesamt beläuft sich die Zahl realisierter Interviews somit auf 208.

Die Online-Befragung fand zwischen dem 4. Mai und 21. Juni 2009 statt. Die CATI-Interviews wurden in der gleichen Zeitspanne realisiert.

Bei einer der ersten Sitzungen der ExpertInnengruppe wurde der Wunsch geäussert, neben den Teilnehmenden auch die Sichtweise der potentiellen Wiedereinsteigenden zu erfassen. Ein Screening der Bevölkerung war jedoch nicht vorgesehen, weshalb eine Befragung von potentiellen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern nicht möglich war. Um trotzdem Einsichten in die Meinungen der potentiellen Wiedereinsteigerinnen gewinnen zu können, wurde vorgeschlagen, Frauen zu befragen, die an der SVEB Frauentagung vom 1. März 2008 teilgenommen haben. Neben potentiellen Wiedereinsteigerinnen nahmen an dieser Tagung auch Institutionen teil, die nicht zur Befragung eingeladen wurden.

Die WEFA verfügte über die Adressen der Tagungsteilnehmenden und erklärte sich bereit, ihnen eine Einladung zur Umfrage per Mail zukommen zu lassen. Das Mail wurde

[3] Verschiedene Gründe führten teilweise dazu, dass der Weiterversand zu einem späteren Zeitpunkt erfolgte, so z.B. Ferienabwesenheiten oder fehlende Kapazitäten. In einiger dieser Fälle wurden nochmals Briefe an die Anbietenden geschickt, da das Anmeldedatum für die Befragung Teilnehmende abgelaufen war. Gemäss Rückmeldungen von Befragungsteilnehmenden trafen die Briefe teilweise auch erst nach Ablauf der Anmeldefrist ein (gut drei bis vier Wochen nach dem Versand an die Anbietenden).

an 90 Frauen geschickt. Elf Frauen waren über die vorhandene E-Mail-Adresse nicht mehr erreichbar. Für die Befragung angemeldet haben sich anfänglich nur drei Personen. Nach einer erneuten Aufforderung durch die WEFA stieg die Zahl der Anmeldungen auf insgesamt 13. Die Fragen beantwortet haben schliesslich acht Personen. Die Befragung verlief parallel zur Befragung der Teilnehmenden (vom 4. Mai bis 21. Juni 2009). Aufgrund der kleinen Fallzahl wurden die Daten nicht separat ausgewertet.

Exkurs: Bestimmung der Zielgruppe 'Teilnehmende'

Ausgangspunkt der vorliegenden Studie war es, die Ist-Situation in Zusammenhang mit Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zu erfassen. Aus diesem Grund waren auf Seiten der Nachfrage Meinungen und Einstellungen von Personen von Interesse, welche die Angebote kennen resp. genutzt haben. Mit der Festlegung dieses Schwerpunkts wurden all jene Personen ausgeschlossen, die ohne Angebotsnutzung wieder eingestiegen sind. Aufgrund der trotz des aufwendigen Adressscreenings unerwartet geringen Grundgesamtheit von Teilnehmenden kann davon ausgegangen werden, dass ein Grossteil aller Wiedereinsteigenden während ihres Wiedereinstiegs keine Beratungs-, Begleitungs- oder Weiterbildungsangebote nutzen. Vorliegende Analysearbeit kann explizit nicht aufzeigen, wieso diese Gruppe auf die Nutzung von externen Angeboten für den Wiedereinstieg verzichtet. Es kann allerdings stark vermutet werden, dass allfällige angebotsspezifische Hürden von den befragten Teilnehmenden erkannt werden, weshalb wir zumindest annäherungsweise beantworten können, ob dieser Verzicht direkt mit einer ungünstigen Ausgestaltung der vorhandenen Angebote zu tun hat.

Ebenfalls explizit ausgeschlossen wurden alle jene Personen, hauptsächlich Frauen, die ihr Arbeitspensum aus verschiedenen Gründen reduzieren, aber nicht mehr vollständig aus dem Erwerbsleben aussteigen. Die Nichtberücksichtigung dieser Gruppe ergibt sich ebenfalls aufgrund der forschungsleitenden Fragestellungen.

1.2.2.4 Befragung III: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (Projektphase 2, Ziele 2 und 4)

Die Arbeitgebenden repräsentieren – wie auch die Teilnehmenden – die Nachfrageseite. Als Grundgesamtheit wurden zusammen mit dem Kunden Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeitenden (gerechnet in Vollzeitäquivalenzen) aus unterschiedlichen Bereichen festgelegt:

a) "Frauen"-typische Berufe (Gruppe 1): Damit sind Berufe aus Branchen gemeint, in denen im Vergleich zu anderen Branchen häufiger Frauen tätig sind. Da immer noch vor allem Frauen aus verschiedensten Gründen eine Auszeit nehmen und wieder einsteigen möchten, wurde davon ausgegangen, dass Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppe häufiger mit der Thematik des beruflichen Wiedereinstiegs konfrontiert werden. Ausgewählt wurden Berufe aus dem Gesundheits- und

Sozialwesen, im Speziellen aus folgenden Bereichen (nach NOGA 2008): Krankenhäuser, Arzt- und Zahnarztpraxen, Gesundheitswesen, Pflegeheime, stationäre Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung, Suchtbekämpfung und Ähnliches, Altenheime/Alten- und Behindertenwohnheime und sonstige Heime.

b) "Männer"-typische Berufe (Gruppe 2): In dieser Gruppe wurden Berufe zusammengefasst, in denen typischerweise mehr Männer als Frauen tätig sind. Es wurde angenommen, dass das Thema beruflicher Wiedereinstieg von Arbeitgebenden dieser Berufe anders betrachtet wird. Eingeschränkt wurde die Wahl auf Berufe aus den Bereichen Malerei und Herstellung von Möbeln. Konkret gehörten Betriebe aus folgenden Bereichen zur Gruppe 2 (nach NOGA 2008): Herstellung von Büro- und Ladenmöbeln, Herstellung von Küchenmöbeln, Herstellung von sonstigen Möbeln und Malerei.

c) Bereich Informatik (Gruppe 3): Der Bereich Informatik diente als Kontrollgruppe. Annahme war, dass hier ein Fachkräftemängel herrscht und dass der Bereich eher von Männern dominiert wird. Die Thematik Wiedereinstieg dürfte aufgrund dieser Voraussetzungen anders wahrgenommen werden als in anderen Branchen. Es wurden Arbeitgebende aus folgenden Bereichen für die Befragung angeschrieben (nach NOGA 2008): Programmierungstätigkeiten, Erbringung von Beratungsdienstleistungen auf dem Gebiet der Informationstechnologie, Betrieb von Datenverarbeitungsanlagen für Dritte, Betrieb von Datenverarbeitungsanlagen für Dritte, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen der Informationstechnologie, Datenverarbeitung/Hosting und damit verbundene Tätigkeiten, Webportale und Erbringung von sonstigen Informationsdienstleistungen.

d) Kaufmännischer Bereich (Gruppe 4): Auch diese Gruppe wurde als Kontrollgruppe in die Befragung miteinbezogen. Grundannahme bei dieser Gruppe war, dass die Geschlechterverhältnisse in etwa ausgeglichen sind. Arbeitgebende dieses Bereiches dürften demnach in unterschiedlichem Masse und auf unterschiedliche Weise mit Wiedereinsteigenden konfrontiert werden. Da der kaufmännische Bereich sehr gross ist und in vielen Bereichen kaufmännische Tätigkeiten anzutreffen sind, wurde die Auswahl auf Arbeitgebende aus folgenden Gruppen beschränkt (nach NOGA 2008): Zentralbanken und Kreditinstitute, Beteiligungsgesellschaften, Treuhand- und sonstige Fonds und ähnliche Finanzinstitutionen, sonstige Finanzierungsinstitutionen, Versicherungen und Pensionskassen und -fonds.

In diesen vier Gruppen der Grundgesamtheit wurde eine systematische Zufallsauswahl gezogen, in der die Sprachregionen proportional vertreten waren. Das Adressmaterial selbst wurde vom Bundesamt für Statistik zur Verfügung gestellt.

Als Interviewpartnerinnen und -partner wurden Personalverantwortliche definiert. Angestrebt wurden mindestens 50, idealerweise 100 Interviews pro Gruppe. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden pro Gruppe insgesamt 600 Unternehmen schriftlich zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Insgesamt haben sich 545 Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen an der Befragung beteiligt (Gruppe 1: 139, Gruppe 2: 91, Gruppe 3: 131,

Gruppe 4: 184). Die Online-Befragung fand zwischen dem 12. März und 8. April 2009 statt.

1.3 Das Projektteam

- Gesamtverantwortung: Urs Bieri, Politikwissenschafter, Senior-Projektleiter und Mitglied der Geschäftsleitung gfs.bern
- Projektleitung und Berichterstattung: Laura Kopp, Politikwissenschafterin, Projektleiterin gfs.bern
- Datenerhebung mittels telefonischer Interviews: Georges Ulrich, Leiter des gfs-Befragungsdienst
- Programmierung/Datenauswertung: Stephan Tschöpe, Projektassistent gfs.bern
- Datenaufbereitung: Martina Imfeld und Jonas Kocher, ProjektassistentInnen gfs.bern
- Telefonische Kontaktaufnahme mit Anbieterinnen und Anbietern: Marcella Völgyi, Martina Imfeld und Kathrin Gäumann
- InterviewerInnen/Projektmitarbeitende: Myriam Bertsch, Yoëlle Frey, Lylia Gerard
- Desk research: Simona Schmid

1.4 Gliederung des Berichts

Die Studie "Angebote im Bereich Wiedereinstieg" nähert sich dem Erkenntnisinteresse der Auftraggebenden mittels verschiedener Schritte. In der hier vorliegenden Synthetisierung findet sich ein erster Schritt explizit nicht: die Auslegeordnung aller gesammelten Informationen und Daten. Vielmehr soll der Synthesebericht gegenüber dieser Datenlage eine andere Perspektive einnehmen. Angeführt ist so eine Verdichtung, eine Bewertung sowie eine Interpretation aller Erkenntnisse in Hinblick auf die eigentliche Forschungsfrage der Auftraggebenden: "Soll der Bund tätig werden und Angebote aktiv fördern oder reichen die bestehenden Massnahmen aus?". Wie vorgängig angeführt beantwortet die vorliegende Analysearbeit diese Frage nicht, liefert aber Entscheidgrundlagen aus Sicht verschiedener direkt oder indirekt betroffener Gruppen.

Faktisch nähern wir uns der Entscheidgrundlage in drei verschiedenen Stufen:

- Eine erste Stufe verdichtet die bisher getrennten berichterstatteten Analysearbeiten rund um Expertinnen- und Experten-, Anbietenden-, Arbeitgebenden- und Teilnehmenden-Befragungen auf den Kern der gewonnenen Erkenntnisse.
- Eine zweite Stufe leitet aus diesem Kern Thesen ab, die als Basis für die eigentliche Diskussion in der Synthese dienen sollen.

- Eine dritte Stufe diskutiert diese Thesen und subsumiert sie zu einem Gesamtbild.
- Eine vierte Stufe ergänzt und verfeinert schliesslich das im ersten Zwischenbericht entwickelte Modell zur Struktur von Wiedereinstiegsangeboten mit den neu gewonnenen Erkenntnissen.

Der hier vorliegende Bericht folgt diesen vier Stufen der Erkenntnisgewinnung.

2. Die Auslegeordnung aus Sicht der Expertinnen und Experten

2.1 Die Verdichtung

Es gibt verschiedene Formen von Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit. Nicht alle davon erfüllen die definitorischen Bedingungen an einen Wiedereinstieg. Beispielsweise wird eine Neuanstellung nach kurzer Arbeitslosigkeit nicht als Wiedereinstieg verstanden. Faktisch wird unter Wiedereinstieg die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit nach einem längeren Erwerbsunterbruch verstanden, wobei es keine Rolle spielt, aus welchem Grund die Auszeit ergriffen wurde. Explizit nicht als Auszeit werden Phasen gezählt, in denen Personen ohne Erwerbstätigkeit Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Zur Systematisierung unterschiedlicher Bedürfnisse und Problemsichten lassen sich aufgrund der aus den Gesprächen mit Expertinnen und Experten gewonnenen Resultate verschiedene relevante Unterscheidungsmerkmale erkennen:

- Erstens lässt sich eine **zeitliche Komponente** herausarbeiten. Dabei wird zwischen Personen mit langer Auszeit, Personen mit mittellanger Auszeit und Personen mit kurzer Auszeit unterschieden. Eine kurze Auszeit behindert den beruflichen Wiedereinstieg nur wenig, während eine mittlere Auszeit individuelle Lücken erkennbar hervorstechen lässt. Eine lange Auszeit stellt an einen Wiedereinstieg besondere Anforderungen. Die Bestimmung der Begriffe (resp. die Erfassung der dahinter stehenden Problemsicht) kurz, mittel und lang in Jahren ist von der jeweiligen Branche abhängig und zwar in zweierlei Hinsicht: Zum einen wird der berufliche Wiedereinstieg in Branchen mit Personalmangel gefördert, was dazu führt, dass eine lange Auszeit weniger stark ins Gewicht fällt als in anderen Branchen. Zum anderen kann eine relativ kurze Auszeit als lang erscheinen, wenn es sich um eine Branche mit vielen technologischen und fachlichen Veränderungen handelt.

- Zweitens lässt sich aus dieser zeitlichen Komponente herauslesen, dass im Speziellen auch die **Branche** für den Erfolg des beruflichen Wiedereinstiegs von Bedeutung ist. Es lässt sich stark vermuten, dass der berufliche Wiedereinstieg vor allem in Branchen, in denen ein Personalmangel herrscht, leichter ist. Arbeitgebende in diesen Branchen sind auf das Thema sensibilisiert und bieten beruflichen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern evtl. bessere Rahmenbedingungen, so z.B. Teilzeitarbeitsplätze, Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Weiterbildungsmöglichkeiten, an.

- Drittens ist der Wiedereinstieg soziodemographisch keineswegs gleichmässig über alle Bevölkerungsschichten verteilt. Bei der Betrachtung von Branchen, die für Wiedereinstieg besonders sensibilisiert erscheinen, zeigt sich, dass es sich bei den Wiedereinsteigenden hauptsächlich um **Frauen** handelt. Allerdings entspricht dies

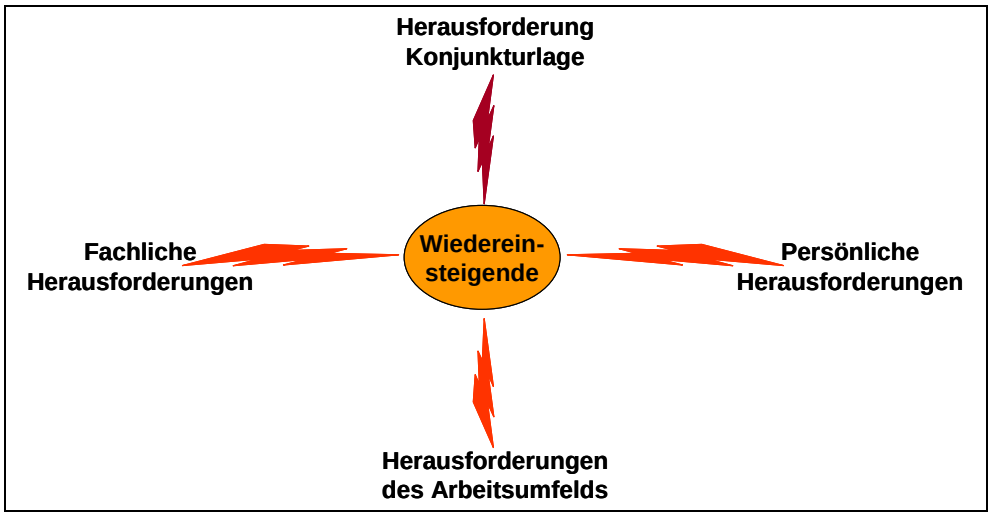
keineswegs einer Gesetzmässigkeit und es wäre entschieden falsch, Wiedereinstieg ausschliesslich unter Frauen zu verorten. Auch andere Personen gehören zu den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern, so z.B. (Langzeit-)Arbeitslose, Personen nach einem Unfall, einer längeren Krankheit oder Burnout sowie Personen nach einem längeren Auslandsaufenthalt oder Militärdienst. Im Vergleich zur Gruppe der Frauen sind die Anteile dieser mit dem Wiedereinstieg konfrontierten Personen allerdings gering. Aus erkenntnissuchender Sicht werden in der Folge Frauen als Kern der Wiedereinsteigenden im Vordergrund stehen.

- Viertens geschieht der berufliche Wiedereinstieg nicht von einem Tag auf den anderen. Vielmehr handelt es sich hierbei um einen **Prozess**, der mit dem Gedanken an den beruflichen Wiedereinstieg beginnt und mit dem ersten Mitarbeitendengespräch endet. Entsprechend gilt es in der Betrachtung von Wiedereinstieg resp. in der Analyse entsprechender Angebote, eine solcherart prozessuale Sicht mit zu berücksichtigen.

Wiedereinstieg hat aber nicht nur eine erkennbare Struktur und Systematik; vielmehr findet er auch in einem klar definierten persönlichen und systemischen **Umfeld** statt. Es versteht sich von selbst, dass ein solches Umfeld kein zeitlich statisches Element darstellt, sondern sich in einem relativ dynamischen Prozess permanent adaptiert. Beispielsweise fanden sämtliche Analysearbeiten vor den für 2010 erwarteten ansteigenden Arbeitslosenzahlen statt, was zu einem anderen Umfeld führt, als 2010 zu erwarten ist. Da wir in der hier vorliegenden Analysearbeit keine prognostische Absicht haben, blenden wir diesen Aspekt aus und beschränken uns auf eine generelle Wirkung des Umfelds.

Faktisch kann sich das für einen Wiedereinstieg relevante Umfeld gegenüber der Zeit vor dem Ausstieg auf vier Ebenen verändern:

Abbildung 4: Herausforderungen an Wiedereinsteigende



Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Erstens ändert sich das Umfeld im angestammten Berufsfeld: Die **fachlichen und technologischen Entwicklungen** des Berufsfeldes sind je nach Länge der Auszeit und

Branche enorm, so z.B. im kaufmännischen Bereich oder auch im Bereich der Hoch-/Tiefbauzeichnerinnen und -zeichner. In solchen Fällen ist ein beruflicher Wiedereinstieg ohne fachliche Weiterbildung nicht möglich. Durch die technologischen Entwicklungen hat sich auch das Arbeitsumfeld als solches entwickelt: Das Arbeitstempo ist schneller, der Druck ist höher als noch vor einigen Jahren. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger müssen auf diese Veränderungen vorbereitet werden, damit sie davon nicht überrollt werden und sich besser anpassen können.

Die befragten Expertinnen und Experten gehen zweitens davon aus, dass sich die **Veränderungen des Arbeitsumfelds** teilweise in den Erwartungen der Arbeitgebenden widerspiegeln: Schnelle Anpassung und Einarbeitung, Motivation, Engagement und Flexibilität sind die heute weit verbreiteten Erwartungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Im Gegensatz zu Neueinsteigenden erwartet man von Wiedereinsteigenden, dass sie sich schneller anpassen und einarbeiten, da sie bereits einmal berufstätig waren. Die früheren Berufserfahrungen, die in der Auszeit gesammelten Erfahrungen und die tieferen Lohnforderungen sprechen für die Einstellung von beruflichen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.

Drittens prägen nach Meinung der Expertinnen und Experten Erfahrungen, die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger während der Auszeit gemacht haben, die **eigene Persönlichkeit**. So sind bspw. wiedereinsteigende Frauen nach einer Familienphase selbst- und eigenständiges Arbeiten gewohnt. Im Erwerbsleben sind sie demgegenüber meist mit ausführenden Tätigkeiten beschäftigt, was – je nach Persönlichkeit und Anpassungsfähigkeit der Wiedereinsteigerin – zu Konflikten führen kann.

Schlussendlich trifft ein Wunsch nach Wiedereinstieg auch auf eine als exogen zu bezeichnende **Wirtschaftslage**. Die Nachfrage nach Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern ist von der Konjunktur abhängig. In konjunkturell schlechten Zeiten dürfte der Wiedereinstieg schwieriger sein. Dies gilt vor allem für Branchen, die nicht unter einem permanenten Personalmangel leiden. Demgegenüber ist anzunehmen, dass sich der berufliche Wiedereinstieg in Branchen, in denen es an Personal mangelt, auch in Zeiten mit höherer Arbeitslosigkeit leichter sein wird (so z.B. im Pflegebereich).

Die resultierende individuelle Umfeldsituation legt nahe, dass der Startpunkt des Wiedereinstiegs ebenso individuell ausgestaltet ist und entsprechend auch die Ansprüche an ein Angebot zum Wiedereinstieg unterschiedlich sind.

Aufgrund dieser strukturellen und umfeldseitigen Auslegeordnung zum Wiedereinstieg definieren sich in einem weiteren Schritt die Anforderungen an ein Angebot zum Wiedereinstieg und damit schlussendlich das Angebot selber. Aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse lassen sich fünf Typen von Weiterbildungsangeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs aufzeigen, namentlich informative, persönlichkeitsentwickelnde, fachliche, überfachliche und kombinierte Angebote:

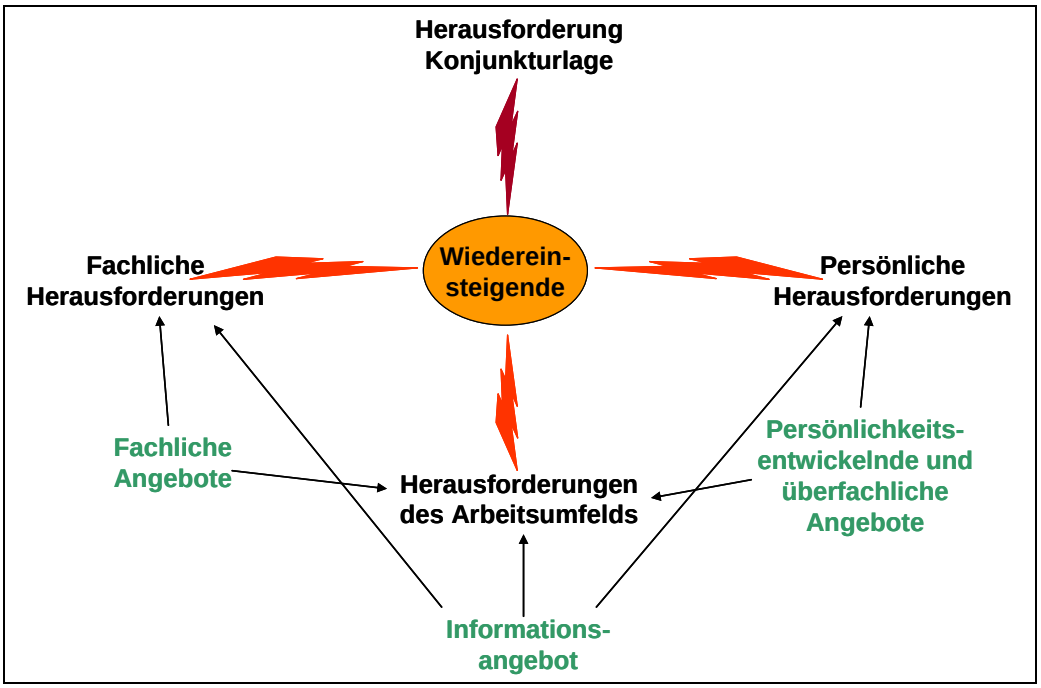
- Das **Informationsangebot** seitens der öffentlichen Hand und der Organisationen der Arbeitnehmenden sollte sowohl den Wiedereinsteigenden als auch den Arbeitgebenden als erste Anlaufstelle dienen. Den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern bietet ein solches Angebot die Gelegenheit, sich über ihre Situation und über ihre Möglichkeiten zu orientieren. Neben rechtlichen Hinweisen sollte das Informationsangebot Adressen von Beratungsstellen und von Anbietenden der verschiedenen Angebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs sowie offene Stellen enthalten. Auch Arbeitgebende, die Interesse an der Einstellung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern haben, sollten sich über das Informationsangebot orientieren können. Zudem sollten sie ihre fachlichen Weiterbildungsangebote sowie Stellenausschreibungen platzieren können. Bedingung für das Funktionieren des Informationsangebot ist, dass sowohl die Wiedereinsteigenden als auch die Arbeitgebenden und Anbietenden über dessen Existenz im Bilde sind.
- **Persönlichkeitsentwickelnde Angebote**, im Speziellen die Standortbestimmung, sollten nach Ansicht der Expertinnen und Experten am Anfang der Angebotskette für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger stehen. Sie ermöglichen die Ausarbeitung von Stärken, Schwächen, Ressourcen sowie Zielen und können fachliche Lücken aufzeigen. Als Anbietende von persönlichkeitsentwickelnden Angeboten kommen die öffentliche Hand und private Trägerschaften wie Privatpersonen und Vereine in Frage. Bei den privaten Anbietenden ist der Aspekt der Qualitätssicherung problematisch. Es existieren für private Anbieterinnen und Anbieter keine schweizweit gültigen Minimalstandards für ihre Tätigkeit. Dieses Angebot richtet sich an alle Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, unabhängig von der Dauer des Erwerbsunterbruchs und Branche. Zu unterscheiden sind Angebote, die sich explizit an Frauen mit Wiedereinstiegsthematik richten, von allgemeinen Berufs- und Laufbahnberatungen, die sich an alle Interessierten richten.
- Während an die persönlichkeitsentwickelnden Angebote seitens der Expertinnen und Experten mit Ausnahme der Qualität kaum Forderungen gestellt werden, ist klar, dass sich die **fachlichen Weiterbildungsangebote** an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts und der Branchen orientieren müssen. Ohne diese Orientierung sind derartige Angebote nicht sinnvoll. Fachspezifische Weiterbildungsangebote dürfen aber die Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden nicht vernachlässigen. Dadurch unterscheiden sich Weiterbildungsangebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von herkömmlichen fachlichen Angeboten. Bei Weiterbildungsangeboten für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger steht das Fachliche zwar ebenfalls im Zentrum; gleichzeitig sollen die Wiedereinsteigenden aber auf die veränderte Arbeitswelt vorbereitet werden, damit der Wiedereinstieg leichter wird. Als Anbieter von fachspezifischen Weiterbildungsangeboten für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger kommen hauptsächlich Branchenverbände in Frage. Sie kennen die Bedürfnisse der Branche und des Arbeitsmarktes am besten und können diese gezielt in die Weiterbildung einfliessen lassen. Die fachlichen Weiterbildungen werden hauptsächlich von Branchenverbänden angeboten und richten sich an Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, die ein fachliches

Defizit haben. Durch die Weiterbildung soll der berufliche Wiedereinstieg erleichtert werden. Zu unterscheiden ist dieses Weiterbildungsangebot von dem "normalen" Weiterbildungsangebot wie z.B. Computer- oder Sprachkursen. Solche Angebote können natürlich ebenfalls von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern in Anspruch genommen werden, haben aber im Gegensatz zu den fachlichen Wiedereinstiegsangeboten einen anderen Fokus.

- Über den vierten Typ der Weiterbildungsangebote, die **überfachlichen Angebote**, äussern sich die Expertinnen und Experten kaum. Vermittelt wird hier das korrekte Handwerk für Bewerbungen (Erstellen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen). Diese Angebote scheinen im Vergleich zu den anderen Typen weniger relevant zu sein. Anders gesagt: Ohne Standortbestimmung und fachliche Weiterbildung hilft die beste Bewerbungstechnik beim beruflichen Wiedereinstieg nicht. Die Angebote sind zudem schwierig zu identifizieren resp. schwierig vom Typ 2 abzugrenzen, da sie z.T. gemeinsam angeboten werden. Als Anbieterinnen und Anbieter kommen private Trägerschaften und die öffentliche Hand in Frage.
- Die **kombinierten Weiterbildungsangebote** beinhalten persönlichkeitsentwickelnde, fachliche und überfachliche Elemente, decken also alle Bedürfnisse vollumfänglich ab. Dadurch können sie auch den Prozess des Wiedereinstiegs während der Dauer der Weiterbildung begleiten. Solche Angebote werden am sinnvollsten von Branchenverbänden zusammen mit Privaten bereitgestellt: Die Branchenverbände sichern den Bezug zur Branche und zur Arbeitswelt, währenddem die Privaten persönlichkeitsentwickelnde und überfachliche Elemente einfliessen lassen können.

Diese Angebote setzen in der Gesamtheit an allen eruierten umfeldspezifischen Schnittstellen an und leisten die gewünschte Hilfestellung:

Abbildung 5: Herausforderungen und Angebotstypen



Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Mittels des Informationsangebots können sich Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger einen ersten Überblick über ihre Möglichkeiten verschaffen. Sie können dadurch Informationen über die weiteren Angebote sammeln. Um die persönlichen Herausforderungen und jene des Arbeitsumfelds zu bewältigen, können persönlichkeitsentwickelnde und z.T. überfachliche Angebote in Anspruch genommen werden. Den fachlichen Herausforderungen kann mit fachlichen Weiterbildungsangeboten begegnet werden. Fachliche Angebote können gleichzeitig auch auf das veränderte Arbeitsumfeld vorbereiten.

Gemeinsam soll aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten allen Weiterbildungsangeboten sein, dass sie sich nach den Bedürfnissen der Zielgruppe orientieren und damit die struktur- und umfeldspezifische Individualität aufnehmen, d.h. dass sie erwachsenengerecht ausgestaltet sind, an existierendes Wissen anknüpfen und mitgebrachte Fähigkeiten nicht vernachlässigen. Zudem sollten die Weiterbildungsangebote modular aufgebaut sein, was den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern auf zwei Arten mehr Flexibilität gibt: Zum einen können sie die Weiterbildung zeitlich freier gestalten, zum anderen können sie die Weiterbildung dort beginnen, wo Lücken vorhanden sind. Daneben sind auch der prozessuale Aufbau des Weiterbildungsangebots sowie die Möglichkeit, die Weiterbildung berufsbegleitend zu absolvieren, von Bedeutung.

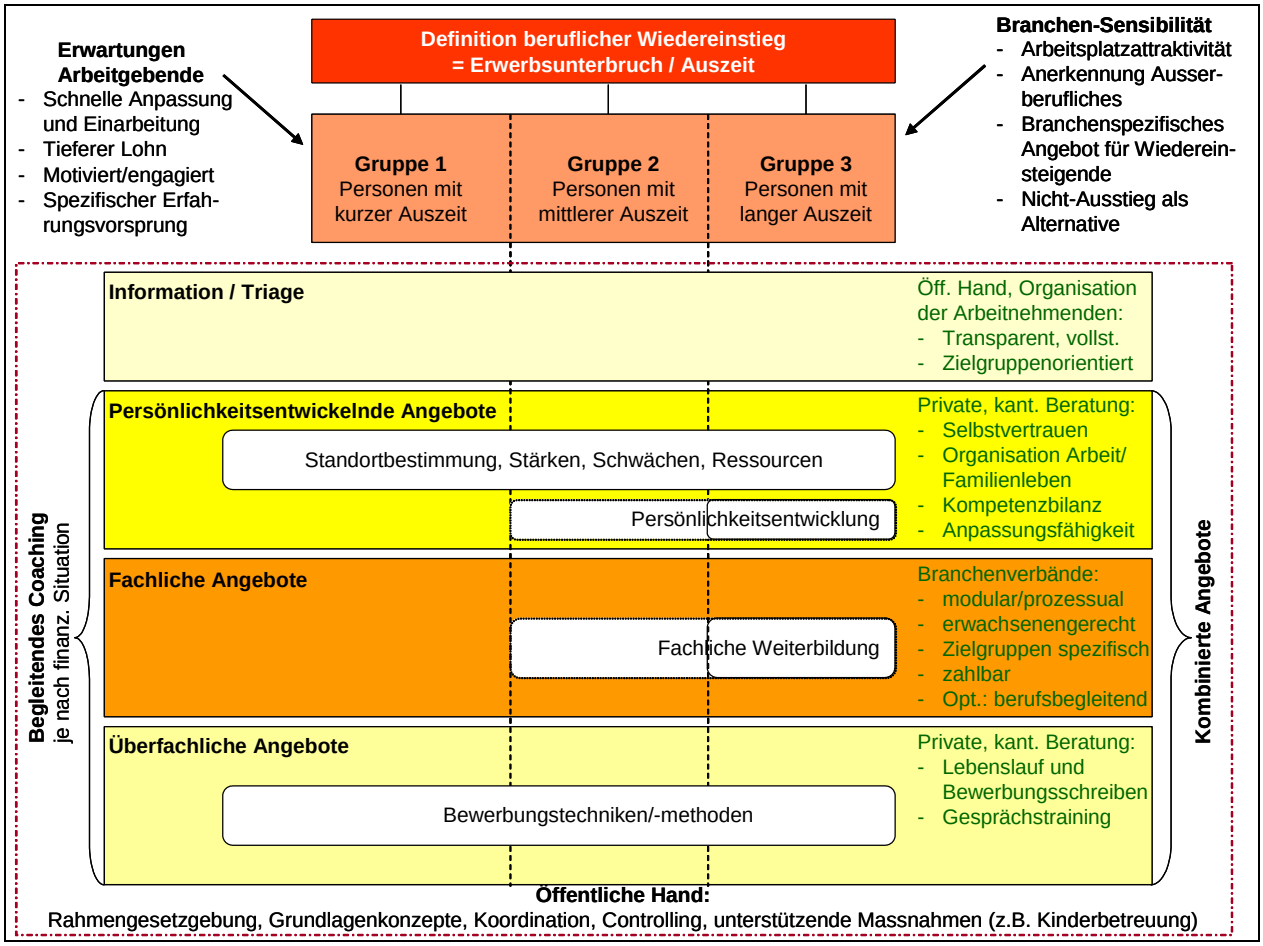
Neben den Prämissen und dem Angebot haben Personen mit geplantem Wiedereinstieg auch verschiedene Akteure zu vergegenwärtigen. Die befragten Expertinnen und Experten orten vier Akteursgruppen, die direkt oder indirekt auf den Wiedereinstieg in einem weiteren Sinn einwirken:

- Auf gesetzlicher Ebene sorgen **Bund und Kantone** für die gesetzlichen Rahmenbedingungen und setzen diese um.
- Auf politischer Ebene sind **Gewerkschaften und Branchenverbände** durch Sensibilisierungsarbeit aktiv. Sie treten dort insbesondere als Interessevertreter ihrer jeweiligen Klientel auf und gewichten Fragen zu Wiedereinstieg entsprechend unterschiedlich.
- Auf gesellschaftlicher Ebene sind sowohl **die öffentliche Hand** (über themenverwandte Organisationen wie z.B. das RAV) als auch die **Organisationen der Arbeitswelt** für die Sensibilisierungsarbeit zuständig. Diese stellen Informationen über Weiterbildungsangebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zur Verfügung.
- Auf der Angebotsebene schliesslich sind in Bezug auf fachliche Weiterbildungen vor allem **Branchenverbände** aktiv. Sie stellen entsprechende Angebote bereit und achten dabei auf die Bedürfnisse der Branche sowie des Arbeitsmarkts. In Bezug auf die übrigen Angebote zeigt sich eine Vielzahl privater Anbietender, die aber sichtbar wenig Öffentlichkeit erzeugen.

2.2 Expertinnen und Experten: Modellierung und Thesen

Wiedereinstieg ist aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten kein isolierter Prozess, sondern geschieht in einem spezifischen Rahmen, innerhalb einer spezifischen Struktur, mit spezifischen Hilfsmitteln und ebenso spezifischen Akteuren. Entsprechend sind auch die Angebote in einen solchen Gesamtzusammenhang zu stellen:

Abbildung 6: Schematische Darstellung der Erkenntnisse (Projektphase 1)



Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Aus Sicht der befragten Expertinnen und Experten ist dabei zentral: Die Nutzung der verschiedenen Weiterbildungsangebote, die den Wiedereinstiegsprozess erleichtern können, ist sowohl von der Branche als auch von der Dauer der Auszeit abhängig. Je länger die Auszeit dauerte, desto wichtiger werden die fachspezifischen Weiterbildungsangebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs. Personen (Frauen) mit langer Auszeit wird deshalb empfohlen, von den drei Angebotstypen Persönlichkeitsentwicklung, Fachliches und Überfachliches Gebrauch zu machen oder – falls vorhanden – ein kombiniertes Angebot ins Auge zu fassen. Allenfalls können sich Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger auch mittels eines Coachings durch den Wiedereinstiegsprozess begleiten lassen. Ob ein solches Angebot in Anspruch genommen wird, ist nicht zuletzt – neben den individuellen Bedürfnissen – von der finanziellen Ausgangslage der Wiedereinsteigenden abhängig. Bei Personen mit kurzer

Auszeit dürfte die Nutzung aller Möglichkeiten jedoch nicht notwendig sein. Allenfalls lohnt sich für diese Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ein überfachliches Angebot, um die neusten Bewerbungstechniken zu lernen.

Neben der Modellierung einer Gesamtsicht ermöglicht der Blick auf die Aussagen der befragten Expertinnen und Experten auch die Definition besonders relevanter Eckwerte. Bei einer solchen Betrachtung interessiert nicht, wie die Angebote rund um den Wiedereinstieg in der Gesamtheit aussehen, sondern welche Elemente solche Angebote in besonderer Weise zu vergegenwärtigen haben. Wir erarbeiten diese Elemente in Form von Thesen, wobei die Thesen in einem ersten Schritt nur den Blickwinkel der jeweilig Befragten (hier Expertinnen und Experten) beinhalten. Die unterschiedlichen Blickwinkel werden erst in einem späteren Kapitel gegeneinander bewertet.

These 1:
Vor allem Frauen nehmen eine Auszeit und müssen sich deshalb häufiger mit dem beruflichen Wiedereinstieg auseinandersetzen.

Auch wenn die befragten Expertinnen und Experten davon ausgehen, dass grundsätzlich alle aus unterschiedlichen Gründen aus dem Erwerbsleben aussteigen können und sich deshalb auch mit dem beruflichen Wiedereinstieg befassen müssen, zeigt sich, dass die Gruppe der Wiedereinsteigenden hauptsächlich aus Frauen besteht. Gründe dafür gibt es viele und es war explizit nicht Aufgabe der vorliegenden Analysearbeit, diese vollständig zu erfassen. Die befragten Expertinnen und Experten gehen davon aus, dass Frauen meist aus familiären Gründen – Schwangerschaft, Geburt eines Kindes, Erziehungsaufgaben, Pflege der Eltern – aus dem Erwerbsleben aussteigen und nach Abschluss dieser Familienphase häufig wieder berufstätig werden möchten.

Eine solche soziodemographisch mehrheitlich einseitige Klientel führt zu entsprechenden Herausforderungen beim Wiedereinstieg resp. zu entsprechenden Herausforderungen an Angebote zur Erleichterung eines solchen. Es kann ebenfalls schon an dieser Stelle vermutet werden, dass Branchen mit starken Frauenanteilen stärker für Fragen des Wiedereinstiegs sensibilisiert sind als andere Branchen.

These 2:
Die fachlichen und technologischen Entwicklungen, die Veränderungen des Arbeitsumfelds im Allgemeinen und die Wirtschaftslage sind die grössten Herausforderungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg.

Der Grad dieser Herausforderungen ist direkt von der Dauer der Auszeit sowie von der Innovationsgeschwindigkeit der betreffenden Branche abhängig: Eine lange Auszeit sowie eine hochinnovative Branche führt fast immer zu fachlichen Lücken, die es zu schliessen gilt. Fachlichen Entwicklungen kann mittels geeigneter Massnahmen begegnet werden, so z.B. mittels fachlicher Weiterbildungsangebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger können sich

aber mittels geeigneter Massnahmen auch auf Veränderungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld vorbereiten, zumal sich diese in Stelleninseraten teilweise widerspiegeln: Schnelle Anpassung und Einarbeitung, Motivation, Engagement und Flexibilität sind die heute weit verbreiteten Erwartungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, unabhängig davon, ob eine Arbeitnehmerin eine Neueinsteigerin, eine Quereinsteigerin oder eine Wiedereinsteigerin ist.

Diese zweite These impliziert auch, was ein Wiedereinstieg in den seltensten Fällen ist: ein Fortführen der eigenen Arbeitstätigkeit in einem unveränderten Umfeld. Weiterbildung ist aus Sicht der Expertinnen und Experten damit verbunden, sich mit neuen Gegebenheiten auseinanderzusetzen und schnellstmöglich zu antizipieren. Entsprechend ist Wiedereinstieg immer eine individuelle Herausforderung, was besagte Angebote ebenfalls (sowohl zeitlich, organisatorisch wie auch inhaltlich) zu berücksichtigen haben.

Allerdings sind diese intervenierenden Variablen eines Wiedereinstiegs keineswegs abschliessend kontrollierbar. Neben einer individuellen Situation, die individuelle Vor- oder Nachteile nach sich zieht, erscheint gerade die Wirtschaftslage als strukturelles, unsteuerbares und insbesondere durch Wiedereinstiegsangebote nur schlecht korrigierbares Problem. Die Nachfrage nach Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern ist von der Konjunktur abhängig. In konjunkturell schlechten Zeiten dürfte der Wiedereinstieg schwieriger sein. Dies gilt vor allem für Branchen, die nicht unter einem permanenten Personalmangel leiden. Demgegenüber ist anzunehmen, dass der berufliche Wiedereinstieg in Branchen, in denen es an Personal mangelt, auch in Zeiten mit höherer Arbeitslosigkeit leichter sein wird.

These 3:
Angebote mit einer fachlichen Ausrichtung stellen für den beruflichen Wiedereinstieg die hilfreichsten Hilfestellungen dar.

Eine solche These trägt der Tatsache Rechnung, dass gerade bei langen Auszeiten oder in Branchen mit schnellen Innovationszyklen eine fachliche Weiterbildung schlicht unumgänglich ist. Natürlich lässt sich eine solche auf verschiedenen Wegen erlangen, wobei insbesondere eine Ausbildung direkt "on the job" in einem vorhandenen Arbeitsverhältnis am wirksamsten erscheint. Gerade in Branchen ohne Personalmangel oder in Zeiten hoher Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist aber von einer solchen Möglichkeit wohl nur minderheitlich auszugehen. Es erscheint so von dezidierter Wichtigkeit, dass solche Angebote dann auch in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Natürlich reicht die Nutzung eines fachlichen Angebots alleine noch nicht, um den beruflichen Wiedereinstieg erfolgreich zu meistern. So weisen die Expertinnen und Experten immer wieder darauf hin, dass der Erfolg auch von der Person selbst abhängig ist. Trotzdem kann vermutet werden, dass gerade mit dem fachlichen Update eine wichtige Hürde aus dem Weg geräumt werden kann. Die fachlichen Angebote stellen

damit eine notwendige, aber nicht in jedem Fall hinreichende Bedingung für den erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg dar.

Um eine grössere Wirkung entfalten zu können, sollten die Angebote – unabhängig von ihrem konkreten Fokus – erwachsenengerecht ausgestaltet sein, am existierenden Wissen anknüpfen und mitgebrachte Fähigkeiten nicht vernachlässigen. Idealerweise sind sie modular aufgebaut, um den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern auf zwei Arten mehr Flexibilität zu geben: Zum einen können sie die Weiterbildung zeitlich freier gestalten, zum anderen können sie die Weiterbildung dort beginnen, wo Lücken vorhanden sind. Daneben sind auch der prozessuale Aufbau des Weiterbildungsangebots sowie die Möglichkeit, die Weiterbildung berufsbegleitend zu absolvieren, von Bedeutung.

These 4:
Bund und Kantone stellen gesetzliche Rahmenbedingungen, Koordination und Information sicher, in deren Rahmen Angebote von Branchen-/Berufsverbänden sowie von Privaten zur Verfügung gestellt werden können.

Um es gleich vorweg zu nehmen: Eine solche Ausgestaltung in Bezug auf die Akteure ist keineswegs zwingend. Sie entspricht aber einerseits den idealtypischen Vorstellungen der befragten Expertinnen und Experten und scheint schon jetzt im Wesentlichen die Realität darzustellen. Es zeigt sich, dass auch der Wiedereinstieg der schweizerischen Besonderheit folgt, dass die öffentliche Hand insbesondere in Berufsbildungsfragen regulatorisch auftritt und die eigentliche Ausführung (halb-)privaten Organisationen überlässt.

Ein klares Fragezeichen machen die Befragten allerdings in Bezug auf die Informationstätigkeit der öffentlichen Hand. Die Suche nach Informationen erweist sich als schwierig: Falls überhaupt Informationen zu Weiterbildungsangeboten oder zur Thematik im Allgemeinen vorhanden sind, dann sind sie sehr verstreut und schwierig zu finden. Auch die Koordination der verschiedenen Ämter in den Kantonen sowie zwischen Bund und Kantonen könnte nach Ansicht der Expertinnen und Experten verbessert werden.

3. Die Auslegeordnung aus Sicht der Anbietenden

3.1 Die Verdichtung

Wiedereinstieg ist ein gesamtschweizerisches "Phänomen". Es erstaunt denn auch nicht, dass eine Vielzahl von unterschiedlichen Angeboten existiert, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern können: Insgesamt konnten mittels der Befragung der Anbietenden 463 Angebote (344 in der deutsch-, 103 in der französisch- und 15 in der italienischsprachigen Schweiz) erhoben werden. Allerdings hat die Befragung auch gezeigt, dass nur eine Minderheit von 11% der Anbietenden auf Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger spezialisiert ist resp. nur für diese Gruppe Angebote hat. Bei einer grossen Mehrheit (72%) der Anbietenden ist das Angebote für berufliche Wiedereinsteigende nur ein Teil des Gesamtangebots. Das bedeutet, dass die Anbietenden entweder ein Angebot (unter vielen anderen) haben, das sich explizit an Wiedereinsteigende richtet oder aber Wiedereinsteigende ein Angebot nutzen können, dass nicht speziell auf sie zugeschnitten ist (z.B. Sprachkurs oder PC-Kurs).

Die existierenden Angebote sind entlang der Sprachgrenzen unterschiedlich organisiert oder typologisiert.

Charakteristiken der Angebotstypen

	Persönlichkeits-entwickelnder Angebotstyp (1)	**Fachlicher Angebotstyp (2)**	**Überfachlicher Angebotstyp (3)**	**Kombinierter Angebotstyp (4)**
Verbreitung	Ganze Schweiz	Hauptsächlich Deutschschweiz	Ganze Schweiz	Hauptsächlich West-schweiz
Anzahl Mitarbeitende	Personell nicht umfangreiche Angebote	Personell bezüglich Dozierender und weiterer Beschäftigter umfangreiche Ange-bote; grosse Unter-schiede zwischen Angeboten	Personell bezüglich Dozierender und weiterer Beschäftigter relativ umfangreiche Angebote; grosse Unterschiede zwischen Angeboten	Personell bezüglich Dozierender und wei-terer Beschäftigter relativ umfangreiche Angebote; grosse Un-terschiede zwischen Angeboten

Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Angebote des persönlichkeitsentwickelnden und des überfachlichen Typs existieren in der gesamten Schweiz gleichermassen. Angebote des fachlichen Typs sind demgegenüber in der lateinischen Schweiz seltener vorhanden als in der deutschen Schweiz. Umgekehrt findet sich hingegen der kombinierte Typ häufiger in der Westschweiz: Der fachliche Angebotstyp ist damit in der Westschweiz nicht unwichtig, er findet sich einfach öfters im Verbund mit weiteren Angeboten. Offensichtlich sind damit Angebote in der Deutschschweiz fokussierter, d.h. auf einen spezifischen Aspekt ausgerichtet, während Angebote in der französischsprachigen Schweiz tendenziell eher der Tradition einer weitergehenden Verschulung folgen und entsprechend breiter aufgestellt sind: Sie zielen auf persönlichkeitsentwickelnde, fachliche und/oder überfachliche Inhalte ab.

Unterschiede zwischen den Angebotstypen zeigen sich auch in Bezug auf die Anzahl Mitarbeitende. Vor allem bei kombinierten Angeboten sind vermehrt mehr Dozierende, administrative Personen und weitere Beschäftigte für ein Angebot tätig. Da es in der Westschweiz auch mehr solche Angebote hat als in der Deutschschweiz oder im Tessin, erstaunt es nicht, dass sich die Sprachregionen hinsichtlich dieser Frage unterscheiden.

Charakteristiken der Angebotstypen

	Persönlichkeits-entwickelnder Angebotstyp (1)	**Fachlicher Angebotstyp (2)**	**Überfachlicher Angebotstyp (3)**	**Kombinierter Angebotstyp (4)**
Organisation	Coaching, Abendkurs, Seminar	Berufsbegleitend, modulartig, Teilzeit-angebot, Tageskurs, Blockkurs	Keine dominiere Organisationsfor m (alles möglich)	Modulartig, Coaching, Vollzeitangebot, Teilzeitangebot
Umfang	Häufig sechs Lektio-nen; zwischen drei und fünf Beratungen	Häufig um acht bis zehn Lektionen; grosse Streuung bei Beratun-gen	Um die fünf Lekti-onen; grosse Streuung bei Beratungen	Um die sieben bis acht Lektionen, zwi-schen sechs und sie-ben Beratungen
Kanäle der Be-kanntmachung	Eigene Webseite, Infoverbreitung kantonale Berufs-beratungsstellen, Ausschreibung Webseite kantonale Berufsbera-tungsstelle	Eigene Webseite, Mitgliederversand, Werbung in Zeitschriften	Eigene Webseite, Ausschreibung RAV-Webseite	Eigene Webseite, Infoverbreitung kantonale Berufs-beratungsstellen, Bildungsinformations-zentren, Ausschrei-bung RAV-Webseite, Ausschreibung www.plusplus.ch
Aufnahmeverfah-ren	Aufnahmegespräch	Branchenzugehörig-keit, Aufnahmege-spräch	Aufnahmege-spräch	Aufnahmegespräch, Branchenzugehörig-keit
Abschluss/ Anerkennung	Keine	Kursbestätigung ohne Bewertung, Zertifikat nach unternehmens-eigenen Richtlinien	Kursbestätigung ohne Bewertung	Kursbestätigung ohne Bewertung
Voraussetzung für Anerkennung	(Präsenzpflicht)	Präsenzpflicht (schriftliche Prüfung)	Präsenzpflicht	Präsenzpflicht
Qualitätssicherun g	Beurteilung durch Teilnehmende	Beurteilung durch Teilnehmende	Beurteilung durch Teilnehmende	Beurteilung durch Teilnehmende
Zertifizierung	Nein	Nein (eduQua)	Nein (eduQua)	eduQua

Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Angebotstypen beschränken sich nicht auf die Verbreitung entlang der Sprachregionen oder Anzahl Mitarbeitende. Insbesondere tauchen Unterschiede vor allem in Zusammenhang mit der Organisation, den Kanälen der Bekanntmachung und teilweise auch in Bezug auf einen Abschluss/eine Anerkennung auf. So sind persönlichkeitsentwickelnde Angebote bspw. häufig als Coaching, Abendkurs oder Seminar organisiert, fachliche Angebote berufsbegleitend oder modulartig und kombinierte Angebote als Coaching, Vollzeit- oder Teilzeit-angebot. Überfachliche Angebote haben keine dominierende Organisationsform.

In Bezug auf die Ausgestaltung zeigt sich zwischen den Angebotstypen auch eine Reihe von Gemeinsamkeiten. Dies betrifft den Umfang, das Aufnahmeverfahren, das selten

vorhanden ist und wenn, dann mittels eines Aufnahmegesprächs geführt wird, aber auch die Qualitätssicherung und die Zertifizierung.

Der Grossteil der Angebote finanziert sich über die Teilnehmenden und zwar im Sinne einer Vollkostenrechnung. Dies gilt vor allem für Angebote der Deutschschweiz. Angebote der Westschweiz haben häufiger noch andere Finanzierungsquellen, so die Arbeitslosenversicherung, die Sozialhilfe, Spenden, Beiträge von Gemeinden und Beiträge des Bundes. Vor allem Angebote des persönlichkeitsentwickelnden Typs sind häufig kostengünstig, währenddem fachliche und kombinierte Angebote die teuersten sind.

Zusatzleistungen gehören schliesslich nur selten zu einem Angebot. Nur gerade bei kombinierten Angeboten werden solche mehrheitlich angeboten. Es erstaunt aufgrund der stärkeren Betonung einer gesamtheitlichen Vorgehensweise in der französischsprachigen Schweiz nicht, dass es in der Westschweiz häufiger Zusatzleistungen gibt als in der Deutschschweiz. Zu den häufigsten Zusatzleistungen, die angeboten werden, gehören die zusätzliche Beratung und Begleitung durch den Wiedereinstiegsprozess. Kinderbetreuungsplätze oder finanzielle Beiträge zur Kinderbetreuung spielen hingegen nur eine marginale Rolle.

Die Zahl der Nutzerinnen und Nutzer ist je nach Angebot sehr unterschiedlich. Vor allem in Zusammenhang mit Angeboten des persönlichkeitsentwickelnden Typs zeigen sich grosse Unterschiede in der Zahl der Nutzenden. Generell erscheint die Situation zu fragmentiert, um daraus weitere Rückschlüsse in Bezug auf die vier Angebotstypen abzuleiten.

Weiter spezifizieren lässt sich hingegen die Abbruchrate unabhängig davon, um was für einen Angebotstyp es sich handelt: Abbrüche stellen eher eine Ausnahme dar. Was sich ebenfalls eher selten findet, ist die Weiterverfolgung des Wiedereinstiegsprozess, nachdem das Angebot abschlossen ist. Nur gerade bei Angeboten des kombinierten Typs wird dies mehrheitlich getan. Insofern ist es denn auch schwierig, Aussagen darüber zu machen, wie viele Personen sechs Monate nach Abschluss des Angebots eine Stelle gefunden haben. Es lässt sich aber feststellen, dass der Anteil bei persönlichkeitsentwickelnden Angeboten am tiefsten, bei fachlichen Angeboten am höchsten ist. Allerdings wäre es falsch, daraus direkt eine unterschiedliche Wirkung einzelner Angebotstypen abzuleiten. Vielmehr liegt die Vermutung nahe, dass Personen, welche ein fachliches Angebot nutzen, einer Anstellung generell näher sind, als dies für Personen zutrifft, welche persönlichkeitsentwickelnde Angebote nutzen und allenfalls fachliche Lücken noch zu einem späteren Zeitpunkt schliessen. Mit anderen Worten: Personen, die ein fachliches Angebot in Anspruch nehmen, sind in einer anderen Phase des Wiedereinstiegsprozesses als Personen, die ein persönlichkeitsentwickelndes Angebot nutzen.

Für die Ausgestaltung der Angebote wird nur selten auf die Zusammenarbeit mit der Berufswelt zurückgegriffen. Mehrheitlich wird dies nur für die Ausgestaltung der

Angebote des fachlichen Angebotstyps gemacht, teilweise auch für die Ausgestaltung der kombinierten Angebote. Sofern eine Zusammenarbeit existiert, kann diese entweder nur mit Unternehmen, nur mit Branchenverbänden oder mit beiden stattfinden. Unternehmen scheinen in der Westschweiz etwas häufiger als Zusammenarbeitspartner zu fungieren.

Sofern eine Zusammenarbeit stattfindet, bezieht sich diese auf das unternehmens-/branchenverbandsseitige Leisten von fachspezifischen Inhalten. Darin unterscheiden sich die Angebote der verschiedenen Typen nicht voneinander. Unterschiedlich ist aber die Zusammenarbeitsform 'Praktikumsplätze zur Verfügung stellen' resp. 'Vermittlung von Praktikumsplätzen'. Nur gerade bei Angeboten des kombinierten Typs ist diese Art der Zusammenarbeit häufig vorhanden. Teilweise ist sie auch bei persönlichkeitsentwickelnden Angeboten anzutreffen, kaum aber bei fachlichen oder überfachlichen Angeboten. Gerade das seltene Vorhandensein von Praktikumsplätzen bei fachlichen Angeboten kann erstaunen. Allerdings sind diese Angebote oft als berufsbegleitende Angebote konzipiert, was das Fehlen von Praktikumsplätzen tendenziell relativiert, aus Sicht von Wiedereinsteigenden allerdings nicht entschärft.

Schliesslich scheinen der Kanton resp. die kantonale Stellen nur für einen Typ der Angebote ein häufiger Zusammenarbeitspartner zu sein, namentlich für die kombinierten Angebote. Hier finden mehrheitlich regelmässige Treffen und ein Informationsaustausch statt. Bei persönlichkeitsentwickelnden und überfachlichen Angeboten ist die Zusammenarbeit mit dem Kanton selten und findet, wenn überhaupt, in Form eines gelegentlichen Informationsaustausches statt. Kaum vorhanden ist die Zusammenarbeit mit dem Kanton bei fachlichen Angeboten.

3.2 Anbietende: Die Thesen

Die durch die Befragung der Anbietenden gewonnenen Erkenntnisse können zu folgenden Thesen verdichtet werden.

These 5:
Der Umgang mit der Thematik beruflicher Wiedereinstieg ist in der Westschweiz anders als in der Deutschschweiz, was sich in der Angebotsausgestaltung (kombinierte Angebote) und in der Angebotsfinanzierung zeigt.

Diese Unterschiede zeigen sich auf unterschiedliche Arten:

- Erstens existieren in der Westschweiz überdurchschnittlich viele kombinierte Angebote, währenddem es in der Deutschschweiz häufiger fachliche Angebote gibt.
- Zweitens sind Teilzeitkurse in der Westschweiz häufiger anzutreffen als in der Deutschschweiz. Hier gibt es demgegenüber vermehrt Tageskurse, Blockkurse und berufsbegleitende Angebote.

- Drittens werden in der Deutschschweiz häufiger Kanäle wie Ausschreibung auf der eigenen Internetseite, Versand an Mitglieder, Mund-zu-Mund-Propaganda, Werbematerial, Werbung in Zeitschriften und Ausschreibung auf www.berufsberatung.ch eingesetzt. In der Westschweiz werden die Angebote demgegenüber häufiger auf www.plusplus.ch, den kantonalen Webseiten der Berufsberatung und Regionalen Arbeitsvermittlungszentren ausgeschrieben sowie Informationen darüber über Bildungsinformationszentren und kantonale Berufsberatungsstellen verbreitet.
- Viertens zeigt sich ein weiterer Unterschied in Hinblick auf das Aufnahmeverfahren: Während man ein solches bei Angeboten in der Deutschschweiz nur minderheitlich findet, ist es bei Angeboten in der Westschweiz mehrheitlich vorhanden.

Die Begründung für solche Differenzen findet sich faktisch auf zwei Ebenen. Einerseits zeigt sich in Bezug auf die kulturelle Prägung. So scheint sich die differente Ausrichtung des Bildungswesens zwischen den beiden Sprachregionen auch in Bezug auf Angebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zu spiegeln: Angebote aus dem französischsprachigen Raum der Schweiz sind grundsätzlich verschulter und begleiten den Wiedereinstieg in einem breiteren Sinne. Andererseits scheint auch die angesprochene Klientel solcher Angebote in der französischsprachigen Schweiz eine andere zu sein: Angebote der Westschweizerkantone scheinen häufiger auf sozial benachteiligte Personen (z.B. bei Sozialhilfe gemeldet, wenig Kenntnis der Landessprache, wirtschaftlich weniger gut situierte Personen) ausgerichtet zu sein als in der Deutschschweiz. Als weiterer Hinweis in die gleiche Richtung kann auch die Art und Weise, wie die Angebote finanziert werden, herangezogen werden: Während die Angebote in der Deutschschweiz hauptsächlich durch die Teilnehmenden selbst finanziert werden, werden sie in der Westschweiz häufig durch Beiträge der Arbeitslosenversicherung, der Sozialhilfe, durch Spenden oder durch Beiträge der öffentlichen Hand finanziert resp. finanziell unterstützt. Kurz: Gerade Angebote in der französischsprachigen Schweiz scheinen sich besonders an Personen zu richten, für welche der Wiedereinstieg insbesondere auch aus persönlichen Gründen eine Herausforderung darstellt, während sich dies in der deutschsprachigen Schweiz weniger beobachten lässt.

These 6:
Die Angebote der verschiedenen Angebotstypen unterscheiden sich sowohl innerhalb eines Typs als auch zwischen den Typen und sind damit derart unterschiedlich, dass sie verschiedenste Bedürfnisse erfüllen können.

Was auf den ersten Blick für eine stabile Typologisierung eine Erschwernis darstellt, ist auf den zweiten Blick aus Sicht von Wiedereinsteigenden ein klarer Vorteil. Eine solche Angebotsvielfalt (explizit auch innerhalb der einzelnen Angebotstypen) trägt in idealem Masse der Tatsache Rechnung, dass der Startpunkt sowie die daraus abgeleiteten Herausforderungen hin zu einem Wiedereinstieg ausgesprochen individuell ausgestaltet sind. Ein hoch fragmentiertes Angebot vermag dieser Individualität besser Rechnung zu tragen, als das für ein stark standardisiertes Angebot angenommen werden kann. Allerdings wird eine solche Angebotsindividualisierung erfahrungsgemäss mit spürbar

höheren Ansprüchen an die Suche nach dem individuell geeigneten Angebot verknüpft. Das führt überall dort, wo eine solche Informationssuche nicht strukturell einfach gestaltet wird (z.B. zentrale Informationsstellen), dazu, dass das Angebot zwar besser, der Zugang zum Angebot aber schlechter ist. In der französischsprachigen Schweiz scheint der Informationszugang zentralisierter zu sein, während er in der deutschsprachigen Schweiz fragmentierter erscheint.

These 7:
Die Nutzung von fachlichen Angeboten scheint einer Stellensuche am förderlichsten zu sein.

Dies zeigt zumindest ein Blick auf die nur beschränkt vorhandene Statistik der Anbietenden in Bezug auf Angebotsnutzende, denen nach der Nutzung ein Wiedereinstieg gelungen ist. Allerdings liegt hier die Vermutung nahe, dass die Kausalität zwischen der Nutzung eines fachlichen Angebots und geglückter Stellensuche keineswegs zwingend ist. Vielmehr ist es wohl so, dass ein fachliches Update eine primäre Voraussetzung für einen erfolgreichen Wiedereinstieg darstellt, während alle anderen Angebote dazu ergänzend individuelle Teilschwächen auszugleichen vermögen. In der Folge ist die Stellensuche wohl tendenziell eher einem fachlichen Angebot angegliedert, während insbesondere persönlichkeitsentwickelnde Angebote tendenziell einem fachlichen Angebot eher vorgelagert sind. Damit ist die höhere Erfolgsquote von fachlichen Angeboten faktisch die Folge davon, dass sie von Personen genutzt werden, die im Wiedereinstiegsprozess tendenziell fortgeschrittener sind als Personen, die ein persönlichkeitsentwickelndes Angebot nutzen. Das Finden einer Stelle ist damit als Erfolgsfaktor gegenüber den anderen Angeboten nicht über zu bewerten. Die Bedeutung fachlicher Angebote darf aber auch nicht allzu sehr relativiert werden: Fachlich auf adäquater Höhe zu sein, ist eine zentrale Grundbedingung für die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. An dieser Stelle soll noch darauf hingewiesen werden, dass die geglückte Stellensuche nicht in jedem Fall als erfolgreicher Wiedereinstieg betrachtet werden darf. Dies gilt bspw. dann, wenn Wiedereinsteigende aus einer Notwendigkeit heraus irgendeine Stelle annehmen, auch wenn sie nicht aus dem von ihnen gewünschten Berufsfeld stammt.

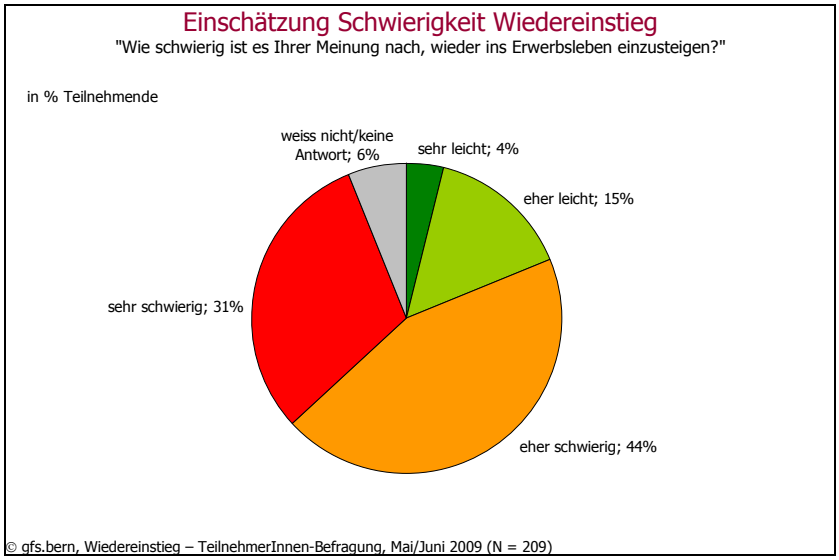
4. Die Auslegeordnung aus Sicht der Angebotsnutzenden

4.1 Die Verdichtung

Ein Blick auf die soziodemographische und soziologische Struktur der Angebotsnutzenden erhärtet die Ansicht der befragten Expertinnen und Experten zur familiären Situation: Am häufigsten steigen die befragten Teilnehmenden aus familiären Gründen – so z.B. wegen Schwangerschaft, Geburt oder Kinderbetreuung – aus dem Erwerbsleben aus. Wie vermutet handelt es sich bei einer Mehrheit der Befragten um Frauen. Eine Veränderung der familiären Situation führte nicht nur zum Ausstieg, sondern erscheint auch als zentrale Prämisse für den Wunsch nach dem Wiedereinstieg: So werden bspw. das Erwachsenwerden der Kinder oder die Trennung resp. Scheidung vom Partner erwähnt.

Die von den Expertinnen und Experten beschriebenen Herausforderungen entfachen offensichtlich die erwartete Wirkung im Alltag:

Abbildung 7: Einschätzung Schwierigkeit Wiedereinstieg



Der berufliche Wiedereinstieg wird mehrheitlich als eher schwierig empfunden. Erschwerend wirken sich vor allem das Alter der Wiedereinsteigenden, aber auch die Länge der Auszeit aus. Letztere beträgt bei den befragten Teilnehmenden im Mittel 10.5 Jahre. Personen, die den beruflichen Wiedereinstieg als nicht schwierig erleben, führen dies hauptsächlich auf persönliche Eigenschaften resp. auf die persönliche Einstellung gegenüber dem Wiedereinstieg zurück.

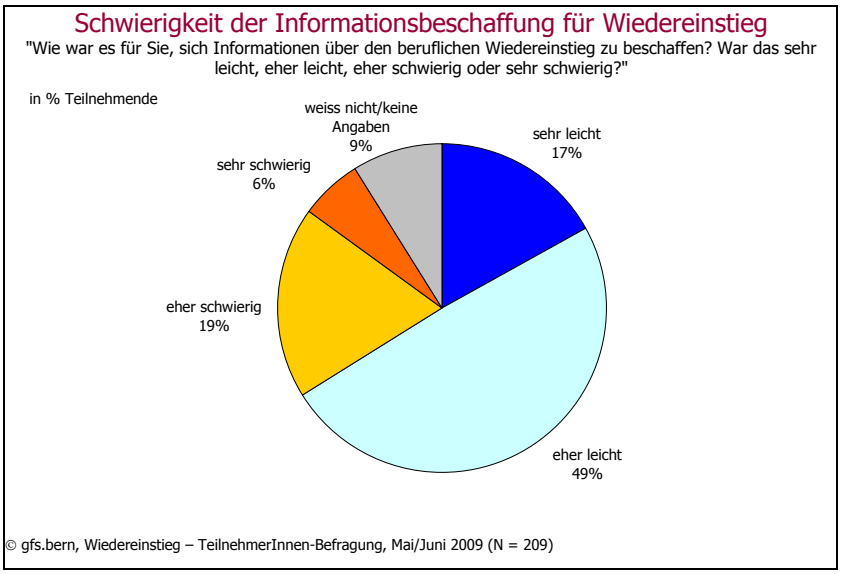
Trotz des eher schwierigen Weges zurück ins Erwerbsleben sind zwei Drittel der Befragten mittlerweile berufstätig. Mit anderen Worten: Die Teilnehmenden lassen sich von den Schwierigkeiten nicht abschrecken und finden eine Möglichkeit, wieder erwerbstätig zu werden. Dies zeigt sich auch darin, dass nur eine Minderheit erst später oder gar nicht mehr ins Erwerbsleben einsteigen möchte. Unter Berücksichtigung der

Tatsache, dass in der durchgeführten Befragung nur eine spezifische Gruppe aller Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu Wort kamen (namentlich diejenigen, welche den Wiedereinstieg über ein entsprechendes Angebot angingen), gilt es, dieses Drittel ohne erreichten Wiedereinstieg zu relativieren: Es kann davon ausgegangen werden, dass aktuell grosse Mehrheiten mit Wiedereinstiegswunsch diesen auch schaffen, dass allerdings eine kleine Gruppe trotz unterstützenden Angeboten bisher keinen Erfolg hatte. Unklar bleibt jedoch auf für Personen, die den Wiedereinstieg schaffen, ob dieser im gewünschten Berufsfeld erfolgt oder ob "irgend eine Stelle" angenommen wird. Für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ist sicherlich dann von einem erfolgreichen Wiedereinstieg die Rede, wenn es ihnen gelingt, im gewünschten Bereich Fuss zu fassen.

Auffallend ist, dass die Teilnehmenden häufig keine Unterstützung beim Wiedereinstiegsprozess erhalten. Falls sie diese bekommen, dann von Seiten des privaten und/oder familiären Umfelds. Allerdings vermissen die Teilnehmenden diese Unterstützung grossmehrheitlich nicht, was nicht zuletzt damit zusammenhängt, dass sie den Wiedereinstieg zwar als schwierig erachten, aber keine unüberwindbaren Hindernisse orten.

Bei der Informationsbeschaffung im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg tauchen offensichtlich kaum Probleme auf:

Abbildung 8: Schwierigkeit der Informationsbeschaffung für Wiedereinstieg



Gespräche mit Bekannten/Freunden und das Internet sind nicht nur die häufigsten Informationsquellen, sondern erleichtern auch die Beschaffung der gewünschten Informationen. Auch hier zeigt sich allerdings eine klar minderheitliche Gruppe, die in Bezug auf Informationsbeschaffung stark spürbare Schwierigkeiten aufweist. Das bestärkt einmal mehr, dass ein Wiedereinstieg für grosse Mehrheiten zwar schwierig aber machbar ist, während eine kleine Minderheit (mit persönlich schwierigen Situationen) schon nur den Einstieg in den Wiedereinstiegsprozess als ausgesprochen schwierig erachtet. Diese Minderheit trifft auf überdurchschnittliche Hindernisse, findet

den informativen Zugang zu hilfreichen Angeboten schwer und konnte schlussendlich den Wiedereinstiegsprozess (bisher) auch nicht abschliessen.

Die Angebotsnutzung der Teilnehmenden deckt sich sowohl mit den Einschätzungen der befragten Expertinnen und Experten als auch mit dem vorhandenen Angebot: Die Teilnehmenden haben Angebote des fachlichen, persönlichkeitsentwickelnden und überfachlichen Typs genutzt. Im Vordergrund stehen dabei fachliche und persönlichkeitsentwickelnde Angebote. Die Entscheidung für ein spezifisches Angebot treffen die Teilnehmenden hauptsächlich aufgrund des Inhalts. Andere Faktoren spielen demgegenüber für die Wahl kaum eine Rolle.

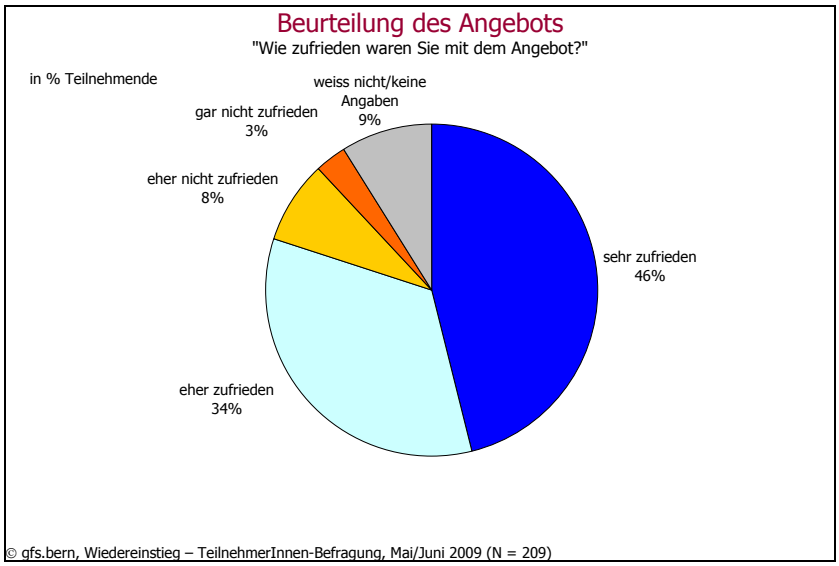
Auch bei den Kosten zeigt sich vollständige Kongruenz zu den Angaben der Anbietenden: Die Kosten für das Angebot werden mehrheitlich von den Teilnehmenden selbst getragen. Es erstaunt denn auch nicht, dass das Angebot teilweise – vor allem von Personen mit tieferem Einkommen – als finanzielle Belastung empfunden wird.

Neben der Nutzung von Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs ergreifen die Befragten teilweise weitere Massnahmen. Dazu gehört häufig das Versenden von Bewerbungen an potentielle Arbeitgebende, teilweise auch der Besuch von weiteren Weiterbildungen, die nicht explizit auf Wiedereinsteigende zugeschnitten sind. Dies betont einmal mehr, dass ein Wiedereinstieg ein komplexer Prozess ist, bei dem Angebote einen Prozessteil ausmachen können, aber nur selten isoliert beansprucht werden.

In dieser eingebetteten Rolle erscheinen die Angebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs aus Sicht der Angebotsnutzenden wirksam: Die Nutzung dieser Angebote erweist sich für einen Grossteil der Befragten als hilfreich. Die Angebote vermögen vor allem das Selbstwertgefühl zu steigern und Selbstvertrauen zu stiften. Auch die Sicherheit, auf dem neusten Stand zu sein, wird durch die Nutzung der Angebote vermittelt.

Auf dieser Grundlage ist es keine Überraschung, dass die Teilnehmenden mehrheitlich mit dem genutzten Angebot zufrieden sind.

Abbildung 9: Beurteilung des Angebots



Die Gründe dafür sind zum einen im Angebot selbst zu suchen, so z.B. in den konkreten Angebotsinhalten oder bei den Lehrkräften. Zum anderen wird die Zufriedenheit auch durch die anderen Kursteilnehmenden positiv beeinflusst. Schliesslich erfüllen die genutzten Angebote mehrheitlich auch die Bedürfnisse der Teilnehmenden. Der Inhalt der Angebote entspricht den Erwartungen und die Teilnehmenden finden eine Stelle. Aufgrund dieser Ausgangslage ist es nicht erstaunlich, dass die Mehrheit der Befragten der Ansicht ist, dass den Angeboten nichts fehlt. Die Zufriedenheit widerspiegelt sich auch darin, dass die Angebotsnutzung nur äusserst selten abgebrochen wird. Grund dafür ist hauptsächlich der Erfolg bei der Stellensuche.

Die erkannte Gruppe mit erschwerten Grundvoraussetzungen und Erfolgschancen findet sich auch hier: So äussern diese Befragten, dass die Angebote aus ihrer Sicht beim Wiedereinstieg nicht geholfen haben, die Zufriedenheit mit dem Angebot entsprechend eingeschränkt ist, die eigenen Bedürfnisse an die Angebote eher nicht erfüllt sind und insbesondere verstärkt Begleitung und persönliche Beratung gewünscht wäre. Die Gründe für diese Einschätzungen können unterschiedlich sein: Möglich ist, dass neben den Schwierigkeiten, die der Wiedereinstiegsprozess mit sich bringt, auch das genutzte Angebot zu einer solchen Einschätzung führt. So ist denkbar, dass die Befragten Personen dieser Gruppe ein Angebot gewählt haben, das sich nicht explizit an Wiedereinsteigende richtet. Nicht unbedingt überraschend ist der Umstand, dass in dieser Gruppe der Abbruch eines Angebots überdurchschnittlich ausgeprägt ist (und offensichtlich andere Gründe hat, als der meistgeteilte Abbruchgrund "Job gefunden" für die grosse Mehrheit impliziert).

4.2. Angebotsnutzende: Die Thesen

Ein Blick auf die Angebotsnutzenden eröffnet einerseits altbekannte Erkenntnisse, ergänzt die bisherige Sicht auf den Wiedereinstiegsprozess aber um ein wesentliches Element. Neuartige Erkenntnisse finden sich auf drei verschiedenen Ebenen:

These 8:
Unter Nutzerinnen und Nutzern von Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs finden sich überdurchschnittlich viele Personen mit langjähriger Auszeit.

Auch wenn die Auszeit nicht bei Allen zehn Jahre oder länger gedauert hat, findet sich hier doch eine bemerkenswerte Häufung. Dies untermauert eindrücklich, dass diejenigen Personen, die ihren Wiedereinstiegsprozess mit einem solchen Angebot ergänzen, auf einer spezifischen Basis starten: Es sind mehrheitlich Personen mit sehr langen Auszeiten, womit es nicht zu erstaunen vermag, dass gerade diese Personen den Wiedereinstieg als schwierig erachten.

These 9:
Trotz der Schwierigkeiten mit dem Wiedereinstieg ist ein Grossteil der Angebotsnutzenden mit den vorhandenen Angeboten zufrieden.

Diese Zufriedenheit zeigt sich auf allen betrachteten Ebenen: Ein Grossteil der Angebotsnutzenden ist mit den konkreten Angeboten zufrieden, konnte oder kann diese für einen Wiedereinstieg nutzen, sieht den individuellen Bedarf mit den Angeboten gedeckt und signalisiert auch Einverständnis mit der aktuellen Kostenstruktur. Ein gleich grosser Teil geht davon aus, dass der Informationsbedarf (grossmehrheitlich über die Kanäle Mund zu Mund und Internet) genügend bis ideal gedeckt ist.

Diese weitgehende Zufriedenheit kontrastiert nur auf den ersten Blick mit der Tatsache, dass ein eben solcher Grossteil den Wiedereinstieg als schwierig erachtet. Auf den zweiten Blick wird diese Schwierigkeit klar minderheitlich als unüberwindbares Hindernis wahrgenommen: Es ist besonders bezeichnend, dass ein Mehrheit der Befragten zwar keine Unterstützung auf dem Weg des Wiedereinstiegs erhält, diese aber auch nicht vermisst. Kurz: Die hier untersuchten Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger starten (aufgrund ihrer langen Auszeit) nicht nur aus einer überdurchschnittlich schwierigen Startposition in den Wiedereinstiegsprozess; sie sind sich dieser Position ausgesprochen bewusst und haben damit auch explizit keine falsche Vorstellungen darüber, wie schwierig ein solcher Wiedereinstieg sein kann. Spürbar ist auf dieser Basis bei einem grossen Teil der befragten Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ein klarer Eigenantrieb, der nicht zuletzt in der Erkenntnis mündet, die wesentlichen Hürden des Wiedereinstiegs selber meistern zu müssen, aber auch selber meistern zu können. Angebote rund um den Wiedereinstieg werden als wertvolle ergänzende Hilfeleistung

verstanden, führen aber aus Sicht der Befragten alleine keineswegs zu einem erfolgreichen Wiedereinstieg. Eine solche Auslegeordnung stellt den vorhandenen Angeboten faktisch ein gutes Zeugnis aus. Sie scheinen für die Wiedereinsteigenden mit entsprechender Nachfrage richtig ausgerichtet und nützlich zu sein.

These 10:
Das Ineinandergreifen von Wiedereinstieg und Hilfeleistungen erscheint für eine spezifische minderheitliche Gruppe nicht Erfolg versprechend.

Offensichtlich existiert aber auch eine Gruppe, für die diese positive Prognose hin zu einem Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nicht stimmt. Diese Gruppe findet den Wiedereinstieg ausgesprochen schwierig, fühlt sich alleine gelassen, ortet bei sich selbst schwer überwindbare Hindernisse und hat Mühe sich über die vorhandenen Hilfeleistungen und Angebote sinnvoll zu informieren. Solche Befragte sind mit dem genutzten Angebot unterdurchschnittlich zufrieden und können daraus nur selten einen Nutzen oder einen beruflichen Wiedereinstieg ableiten.

Aufgrund der vorliegenden Datenlage ist es schwierig, diese Gruppe weiter zu fassen. In der Tendenz lässt sich aber vermuten, dass gerade in dieser Gruppe die persönlichen Nachteile oder Situationen (beispielsweise tiefe Bildung oder schwierige familiäre Voraussetzungen) überdurchschnittlich hoch sind und ein Wiedereinstieg von Beginn weg ausgesprochen schwierig erscheint. Es erstaunt denn auch nicht, dass diese Gruppe relativ dezidiert den Wunsch nach einer stärkeren Begleitung/Betreuung während des Wiedereinstiegsprozesses äussert. Für solche Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sind Hilfeleistungen im Wiedereinstiegsprozess entsprechend nicht nur hilfreich, sondern notwendig, wobei ihr Bedarf sichtbar weiter geht, als das aktuelle Angebot leisten kann.

Neben den persönlichen Umständen könnte es für die von dieser Gruppe geäusserten Einschätzungen eine andere Erklärung geben, die mit dem genutzten Angebot selbst zusammenhängt. Da die Mehrheit der Anbietenden mit ihren Angeboten nicht auf Wiedereinsteigende spezialisiert ist, ist denkbar, dass das genutzte Angebot an den Bedürfnissen der Befragten vorbei geht. Eine Fokussierung der Angebote auf Wiedereinsteigende und deren Bedürfnisse ist – wie auch die Befragung der Expertinnen und Experten ergab – für einen erleichterten beruflichen Wiedereinstieg aber zentral. Daraus lässt sich folgende These ableiten:

These 11:
Damit die genutzten Angebote den beruflichen Wiedereinstieg effektiv erleichtern können, ist eine klare Ausrichtung auf die Bedürfnisse und Herausforderungen der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wichtig.

5. Die Auslegeordnung aus Sicht der Arbeitgebenden

5.1 Die Verdichtung

Der Anteil Frauen in einer spezifischen Branche entscheidet wesentlich darüber, inwiefern eine Branche Interesse für die Thematik Wiedereinstieg entwickelt hat: In der Tat beschäftigen Arbeitgebende im Bereich der "Frauen"-typischen Berufe Wiedereinsteigende deutlich häufiger als alle anderen Arbeitgebenden. Es erstaunt denn auch nicht, dass es den Vertretenden dieser Gruppe überdurchschnittlich einfach fällt, sich ein Bild von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern zu machen. Sie verfügen diesbezüglich über eine sichtbar höhere Sensibilität.

Es mag auf einer solchen Basis auch nicht zu erstaunen, dass sich zwischen den Branchen gegenüber Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern unterschiedliche Bilder entwickeln:

Gruppenspezifische Bilder von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern

	Ebene	"Frauen"-typische Berufe	"Männer"-typische Berufe	Bereich Informatik	Kaufmännischer Bereich
Positive Vorstellungen	**Unternehmen/ Branche**	- Attraktiv - Personalmangel			
	Individuum	- Bereicherung - Motivation - Erfahrungen - Qualifikation	- Motivation - Bereicherung	- Motivation - Bereicherung - Erfahrungen (- Tiefere Lohnforderungen) (- Qualifikation)	- Motivation - Bereicherung - Erfahrungen (- Tiefere Lohnforderungen)
Neutral		- Gleichbehandlung - Gleich wie andere Arbeitnehmende	- Gleichbehandlung - Gleich wie andere Arbeitnehmende	- Gleichbehandlung - Gleich wie andere Arbeitnehmende	- Gleichbehandlung - Gleich wie andere Arbeitnehmende
Negative Vorstellungen	**Individuum**	- Fachlicher Rückstand (- Lange Einarbeitung)	- Fachlicher Rückstand - Lange Einarbeitung	- Fachlicher Rückstand (- Lange Einarbeitung)	- Fachlicher Rückstand (- Lange Einarbeitung)
	Unternehmen/ Branche		- Genügend Personal - Kaum Teilzeitstellen - Arbeitskräfte ohne Auszeit	- Genügend Personal - Kaum Teilzeitstellen - Arbeitskräfte ohne Auszeit	- Genügend Personal - Arbeitskräfte ohne Auszeit - Kaum Teilzeitstellen

Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

So gehen explizit nur Vertreterinnen und Vertreter der "Frauen"-typischen Berufe davon aus, dass Wiedereinsteigende in der Branche aufgrund des vorherrschenden Personalmangels begehrt sind. Dies führt zu einer sichtbaren Ausrichtung der Unternehmen auf die besonderen Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern, was sich auch in einer Häufung von Teilzeitstellen in solchen

Branchen zeigt. Vertreterinnen und Vertreter der "Männer"-typischen Berufe, des Bereichs Informatik und des kaufmännischen Bereichs sehen hingegen gerade hier eine Hürde für Wiedereinsteigende: Das Unternehmen verfügt über genügend Personal und bietet kaum Teilzeitstellen an. Schliesslich gibt es in ihrer Einschätzung auch genügend Arbeitskräfte auf dem Markt, die keine Auszeit genommen haben. Oder anders formuliert: In diesen Bereichen gibt es keinen spürbaren Personalmangel, der die Berücksichtigung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern notwendig machen würde.

Immerhin: Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger gelten in allen vier Branchen als erkennbar motiviert und werden aufgrund ihres allenfalls abweichenden Erfahrungshorizonts als Bereicherung verstanden. Diese positiven Aspekte stehen aber der ebenfalls flächendeckenden Wahrnehmung gegenüber, dass Wiedereinsteigende grundsätzlich einen fachlichen Rückstand aufweisen, was nicht zuletzt auch in einer überdurchschnittlich langen Einarbeitungszeit münden kann.

Damit haben Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus Sicht der Arbeitgebenden zwar sichtbare Vorteile; im fachlichen Rückstand zeigt sich aber ein wesentlicher Nachteil, den es zu schliessen gilt. Inwiefern dieser Nachteil toleriert wird, hängt nicht zuletzt davon ab, wie viel Verhandlungsdruck die einzelnen Wiedereinsteigenden entwickeln können – in Branchen mit strukturellem Personalmangel gelingt dies offensichtlich besser als in den anderen untersuchten Branchen.

Die in Bezug auf Wiedereinsteigende festgestellten Unterschiede zwischen Vertreterinnen und Vertretern der "Frauen"-typischen Berufe und jenen der anderen drei Gruppen setzen sich auch in Zusammenhang mit Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs fort: Die Gruppe der "Frauen"-typischen Berufen ist am häufigsten mit derartigen Angeboten in Berührung gekommen und zeigt sich auch am häufigsten an Informationen über Angebote interessiert. Die postulierte Sensibilisierung für das Thema Wiedereinstieg erstreckt sich damit offensichtlich ebenfalls über den gesamten Prozess und umfasst insbesondere auch die Frage, inwiefern Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern während dieses Prozesses Hilfeleistungen ermöglicht werden können. Im Gegensatz dazu sind Wissen und Informationsbedarf in allen anderen Gruppen gering.

Immerhin: Eine gewisse Einigkeit zeigt sich in den Vorstellungen der befragten Vertreterinnen und Vertreter in Bezug auf die für den Wiedereinstieg nützlichsten Angebotstypen:

Gruppenspezifische Bilder von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern

	"Frauen"-typische Berufe	"Männer"-typische Berufe	Bereich Informatik	Kaufmännischer Bereich
Ausrichtung	Fachlich, kombiniert	Fachlich, kombiniert	Fachlich, kombiniert	Fachlich, kombiniert
Anbietende	Branchenverbände (fachliche Expertise)	Branchenverbände (fachliche Expertise)	Branchenverbände (fachliche Expertise)	Branchenverbände (fachliche Expertise)
Zusatzleistungen	Begleitung, Kinderbetreuung	Begleitung, Kinderbetreuung	Begleitung, Kinderbetreuung	Begleitung, Kinderbetreuung
Finanzierung	Kursteilnehmende mit Unternehmen	Kursteilnehmende (Vollkosten)	Arbeitslosen-versicherung	Kursteilnehmende mit Unternehmen

Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Der fachliche und überfachliche Angebotstyp werden von Vertreterinnen und Vertretern aller Gruppen am häufigsten als notwendig erachtet. Dies erstaunt nicht, ist doch die fachliche Qualifikation für Arbeitgebende grundsätzlich eine Notwendigkeit. Die Arbeitgebenden gehen auch davon aus, dass das fachliche Defizit der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit derartigen Angebotstypen reduziert werden kann. Sofern ein Angebot vorhanden ist, mit dem die fachliche Lücke gefüllt werden kann, befürworten die Arbeitgebenden auch folgerichtig dessen Nutzung.

Die Beurteilung der Angebote ist für die befragten Arbeitgebenden aufgrund der fehlenden Erfahrungen mit Wiedereinsteigenden sowie mit möglichen Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs schwierig. Einzig Vertreterinnen und Vertretern der "Frauen"-typischen Berufe gelingt es teilweise, sich konkrete Vorstellungen über die Angebote zu machen. Es erstaunt denn auch nicht, dass der Wunsch nach einer grösseren Angebotsvielfalt kaum vorhanden ist. Ebenfalls wenig überraschend ist, dass sich die Wünsche – sofern solche geäussert werden – vor allem auf den Ausbau des fachlichen und überfachlichen Angebotstyps beziehen. Ebenfalls nur kleine Differenzen zwischen den befragten Vertreterinnen und Vertretern der Gruppen zeigen sich in Bezug auf die Vorstellungen über mögliche Anbietende derartiger Angebote. Vor allem Branchenverbände wären aus Sicht der Befragten plausible Anbietende, was wiederum ein Hinweis dafür ist, dass das fachliche Wissen von zentraler Bedeutung ist.

Bemerkenswerterweise gehen die Arbeitgebenden aus allen vier untersuchten Gruppen davon aus, dass Angebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs alleine nicht genügen. Vor allem eine umfassende Begleitung durch den Wiedereinstiegsprozess ist in der Einschätzung der befragten Vertreterinnen und Vertreter aller Gruppen eine attraktive Zusatzleistung. Auch die Kinderbetreuung geniesst unter den befragten Arbeitgebenden einen gewissen Sukkurs.

Entlang der Vorstellung einer Finanzierung solcher Angebote zeigen sich pointierte Unterschiede: Vertreterinnen und Vertreter der "Frauen"-typischen Berufe und des

kaufmännischen Bereichs sind häufiger als die Vertreterinnen und Vertreter der anderen beiden Gruppen der Ansicht, dass die Kosten von den Kursteilnehmenden mit Unterstützung der Unternehmen getragen werden sollen. Vertreterinnen und Vertreter der "Männer"-typischen Berufe sind demgegenüber deutlich häufiger der Ansicht, dass die Kursteilnehmenden die Kosten selbst tragen sollen. Vertreterinnen und Vertreter des Bereichs Informatik ziehen die Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung vor. Auch in Bezug auf Finanzierung führt der Verhandlungsdruck von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern zu offensichtlich unterschiedlichen Kosten eines Wiedereinstiegs: Gerade Personalmangel erleichtert einen Wiedereinstieg auch kostenseitig.

Unternehmensinterne Angebote für neue Mitarbeitende generell und für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im Speziellen sind bei den befragten Vertreterinnen und Vertretern aller vier Gruppen eher eine Seltenheit. Dies trifft interessanterweise auch für Unternehmen aus Branchen mit Personalmangel zu, wo der Bedarf nach solchen Angeboten sichtbar überdurchschnittlich geäussert wird. Insbesondere das Schliessen von fachlichen Lücken scheint im externalisierten Kurswesen offensichtlich in zufriedenstellender Weise erbracht zu werden. Allerdings ist eine solche Externalisierung keineswegs nur die Folge eines zufriedenstellenden Angebots: Gerade in Branchen/Unternehmen mit wenigen Wiedereinsteigern und Wiedereinsteigerinnen (und/oder generell wenig Angestellten) kann sich das betroffene Unternehmen gar keine eigenen Ausbildungsgänge leisten. Unternehmensseitig finden sich in der Folge wenig Wiedereinstiegsspezifische Hilfestellungen: Eine persönliche Einführung durch Arbeitskolleginnen und -kollegen und die Vorgesetzten sowie "learning on the job" scheinen hier die Regel zu sein. Falls Angebote für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger existieren, handelt es sich meist um Praktikumsplätze.

Kurz: Offensichtlich stellen Wiedereinsteigende für die befragten Arbeitgebenden kein derartiges Problem dar, als dass ein spezieller Handlungsbedarf daraus abgeleitet wird. Im Gegensatz dazu scheint aber der Ausstieg von Mitarbeitenden gerade in Branchen mit Personalengpässen eher als Problem wahrgenommen zu werden. Vor allem bei den "Frauen"-typischen Berufen sind in der Folge Massnahmen zur Verhinderung des Ausstiegs ausgesprochen stark vorhanden: So können die Arbeitspensen verändert, unbezahlter Urlaub genommen oder der Mutterschaftsurlaub verlängert werden.

5.2. Arbeitgebende: Die Thesen

Die Resultate der Befragung der Arbeitgebenden lassen sich zu folgenden Thesen zusammenfassen.

These 12:
Der Frauenanteil entscheidet wesentlich darüber, inwiefern eine Branche eine gewisse Sensibilität für das Thema Wiedereinstieg entwickelt hat.

Dies hat schlussendlich direkt mit dem nach wie vor erkennbar unterschiedlichen Verhalten gegenüber dem Berufsleben zwischen Männern und Frauen zu tun. So erscheint insbesondere die Familiengründung als strukturelles Element eine längere Auszeit zu begünstigen. Bei Männern ist ein solcher Effekt deutlich seltener zu beobachten. Dies führt in der Folge zu einem erkennbar anderen Zugang von Branchen mit "Frauen"-typischen Berufen zum Thema Wiedereinstieg. Die Sensibilität ist bei diesen Berufen höher als in den anderen untersuchten Branchen. Obwohl bei der Betrachtung der "Frauen"-typischen Berufe nur Berufe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen berücksichtigt wurden, kann davon ausgegangen werden, dass sich eine solche Erkenntnis auch für andere gleichartige Branchen verallgemeinern lässt. Beispielsweise lässt der Anteil Teilzeitanstellungen im Detailhandel vermuten, dass auch dort eine gewisse Sensibilität für die Thematik Wiedereinstieg vorhanden ist.

Eine solche Sensibilität führt aber nicht zwingend zu einer entsprechend abgeleiteten Handlungsrelevanz:

These 13:
Ob sich aus einer überdurchschnittlichen Sensibilität für Wiedereinstieg direkt Massnahmen zur Förderung von Wiedereinstieg ableiten, entscheidet schlussendlich der Grad des Personalmangels in der jeweiligen Branche.

So lässt sich gerade im Vergleich Detailhandel und Pflegeberufe vermuten, dass eine gleiche Sensibilität noch nicht zu einer gleichartig ausgeprägten Handlungsbereitschaft führt. Als erklärende Variable für die unterschiedliche Umsetzung einer vorhandenen Sensibilität lässt sich der Grad des vorhandenen Personalmangels herbeiziehen. So ist Personalmangel gerade in spitalseitigen Pflegeberufen ein gewichtiges Problem, während dies in der Detailhandelsbranche nicht der Fall ist. Damit trifft der Pflegeberuf nicht nur auf einen überdurchschnittlich hohen Anteil Frauen, sondern hat grundsätzlich Mühe, die Personalansprüche aus dem bestehenden Arbeitsmarkt heraus zu decken. Entsprechend bemühen sich gerade Unternehmen im Pflegebereich stärker um Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger und bieten diesen neben eine wiedereinsteigerfreundlicheren Geisteshaltung auch Hilfeleistungen beim Wiedereinstieg, die bis zu mitfinanzierten fachlichen Angeboten gehen können. Im Umkehrschluss kann daraus abgeleitet werden, dass ein Wiedereinstieg in einer Branche mit erhöhter Sensibilität UND Personalmangel leichter fällt und unternehmensseitig stärker gestützt wird als in gegenteiligen Situationen. Das klassische Gegenbeispiel dazu findet sich in den untersuchten "Männer"-typischen Berufen. Hier existiert explizit keine Sensibilität für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger. Diese erschienen faktisch nur dann attraktiv, wenn sie sich von einer Bewerberin/einem Bewerber ohne Auszeit in keiner Weise negativ abheben.

Es erstaunt auf dieser Basis nicht, dass neben der erhöhten Sensibilität in den untersuchten Gesundheits- und Pflegeberufen häufiger versucht wird, explizit Frauen zu ermöglichen, auf den Ausstieg zu verzichten (z.B. durch attraktive Teilzeitmodelle). Dies

ist sowohl für Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende eine attraktive Option: Arbeitnehmende müssen sich nicht mit dem schwierigen Prozess des Wiedereinstiegs auseinandersetzen und Arbeitgebende können das ausgebildete und mit dem Unternehmen vertraute Personal behalten.

These 14:
Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger bringen ein fachliches Defizit, aber auch Vorteile in Bezug auf Motivation und ausserberufliche Lebenserfahrung mit.

Beide Elemente werden bezeichnenderweise branchenübergreifend so wahrgenommen:

- Auf der einen Seite zeichnen sich Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger aus Sicht der befragten Unternehmen aller Branchen durch ein fachliches Defizit aus. Dies gilt es, schnell und wirksam zu beseitigen. Die meisten Befragten externalisieren solche Angebote und finanzieren sich höchstens teilweise mit. Wie bereits erwähnt ist die Toleranz für solche Defizite direkt abhängig von der Grösse der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt.
- Auf der anderen Seite sind Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sogar in Branchen ohne grosse Erfahrung und Sensibilitäten für die Thematik Wiedereinstieg mit positiven Elementen besetzt: Sie gelten als besonders motiviert und bringen allenfalls Erfahrungen mit, die zwar nicht direkt beruflich umgesetzt werden können, an sich aber eine (durchaus gewinnbringend einsetzbare) Bereicherung darstellen. In Branchen ohne Personalmangel wiegt dieser Vorteil jedoch allfällige fachliche Lücken dezidiert nicht auf.

These 15:
Fachliche Angebote erleichtern in der Einschätzung der Arbeitgebenden den beruflichen Wiedereinstieg am besten.

Aufgrund der starken Betonung der fachlichen Lücken und der Wichtigkeit, diese schnell und effektiv zu schliessen, überrascht es nicht, wenn die befragten Arbeitgebenden in der Folge fachliche Angebote als Hilfsmittel für die Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs ins Zentrum stellen. Dabei zeigen sich explizit keine Unterschiede entlang aller betrachteten Gruppen. Dies widerspiegelt schlussendlich auch den einseitigen Fokus der Arbeitgebenden: Sie betonen hauptsächlich jene Hilfsmittel für den Wiedereinstieg, die direkt ihren eigenen Anforderungen dienen. Angebote, die einen primären Nutzen für die Wiedereinsteigerin oder den Wiedereinsteiger nach sich ziehen, spielen in solchen Überlegungen kaum eine Rolle. Immerhin: Unternehmen erkennen die Nützlichkeit von Angeboten zur Begleitung des Wiedereinstiegs resp. von Möglichkeiten von Kinderbetreuung. Das kann durchaus als Hinweis dafür verstanden werden, dass sich die befragten Unternehmen der verschiedenen Branchen den spezifischen Herausforderungen eines Wiedereinstiegs nicht gänzlich verschliessen.

6. Die Synthetisierung der Einzelerkenntnisse

Um es gleich vorwegzunehmen: Die verschiedenen Blickwinkel auf den Wiedereinstiegsprozess zeigen keine grundsätzlich unterschiedliche Sichtweise. Sowohl unter Anbietenden wie auch unter Angebotsnutzenden und unter "betroffenen" Unternehmen werden primäre Lücken von Wiedereinsteigenden im fachlichen Bereich geortet. In allen untersuchten Zielgruppen wird zudem betont, dass sich eine Wiedereinsteigerin oder ein Wiedereinsteiger mittels Aufarbeiten resp. Schliessen dieser Lücken zu bewähren hat. Schliesslich zeigt sich bei allen untersuchten Anspruchgruppen, dass Wiedereinsteigende sowohl in der Bewerbungs- als auch in der Einarbeitungsphase nur beschränkt eine ausserordentliche Rücksicht zu erwarten haben.

Trotz dieser Gemeinsamkeiten zeigen sich aber auch Unterschiede zwischen den untersuchten Anspruchgruppen. Dabei fallen weniger die Unterschiede zwischen den einzelnen Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs ins Gewicht (die es beschriebenerweise durchaus gibt) als vielmehr unterschiedliche Ansprüche an den Wiedereinstiegsprozess. Faktisch konnten vier solche Ansprüche identifiziert werden:

- Ein erster leitet sich aus dem hauptsächlichen soziographischen Merkmal von Wiedereinsteigenden ab: Die gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass eine grosse Mehrheit **Frauen** sind, die meist aus familiären Gründen eine Auszeit genommen haben und wieder einsteigen wollen. Dies stellt zwar nicht grundsätzlich andere Anforderungen an den Wiedereinstiegsprozess, führt aber im Einzelnen zu einer leicht anderen Betonung verschiedener Elemente: So sind in der Folge Branchen mit hohen Frauenanteilen von der Wiedereinstiegsthematik besonders betroffen und zeigen auch eine höhere Sensibilität gegenüber der Herausforderung Wiedereinstieg.

- Ein zweiter Anspruch an den Wiedereinstieg findet sich entlang der betroffenen **Branchen**. Hier sind nicht nur die vorgängig unterschiedlichen Sensibilitäten erkennbar, sondern auch differente Handlungsrelevanz, je nachdem, ob eine Branche unter Personalmangel leidet oder nicht. Ist Personalmangel vorhanden (exemplarisch beobachtet an der Situation rund um das Gesundheits- und Sozialwesen), steigt nicht nur die Sensibilität gegenüber Wiedereinstieg erheblich. Die Arbeitgebenden zeigen auch eine deutlich weitergehende Bereitschaft, gerade auch Wiedereinsteigenden unter die Arme zu greifen. Als Gegengruppe findet sich in männerorientierten Branchen ohne Personalmangel faktisch keine Sensibilität gegenüber Wiedereinstieg, keine Absicht, Wiedereinsteigende besonders zu unterstützen und in der Eigenwahrnehmung der Arbeitgebenden faktisch auch keine Wiedereinsteigenden.

- Ein dritter Anspruch zeigt sich entlang der **zeitlichen Dauer der Auszeit**. Die Befragungen der Expertinnen und Experten sowie der Angebotsnutzenden weisen daraufhin, dass ein Wiedereinstieg problematischer ist, wenn die Auszeit länger dauert (im Bereich 10 Jahre oder mehr). Neben der Potenzierung der fachlichen

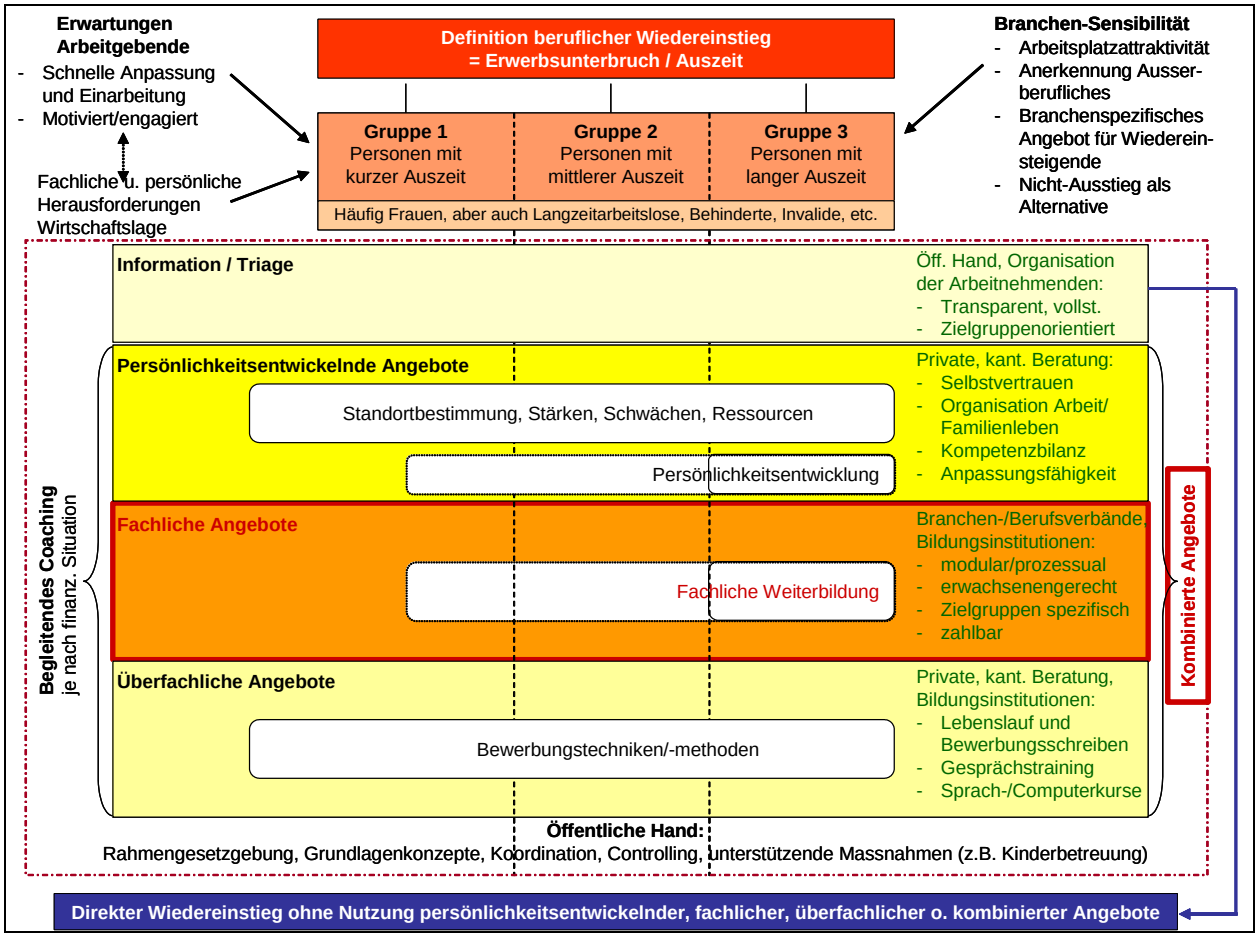
Lücken werden Wiedereinsteigende mit einer längeren Auszeit auch auf ein anderes Arbeitsklima (und Bewerbungsklima) treffen, in das sie zuerst hineinwachsen müssen. Es überrascht nicht, dass unter den befragten Angebotsteilnehmenden überdurchschnittlich viele Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger mit relativ langen Auszeiten zu finden sind. Damit erschwert eine längere Auszeit nicht nur den Wiedereinstieg. Er scheint auch dazu zuführen, dass Wiedereinsteigende auf Angebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zurückgreifen.

- Viertens findet sich unter den befragten Teilnehmenden ansatzweise eine Gruppe, die den Wiedereinstieg als ausserordentlich schwierig erlebt und daran überdurchschnittlich oft scheitert. Solche Wiedereinsteigenden scheinen schlechtere persönliche Startvoraussetzungen für "ihren" Wiedereinstiegsprozess als die anderen befragten Teilnehmenden zu haben. Sie fühlen sich im Prozess hilfloser und weniger erfolgreich. Sie sind in der Folge auch mit den Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs weniger zufrieden als die anderen Angebotsnutzenden. Neben den vermuteten schlechteren Startvoraussetzungen können auch die Angebote selbst zur Unzufriedenheit beitragen. So ist denkbar, dass diese Personen bspw. ein Angebot nutzen, das nicht explizit auf Wiedereinsteigende zugeschnitten ist. Dadurch können Bedürfnisse, die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger haben, kaum erfüllt werden, was ihre Einschätzungen auch erklären könnte.

An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass durch die Beschränkung der Befragung auf Angebotsnutzende ein Teil der Wiedereinsteigenden nicht erfasst wurde. Dabei kann es sich einerseits um Personen handeln, die von Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nicht profitieren können, weil sie sie nicht kennen oder vorher im Wiedereinstiegsprozess scheitern. Andererseits wurde auch solche Personen nicht befragt, die direkt, also ohne die Nutzung von Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs – ins Erwerbsleben zurückkehren. Zweitere sind aus prozessualer Sicht unproblematisch. Bei ersteren kann hingegen stark vermutet werden, dass die bestehenden Angebote und die Zugänge zu denselben für ihre spezifischen Startbedingungen nicht genügen. Die Unterstützung dieser Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger geht klar über das fachliche Angebot zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs hinaus. Aufgrund der Äusserungen seitens der Arbeitgebenden finden sich auch keine Anzeichen dafür, dass die notwendige Unterstützung hier von der Wirtschaft kommt.

Neben dieser Verfeinerung der gewonnenen Erkenntnisse entlang der relevanten Unterschiede lässt sich in einem zweiten Schritt das im ersten Zwischenbericht erarbeitete Strukturmodell verfeinern:

Abbildung 10: Ergänzte schematische Darstellung der Erkenntnisse (Projektphase 1 und 2)



Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Es zeigt sich, dass sich das eingangs der Analysearbeit erstellte Strukturmodell als Basis für die Beschreibung des Wiedereinstiegsprozess mehrheitlich bewährt hat:

- Der Grad der Herausforderung eines Wiedereinstiegs hängt wesentlich von persönlichen Voraussetzungen sowie von der Wirtschaftslage, der Wunschbranche und von der Länge der eigenen Auszeit ab.
- Aus dem persönlichen "Korb" an solchen Herausforderungen entstehen Ansprüche an externe Hilfeleistungen, die gar kein Angebot (kurze Auszeit) bis hin zu einem ganzen Massnahmenkatalog inklusive Prozessbegleitung (insbesondere bei langer Auszeit) umfassen können. Als Ergänzung zum eingangs formulierten Strukturmodell sind die fachlichen Angebote aus Sicht der Expertinnen und Experten, der Arbeitgebenden und der Angebotsnutzenden besonders zentral. Diese sind in der Deutschschweiz häufiger anzutreffen als in der Westschweiz. In der französischsprachigen Schweiz weisen kombinierte Angebote einen höheren Stellenwert aus als in der Deutschschweiz.
- Alle Angebote neben den fachlichen spielen aus Sicht der Expertinnen und Experten, der Arbeitgebenden und der Angebotsnutzenden eine deutlich kleinere Rolle für den beruflichen Wiedereinstieg. Sie sind im Einzelfall aber keineswegs unnötig. Vielmehr konstituieren sie zusammen mit den fachlichen Angeboten eine Angebotsstruktur,

die in der geforderten Modularität und Optionalität ein breites individuelles Bedürfnis anzusprechen und ein breites Band an individuellen Lücken auszufüllen vermögen.

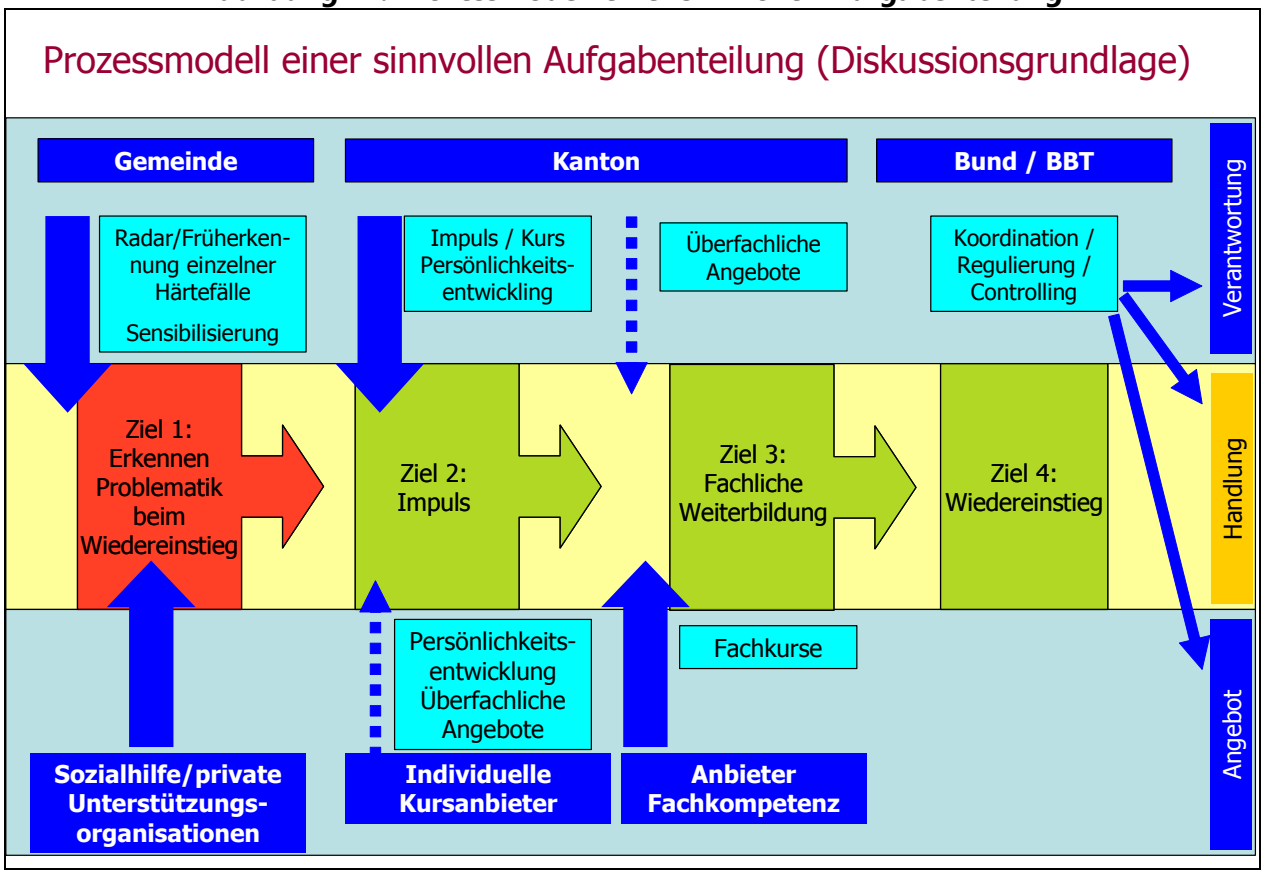
- Es hat sich auch gezeigt, dass gutes und insbesondere greifbares Informationsmaterial zum Wiedereinstiegsprozess und zu den vorhandenen Angeboten zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs wichtig ist und aus Sicht eines Grossteils der Arbeitgebenden UND Angebotsnutzenden auch vorhanden war. So zeigen sich die eingangs erwarteten Lücken in Bezug auf das Fehlen einer zentralen Informations-/ Triagestelle zumindest aus Sicht der befragten Angebotsnutzenden als nicht relevant.
- Allerdings gilt es auch zu erwähnen, dass die Modellierung rund um externe Angebote in der Realität nicht so trennscharf zu finden ist, wie aufgrund des Modells hier ein Eindruck erweckt wird. Vielmehr kann festgestellt werden, dass sich viele Anbietende (insbesondere im fachlichen Bereich) nicht direkt an Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, sondern von diesen einfach mitgenutzt werden. Angebote ausschliesslich für Wiedereinsteigende gibt es nur wenige. Dies ist grundsätzlich unproblematisch, kann aber im Einzelfall dazu führen, dass ein Angebot zu wenig konkret auf die spezifischen Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger eingeht und somit keine eigentliche Erleichterung für den beruflichen Wiedereinstieg darstellt

Dieses Strukturmodell hilft, die beiden Wege (Wiedereinstieg mit oder ohne Angebotsnutzung) zum beruflichen Wiedereinstieg zu verstehen. Nicht beleuchtet wird darin aber der Wiedereinstiegsprozess von Personen mit schwierigen Startvoraussetzungen, die den Wiedereinstieg nicht schaffen. In einem letzten interpretativen Schritt wird versucht, sich dieser Problemgruppe anzunähern. Ein solches adaptiertes Modell hat drei Prämissen zu vergegenwärtigen:

- Erstens interessiert hier nicht die Struktur des Wiedereinstiegs, sondern primär der Prozess. Entsprechend wird ein Prozessmodell beschrieben, das im Wesentlichen auf der vorgängig beschriebenen Struktur beruht.
- Zweitens muss ein solches Prozessmodell auf die besonderen Herausforderungen und Bedürfnisse besagter Gruppe Rücksicht nehmen, also im Speziellen auf die schwierigen Startbedingungen, auf die Vermutung, dass der Wiedereinstieg schon in frühen Phasen scheitert und auf den sichtbaren Wunsch nach weitergehender Prozessbegleitung.
- Drittens ist ein solches Prozessmodell nur aus Sicht der befragten Anbietenden, Arbeitgebenden und Angebotsnutzenden konstruiert und basiert auf der Prämisse, dass ein Wiedereinstieg besagter Gruppe ein Ziel darstellt. Beides kann mit einem anderen Blickwinkel anders beurteilt werden. Entsprechend ist dieses Prozessmodell nicht als Handlungsanweisung zu verstehen, sondern als Grundlage für eine weitergehende Diskussion seitens der Auftraggebenden.

Das Modell verdichtet ein aus Sicht der Befragten (klar minderheitlich) vorhandenes Problem mit den aus Sicht der gleichen Befragten nahe liegenden Lösungsansätzen. Dieses Modell hat explizit keine Trennschärfe zu anderen real vorhandenen Mitteln verwandtschaftlich tätiger Organisationen (z.B. RAV oder diverse Wiedereingliederungsprojekte).

Abbildung 11: Prozessmodell einer sinnvollen Aufgabenteilung



Quelle: gfs.bern, "Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg"

Ein solcher Wiedereinstiegsprozess zeichnet sich durch einen deutlich erhöhten Anteil an Begleitung/Unterstützung aus. Diese Begleitung setzt zudem im Gegensatz zum "gängigen" Wiedereinstieg schon in einer frühen Vorphase ein:

- So wird in einer ersten Phase (Ziel 1) sichergestellt, dass eine individuell schwierige Situation frühzeitig erkannt und ein Wiedereinstieg als valable Option angedacht wird. Diese erste Phase wird idealerweise durch Akteure erbracht, die einen möglichst nahen Bezug zu den potenziell Betroffenen ausweisen, sei dies auf Stufe der Verantwortung in Form der Gemeinden oder in Bezug auf relevante Beratungs- und Unterstützungsangebote Privater und/oder der öffentlichen Hand. Diese frühe Phase ist zumindest in systematische Form in den jetzigen externen Angeboten nicht vorhanden und müsste generiert werden.
- Eine zweite Phase (Ziel 2) setzt dort an, wo für einen Grossteil der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger der Wiedereinstiegsprozess startet: bei der Impulsschöpfung für den Weg und das Schaffen eines idealen Startumfelds resp. geeigneter inneren Haltung. Allerdings gilt es auch hier bei Bedarf begleitend zu

intervenieren. Dies kann mittels (Vermittlung) bestehender Angebote aus dem persönlichkeitsentwickelnden oder überfachlichen Umfeld sein, es kann aber auch gezielte Förderung von Personen aus schwierigen Ausgangslagen darstellen. Als Verantwortungsträger empfiehlt sich der Kanton, da gerade kleine Gemeinden die entsprechende Expertise vermutlich nicht sinnvoll anbieten können.

- Eine dritte Phase befasst sich mit den als zentral erkannten fachlichen Lücken und soll diese schliessen. Ausgangspunkt dabei sollen die bereits vorhandenen (Arbeits-) Marktkenntnisse der Wiedereinsteigenden sein. Fallweise ist diese Phase auch als erste Bewährungsprobe für die einzelnen Wiedereinsteigenden zu verstehen, indem die aktive Begleitung aus Phase 1 und 2 gegen eine Art "Betreuung auf Abruf" ausgetauscht wird: Die einzelnen Wiedereinsteigenden treiben den Wiedereinstieg selbständig voran, können aber bei Bedarf weitergehende Begleitung anfordern. Gerade bei schwierigeren Ausgangslagen bleibt die Unterstützung in dieser Phase sehr aktiv. Als Verantwortungsträger erscheint auch hier der Kanton als sinnvoll, während das Angebot bei den jetzigen Anbietenden von Fachkompetenz angelegt ist.

- Der Bund könnte in einem solchen Modell eine koordinierende, allenfalls regulierende oder prozessüberprüfende Rolle einnehmen. Diese Rolle würde nicht nur gegenüber allen handelnden Stellen der öffentlichen Hand zum Tragen kommen, sondern insbesondere auch gegenüber den privaten Anbietenden von Angeboten (bspw. durch Zertifizierungen), aber auch gegenüber den einzelnen Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern als Wirkungskontrolle.

Das gfs.bern Team

[identität]

LAURA KOPP

Politikwissenschafterin, Projektleiterin. Schwerpunkte der Forschung: Analyse politischer Themen und Issues, Evaluationen, Gesellschaftsthemen, Feldaufträge, international vergleichende Studien, Qualitativmethoden, Text- und Inhaltsanalyse, Abstimmungen und Wahlen. Publikationen im Rahmen der VOX-Analyse und auf Internet.

[identität]

URS BIERI

Politikwissenschafter, Mitglied der Geschäftsleitung, Senior-Projektleiter. Schwerpunkte: Themen- und Issue-Monitoring, Risikotechnologien, kantonale/ städtische Abstimmungen, Kampagnenvorbereitung und -begleitung, Feldaufträge, Prospektivmethoden, Qualitativmethoden.

[identität]

STEPHAN TSCHÖPE

Datenanalytiker/Programmierer. Schwerpunkte: Komplexe Datenanalytik, EDV- und Befragungs-Programmierungen, Hochrechnungen, Parteienbarometer, Visualisierung.

[identität]

JONAS KOCHER

Projektmitarbeiter gfs.bern
Schwerpunkte der Arbeit:
Statistische Datenanalyse, Medienanalysen, Visualisierung.

[identität]

MARTINA IMFELD

Projektassistentin.
Schwerpunkte: Statistische Datenanalyse, Medienanalysen, Visualisierung.

[identität]

SILVIA-MARIA RATELBAND-PALLY

Administratorin
Schwerpunkte: Desktop-Publishing, Visualisierungen, Projektadministration, Vortragsadministration.