



Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies
ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Laufbahnberatung von Wiedereinsteigerinnen nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt

Beratungsansätze für die Praxis

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Angela Bernhardsgrütter

am

30. November 2020

Erstbetreuung: Susanna Borner, Beraterin und Dozentin Laufbahnberatung,
Berufs- und Studienberatung, Coaching, Outplacement

Zweitbetreuung: Verena Wüthrich-Peter, eidg. dipl. Berufs- und
Laufbahnberaterin, Ausbilderin FA, Psychologin MSc ZFH
Infostelle Frau und Arbeit, Weinfelden

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, **IAP Institut für Angewandte Psychologie**, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Management Summary oder Abstract

Die Arbeitswelt verändert sich aufgrund von Digitalisierung, Globalisierung sowie gesellschaftlichem Wertewandel rasant. Verlässt eine Frau infolge Geburt und nachfolgender Kinderbetreuung den Arbeitsmarkt für einige Jahre, dann verliert sie dadurch den Anschluss an ihr Berufsfeld. Ziel dieser Arbeit ist es, Ansätze für die Beratungspraxis dieser spezifischen Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zu liefern. Den theoretischen Rahmen dieser Arbeit bilden historisch-soziologische Bezüge zum Rollenverständnis der berufstätigen Mutter einerseits sowie aktuelle Daten und Fakten zu Muttersein und Berufstätigkeit in der Schweiz andererseits. Der Karriere-Ressourcen-Fragebogen (Hirschi et al., 2019) mit dem dazugehörigen Modell von Hirschi (2012) bilden das analytische Gerüst zur Erhebung der benötigten Ressourcen einer Wiedereinsteigerin nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. Beantwortet werden folgende drei Forschungsfragen: Was beschäftigt potenzielle Wiedereinsteigerinnen in Bezug auf ihren Wiedereinstieg? Welche Ressourcen benötigen sie dazu? Wie kann Laufbahnberatung sie dabei unterstützen? Quantitativ werden diese Fragen mittels Fragebogen sowie anhand eines halbstrukturierten Interviews bearbeitet. Hierfür wurden Mütter befragt, welche nicht aktiv auf Stellensuche sind, aber bereit wären bei einer «interessanten Gelegenheit» wiedereinzusteigen.

Eines der Ergebnisse dieser Arbeit ist die hohe Ambivalenz der Zielgruppe zwischen einem Wiedereinstieg, welcher durch den Motivator 'Abwechslung zum Familienalltag' getrieben wird und der Befürchtung, im Zuge des Wiedereinstiegs 'Freiheiten aufgeben zu müssen' andererseits. Darin liegt ein enormes Potenzial für eine zielgruppenspezifische Laufbahnberatung. Denn sie kann diese Ambivalenz mittels Erweiterung der Perspektive sowie durch Klärung von Werten, Einstellungen und Ziele auflösen. Darüber hinaus sollen im Rahmen der Laufbahnberatung berufsrelevante Kompetenzen abgeglichen, Arbeitsmarktwissen aktualisiert und das persönliche Netzwerk aktiviert werden. Zielgruppenspezifisch ist diese Form der Laufbahnberatung deshalb, weil sie für die Vorbereitung des Wiedereinstiegs den Familienalltag ebenso berücksichtigt wie Abhängigkeiten im Familiensystem.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit gewinnen vor dem Hintergrund des Projekts «viamia» (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, o. J.) zur Einführung einer kostenlosen Standortbestimmung für Arbeitnehmende ab 40 Jahren zusätzlich an Bedeutung.

Inhaltverzeichnis

1	Einleitung.....	1
1.1	Ausgangslage	1
1.2	Fragestellung	1
1.3	Aufbau der Arbeit.....	2
2	Theoretischer Hintergrund	3
2.1	Mütter und Berufstätigkeit der vergangenen Jahrhunderte.....	3
2.1.1	Vorindustrielle Zeit – die Haushaltsfamilie mit Produktionsfunktion	3
2.1.2	Industrielle Epoche – Bürgerliches Familienideal	4
2.1.3	Wandel ab den 1970er-Jahren – Gesellschaftliche Widersprüchlichkeit.....	5
2.2	Berufstätigkeit von Müttern heute.....	6
2.2.1	Erwerbstätigkeit der Mütter	6
2.2.2	Teilzeitarbeit	9
2.2.3	Beruflicher Wiedereinstieg nach Familienpause.....	11
2.2.4	Innerfamiliäre Aufteilung der Familien- und Hausarbeit	15
2.2.5	Fremdbetreuung	18
2.2.6	Lebensphasen im Leben einer Frau.....	20
2.2.7	Fazit Berufstätigkeit von Müttern heute.....	21
2.3	Fazit Mütter und Berufstätigkeit.....	21
2.4	Beratungstheorie – Das Karriere-Ressourcen-Modell	22
2.4.1	Hintergrund und Entstehung des KRF	23
2.4.2	Die 13 Faktoren der 4 Bereiche des KRF.....	24
2.4.3	Wechselwirkungen zwischen den Karriere-Ressourcen.....	26
2.4.4	Allgemeine Beratungsansätze mit den Karriere-Ressourcen	27
3	Methodisches Vorgehen	27
3.1	Methodenwahl	27
3.1.1	Qualitative Methode	28
3.1.2	Quantitative Methode.....	28

3.2	Stichprobe	29
3.2.1	Stichprobe der qualitativen Untersuchung.....	29
3.2.2	Stichprobe der quantitativen Untersuchung	29
3.3	Datenerhebung	29
3.3.1	Qualitative Erhebung	29
3.3.2	Quantitative Erhebung	30
3.4	Datenauswertung.....	30
3.4.1	Qualitative Auswertung	30
3.4.2	Quantitative Auswertung	30
4	Ergebnisse	30
4.1	Einblick in die Erfahrungswelt von Wiedereinsteigerinnen.....	31
4.1.1	Motivatoren für einen Wiedereinstieg	31
4.1.2	Hinderungsgründe für einen Wiedereinstieg	32
4.1.3	Die interessante Gelegenheit für einen Wiedereinstieg.....	34
4.1.4	Ergebnis aus nicht-Erwähntem	36
4.1.5	Fazit der Forschungsfrage eins.....	36
4.2	Wichtigste Ressourcen für Wiedereinstieg.....	37
4.2.1	Ergebnisse quantitative Erhebung	37
4.2.2	Fazit der Forschungsfrage zwei	40
4.3	Ansätze für die Laufbahnberatung	40
4.3.1	Fazit der Forschungsfrage drei	42
5	Diskussion	42
5.1	Einblick in Erfahrungswelt von Wiedereinsteigerinnen	42
5.1.1	Ambivalenz bezüglich Wiedereinstieg.....	42
5.1.2	Doppelbelastung Familienarbeit und Beruf	43
5.1.3	Abhängigkeiten im Familiensystem.....	44
5.1.4	Innerpersonale Aspekte	44
5.1.5	Ergebnis aus nicht-Erwähntem	45
5.2	Wichtigste Ressourcen für Wiedereinstieg.....	46

5.2.1	Bereich Umfeld	46
5.2.2	Bereich Motivation	47
5.2.3	Bereich Wissen und Kompetenz	47
5.2.4	Bereich Aktivitäten	48
5.2.5	(Nicht-) vorhandene Karriere-Ressourcen.....	48
5.3	Ansätze für die Laufbahnberatung	48
5.3.1	Situationsanalyse.....	49
5.3.2	Explorationsphase	49
5.3.3	Realisierungsphase	50
5.4	Fazit: Implikationen für die Beratungspraxis.....	50
5.4.1	Situationsanalyse.....	50
5.4.2	Explorationsphase	51
5.4.3	Realisierungsphase	52
5.4.4	Zur Verwendung des KRF für potenzielle Wiedereinsteigerinnen.....	53
6	Reflexion und Ausblick	53
7	Literaturverzeichnis.....	I
8	Anhang.....	II

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbsquote nach Geschlecht, Familiensituation und Alter des jüngsten Kindes, 2019 (Bundesamt für Statistik, 2020).....	6
Abbildung 2: Erwerbstätige Mütter (in%) nach Anzahl Kinder zwischen 0 und 9 Jahren (Giudici & Schumacher, 2017, S. 9)	7
Abbildung 3: Erwerbsquote nach Staatsangehörigkeit, 1991 und 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 3)	8
Abbildung 4: Erwerbsquote nach Ausbildungsstufe, 1991 und 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 3)	8
Abbildung 5: Erwerbstätige Mütter (in %) nach Zivilstand des Paares (Giudici & Schumacher, 2017, S. 11).....	8
Abbildung 6: Anteil Teilzeiterwerbstätige bei Eltern und bei Personen ohne Kinder nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 4)	9
Abbildung 7: Dauer der Familienpause der Mütter (25 - 54-jährig mit mind. einem Kind < 15 Jahren) nach verschiedenen Kriterien, Durchschnitt 2010-2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 8)	11
Abbildung 8: Interesse und Arbeitsverfügbarkeit der nicht erwerbstätigen Mütter (25 - 54-jährig mit mind. einem Kind < 15 Jahren), in Prozent, 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 8)	13
Abbildung 9: Aufteilung der Hausarbeit, (Paarhaushalte, beide Partner im Alter von 25-54 Jahren), 2013 und 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 13)	16
Abbildung 10: Aufteilung der Kinderbetreuung (Paarhaushalte, beide Partner im Alter von 25-54 Jahre und Kinder < 13 Jahre im Haushalt), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 15)	17
Abbildung 11: Belastung durch Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit (Personen im Alter von 25 – 54 Jahren mit Kindern < 13 Jahren im Haushalt) (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 17)	17
Abbildung 12: Belastung durch Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit: Frauen, die angeben, das treffe meistens oder immer zu (Erwerbstätige Frauen im Alter von 25 – 54 Jahren mit Kindern < 13 Jahren im Haushalt), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 18)	18
Abbildung 13: Nutzung von familienergänzender Kinderbetreuung (Haushalte, die die entsprechende Betreuungsform für mindestens ein Kind < 13 Jahren nutzen), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 19).....	18

Abbildung 14: Nutzung von familienergänzender Kinderbetreuung nach Regionstyp (Haushalte, die die entsprechende Betreuungsform für mindestens ein Kind < 13 Jahren nutzen), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 21)	19
Abbildung 15: Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter (Personen im Alter von 20 – 49 Jahren) 1994-2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 28)	19
Abbildung 16: Ergebnis Forschungsfrage eins	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Motivatoren für Wiedereinstieg	31
Tabelle 2: Hinderungsgründe für Wiedereinstieg.....	33
Tabelle 3: interessante Jobgelegenheit – Katalysatoren des Wiedereinstiegsprozesses.....	34
Tabelle 4: Hinderungsgründe um selber aktiv zu werden – Inhibitoren des Wiedereinstiegsprozesses	36
Tabelle 5: Wichtige Karriere-Ressourcen aufgrund der quantitativen Untersuchung mittels Fragebogen	38
Tabelle 6: gewünschte Beratungsthemen aufgrund qualitativer Befragung	41

Abkürzungsverzeichnis

BFS	Bundesamt für Statistik
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
KR	Karriere-Ressource
KRF	Karriere-Ressourcen-Fragebogen
KRM	Karriere-Ressourcen-Modell
SBFi	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
WmAA	Wiedereinsteigerin nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Mütter in der Schweiz sind keine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich nicht nur bezüglich ihres Alters, ihrer Familiensituation (mit / ohne Partner) und Ausbildung, sondern auch in der Anzahl der Kinder, ihrer Vorstellung von Kinderbetreuung sowie – gewissermassen als Produkt dieser Faktoren – bezüglich ihrer Berufstätigkeit. So arbeiten einige täglich in einem Beruf ausserhalb des Hauses und lassen die Kinder betreuen, während andere es vorziehen, den gesamten Haushalt selbst zu führen und die Kinder ausschliesslich selbst zu betreuen. Einige empfinden das Muttersein als Erfüllung, für andere wäre es unvorstellbar, den ganzen Tag mit ihren Kindern zu verbringen. Das Ausmass der Ansprüche an eine Mutter wurde mit dem Lockdown des Frühjahres 2020 gut ersichtlich. Dort mussten viele Mütter Homeoffice, Homeschooling und Haushalt unter einen Hut bringen. Indem sie allen Pflichten gleichzeitig nachkommen mussten, wurde die enorme Belastung offenbar, welcher Mütter in unserer Gesellschaft ausgesetzt sind. Doch was beeinflusst, ob eine Mutter mehrheitlich zu Hause arbeitet oder nach der Geburt möglichst schnell wieder ins Berufsleben einsteigen will? Was bringt Mütter dazu, den Beschäftigungsgrad hoch oder tief zu wählen? Und wie war das früher? Woher kommt das heutige so unterschiedliche Rollenverständnis von Müttern? Einer Teilmenge dieser Mütter gilt die Aufmerksamkeit dieser Arbeit: Den Wiedereinsteigerinnen nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WmAA). Aus persönlicher Betroffenheit wollte sich die Autorin mit dem Erleben, den Ressourcen sowie möglichen Beratungsansätzen für die Laufbahnberatung dieser Zielgruppe beschäftigen. Ausserdem rückt ein wesentlicher Teil dieser Zielgruppe im Rahmen des Projekts des Bundes für eine kostenlose Standortbestimmung für Erwachsene ab 40 Jahren (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, o. J.) in den Fokus der kantonalen BIZ. Verständnis und Erkenntnisse zum Erleben dieser Gruppe ist nötig, wenn sie inskünftig als Kunden derselben wahrgenommen werden will.

1.2 Fragestellung

Diese Arbeit befasst sich mit potenziellen WmAA in der Schweiz. Potenziell, weil zwischen dem aktuellen Status und einem Wiedereinstieg abgewogen wird. Deshalb lautet die Forschungsfrage eins: «Was bewegt diese WmAA in Bezug auf ihren möglichen Wiedereinstieg?» Was motiviert sie dazu und was hindert sie daran? Und weshalb werden sie trotz ihrer grundsätzlichen Bereitschaft für einen Wiedereinstieg nicht von sich aus aktiv? Dies ist deshalb wichtig zu verstehen, weil die schweizerische Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS) (2016, S. 8) ausweist, dass rund 40% der beruflich inaktiven Mütter bereit wären für einen beruflichen Wiedereinstieg, wenn sich eine 'interessante Gelegenheit' ergeben würde. Der Frage, was eine 'interessante Gelegenheit' auszeichnet, wird in dieser Arbeit ebenfalls nachgegangen.

Die Forschungsfrage zwei lautet: «Welche Karriere-Ressourcen sind für diese WmAA besonders wichtig?» Dem geht diese Arbeit mit einer quantitativen Untersuchung in Anlehnung an den Karriere-Ressourcen-Fragebogen (KRF) von Hirschi et al. (2019) nach.

Forschungsfrage drei lautet: «Wie können diese WmAA durch Laufbahnberatung gestärkt werden?». Deshalb wurden im Interview deren Bedürfnissen und Anforderungen an eine Laufbahnberatung abgeholt.

Aus den Ergebnissen dieser drei Forschungsfragen werden Implikationen für die Beratungspraxis abgeleitet. So erhalten Beratungspersonen durch die vorliegende Arbeit eine konkrete Unterstützung und Anregung für ihre Beratungstätigkeit mit potenziellen WmAA. Diese Arbeit liefert keine Antworten für die Laufbahnberatung von Wiedereinsteigerinnen nach kurzer Abwesenheit vom Arbeitsplatz oder dem Arbeitsmarkt wie dem Mutterschaftsurlaub oder einer Babypause.

1.3 Aufbau der Arbeit

In einem ersten Teil der Arbeit (Kapitel 2) wird der theoretische Rahmen zum Thema aufgespannt. Da keine unmittelbaren Forschungsergebnisse zu Laufbahnberatung an WmAA verfügbar sind, wurden Statistiken des Bundes zu 'Mutterschaft und Berufstätigkeit' hinzugezogen, sowie aktuelle Schweizer Studien zu berufstätigen Müttern und deren Beschäftigungsgrad, sowie zum Wiedereinstieg von Müttern mit kurzer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. Zu historischen Entwicklungen des Rollenbildes der 'berufstätigen Mutter' finden sich Arbeiten aus dem Bereich der Soziologie, welche für den Überblick am Anfang dieser Arbeit verwendet wurden. Das Karriere-Ressourcen-Modell von Hirschi (2012) dient als theoretisches Gerüst und wird ebenfalls im ersten Teil vorgestellt.

In einem zweiten Teil (Kapitel 3) wird die Untersuchungsanlage dargelegt sowie die Stichproben genauer beschrieben, ebenso das methodische Vorgehen.

Darauf folgt im dritten Teil (Kapitel 4) die Ergebnisdarstellung entlang der drei Forschungsfragen mit einem kurzen Fazit als Zusammenfassung am Ende jeder Forschungsfrage.

Im Diskussionsteil (Kapitel 5) werden sämtliche Ergebnisse zu den drei Forschungsfragen sowie zu den erarbeiteten theoretischen Grundlagen in Bezug gebracht. Dies ermöglicht, dass Themenfelder diskutiert und Erkenntnisse zum Erleben, den Ressourcen von WmAA und möglichen Beratungsansätzen derselben erfasst werden können. Am Ende des Diskussionsteils werden aus diesen Erkenntnissen Implikationen für die Beratungspraxis abgeleitet und zusammenfassend dargestellt.

Eine kurze Reflexion zur Arbeit insgesamt sowie ein Ausblick auf mögliche weiterführende Forschungsfragen bilden den letzten Teil der Arbeit (Kapitel 6).

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Mütter und Berufstätigkeit der vergangenen Jahrhunderte

Wiedereinsteigerinnen bezeichnet in der vorliegenden Arbeit Mütter, welche ihre Berufstätigkeit vorübergehend aufgeben und ihr Engagement für diese Zeit auf die Familie verlagern. Gemäss Duden (Dudenredaktion, o. J.) ist eine Wiedereinsteigerin die weibliche Form von Wiedereinsteiger, welcher jemanden meint «der (nach einer längeren Pause) wieder in den Beruf einsteigt». Im Verlauf der Jahrhunderte haben sich die diesbezüglichen Möglichkeiten und Ideale in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Normen und wirtschaftlichen Erfordernissen mehrfach verändert. Die Kenntnis dieser Entwicklung hilft die heutigen Ansichten sowie die daraus entstehenden Konflikte besser zu verstehen. Die Soziologin Rosemarie Nave-Herz (2013, S. 18) betont die Wichtigkeit, «weil wir durch das Eingebundensein in die gegenwärtige Gesellschaft häufig nicht in der Lage sind, die historische Bedingtheit heutiger Lebenslagen und ebenso ihrer Probleme zu erkennen» und zu verstehen. So dient dieses Kapitel zur Einbettung des Themas in den geschichtlichen Kontext sowie einem auf Daten und Fakten gestützten Verständnis der Situation von Müttern heute.

2.1.1 Vorindustrielle Zeit – die Haushaltsfamilie mit Produktionsfunktion

Bis ins 18. Jahrhundert hinein galt «die Haushaltsfamilie mit Produktionsfunktion» (Nave-Herz, 2013, S. 19) als Familienideal. Dabei fiel Wohnen und Arbeiten zusammen, im Haushalt lebte und arbeitete eine grosse Anzahl Personen, wie Mägde, Lehrlinge, Knechte, viele Kinder, dazu Grosseltern sowie allfällige weitere Verwandte wie Tanten und Onkel. Solche Haushalte mit einem Dutzend und mehr Menschen galten als Ausdruck von Wohlstand und deshalb als Familienideal dieser Zeit.

Die Realität der Mehrzahl der kleinbäuerlichen Familien sah hingegen anders aus. Sie bestanden nur aus den engsten Familienmitgliedern und vielleicht einer Magd oder einem Knecht. Familien ohne Eigentum und somit ohne Produktionsfunktion mussten als Knechte oder Mägde einer ausserhäuslichen Erwerbsarbeit nachgehen. Deren Kinder arbeiteten spätestens mit 10 Jahren ebenfalls als Mägde, Hilfskräfte oder Hütejungen. Es galt also auf dem Land wie in der Stadt als normal, dass die Frauen und Mütter in anderen als dem eigenen Haushalt als Waschfrauen, Näherinnen, Küchenhilfen oder auf dem Feld beschäftigt waren. Häufig wurde ihre Arbeitskraft nach Bedarf abgerufen und der Lohn in Naturalien ausbezahlt. Die Kinder, welche noch nicht arbeiten konnten, nahmen die Frauen mit an den Arbeitsort, liessen sie zu Hause allein oder überliessen sie der Obhut von Geschwistern oder alten Familienmitgliedern (vergl. Nave-Herz, 2013, S. 20). Besonderes Kennzeichen des vorindustriellen Familienlebens war das Haus als ein öffentlicher Versammlungsort ohne familiäre Intimsphäre, da Personen der Familie mit familienfremden Personen auf engstem Raum zusammenlebten. Ein weiteres Merkmal war die Partnerwahl durch die Herkunftsfamilie. Dieser wurde nach Kriterien wie Arbeitsvermögen, Gesundheit sowie Persönlichkeitsmerkmalen wie Fleiss und Zuverlässigkeit und der Höhe der

Mitgift bestimmt. «Das eheliche Bündnis sollte vor allem nicht auf Leidenschaft, sondern auf Zuverlässigkeit und Achtung des Partners beruhen sowie gegenseitige Unterstützung garantieren.» (Nave-Herz, 2013, S. 21)

Die Situation und Rolle der Mütter in dieser Zeit kann wie folgt zusammengefasst werden: «Bis ca. Anfangs des 18. Jahrhunderts waren also Frauen und Mütter aller sozialen Schichten (mit Ausnahme des Adels) an der Erwerbsarbeit mitbeteiligt, im eigenen Betrieb eingebunden oder sie gingen einer ausserhäuslichen Erwerbstätigkeit nach.» (Nave-Herz, 2013, S. 20) Für den Mann bedeutete dies im Umkehrschluss: «Keiner verlangte, dass ein Mann seine 'eigene' Familie im Alleingang finanziert.» (Coontz, 2011)

2.1.2 Industrielle Epoche – Bürgerliches Familienideal

Das bürgerliche Familienideal war geprägt vom vermögenden Bürgertum, dessen Selbstbewusstsein und gesellschaftliche Bedeutung gegenüber dem Adel erstarkte. Besonders bedeutsam war die Trennung zwischen Arbeits- und Familienbereich beim vermögenden Bürgertum. Das führte zu einer klaren Unterscheidung zwischen Familienangehörigen und Dienstpersonal. In diesem Umfeld entwickelte sich die Familie immer mehr zu einer geschlossenen Gemeinschaft, welche vorwiegend für die emotionale Bedürfnisbefriedigung zuständig war. Zudem wurde die Kindheit als eine eigene Lebensphase betrachtet. Beides zusammen führte dazu, dass die emotionale Zuwendung zu Kindern einen zuvor unbekanntem Stellenwert erhielt. Zunehmend wurde die romantische Liebe als zentraler Heiratsgrund und Voraussetzung einer guten Ehe gesehen. So etablierte sich die Rollenteilung zwischen dem Ehemann, der für den familialen Aussenbereich und «für die ökonomische Sicherstellung der Familie zu sorgen hat, die Ehefrau hingegen ihre Arbeitskraft für den Haushalt und die Versorgung ihrer gemeinsamen Kinder einzusetzen hat.» (Nave-Herz, 2013, S. 26) In der Folge war der Ehemann gefordert, die eigene Familie standesgemäss zu unterhalten, während die Ehefrau «auf den familialen Innenbereich verwiesen [zur Pflege und Erziehung der Kinder] und damit von jeglicher Erwerbsarbeit ausgeschlossen» (Nave-Herz, 2013, S. 26) wurde. Die Unterscheidung der sozialen Rollen 'Mutter' und 'Vater' werden zur «Rechtfertigung dieser sozialen Differenzierung durch die Zuschreibung von Eigenschaften und Fähigkeiten je nach Geschlecht und damit zur Legitimation der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung genommen». (Nave-Herz, 2015, S. 43)

Dieses strukturelle Tauschverhältnis zwischen den Eltern entsprach massgeblich dem bürgerlichen Familienideal aber in der Realität nur einem kleinen Teil der Bevölkerung. Denn die Nichterwerbstätigkeit der Mutter war den Frauen des gehobenen Bürgertums vorbehalten. Für erwerbstätige Frauen gab es im 19. Jahrhundert nur die folgenden vier Daseinsformen: 1) Unverheiratete Frauen der bürgerlichen Mittel- und Oberschicht konnten ausschliesslich als Gouvernante, Lehrerin oder Gesellschafterin erwerbstätig sein, 2) ausserdem in der Landwirtschaft, im Handel oder im Gewerbebetrieb, 3) als Fabrikarbeiterin oder 4) als Dienstmädchen oder hauswirtschaftliche Hilfskraft arbeiten. Trotzdem war das

bürgerliche Familienideal auch dasjenige der breiten Bevölkerung. Dies belegen auch Forderungen von Arbeitervereinen nach mehr Lohn, damit die Ehefrauen «dann nicht mehr erwerbstätig zu sein brauchten und sich ganz um den Haushalt und die Familie kümmern könnten» (Nave-Herz, 2013, S. 28) Auch Zeitschriften, Filme und die zeitgemässe Werbung stellten dieses Modell als erstrebenswertes Ideal dar, welches seine stärkste Verbreitung Ende der 1950er bis Mitte der 1970er Jahre erfuhr. Also in den Nachkriegsjahren, nachdem die Frauen zuvor in sämtlichen Arbeitsbereichen anzutreffen waren, was aber gerade als Ausdruck der Ausnahmesituation sowie als nur vorübergehende Erweiterung der Hausfrauenfunktion aufgefasst wurde. Entsprechend war bis in die frühen 1970er Jahren eine eigentliche Ablehnung der Erwerbstätigkeit von Müttern weit verbreitet.

2.1.3 Wandel ab den 1970er-Jahren – Gesellschaftliche Widersprüchlichkeit

«Seit Mitte der 1970er Jahre sind strukturelle familiäre Veränderungen zu konstatieren, die bis heute andauern und zu einer Abnahme der Idealisierung und der Realisierung des bürgerlichen Familienideals führten.» (Nave-Herz, 2013, S. 30) Auslöser dieses Wandels sind Ideen der neuen Frauenbewegung, die allgemeine Wohlstandssteigerung, der verbreiterte Zugang zu Bildung für Frauen und die Technisierung des Haushalts. Diese gehen einher mit einem gesellschaftlichen Wertewandel, einer Abnahme der traditionellen Vorgaben und fortgeführten Individualisierungsprozessen, begleitet durch sozialpolitische und gesetzgeberische Massnahmen. (vergl. Nave-Herz, 2013, S. 30) Obwohl das bürgerliche Familienideal weiterhin als traditionelle Familienform bezeichnet wird, nimmt dessen Akzeptanz laufend ab, jedoch nicht in allen seinen Dimensionen. So ist zum Beispiel «die Individualisierung der Ehe gegenüber der Herkunftsfamilie, die Anerkennung der romantischen Liebe als einzig legitimer Heiratsgrund und damit der Anspruch der Koppelung von Ehe und 'romantischem Liebesideal' sowie der Emotionalisierung und Intimisierung der familialen Binnenstruktur» (Nave-Herz, 2013, S. 31) gemeinhin anerkannt. Die zugrundeliegende soziologische Entwicklung lässt sich auch in der Forschung nachvollziehen. «Am Thema der Erwerbstätigkeit von Müttern lässt sich besonders augenscheinlich festmachen, wie sich nicht nur die soziale Realität selbst im Zeitverlauf änderte und die öffentliche Einstellung zu eben dieser Realität einem Wandel unterlag, sondern wie sich inhaltlich auch die wissenschaftlichen Fragestellungen verschoben haben.» (Nave-Herz, 2015, S. 45) So wurden bis in die 1970er-Jahre überwiegend Fragen nach möglichen Defiziten im Entwicklungsprozess der Kinder als Folge einer Erwerbstätigkeit ihrer Mutter untersucht. Die Grundlagen der Forschung stützte sich dabei weitgehend auf die Geschlechtercharaktertheorie des 19. Jahrhunderts, welche auf der natürlichen Eignung der Frau für Sorge um Kinder und Haushalt bzw. der Rolle des Mannes als Ernährer aufbaut sowie der psychoanalytischen Bindungstheorie, welche das Bindungsverhalten von Kindern in den ersten drei Lebensjahren betont. Erst später begann man nach den Gründen der Erwerbstätigkeit von Müttern zu forschen, was eine neue soziologische Perspektive offenbarte. Seit Beginn der 80er-Jahre werden Untersuchungsfragen

auf dem Hintergrund einer Theorie gestellt, die den – seit Beginn der bürgerlichen Gesellschaft erhobenen – allgemeinen Anspruch auf individuelle Lebensplanung auf seine Realisierung für Frauen hin prüft. Aufgrund zahlreicher Untersuchungen wurde die heutige ‘Doppelorientierung als integrativer Bestandteil des Lebensentwurfs von Frauen’, vor allem auch von Müttern, beschrieben. (Nave-Herz, 2015, S. 45–46)

2.2 Berufstätigkeit von Müttern heute

Diese Doppelorientierung wurde im Verlauf der Geschichte sehr unterschiedlich bewertet. Inhaltlich ging es aber immer um dasselbe: Die Vereinbarung der Arbeit im Haushalt mitsamt der Kinderbetreuung auf der einen sowie die berufliche Tätigkeit in der Arbeitswelt auf der anderen Seite. Im Folgenden wird die Doppelorientierung von Müttern in der Schweiz anhand statistischer Erhebungen, Literatur und Forschung näher beleuchtet. Dadurch soll der Kontext dieser Arbeit und der damit verbundenen Fragestellungen erhellt werden, damit die Situation von Wiedereinsteigerinnen nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (WmAA) besser verständlich wird. Am Ende jedes Abschnitts wird ein kurzes Fazit gezogen.

2.2.1 Erwerbstätigkeit der Mütter

Die durchschnittliche Erwerbsquote der gesamten Bevölkerung im Alter von 15-64 Jahren in der Schweiz liegt gemäss der aktuellen Statistik des Bundes (Bundesamt für Statistik, 2020a) bei 84,3% (Männer: 88,3%; Frauen 80,2%).

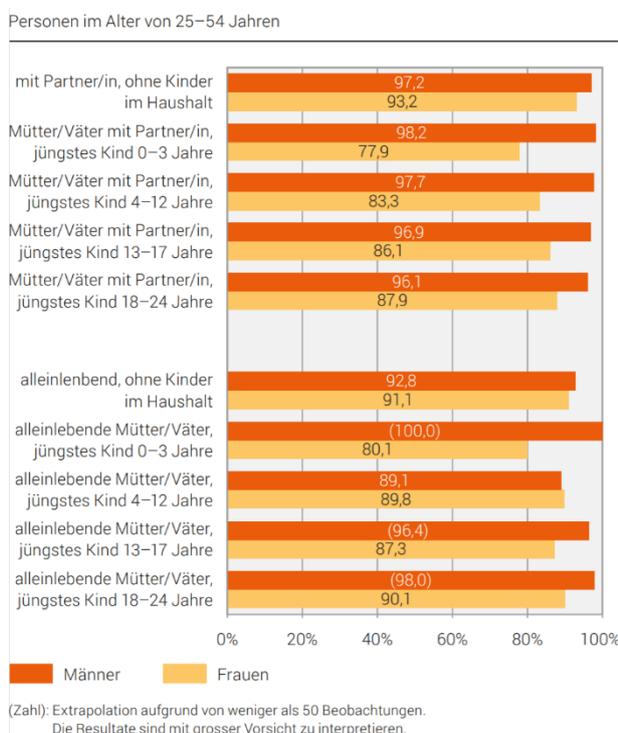


Abbildung 1: Erwerbsquote nach Geschlecht, Familiensituation und Alter des jüngsten Kindes, 2019 (Bundesamt für Statistik, 2020)

Beeinflusst wird die Erwerbsquote massgeblich vom Geschlecht sowie der Familiensituation. Abbildung 1 zeigt, dass Mütter weniger erwerbstätig sind als Frauen ohne Kinder. Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt die Erwerbstätigkeit aber stetig zu. Ein Blick in die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung zum Thema «Mütter auf dem Arbeitsmarkt» (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 2) zeigt, dass die Erwerbsquote der Mütter im Alter von 25 bis 54 Jahren mit mindestens einem eigenen Kind unter 15 Jahren im gleichen Haushalt im letzten Vierteljahrhundert um fast 20 Prozentpunkte anstieg. Waren es 1991 erst knapp 60 Prozent, so waren 2015

bereits 78.8% erwerbstätig. Die Erwerbsquote der Väter blieb in dieser Zeitspanne stabil bei rund 98%.

Fazit: Rund 80% aller Mütter mit einem Kind unter 15 Jahren sind heute berufstätig.

Giudici und Schumacher (2017, S. 8) nennen «vier Faktoren, die einen bedeutenden Einfluss auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern haben können: die Anzahl der Kinder, das Ausbildungsniveau der Lebenspartner, ihre Nationalität und ihr Zivilstand.» Diese und weitere Faktoren stelle ich im Folgenden dar.

a) Faktor 1: Anzahl der Kinder

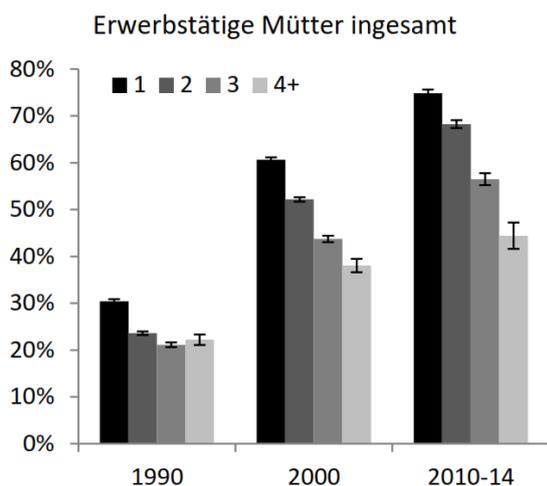


Abbildung 2: Erwerbstätige Mütter (in%) nach Anzahl Kinder zwischen 0 und 9 Jahren (Giudici & Schumacher, 2017, S. 9)

Abbildung 2 zeigt, dass mit jedem weiteren Kind im Haushalt die Wahrscheinlichkeit abnimmt, dass die Mutter noch berufstätig ist. So waren zwischen 2010-2014 75% aller Mütter mit nur einem Kind bis 10 Jahren berufstätig. Von den Müttern mit 4 und mehr Kindern waren es im Vergleichszeitraum nur noch 45%. Zum Vergleich: 1990 war dieser Unterschied noch sehr viel weniger ausgeprägt, gerade mal rund 10 Prozentpunkte. Auffallend ist zudem, dass die Erwerbswahrscheinlichkeit 1990 nach dem zweiten Kind kaum mehr abnahm. Grund dafür ist

«wahrscheinlich, dass 1990 ein bedeutender Teil der erwerbstätigen Mütter auf private oder informelle Betreuungsangebote, wie Großeltern oder Nanny zurückgreifen konnte.» (Giudici & Schumacher, 2017, S. 8) Wohingegen heute vermehrt institutionalisierte Betreuungsangebote wie Kinderkrippen oder Tagesmütter genutzt werden und die Kosten mit jedem Kind zunehmen. Es ist anzumerken, dass es nebst den Betreuungskosten zusätzliche Faktoren gibt, welche dazu führen, dass eine Mutter mit mehreren Kindern die Erwerbstätigkeit aufgibt. So ist z.B. anzunehmen, dass eine Frau heutzutage deshalb viele Kinder hat, weil sie ihr Muttersein als erfüllend empfindet.

Fazit: Je höher die Anzahl der Kinder, desto weniger berufstätig ist die Mutter.

b) Faktor 2: Staatsangehörigkeit

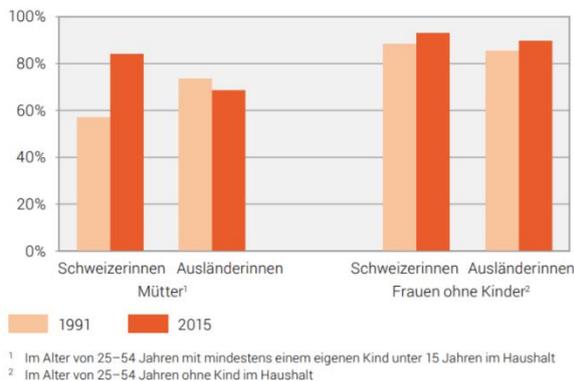


Abbildung 3: Erwerbsquote nach Staatsangehörigkeit, 1991 und 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 3)

Auch das Verhältnis der Erwerbstätigkeit von Schweizer Müttern zu ausländischen Müttern hat sich seit 1991 deutlich gewandelt. 1991 war ein höherer Prozentsatz der ausländischen Mütter berufstätig als Schweizer Mütter. Heute ist es gerade umgekehrt. Abbildung 3 zeigt, dass die Erwerbsquote der Schweizer Mütter im Verlauf zugelegt hat (von 57% auf 84%), wogegen diese bei den Müttern mit ausländischem Hintergrund leicht sank (von 74% auf 69%).

Fazit: Heute sind Schweizer Mütter häufiger berufstätig als ausländische Mütter.

c) Faktor 3: Ausbildungsniveau

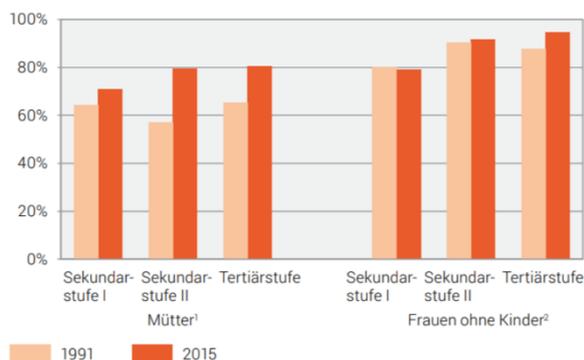


Abbildung 4: Erwerbsquote nach Ausbildungsstufe, 1991 und 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 3)

Wie bereits gezeigt, stieg die Erwerbsquote der Mütter seit 1991 deutlich an, bei Müttern mit nachobligatorischer Ausbildung sogar deutlich. So wiesen 2015 Mütter mit mittlerem oder hohem Bildungsstand eine deutlich höhere Erwerbsquote aus als Mütter mit obligatorischer Grundbildung. Dies ist eine Verschiebung gegenüber 1991, wie in Abbildung 4 ersichtlich.

Fazit: Je höher der Bildungsstand der Mutter, desto eher ist die Mutter berufstätig und desto stärker ist ihre Erwerbsbeteiligung.

d) Faktor 4: Zivilstand der Mütter

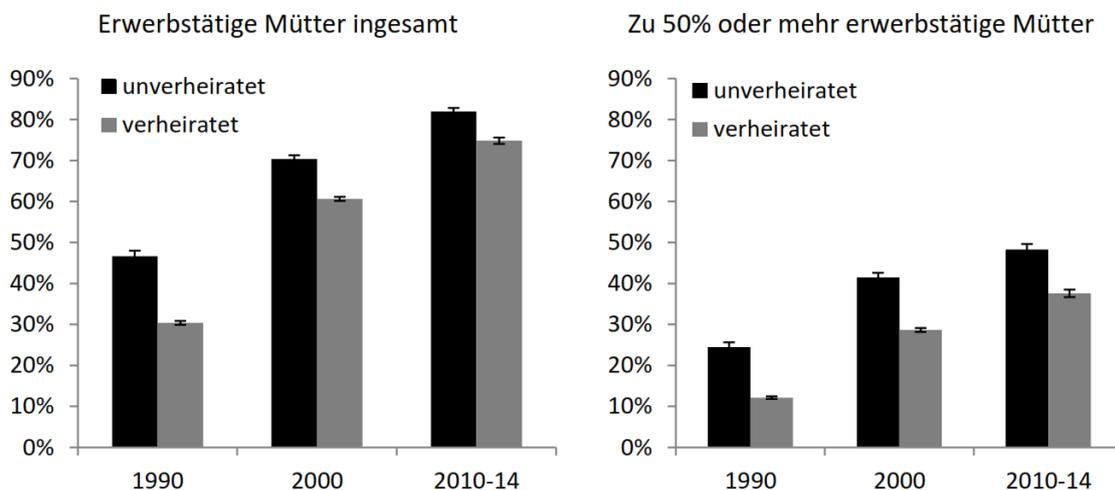
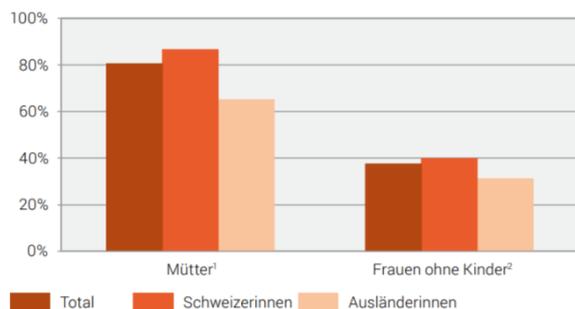


Abbildung 5: Erwerbstätige Mütter (in %) nach Zivilstand des Paares (Giudici & Schumacher, 2017, S. 11)

Wie Abbildung 5 zeigt, betrug 1990 der Unterschied bezüglich der Erwerbstätigkeit zwischen den unverheirateten Müttern, die in einer Konsensualpartnerschaft lebten gegenüber verheirateten Müttern noch rund 15 Prozentpunkte. Dieser Wert halbierte sich bis 2010-2014. «Die Verringerung dieses Abstands scheint die logische Folge der Zunahme der Erwerbsquote von Müttern mit Kindern im Vorschulalter zu sein, eine Zunahme, die sich ihrerseits aus der stärkeren Gleichberechtigung der Ehepartner erklären dürfte. Diese Verringerung könnte sich zudem aus der grösseren Verbreitung der Konsensualpartnerschaften erklären.» (Giudici & Schumacher, 2017, S. 11) Die Zunahme unverheirateter Paare mit Kindern hat im selben Zeitraum von einer Minderheit von 3% eine weitere Verbreitung von 12% gefunden.

Fazit: Verheiratete Mütter sind weniger erwerbstätig als unverheiratete, in Konsensualpartnerschaft lebende.

2.2.2 Teilzeitarbeit



¹ Erwerbstätige im Alter von 25–54 Jahren mit mindestens einem eigenen Kind unter 15 Jahren
² Erwerbstätige im Alter von 25–54 Jahren ohne Kind im Haushalt

Abbildung 6: Anteil Teilzeiterwerbstätige bei Eltern und bei Personen ohne Kinder nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht, 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 4)

Fast drei Viertel (72%) aller Frauen arbeiten vor der Geburt ihres ersten Kindes mit einem Beschäftigungsgrad von 90% oder mehr. 20% arbeiten Teilzeit und knapp 8% sind nicht erwerbstätig. Diese Verteilung hat sich im Lauf der letzten 30 Jahre kaum verändert.

Nach der Geburt des ersten Kindes ergeben sich folgende drei Partizipationsmodelle der Mütter am Arbeitsmarkt (Bundesamt für Statistik, 2017, S. 37): 1) starke Partizipation mit einem

Beschäftigungsgrad von 70% und mehr, 2) geringe Partizipation mittels Teilzeitpensen und 3) Unterbruch der Erwerbstätigkeit mit allfälligem Wiedereinstieg, wenn die Kinder älter sind.

Die Teilzeitarbeit ist bei rund 80% aller erwerbstätigen Mütter (mit eigenem Kind unter 15 Jahren) weit verbreitet. Von den Frauen ohne Kinder sind hingegen nur knapp 38% in Teilzeit beschäftigt, wie Abbildung 6 zeigt. Auffallend ist zudem die deutliche stärkere Verbreitung der Teilzeitarbeit bei Schweizer Müttern (85%) gegenüber ausländischen Müttern (65%).

Fazit: Rund 80% aller erwerbstätigen Mütter arbeiten Teilzeit.

a) Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad

Wie die Erwerbsquote nimmt auch der Beschäftigungsgrad der Mütter mit dem Älterwerden ihrer Kinder kontinuierlich zu. So arbeiten Mütter mit Kindern unter 9 Jahren durchschnittlich in einem 53%-Pensum. Dieser Wert steigt auf 59% bei Müttern mit Kindern zwischen 12 und 14 Jahren. Über die gesamte Population der Mütter mit Kindern unter 15 Jahren liegt das durchschnittliche Arbeitspensum bei 57%.

Das Arbeitspensum von Müttern ist damit deutlich tiefer als dasjenige von Frauen ohne Kinder, welches im Durchschnitt bei 84% liegt. Gleichzeitig ist der Beschäftigungsgrad von Müttern

deutlich höher als derjenige von Wiedereinsteigerinnen mit mindestens einem Kind unter 15 Jahren, deren durchschnittlicher Beschäftigungsgrad 35% beträgt. Wobei sich dieser Wert auf Mütter bezieht, welche zuvor nicht erwerbstätig waren und erst in den vergangenen 12 Monaten zur Erwerbstätigkeit zurückkehrten. Auch bei diesen Wiedereinsteigerinnen gibt es wieder grosse Unterschiede im Beschäftigungsgrad: zwischen Mütter mit ausländischer Staatsangehörigkeit (44%) und Schweizerinnen (31%) oder bezüglich des Bildungsniveaus (Sekundarstufe 1: 39%, Sekundarstufe 2: 31% und Tertiärstufe 42%) oder der Wohnregion (Westschweiz 50%, Deutschschweiz 32%). (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 7–8)

Fazit: Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von Müttern in der Schweiz beträgt 57%, von Wiedereinsteigerinnen dagegen nur 35%.

b) Unterbeschäftigung

Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass der aktuelle Beschäftigungsgrad auch dem Wunschpensum der Arbeitstätigen entspricht. So äussern 12% der Mütter mit Kindern von 0-2 Jahren den Wunsch mehr zu arbeiten. Dieser Wert steigt bis auf rund 23% an bei Müttern mit Kindern im Alter von 12-14 Jahren (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 7). So halten Wiese und Stertz (2019, S. 58–59) berechtigterweise fest:

Strukturelle Einflüsse auf Elternzeitentscheidungen sind nicht zu vernachlässigen: Beispielsweise kann ein geringes Einkommen zu finanziellem Druck führen, sodass man sich gezwungen fühlt zu arbeiten, auch wenn der Wunsch besteht, sich mehr Zeit für die Familie zu nehmen. Andererseits kann es auch vorkommen, dass weniger gearbeitet wird als gewünscht, wenn etwa Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht in ausreichendem Mass vorhanden sind.

Fazit: Mit zunehmendem Alter der Kinder sind Mütter zunehmend unterbeschäftigt.

c) Aktuelle Studie von Pro Familia «Befragung von berufstätigen Müttern mit Kindern»

Pro Familia Schweiz (2020) untersuchte im März 2020 die Zufriedenheit der Mütter mit ihrer aktuellen beruflichen Situation bezüglich Beschäftigungsgrad. Ausserdem wollten sie erfahren ob und unter welchen Bedingungen sie ihren Beschäftigungsgrad erhöhen würden und ob sie auch bereit wären, Vollzeit zu arbeiten. Die Studie befragte 500 erwerbstätige Frauen in der Schweiz, wovon 79% Schweizerinnen waren. 84% der Befragten waren zwischen 26 und 45 Jahre alt, 77% hatten 1-2 Kinder im Alter von unter 12 Jahren, 80% lebten in einer Partnerschaft und je zur Hälfte lebten sie auf dem Land und in der Stadt bzw. Agglomeration. 85% hatten einen Berufsabschluss, 9% einen allgemeinbildenden Abschluss auf Sekundarstufe 2 und 6% hatten einen Abschluss der obligatorischen Schule. 80% der Partner arbeitete mindestens 90%. 36%

der Mütter arbeiteten weniger als 50% und 34% über 70%. Die Methodik der Studie wird nicht ausgeführt. Sie hat Folgendes ergeben:

- Drei Viertel der Frauen hatten aufgrund der Mutterschaft ihr Pensum reduziert. 63% sind mit der Reduktion zufrieden, lediglich 17% der befragten Mütter würden ihren Beschäftigungsgrad gerne erhöhen. 20% würde diesen weiter senken wollen.
- Wären allerdings «alle Rahmenbedingungen erfüllt, um die berufliche Arbeit von Müttern zu erleichtern, so würden 70% gerne ihren Beschäftigungsgrad erhöhen und 32% würden zu 70% oder mehr bzw. 17% würden zu 60% arbeiten.» (Pro Familia Schweiz, 2020, S. 1)
- Gründe für den aktuellen Beschäftigungsgrad der Frauen sind die finanzielle Unabhängigkeit, der Wunsch, die Kinder mehrheitlich selbst zu betreuen, der Mangel an zahlbaren Kinderbetreuungsstrukturen sowie die ökonomische Notwendigkeit.
- Als Hauptkriterien für diese erleichternden Rahmenbedingungen werden eine Reduktion der Kinderbetreuungskosten, eine Flexibilisierung des Arbeitsorts (Homeoffice), grösserer finanzieller Anreiz sowie eine geringere Gesamtarbeitsbelastung, bestehend aus Hausarbeit, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit, genannt.
- Die Bereitschaft, den Beschäftigungsgrad bei besseren Rahmenbedingungen zu erhöhen korreliert mit höherer Bildung. In den gegebenen Umständen neigen Frauen mit tertiärer Ausbildung aber eher dazu, den Beschäftigungsgrad zu senken, weil diese Rahmenbedingungen nicht erfüllt sind.
- Ein Beschäftigungsgrad von über 80% wird nicht angestrebt. Entsprechend würde der Beschäftigungsgrad auch bei erleichterten Rahmenbedingungen nicht über 80% ansteigen.

Fazit: Bei besseren Rahmenbedingungen (mehr Lohn, mehr Flexibilität, günstigere Kinderbetreuung, geringere Gesamtbelastung) wären 70% der berufstätigen Mütter bereit, sich stärker am Arbeitsmarkt zu beteiligen.

2.2.3 Beruflicher Wiedereinstieg nach Familienpause

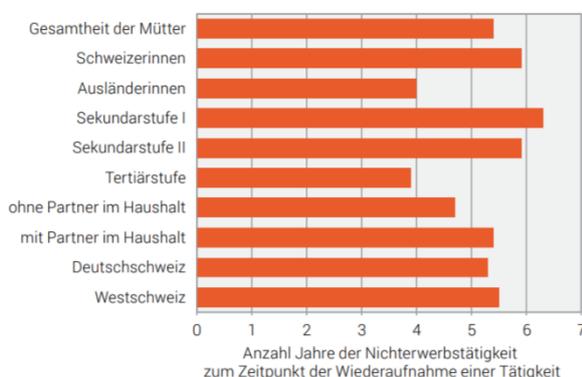


Abbildung 7: Dauer der Familienpause der Mütter (25 - 54-jährig mit mind. einem Kind < 15 Jahren) nach verschiedenen Kriterien, Durchschnitt 2010-2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 8)

Im Jahr 2015 war ein Fünftel aller Mütter beruflich inaktiv, was einer Anzahl von 152'000 Mütter entspricht (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 8). Wie im Kapitel 0 dargelegt, steigt die Erwerbsbeteiligung mit zunehmendem Alter der Kinder. Daneben gibt es aber noch diverse weitere Kriterien für die Dauer der Familienpause. Diese sind in Abbildung 7 dargestellt.

Die durchschnittliche Familienpause von Müttern in der Schweiz beträgt 5,4 Jahre (Bundesamt für

Statistik, 2016, S. 8). Sie ist kürzer je höher das Bildungsniveau ist. So ist die Familienpause einer Mutter mit Tertiärabschluss 2 Jahre kürzer als diejenigen anderen Mütter. Ausserdem ist sie bei Ausländerinnen fast 2 Jahre kürzer als bei Schweizerinnen.

Fazit: Die durchschnittliche Familienpause einer Mutter in der Schweiz beträgt 5,4 Jahre.

Der Statistische Bericht von 2017 «Familien in der Schweiz» des BFS (2017, S. 37) weist aus, dass 65% aller Mütter spätestens nach einem Jahr – unabhängig davon, ob vorher eine Berufstätigkeit vorlag – wieder ihre Berufstätigkeit aufnehmen. 54% sogar schon innerhalb von 6 Monaten. Auffallend ist, dass 76% aller Frauen mit einem Tertiärabschluss ihre Arbeit innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt wieder aufnehmen, während das bei Frauen mit tieferem Berufsabschluss nur bei 59% der Fall ist. Diese Tatsache führt wohl auch zu der deutlich kürzeren durchschnittlichen Familienpause der Mütter mit Tertiärabschluss, wie in Abbildung 7 angeführt.

Fazit: Jede zweite Mutter ist bereits nach 6 Monaten nach der Geburt wieder berufstätig.

a) Einfluss der Länge der Familienpause auf das Erleben der erwerbstätigen Mutter

Wie bereits dargelegt, unterscheidet sich die Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt von berufstätigen Müttern und Wiedereinsteigerinnen deutlich. Aber welchen Einfluss hat die Dauer der Familienpause auf das Erleben der erwerbstätigen Mutter?

Wiese und Stertz (2019, S. 60) untersuchten den Zusammenhang zwischen der Länge der Familienpause mit dem Bedauern des Wiedereinstiegs:

Hinsichtlich der Länge der Auszeit ergab sich, dass Frauen, die vergleichsweise früh [< 7 Monate] nach der Geburt des Kindes ins Erwerbsleben zurückgekehrt waren, diese Entscheidung im Alltag stärker bedauerten als Frauen, die längere Auszeiten genommen hatten. Das Bedauern selbst sagte ausserdem ungünstige längerfristige Sozialisationsergebnisse vorher, nämlich ein verringertes affektives organisationales Commitment, Wechselabsichten und den Wunsch, weniger zu arbeiten.

Unter Bedauern wurden sowohl tagesspezifische Erfahrungen wie Stresserleben als auch Erfahrungen aufgrund Persönlichkeitsmerkmale wie Neurotizismus gezählt. Des Weiteren war das Bedauern bei Frauen grösser, wenn sie sich unzureichend auf den Wiedereinstieg vorbereitet fühlten oder eine finanzielle Notwendigkeit sie zum Wiedereinstieg zwang. Gleichzeitig war die Resilienz dieser Gruppe auf familienbezogenes Stresserleben kleiner.

Während sich frühe und späte Rückkehrerinnen in ihrem durchschnittlichen familiären Beanspruchungserleben nicht unterschieden, führte

familienbezogener Stress nur bei den frühen Rückkehrerinnen zum Bedauern des Wiedereinstiegs. Diese Resilienz bei den späten Rückkehrerinnen ist bemerkenswert, richtet sie den Blick doch auf Positiv Aspekte eines etwas längeren Ausstiegs, dem ansonsten vor allem berufsbezogene Risiken zugeschrieben werden. (Wiese & Grether, 2019, S. 976–977)

Fazit: Frühe Rückkehrerinnen (unter 7 Monaten Familienpause) bedauern den Entscheid im Alltag stärker als späte Rückkehrerinnen.

b) Einfluss der Einstellung des Partners

Es gibt weitere wesentliche aber weniger offensichtliche Aspekte, welche einen Einfluss auf den Wiedereinstieg einer Mutter haben. So hat eine Studie von Stertz, Grether und Wiese (2017) mit werdenden Eltern gezeigt, dass die Vorstellungen zu Geschlechterrollen des Mannes für Frauen eine entscheidende, über die persönlichen Einstellungen hinausreichende prädikative Rolle für die beruflichen Entscheidungen nach der Geburt eines Kindes haben. So waren die Auszeiten von Frauen mit traditionell eingestellten Partnern länger als bei Frauen mit liberal eingestellten Partnern. Auch wurde ein Zusammenhang zwischen der Einstellung des Partners und dem Arbeitspensum der Frau festgestellt.

Fazit: Frauen mit traditionell eingestellten Partnern haben längere Familienpausen und einen kleineren Beschäftigungsgrad als Frauen mit liberal eingestellten Partnern.

c) Bereitschaft zum Wiedereinstieg von beruflich inaktiven Müttern

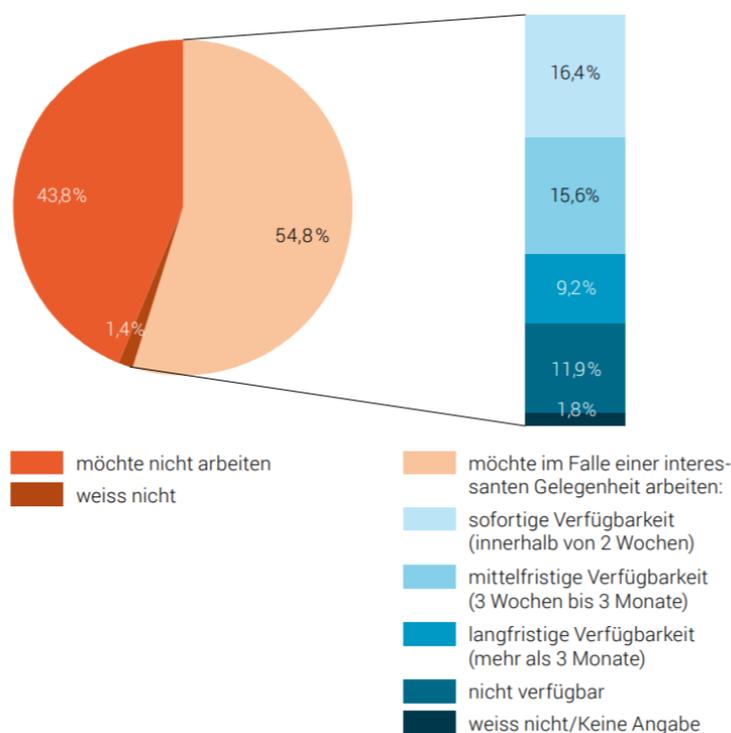


Abbildung 8: Interesse und Arbeitsverfügbarkeit der nicht erwerbstätigen Mütter (25 - 54-jährig mit mind. einem Kind < 15 Jahren), in Prozent, 2015 (Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 8)

Wie sieht es mit der Bereitschaft zum Wiedereinstieg und der damit verbundenen aktiven Stellensuche bei beruflich inaktiven Müttern aus? Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung «Mütter auf dem Arbeitsmarkt» (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 8) ergab, dass fast alle dieser beruflich inaktiven Mütter (94%) nicht aktiv auf Stellensuche sind. Mehr als 40% wären aber bereit zu arbeiten, wenn sich eine interessante Gelegenheit ergeben würde - 32% sogar innerhalb von 3 Monaten (vgl. Abbildung 8). Was diese Mütter unter einer «interessanten Gelegenheit»

verstehen, wurde nicht untersucht. Dieser offenen Frage wurde unter anderen mit dieser Arbeit nachgegangen. Die Ergebnisse zu dieser Frage der «interessanten Gelegenheit» sind im Kapitel 344.1.3 dargestellt.

Fazit: Über 30% der nicht berufstätigen Mütter wären innerhalb von 3 Monaten bereit wieder zu arbeiten, sind aber nicht aktiv auf Stellensuche.

d) Studie «Zurück im Beruf»

2018 wurde am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich von Debus, Palffy und Philipp (2018) eine Studie erstellt mit dem Ziel, Erkenntnisse über diejenigen Faktoren zu gewinnen, welche eine erfolgreiche Rückkehr von Müttern an den Arbeitsplatz beeinflussen und – daraus abgeleitet - wie diese sinnvoll gestaltet werden kann. Aus dieser Studie können erste Erkenntnisse für die Fragestellungen dieser Arbeit gewonnen werden, weshalb sie an dieser Stelle detaillierter beschrieben wird.

Die Studie umfasste drei Online-Fragebögen, welche von den Befragten jeweils in einem Abstand von drei Wochen ausgefüllt wurden. Die Fragebögen enthielten einen quantitativen sowie einen qualitativen Frageteil.

Die Stichprobe bestand aus 364 Mütter im Alter zwischen 23 und 50 Jahren (Durchschnittsalter 34.3 Jahre). 64% der Befragten waren Schweizerinnen (24% D; 1% A; 11% andere), 82% wohnhaft in der Schweiz (16% D; 1% A; 1% andere) und drei Viertel hatten einen tertiären Berufsabschluss. Ihr berufliches Pensum betrug zum Zeitpunkt der Umfrage durchschnittlich 60%, in unterschiedlichsten Branchen. Ein Viertel war in einer Vorgesetztenfunktion tätig. Die Befragten waren durchschnittlich vor 4.2 Monaten wieder ins Berufsleben eingestiegen nach einer 8.6-monatigen Mutterschaftspause. 84% waren an derselben Arbeitsstelle in der Organisation beschäftigt wie zuvor. 54% hatten ein Kind, 37% zwei Kinder, welche zwischen 3 Monaten und 4.5 Jahren alt waren (Ø 11 Monate). 57% hatten ihr Arbeitspensum nach dem Wiedereinstieg reduziert. Die Studie kam zu folgenden Ergebnissen:

- Bei fast 85% bestand die wichtigste Motivation für den Wiedereinstieg im Ausgleich zu den familiären Aufgaben, gefolgt vom Wunsch, den Anschluss im Arbeits- und Berufsleben zu haben (82,6%). 78,2% motivierte zudem die Freude / der Spass an der Arbeit und 58,4% bewogen auch finanzielle Gründe wiedereinzusteigen.
- Die qualitative Untersuchung zur Frage, was den beruflichen Wiedereinstieg erleichtert ergab folgende 10 Faktoren: 1. Flexible Arbeitsbedingungen (Möglichkeit zu Home-Office, flexible Arbeitszeiten, Reduktion Arbeitspensum), 2. Wissen, dass Kinder gut betreut sind, 3. Verständnissvolle / familienfreundliche Vorgesetzte, 4. Unterstützung durch den Partner/ die Partnerin, 5. Gutes Team / gute Arbeitskollegen, 6. Unterstützung durch die Grosseltern, 7. Rückkehr in bisheriges Unternehmen / bisheriges Team / bisherige Tätigkeit, 8. Freude an der Arbeit, 9. Unterstützung durch Freunde und Bekannte, 10. Frühzeitige Organisation der Kinderbetreuung

- Zur Frage, was den beruflichen Wiedereinstieg erschwert, ergab die qualitative Untersuchung folgende 10 Faktoren: 1. Organisatorischer Aufwand im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung (z.B. Gebundensein an Abholzeiten), 2. Gefühl, wichtige Momente zu verpassen und Schwierigkeit des Loslassens der Kinder, 3. Vorgesetzte ohne Verständnis für die Herausforderungen des Wiedereinstiegs und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, 4. Krankheiten des Kindes/der Kinder und damit einhergehende Mehrfachbelastung, Betreuungseingpässe und eigene körperliche Erschöpfung, 5. Sorgen und Schwierigkeiten bezüglich Stillen, 6. langer Arbeitsweg, 7. Müdigkeit /Erschöpfung durch schlechtes Schlafen des Kindes/der Kinder, 8. Unflexible Arbeitszeiten, 9. Geringere Verantwortung nach Wiedereinstieg aufgrund einer Reduktion des Arbeitspensums, 10. Arbeitssituation des Partners (z.B. unflexible Arbeitszeiten, keine Reduktion des Arbeitspensums möglich)

Fazit: Erleichternd für einen Wiedereinstieg sind erlebte Unterstützung auf verschiedenen Ebenen (Vorgesetzte, Familie, Verwandte, Bekannte), flexible Arbeitsbedingungen, Rückkehr in bereits bekanntes Arbeitsfeld, Zufriedenheit mit Kinderbetreuung sowie Freude an der Arbeit. Für einen Einstieg motivieren der Ausgleich zu familiären Aufgaben, der Anschluss im Arbeits-/Berufsleben und Freude/Spass an der Arbeit.

e) Definition WmAA in dieser Arbeit

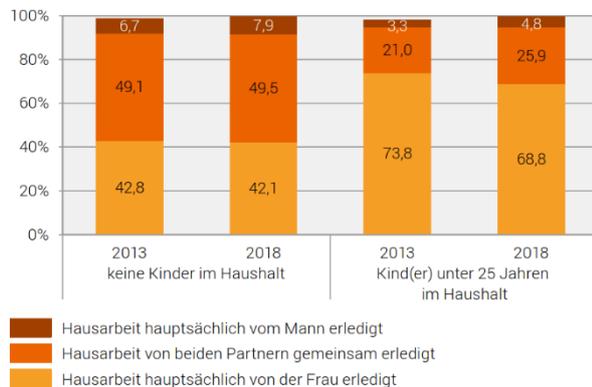
In der vorliegenden Arbeit wird WmAA dahingehend verwendet, dass sich 'mehrjährig' nicht auf einen klar abgrenzbaren Zeitwert bezieht. Eine 'mehrjährige' Abwesenheit ist dann erfüllt, wenn kein aktueller persönlicher Bezug mehr besteht zum ehemaligen Berufsumfeld und damit auch kein Anschluss mehr an den Arbeitsmarkt, in welchem die WmAA zuvor berufstätig war. So verstandene 'Mehrjährigkeit' variiert je nach Berufsfeld, dürfte aber nach 3 bis 4 Jahren auf die meisten Berufsgruppen zutreffen. Da die durchschnittliche Wiedereinsteigerin zuvor 5.4 Jahre beruflich abwesend war (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 8), entspricht diese durchschnittliche Wiedereinsteigerin einer WmAA im Sinne der vorliegenden Arbeit.

2.2.4 Innerfamiliäre Aufteilung der Familien- und Hausarbeit

Einer der Hauptgründe, dass über 80% der berufstätigen Frauen ihren Beschäftigungsgrad aktuell nicht erhöhen würden, ist - wie im Kapitel 2.2.2 gezeigt - die Gesamtarbeitsbelastung aus der Kombination von Kinderbetreuung, Haus- und Erwerbsarbeit. Dieses Kapitel gibt anhand konkreter Zahlen einen Einblick in die innerfamiliäre Aufteilung in der Schweiz.

a) Hausarbeit

Das Bundesamt für Statistik BFS (2019, S. 13) kommentiert die Ergebnisse zur Aufteilung der Hausarbeit wie folgt: «Die Hauptverantwortung für die Hausarbeit liegt in den meisten Haushalten



Anmerkung: Das Total ergibt nicht 100%, da die Kategorie «anderes» (andere Person im Haushalt, Person ausserhalb des Haushalts) nicht abgebildet wird.

Abbildung 9: Aufteilung der Hausarbeit, (Paarhaushalte, beide Partner im Alter von 25-54 Jahren), 2013 und 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 13)

bei den Frauen, dies gilt insbesondere für Paare mit Kindern im Haushalt.» Das ist bei sieben von zehn Haushalten der Fall. Nur bei jedem 20 Haushalt ist es hauptsächlich der Mann. Bei einem Viertel kümmern sich beide. Das hat sich in den letzten fünf Jahren etwas ausgeglichen (5 Prozentpunkte), indem der Mann sich vermehrt mitbeteiligt. Doch der grosse Teil der Verantwortung liegt bei den Müttern, wie Abbildung 9 zeigt.

Fazit: Der grosse Teil der Verantwortung für die Hausarbeit liegt bei den Müttern.

Warum ist das so? Die Soziologin Nave-Herz (2015, S. 55) meint dazu: «Eine Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Erwerbstätigkeit wäre möglich, so argumentieren seit Jahren viele Frauen, durch eine gerechtere Verteilung der Hausarbeit zwischen den Ehepartnern.» In den letzten Jahrzehnten der Wissenschaft wurde das Thema der innerfamiliären Arbeitsteilung mehrfach, mit verschiedenen theoretischen Ansätzen und Erhebungsmethoden untersucht. Immer mit dem gleichen Ergebnis, dass die Frauen fast ausschliesslich für die Haushaltsführung zuständig sind. Das verstärkt sich jeweils mit der Geburt des ersten Kindes. Dieser Re-Traditionalisierungseffekt lässt sich laut Nave-Herz (vergl. 2015, S. 56) nicht allein auf ökonomische Zwänge oder mit der Austauschtheorie (höhere Einkommen der Männer gegenüber Frauen) erklären, sondern mit tiefverankerten Geschlechtsrollenidentitäten sowie prägende Sozialisation in der Herkunftsfamilie. Auch die «time-available-Hypothese» wurde durch keine Erhebung bestätigt. Dieser liegt die Vermutung zugrunde, «dass der Umfang der Übernahme von hauswirtschaftlichen Arbeiten durch die Ehepartner abhängig ist von dem zeitlichen Umfang ihrer Erwerbstätigkeit» (Nave-Herz, 2015, S. 56). So werden zwar erwerbstätige Mütter gegenüber nicht-erwerbstätigen vermehrt vom Ehepartner bei der Hausarbeit unterstützt, die Bilanz bezüglich der Gesamtbelastung bleibt aber unausgeglichen.

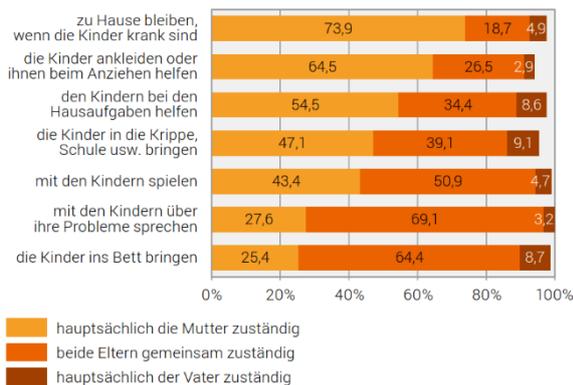
Stattdessen greifen diese Paare zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik vermehrt auf ein Modell zurück, welches bereits aus dem hochbürgerlichen Hausfrauenmodell bekannt ist – vorausgesetzt, die finanzielle Situation lässt dies zu:

Das heisst, der Hausfrau bleibt die alleinige Verantwortung für die Haushaltsführung, sie tritt aber hauswirtschaftliche und Familientätigkeiten –

während sie erwerbstätig ist – nicht an den Mann, sondern an familienfremde Personen gegen Entgelt ab. Sie erweitert also, wie es in der hochbürgerlichen Familie üblich war, den engen Familienkreis durch eine Kinderfrau oder eine Haushaltshilfe. (Nave-Herz, 2015, S. 59)

b) Familienarbeit

«Auch bei der Betreuung der Kinder tragen die Frauen die Hauptverantwortung. Bei drei Viertel der Paarhaushalte mit Kindern unter 13 Jahren bleiben hauptsächlich die Mütter zu Hause, wenn



Anmerkung: Das Total ergibt nicht 100%, da die Kategorie «anderes» (die Kinder selbst, andere Person im Haushalt, Person ausserhalb des Haushalts) nicht abgebildet wird.

Abbildung 10: Aufteilung der Kinderbetreuung (Paarhaushalte, beide Partner im Alter von 25-54 Jahre und Kinder < 13 Jahre im Haushalt), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 15)

die Kinder krank sind.» (Bundesamt für Statistik, 2019, S. 14) Das ist in Abbildung 10 ersichtlich.

Im Vergleich zur gleichen Statistik aus dem Jahre 2013 (Bundesamt für Statistik, 2015, S. 12) ist ersichtlich, dass sich der Betreuungsanteil der Mütter zu Gunsten gemeinsamer Zuständigkeit weiter (rund 4-8 Prozentpunkte) verschoben hat.

Fazit: Die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung liegt klar bei den Müttern, verschiebt sich aber in kleinen Schritten in Richtung gemeinsamer Zuständigkeit.

c) Belastungsempfinden und Zufriedenheit der Eltern

Ein Viertel der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 13 Jahren geben an, dass sie meistens oder immer zu müde von der Arbeit nach Hause kommen, um die anstehende Hausarbeit zu

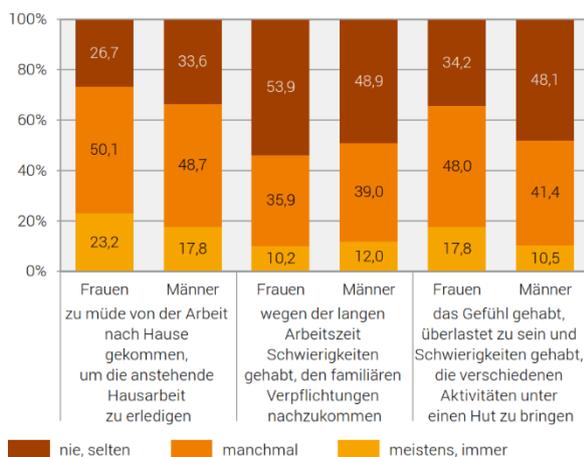
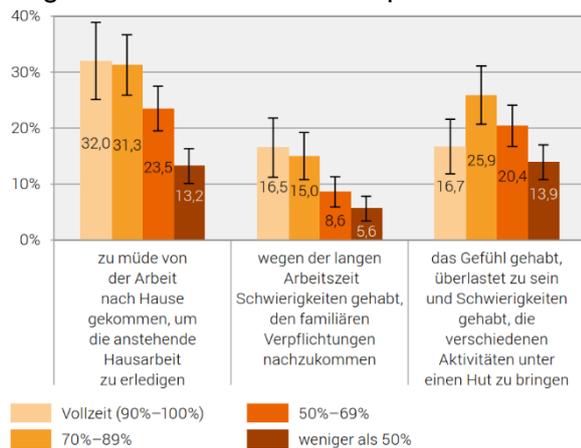


Abbildung 11: Belastung durch Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit (Personen im Alter von 25 – 54 Jahren mit Kindern < 13 Jahren im Haushalt) (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 17)

erledigen. Siehe dazu Abbildung 11. Mindestens jede zehnte berufstätige Mutter oder jeder Vater geben an, wegen der langen Arbeitszeit meistens oder immer Schwierigkeiten zu haben, den familiären Verpflichtungen nachzukommen. Es sind sogar leicht mehr Väter, die diese Aussagen machen. Drei Viertel aller Mütter geben an, manchmal, meistens oder immer das Gefühl zu haben, überlastet zu sein und Schwierigkeiten zu haben, die verschiedenen Aktivitäten unter einen Hut zu bringen. Bei den Männern sind das die Hälfte.

Betrachtet man im Weiteren nur die Ergebnisse «meistens oder immer» in Abbildung 12 und vergleicht sie mit dem Arbeitspensum der befragten Mütter, erkennt man, dass die Belastung mit dem Beschäftigungsgrad zusammenhängt.



Grundsätzlich gilt, je höher der Beschäftigungsgrad, desto höher die Belastung (vgl. Abbildung 12 Diagramm links und Mitte). Interessant ist aber, dass Frauen mit einer Vollzeitbeschäftigung (90-100%) weniger das Gefühl haben überlastet zu sein und Schwierigkeiten haben, die verschiedenen Aktivitäten unter einen Hut zu bringen, als Frauen, die zwischen 50 und 90% berufstätig sind (vgl. Abbildung 12 Diagramm rechts). Am einfachsten fällt es Frauen mit einem Erwerbsumsatz von unter 50%.

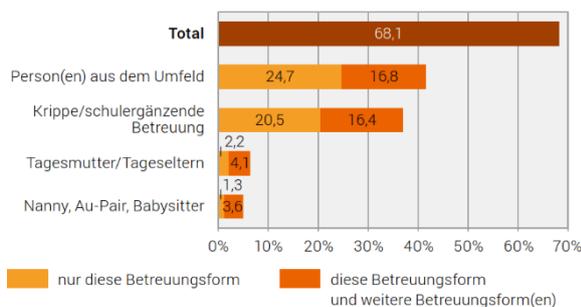
┆ Vertrauensintervall (95%)

Abbildung 12: Belastung durch Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit: Frauen, die angeben, das treffe meistens oder immer zu (Erwerbstätige Frauen im Alter von 25 – 54 Jahren mit Kindern < 13 Jahren im Haushalt), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 18)

Fazit: Je höher der Beschäftigungsgrad, desto höher ist die Müdigkeit, welche dazu führt, dass anstehende Hausarbeit nicht erledigt und familiären Verpflichtungen nicht nachgekommen wird.

2.2.5 Fremdbetreuung

In rund 7 von 10 Haushalten (68%) mit Kindern unter 13 Jahren werden diese familienergänzend betreut. Siehe dazu Abbildung 13. Am häufigsten werden Personen aus dem persönlichen

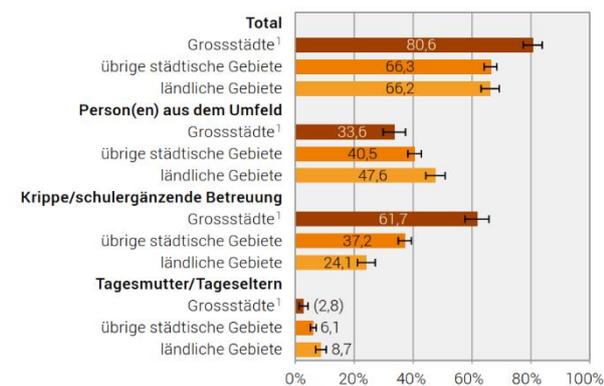


Anmerkung: Da die Haushalte teilweise mehrere Betreuungsformen in Anspruch nehmen, entspricht die Summe der einzelnen Betreuungsformen nicht dem Total.

Abbildung 13: Nutzung von familienergänzender Kinderbetreuung (Haushalte, die die entsprechende Betreuungsform für mindestens ein Kind < 13 Jahren nutzen), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 19)

Umfeld herangezogen, insbesondere Grosseltern, Verwandte, Nachbarn und Freunde. 25% nutzen ausschliesslich diese Betreuungsform, der Rest noch zusätzliche. Zu den anderen vorwiegend genutzten Betreuungsformen zählen die Krippen und schulergänzende Betreuungsangebote mit 37%, wobei jeder fünfte Haushalt (20.5%) ausschliesslich diese Betreuungsform wählt. Deutlich weniger mit nur gerade rund 5% werden Betreuungsformen wie Tagesmütter, Nannys etc. genutzt.

Fazit: Für die Kinderbetreuung werden vor allem Personen aus dem Umfeld sowie Krippen / schulergänzende Angebote genutzt.



— Vertrauensintervall (95%)
¹ Basel, Bern, Genf, Lausanne, Winterthur, Zürich
 Anmerkung: Da die Haushalte teilweise mehrere Betreuungsformen in Anspruch nehmen, entspricht die Summe der einzelnen Betreuungsformen nicht dem Total.
 (Zahl): Extrapolation aufgrund von weniger als 30 Beobachtungen.
 Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Abbildung 14: Nutzung von familienergänzender Kinderbetreuung nach Regionstyp (Haushalte, die die entsprechende Betreuungsform für mindestens ein Kind < 13 Jahren nutzen), 2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 21)

Die Inanspruchnahme von familienergänzender Kinderbetreuung unterscheidet sich je nach Region. Haushalte aus Grosstädten nutzen öfters eine familienergänzende Kinderbetreuung (80,6%) als Haushalte in städtischen oder ländlichen Gebieten (rund 66%). In Grosstädten werden deutlich häufiger Krippen und schulergänzende Betreuung gewählt (61,7%) als Personen aus dem Umfeld (33,6%), wogegen in ländlichen Gebieten die Verteilung gerade umgekehrt ist (Krippe 24,1%; Personen aus dem Umfeld 47,6%). In städtischen Gebieten ist die Verteilung in etwa gleich bei rund 40%. (vgl. Abbildung 14)

Fazit: In Grosstädten werden Kinder

mehrheitlich in Krippen und schulergänzend betreut, in ländlichen Gebieten durch Personen aus dem Umfeld.

a) Vorbehalt gegenüber Fremdbetreuung

Die Vorbehalte gegenüber einer berufstätigen Mutter auf Grund der Befürchtung, dass das Kind im Vorschulalter darunter leide, haben im vergangenen Vierteljahrhundert deutlich abgenommen.



Sie bestehen aber auch heute noch bei einem Drittel der Männer und einem Viertel der Frauen, wie Abbildung 15 zeigt.

Fazit: Knapp 3 von 10 SchweizerInnen sind gegenüber berufstätigen Müttern skeptisch eingestellt, da sie finden, dass ein Kind im Vorschulalter darunter leide.

Abbildung 15: Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter (Personen im Alter von 20 – 49 Jahren) 1994-2018 (Bundesamt für Statistik BFS, 2019, S. 28)

Nave-Herz (2015) äussert sich ebenfalls zu den Befürchtungen hinsichtlich negativer Auswirkung ausserfamiliärer Betreuung auf das Kind. Ob eine berufliche Tätigkeit dem Kind im Sozialisationsprozess schade, könne nicht mit ja oder nein beantwortet werden, da die Frage mehrere Dimensionen beinhalte:

- Relevant sind: der Grund der Erwerbstätigkeit der Mutter, ihre Einstellung zur Berufsarbeit, die Arbeitsbedingungen und -zeiten, die Einstellung des Ehemannes

zur Erwerbstätigkeit der Frau, die Qualität der Ersatzbetreuung, die Einstellung der Betreuerin oder der Betreuerinnen zu ihrer Tätigkeit usw. Viele Bedingungen also, die sich gegenseitig kompensieren oder auch verstärken können, bestimmen die kindliche Entwicklung und nicht ein einzelner Faktor. Und Gleiches gilt im Hinblick auf die Mütter als 'Ganztags-Hausfrauen'. (Nave-Herz, 2015, S. 50)

Zudem betont sie die Wichtigkeit einer hohen Qualität der Ersatzbetreuung sowie die Zuverlässigkeit der Versorgung, was sie angesichts einer stetig ansteigenden Anzahl berufstätiger Frauen und der dadurch erforderlichen Anzahl an Betreuungsplätzen jedoch als kritisch einschätzt.

Einen interessanten Überblick zur Studienlage bezüglich Konsequenzen einer elterlichen Erwerbssituation für die Entwicklung von Kindern geben Wiese und Grether (2019, S. 967–969) anhand von mehreren Metaanalysen. Im Rahmen dieser Arbeit wird darauf aber nicht weiter eingegangen.

2.2.6 Lebensphasen im Leben einer Frau

Wie Nave-Herz (2015, S. 27) aufzeigt, haben sich die Lebensphasen einer Frau im Vergleich zu vor 100 Jahren kaum verändert. Es sind dies Heirat/Geburt des ersten Kindes, Familienphase, nachelterliche Phase, Tod des Ehemannes/Verwitwung und Tod der Frau. Hingegen hat sich die Länge der einzelnen Lebensphasen verändert. Am markantesten ist der Anstieg bei der nachelterlichen Phase, bedingt durch die deutlich gestiegene Lebenserwartung, welche heute bei rund 85 Jahren liegt. Zum Vergleich: Im Jahr 1900 lag diese bei 50 Lebensjahren und stieg bis 1950 auf 70 Lebensjahre (Bundesamt für Statistik, 2020b). Parallel dazu hat sich die Familienphase bedingt durch die geringere Kinderzahl pro Familie verkürzt. Obwohl die Kinder länger zuhause wohnen, beträgt die Familienzeit trotzdem nur rund ein Viertel der gesamten Lebenserwartung einer Frau in der Schweiz. Nave-Herz (2015, S. 28) schreibt deshalb pointiert, dass die alleinige Zuordnung der Frau auf ihre Mutter-Rolle heutzutage bedeuten würde, «dass sie ein Viertel ihres Lebens in der Erwartung auf das 'eigentliche Leben' (=Familienphase) und ca. zwei Viertel ihres Lebens im Bewusstsein, dass das 'eigentliche Leben' vorbei sei, verbringen würden». Die nachelterliche Lebensphase ist die längste Phase im Leben einer Frau heute. Die Zeit des Zusammenlebens mit Kindern «ist stärker als je zuvor zu einer transitorischen Lebensphase geworden» (Nave-Herz, 2015, S. 28). Wird in der vorliegenden Arbeit nun der Wiedereinstieg betrachtet, so vollzieht sich dieser während der Phase der Familienzeit oder gleich anschliessend in der nachelterlichen Lebenszeit. Das Verständnis für die unterschiedlichen Lebensphasen und deren historische Entwicklung erweitert den Blick, damit die Chancen der jeweiligen Phase besser erkannt werden können.

Fazit: Die elterliche Lebensphase entspricht in etwa einem Viertel der Lebenszeit einer Frau, während die nachelterliche Lebenszeit doppelt so lange dauert.

2.2.7 Fazit Berufstätigkeit von Müttern heute

Für die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit (vgl. 1.2) lässt sich die bisher gewonnene Erkenntnis wie folgt zusammenfassen: 20% der Mütter sind nicht berufstätig, was 2015 einer Anzahl von 152'000 Frauen entsprach (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 8). Eine Mutter ist eher nicht berufstätig, wenn sie viele Kinder hat, einen Abschluss auf Sekundarstufe 1 besitzt, verheiratet ist und als Ausländerin in der Schweiz lebt. Eine Wiedereinsteigerin arbeitet durchschnittlich in einem 35% Pensum, während der Durchschnitt aller Mütter in einem Pensum von 57% arbeitet. 70% der Mütter würden – gemäss der Studie von Pro Familia (2020) ihren Beschäftigungsgrad erhöhen, wenn erleichternde Rahmenbedingungen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben wären. Die durchschnittliche Abwesenheit einer Wiedereinsteigerin vom Arbeitsmarkt beträgt 5.4 Jahre. Die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ist statistisch gesehen kürzer, wenn die Mutter Ausländerin ist, ohne Partner im Haushalt lebt, eine Ausbildung auf Tertiärstufe vorweist oder in der Deutschschweiz wohnhaft ist. 30% dieser beruflich inaktiven Mütter wären innerhalb von 3 Monaten bereit einzusteigen, wenn sich eine interessante Gelegenheit bieten würde. Die vier wichtigsten Motivatoren für einen Wiedereinstieg gemäss der Studie von Debus et al. (2018) sind Ausgleich zu familiären Aufgaben, Anschluss im Arbeits- /Berufsleben, Freude/Spass an der Arbeit sowie finanzielle Gründe.

2.3 Fazit Mütter und Berufstätigkeit

Im Zuge der in Kapitel 2.1 ausgeführten Entwicklungen während der Entstehung der industriellen modernen Gesellschaft konstituierte sich eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, welche wir heute als traditionelle Geschlechterverhältnisse wahrnehmen. Diese ging einher mit einer Unterscheidung zwischen öffentlichem und privatem Raum sowie der Trennung von Erwerbs- und Familienbereich. Fortan trugen Männern die Verantwortung für das Familieneinkommen, während Frauen die Verantwortung übernahmen für die emotionale Betreuung und Erziehung der Kinder sowie die Hausarbeit und Versorgung weiterer Familienangehöriger. Wie im Kapitel 0 aufgezeigt, wird dieses Modell heute von vielen Familien nicht mehr gelebt. Trotz der weitgehenden Technisierung des Haushalts ist der häusliche Verantwortungsbereich der Frau in etwa derselbe geblieben. Zusätzlich kam die Erwerbsarbeit hin, so dass die Gesamtbelastung der Frauen insgesamt als sehr hoch bis zu hoch empfunden wird. Guy Bodenmann, Professor für klinische Psychologie an der Universität Zürich untermauert dies in einem NZZ-Artikel (Knabenhans, 2020): «In unseren Studien zu Stress bei Paaren fanden wir die höchsten Belastungswerte bei Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren. Bei dieser Gruppe kumulieren sich die Belastungen durch Beruf, Partnerschaft, Haushalt, Kindererziehung. Mütter in diesem Altersrange sind hoch stressgefährdet.» Die Problematik besteht für die Mütter darin, dass die Arbeitswelt ihren vollen Einsatz fordert, aber die Familiensituation die dafür nötige Erholung

verwehrt, weil sie dort ebenso gefordert sind. So befinden sich berufstätige Mütter in einer Art Spagat, da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft eine Überforderung darstellt, während die Konzentration auf nur einen Bereich zu wenig ist. Zur Auflösung dieses Dilemmas wurde immer wieder gefordert, die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten – jedoch mit geringem Erfolg. «Trotz dieser über 20 Jahre lang öffentlich geführten Diskussion hat sich bislang in der Praxis wenig geändert.... Das zitierte Dilemma, in dem sich die Mütter befinden, wurde nicht gelöst.» (Nave-Herz, 2015, S. 46). Und weiter: «Die gesellschaftliche Widersprüchlichkeit, in der sich zurzeit die Mütter befinden, ist evident und mit dem Slogan der 'Wahlfreiheit' nicht kompatibel. Die Mütter sind in ein soziales Dilemma geraten, was für sie individuelle psychische und auch materielle Folgen nach sich ziehen kann.» (2013, S. 32)

Welchen Beitrag könnte Laufbahnberatung basierend auf dieser Ausgangslage für die Zielgruppe der WmAA leisten? Im Rahmen dieser Arbeit wird Laufbahnberatung als «Prozess der Hilfestellung bei der beruflichen Entwicklung und Eingliederung und beim Treffen beruflicher Entscheidungen während der gesamten beruflichen Laufbahn» (Rost et al., 2018, S. 43) verstanden. Dieser ganzheitliche Blickwinkel auf die gesamte berufliche Laufbahn umfasst alle Lebensphasen. Beratung benötigt es insbesondere beim Übergang von einer Phase zur nächsten – und damit auch bei einem Wiedereinstieg nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. Diese ist also definitionsgemäss Aufgabe der Laufbahnberatung. Im nächsten Abschnitt wird deshalb ein Blick auf eine Beratungstheorie geworfen, welche diesen Aspekten sowie der sich verändernden Arbeitswelt Rechnung trägt.

2.4 Beratungstheorie – Das Karriere-Ressourcen-Modell

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten enorm gewandelt, mit entsprechenden Auswirkungen auch auf die Arbeitnehmenden. Eine davon ist, dass der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit eines Arbeitnehmers heute eine besonders hohe Beachtung gegeben wird. Das im Folgenden dargestellte Karriere-Ressourcen-Modell (KRM) nach Hirschi (2012) bzw. der daraus abgeleitete Karriere-Ressourcen-Fragebogen (KRF) (Hirschi et al., 2019) ist ein hervorragendes Werkzeug zur Einschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit. Da die im Modell beschriebenen Faktoren veränderbar sind und als Ressourcen gezielt gestärkt werden können, bildet das KRM eine ideale Basis für eine Aussage über die Arbeitsmarktfähigkeit einer Wiedereinsteigerin bzw. ihrer Ressourcen. Eine Laufbahnberatung kann auf den mittels KRF gewonnenen Erkenntnissen aufbauen. Für die vorliegende Arbeit wurde in Anlehnung an den KRF ein 'KRF für potenzielle Wiedereinsteigerinnen' ausgearbeitet und zur Beantwortung der Forschungsfrage zwei verwendet. Detaillierte Erläuterungen zum methodischen Vorgehen finden sich im Kapitel 3.

2.4.1 Hintergrund und Entstehung des KRF

Das Ausmass der Veränderungen lässt sich mit Stichworten wie Globalisierung, Technologisierung und Digitalisierung umreissen, doch deren Dynamik reicht sehr viel weiter: Gesellschaftliche Wertevorstellungen haben sich genauso verändert wie die Bedeutung der Arbeitnehmerrolle. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Interessen (Stichwort work-life-balance) wurde zur Idealvorstellung. Gleichzeitig veränderten sich die individuellen Karriereperspektiven im Unternehmenskontext durch Auslagerungen ins Ausland, flachere Hierarchien und wiederkehrende Reorganisationen massiv. Die Existenz des Arbeitsplatzes gilt nicht länger als gesichert, dadurch sind auch Karrieren nicht mehr planbar. Digitalisierung und Automatisierung verändern Arbeitsabläufe oder machen sie gänzlich überflüssig. Dadurch sind Kompetenzen, welche früher hochgeschätzt und bezahlt wurden heute nicht mehr gefragt. Diese Entwicklungen haben aber auch ihre positiven Seiten: Neue Jobs und Arbeitsfelder entstanden, dadurch erschliessen sich den Arbeitnehmern Gebiete und Entwicklungsmöglichkeiten, welche früher nicht vorstellbar gewesen wären. Jedoch erfordert die moderne Laufbahn von Arbeitnehmern eine grosse Offenheit für eine fortwährende dynamische Anpassung an neue und unvorhersehbare Gegebenheiten sowie ein hohes Mass an Selbstverantwortung und das Setzen individueller Laufbahnziele. Dies erfordert die Bereitschaft des Arbeitnehmers zu lebenslanger Fort- und Weiterbildung, da einst erworbene Kompetenzen nicht unbedingt mit den heute erforderlichen übereinstimmen. Hänggeli, Marciniak und Hirschi (2019, S. 5) betonen: «Der Fokus in der heutigen Arbeitswelt liegt somit auf der eigenen Arbeitsmarktfähigkeit und Kompetenzentwicklung.» Durch die höhere Lebenserwartung gleicht das Arbeitsleben zunehmend einem Marathon. Auszeiten, Regeneration im Alltag sowie alternative Arbeitsmodelle wie Teilzeit oder Homeoffice kommt in diesem Verständnis eine höhere Bedeutung zu als wichtige Bestandteile einer aktiv gestalteten Laufbahn mit unterschiedlichen Phasen und Etappen. «So kann die Arbeitsrolle nicht mehr isoliert betrachtet werden und moderne Laufbahnentwicklung erfordert eine holistische Perspektive: Arbeit ist einer von mehreren Lebensbereichen, welche untereinander kompatibel sein sollen und sich in ihren Prioritäten im Verlauf des Lebens ändern können.» (Hänggeli et al., 2019, S. 5) Um dies als Arbeitsperson über eine Lebensspanne hinweg erfolgreich zu meistern «bedarf es der Entwicklung, Aufrechterhaltung und Anwendung von persönlichen Ressourcen zur Laufbahngestaltung» (Hänggeli et al., 2019, S. 6).

«Vor diesem Hintergrund liegt der Fokus in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) also nicht mehr auf der Identifikation von Persönlichkeitseigenschaften und dazu passenden Berufen, sondern auf der Unterstützung von Klienten/ -innen bei der Bewältigung von beruflichen Herausforderungen und der Entwicklung von Arbeitsmarktfähigkeit, Adaptabilität und Ressourcen» (Hirschi & Hänggeli, 2017). Der passungsorientierte Ansatz ist deshalb nicht falsch, aber für eine ganzheitliche Laufbahnberatung zu wenig weitreichend. So will die Laufbahnforschung einen entscheidenden Schritt weiter gehen und verstehen, welche Faktoren

den Karriereerfolg in diesem Kontext begünstigen. Ein Team um Prof. Dr. Andreas Hirschi der Universität Bern fasste diese im Karriere-Ressourcen Modell (KRM) zusammen. Dieses unterscheidet vier generelle Typen von Karriere-Ressourcen: **Humankapital-Ressourcen** (Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten um Anforderungen in der Anstellung zu erfüllen), **Sozialkapital-Ressourcen** (Entwicklungsnetzwerke, Mentoren, soziale Unterstützung, welche ausserhalb des Individuum bestehen), **psychologische Ressourcen** (psychologische Einstellungen und Eigenschaften der Person) und **Karriereidentität-Ressourcen** (Bewusstsein über sich als Arbeitenden und subjektive Bedeutung der Arbeitsrolle). Diese Ressourcen sind durch **proaktive Verhaltensweisen** (z.B. Networking) verbunden und werden durch diese aktiviert und weiterentwickelt.

Ausgehend von diesem KRM wurde der KRF abgeleitet. Dieser besteht aus 13 Faktoren, welche entwickelbar sind, also keine stabile Persönlichkeitseigenschaften oder soziodemographische Merkmale beinhalten. «Zudem wollten wir uns auf Aspekte fokussieren, die laufbahnspezifisch sind, also zum Beispiel nicht allgemeine Selbstwirksamkeit, sondern auf Selbstwirksamkeit in Bezug auf die Laufbahngestaltung.» (Hirschi & Hänggli, 2017, S. 2) «Die bisherige Forschung mit dem Fragebogen in verschiedenen Stichproben von Berufstätigen zeigt unter anderem, dass alle erhobenen Faktoren positiv mit dem erzielten Gehalt sowie mit bisher erhaltenen Beförderungen zusammenhängen. Zudem berichten Personen mit mehr Ressourcen in den erfassten Bereichen über eine grössere Arbeits- sowie Laufbahnzufriedenheit.» (Hänggli et al., 2019, S. 7)

Diese 13 Faktoren des CRQ sind in vier Bereiche gebündelt: Ressourcen (1. Wissen und Kompetenzen, 2. Motivation, 3. Umfeld) sowie bestimmte Verhaltensweisen zum Ressourcen-Management (4. Aktivitäten).

Im Folgenden werden diese detailliert dargestellt.

2.4.2 Die 13 Faktoren der 4 Bereiche des KRF

a) Bereich Wissen und Kompetenzen

«Dieser Bereich beschreibt Aspekte von Wissen und Kompetenzen, welche für eine erfolgreiche Gestaltung der Laufbahn wichtig sind. Diese Ressourcen sind notwendig, um die Leistungsanforderungen für einen bestimmten Beruf zu erfüllen. Die Wissens- und Kompetenz-Ressourcen stehen auch im Zusammenhang mit objektivem Laufbahnerfolg, z.B. mit höherem Gehalt, mehr Beförderungen oder höherem Prestige des ausgeübten Berufes.» (Ingold et al., 2018, S. 14) Zu diesem Bereich gehören 3 Karriere-Ressourcen (vgl. Hirschi et al., 2019):

Berufliche Expertise: Darunter werden berufsspezifisches Wissen und Fähigkeiten verstanden und im Karriere-Ressourcen-Fragebogen mit Items wie «Ich verfüge über fundiertes Wissen in meinem Beruf» oder «Ich werde von anderen als Experte/Expertin in meinem Beruf angesehen» abfragt.

Arbeitsmarktwissen: Dieses umfasst allgemeines Wissen über den Arbeitsmarkt und dessen Entwicklungen und wird mit Items wie «Ich besitze Wissen über den derzeitigen Arbeitsmarkt»

oder «Ich habe einen guten Überblick über Beschäftigungstrends auf dem Arbeitsmarkt» gemessen.

Allgemeine Fähigkeiten: Beinhaltet Fähigkeiten und Kompetenzen, welche in einer Vielzahl von Berufen anwendbar sind. Sie werden mit Items wie «Ich besitze viele Fähigkeiten, die ich in ganz verschiedenen Berufen anwenden könnte» oder «Neben reinem Fachwissen besitze ich viele Fähigkeiten und Kompetenzen, die in unterschiedlichen Jobs wichtig sind» abgefragt.

b) Bereich Motivation

«Dieser Bereich beschreibt Aspekte der Motivation, welche für eine erfolgreiche Gestaltung der Laufbahn wichtig sind. Die motivationalen Karriere-Ressourcen stehen vor allem im Zusammenhang mit dem subjektiven Laufbahnerfolg, z.B. mit der Laufbahnzufriedenheit, sind aber auch von Bedeutung für den objektiven Laufbahnerfolg.» (Ingold et al., 2018, S. 15) Zu diesem Bereich gehören wiederum 3 Karriere-Ressourcen (vgl. Hirschi et al., 2019):

Wichtigkeit der Arbeit: Diese ist durch die emotionale Verbundenheit mit der Arbeitsrolle definiert und wird mit Items wie «Meine Arbeit ist ein zentraler Teil meiner Identität» oder «Ich fühle mich mit meiner Arbeit stark verbunden» abgefragt.

Zutrauen: Dieses misst die Überzeugung, dass eigene Laufbahn selbständig erfolgreich gestaltet werden kann. Dieses Zutrauen wird mit Items wie «Ich bin fähig meine Laufbahn erfolgreich zu gestalten» oder «Ich kann meine Laufbahn erfolgreich entwickeln» gemessen.

Klarheit: Diese Ressource umfasst Klarheit und Selbstbestimmtheit von Laufbahnzielen und wird mit Items wie «Ich habe eine klare Vorstellung davon, was ich in meiner Laufbahn erreichen möchte» oder «Ich habe klare Laufbahnziele, die meine persönlichen Interessen und Werte reflektieren» erfragt.

c) Bereich Umfeld

«Dieser Bereich beschreibt Aspekte des Umfeldes oder auch die Rahmenbedingungen, welche sowohl innerhalb der Organisation als auch im privaten Umfeld für eine erfolgreiche Gestaltung der Laufbahn wichtig sind. Im Unterschied zu den anderen Ressourcen befinden sich diese Ressourcen somit im persönlichen Umfeld und nicht in der Person selbst.» (Ingold et al., 2018, S. 15) Dieser Bereich umfasst 4 Karriere-Ressourcen (vgl. Hirschi et al., 2019):

Entwicklungsmöglichkeiten: Diese Karriere-Ressource beinhaltet die Verfügbarkeit von persönlich interessanten Karrieremöglichkeiten im Unternehmen, für welches man gegenwärtig tätig ist und mit Items wie «Mein Unternehmen verfügt über viele interessante Stellen für meine zukünftige Karriere» oder «Mein Arbeitgeber bietet für mich interessante Aufstiegsmöglichkeiten an» hinterlegt.

Organisationale Unterstützung: Darunter wird die Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch den derzeitigen Arbeitgeber / Studium verstanden und mit Items wie «Mein Unternehmen unterstützt aktiv meine Karriereentwicklung» oder «Mein Arbeitgeber unterstützt meine angestrebte Karriere» erfragt.

Arbeitsherausforderung: Definiert wird diese Karriere-Ressource mit der Möglichkeit zur Anwendung und Entwicklung von persönlich wichtigen Fähigkeiten in Arbeitsstelle /Studium. Items dazu sind z.B. «Mein derzeitiger Job fordert meine Fähigkeiten voll und ganz» oder «Durch meine Arbeit kann ich meine Fähigkeiten ausbauen».

Soziale Unterstützung: Darunter wird die Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch andere Personen verstanden und mit Items wie «Ich erhalte ein hohes Mass an beruflicher Unterstützung durch mein privates Umfeld» oder «Meine Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen unterstützen mich in meiner Laufbahnentwicklung» abgefragt.

d) Bereich Aktivitäten

«Dieser Bereich beschreibt Aspekte der Aktivitäten, welche für eine erfolgreiche Gestaltung der Laufbahn wichtig sind. Sie stehen im Zusammenhang mit objektivem und subjektivem Laufbahnerfolg. Diese Aktivitäten sind wichtig für eine selbständige und aktive Gestaltung der eigenen Karriere und für beruflichen Erfolg.» (Ingold et al., 2018, S. 16) Zu diesem Bereich gehören 3 Karriere-Ressourcen (vgl. Hirschi et al., 2019):

Netzwerken: Hier wird gemessen, in welchem Ausmass soziale Kontakte aufgebaut, gepflegt und genutzt werden, um die eigene Laufbahn zu entwickeln. Items dazu sind «Ich bemühe mich stets darum, in meinem Berufsfeld gut vernetzt zu sein» oder «Ich nutze häufig Kontakte zu anderen Personen, um beruflich weiter zu kommen».

Informieren über Möglichkeiten: Diese Karriere-Ressource misst, in welchem Ausmass Informationen über Laufbahnmöglichkeiten gesammelt werden. Erfragt wird sie durch Items wie «Ich informiere mich regelmässig über mögliche Arbeitsstellen» oder «Ich hole regelmässig Informationen über Karrieremöglichkeiten ein».

Kontinuierliches Lernen: Darunter wird das Ausmass verstanden, in dem arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten laufend erweitert und auf dem aktuellen Stand gehalten wird. Dazu erfragte Items sind «Ich nutze jede Gelegenheit, um mein Fachwissen zu vergrössern» oder «Ich bilde meine arbeitsrelevanten Fähigkeiten fortlaufend weiter aus».

2.4.3 Wechselwirkungen zwischen den Karriere-Ressourcen

Die einzelnen Ressourcen können jedoch nicht ausschliesslich für sich allein betrachtet werden, denn sie beeinflussen sich gegenseitig. So gesehen ist eine erfolgreiche Karriereentwicklung das Produkt eines positiven Zusammenspiels mehrerer Ressourcen. Im Kern geht es darum, vorhandene stärker ausgeprägte Ressourcen zu nutzen und weiter zu entwickeln. Wird die stärker ausgeprägte Ressource gezielt eingesetzt, so kann dadurch eine weniger gut entwickelte Ressource gestärkt werden. So können z.B. Personen mit gut entwickelter Ressource Klarheit, sich zielgerichtet Wissen und Fähigkeiten aneignen, welche sie in ihrem Prozess weiterbringen. Karriere-Ressourcen sollten deshalb nicht als statische Einheiten, sondern eher als Vermögenswerte betrachtet werden, die sich in einem dynamischen Prozess gegenseitig beeinflussen. Dies gilt im positiven wie auch im negativen Fall. Deshalb ist es wichtig zu

verstehen, dass durch eine schwach ausgeprägte Ressource eine andere Ressource in ihrer Entwicklung behindert werden kann und dadurch die Karriereentwicklung insgesamt ins Stocken gerät. (vgl. Hirschi, 2012, S. 377–378) «As such, the model not only implies gain spirals but also offers an integrative explanation of why some clients present a persistent lack of development in counselling.» (Hirschi, 2012, S. 378)

2.4.4 Allgemeine Beratungsansätze mit den Karriere-Ressourcen

Wie bereits ausgeführt, sind diese Karriere-Ressourcen entscheidend für die erfolgreiche Gestaltung einer Karriere. Was bedeutet dies nun für die Laufbahnberatung und wie gestaltet sich eine solche Standortbestimmung mit Fokus auf diese Ressourcen. Hirschi (2012, S. 378) empfiehlt als ersten Schritt das aktuelle Niveau der verfügbaren Ressourcen in jedem Bereich kritisch zu bewerten, indem die Beratungsperson reflektiert, in welchem Mass die Ressourcen im Leben des Klienten entwickelt sind, welche Informationen dafür noch benötigt werden und wie diese beschafft werden können. Diese Beurteilung kann mittels strukturiertem Interview mit begleitenden, formalisierten Tests erfolgen z.B. der Karriere-Ressourcenfragebogen, der auf der Homepage cresogo.com (Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie, Institut für Psychologie, Universität Bern, o.J.) zu finden ist. «Der Fragebogen eignet sich als Grundlage für die Fragestellung in der modernen Arbeitswelt, wie z.B. welche Stärken und Unterstützung eine Person hat, um beruflich voranzukommen und berufliche Herausforderungen zu bewältigen.» (Hänggli et al., 2019, S. 8)

Das Ziel der Beratung besteht folglich darin, die zu entwickelnden Ressourcen durch verschiedene Arten der Interventionen aufzubauen. Dabei ist zu beachten, dass der Beratungsumfang davon abhängig ist, wie stark die Ressourcen bereits ausgeprägt sind. Klientinnen mit bereits gut ausgeprägten Ressourcen werden sich selbständig Zugang zu Informationen schaffen oder Selbstexplorationsverfahren durchführen können. Wo dies nicht der Fall ist, sollte der Beratungsfokus zuerst auf vorhandene Ressourcen gelegt werden, welche wiederum dazu dienen können, andere erst wenig ausgebildete Ressourcen aufzubauen. Dies wurde bereits ausgeführt (2.4.3). Zudem kann das Konzept des KRM und insbesondere der Fragebogen auch zur Selbsthilfe dienen oder im Rahmen von Workshops eingesetzt werden.

3 Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel wird dargelegt, mit welcher Methode die Fragestellungen dieser Arbeit (vgl. 1.2) bearbeitet wurden. Nebst Methodenwahl und Stichprobe werden auch Datenerhebung und Datenauswertung sowohl für das qualitative wie auch das quantitative Vorgehen beschreiben.

3.1 Methodenwahl

Für die Forschungsfrage 1 «Was bewegt potenzielle WmAA in Bezug auf den Wiedereinstieg?» wurde mit der qualitativen Methode des Interviews gearbeitet.

Die Forschungsfrage 2 «Welche Karriere-Ressourcen sind für WmAA besonders wichtig?» wurde

vorgängig mit einem Fragebogen quantitativ bearbeitet und in einem nächsten Schritt mittels eines halbstrukturierten Interviews qualitativ vertieft.

Die quantitative Ergänzung (Fragebogen) wurde gewählt, weil nach Mayring (2015, S. 53) quantitative Analyseschritte «dann besonders wichtig sind, wenn es um eine Verallgemeinerung der Ergebnisse geht.» So konnte die Anzahl der Stichproben vergrößert und dadurch die Repräsentativität erhöht werden.

Die Forschungsfrage 3 «Wie können diese WmAA durch Laufbahnberatung gestärkt werden?» wurde ebenfalls im Interview qualitativ erhoben.

3.1.1 Qualitative Methode

Die qualitative Methode des Interviews wurde überall dort eingesetzt, wo das Erleben und die persönliche Motivation in Erfahrung gebracht werden wollte. Es wurden halbstrukturierte Interviews geführt, und wie im Interviewleitfaden (Anhang 1) ausführlich beschrieben, offene Fragen gewählt, so dass die Befragten zur Thematik möglichst frei Auskunft geben konnten, und individuelle Aspekte Raum fanden. Grundlage des Leitfadens bildeten die drei eingangs erwähnten Forschungsfragen.

3.1.2 Quantitative Methode

Die quantitative Methode wurde dort verwendet, wo quantitative Ergebnisse gewünscht waren, und deshalb die Anzahl der möglichen Antworten mittels Vorgabe eingegrenzt werden musste. Zudem wurde es dadurch möglich, die Anzahl der Stichproben zu erhöhen und somit eine höhere Aussagekraft zu erhalten.

Die quantitative Erhebung mittels Fragebogen (Anhang 2) wurde auf der Grundlage der KR nach Hirschi (2019) erstellt. Die KR bilden die Grundlage des theoretischen Konzeptes, da sie in der internationalen Laufbahnforschung als wichtige förderliche Faktoren für den subjektiven wie auch den objektiven Laufbahnerfolg etabliert sind. Wie im Theorieteil bereits ausgeführt (vgl. 2.4.1), sind diese Faktoren veränderbar, was für die Laufbahnberatung ein entscheidendes Kriterium darstellt.

Die Items des KRF von Hirschi wurden auf Grundlage der validierten Items für Berufstätige und Studierende (Hirschi et al., 2019, S. 21–23) auf die Zielgruppe von potenziellen Wiedereinsteigerinnen adaptiert. Diese sind nicht validiert. Diese zielgruppen-spezifische Adaption war bei 11 der 13 KR möglich. Zwei Ressourcen aus dem Bereich Umfeld konnten aufgrund des bei dieser Zielgruppe nicht vorhandenen beruflichen Umfelds nicht adaptiert werden. Anders als beim KRF wurde eine 4er-Skalierung gewählt (KRF: 5er-Skalierung). Dadurch soll eine eindeutigere Aussage bezüglich hilfreicher Ressource resultieren, da die 4er-Skalierung keinen Mittelwert ausweist. Ausserdem sollten nur höchstens 5 Kreuze in der Spalte 'würde sehr helfen' gemacht werden, damit eine klare Aussage resultieren würde. Die Tabelle mit der Gegenüberstellung der validierten Items des KRF und der Items des in dieser Arbeit verwendeten Fragebogens, ist im Anhang 5 zu finden.

3.2 Stichprobe

3.2.1 Stichprobe der qualitativen Untersuchung

Für die Erhebung wurden Mütter mit mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt gesucht, welche nicht aktiv auf Stellensuche sind, aber innerhalb weniger Monate für einen möglichen Einstieg bereit wären, wenn sich eine 'interessante Gelegenheit' bieten würde. Sie werden in dieser Arbeit als 'potenzielle WmAA' bezeichnet.

Als 'Mütter' gelten Frauen mit mindestens einem Kind, welches nicht älter als 15 Jahre alt ist. Diese Stichprobe wurde so gewählt, damit sie der Definition der Arbeitkräfteerhebung (Bundesamt für Statistik, 2016) entspricht, in welcher diese Zielgruppe befragt wurde. Dort fehlt aber eine nähere Befragung, worin diese 'interessante Gelegenheit' besteht. Genau dieser Aspekt ist für die hier vorliegende Arbeit von grundlegendem Interesse.

Die Rekrutierung dieser Mütter fand im erweiterten Bekanntenkreis statt. Dazu wurden sie vorgängig telefonisch angefragt. Die Teilnahme an diesen Interviews war freiwillig und unentgeltlich. Sämtliche angefragten Mütter sagten zu. Die Interviews fanden bei den Befragten oder bei der Autorin zu Hause statt. Zuvor wurde die erforderliche Einverständniserklärung eingeholt. Die befragten Mütter waren zwischen 36 und 44 Jahre alt, verheiratet, Schweizerinnen, hatten zwei bis vier Kinder und waren seit 10 bis 14 Jahren beruflich inaktiv. Zwei verfügten über einen Abschluss auf Sekundarstufe 2 und zwei auf der Tertiärstufe. Drei haben einen kaufmännischen Hintergrund und eine Befragte einen sozialen.

3.2.2 Stichprobe der quantitativen Untersuchung

Der Fragebogen wurde zusätzlich von fünf weiteren Müttern ausgefüllt. Für diese waren lediglich die Kriterien 'mehrjährige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt' sowie 'Interesse für einen Wiedereinstieg' erforderlich. Sie waren zwischen 30 und 45 Jahre alt, alle verheiratet, hatten mindestens einen Abschluss auf Sekundarstufe 2 und waren seit 4 bis 17 Jahren beruflich inaktiv. Die Rekrutierung fand ebenfalls im erweiterten Bekanntenkreis statt.

3.3 Datenerhebung

Die gesamte Datenerhebung wurde von Mai bis Juni 2020 durchgeführt.

3.3.1 Qualitative Erhebung

Nach einem vorgängigen Probeinterview wurde der Interviewleitfaden mit der Interviewfrage 1b ergänzt. Die Interviews wurden mit dem Laptop (Audio) aufgezeichnet und dauerten zwischen einer halben und einer ganzen Stunde. Die Interviews wurden in Schweizerdeutsch gehalten und für die Transkription in die Standardsprache übertragen. Dabei wurde versucht, möglichst nahe am schweizerdeutschen Bedeutungsgehalt zu bleiben. Des Weiteren wurden bei der Transkription nur explizite Inhalte aufgezeichnet, da mögliche non-verbale Inhalte nicht Gegenstand dieser Untersuchung sind.

3.3.2 Quantitative Erhebung

Die Fragebogen wurde mit 'google forms' erstellt und den Interviewpartnerinnen vorgängig per E-Mail als Link zugestellt. Im Interview wurde im Rahmen der beiden Interviewfragen 2a und 2b Bezug auf den Fragebogen genommen.

Die fünf Müttern erhielten ebenfalls nach vorgängig telefonischem Kontakt den Link zum Fragebogen per E-Mail.

3.4 Datenauswertung

3.4.1 Qualitative Auswertung

Zur Aufbereitung der Daten aus den Interviews wurden Kategorien induktiv gebildet. Das macht nach Mayring (2015, S. 86) vor allem dann Sinn, wenn «nach einer möglichst naturalistischen, gegenstandsnahen Abbildung des Materials ohne Verzerrungen durch Vorannahmen des Forschers, eine Erfassung des Gegenstands in der Sprache des Materials» geforscht wird, was exakt die Absicht dieser Arbeit ist.

Die Selektionskriterien basieren auf den Fragestellungen gemäss Interviewleitfaden. Auf dieser Grundlage wurden anschliessend die Kategorien entlang der definierten Abstraktionsniveaus gebildet. Einige Definitionen der Kategorien und Abstraktionsniveaus sind im Anhang 3 in einem Auszug aus der Auswertung des Interviews nachzulesen.

3.4.2 Quantitative Auswertung

Die Anzahl der Antworten der quantitativen Auswertung wurde summiert. Auch hierzu findet sich ein Auszug der detaillierten Auswertung im Anhang 4. In den Ergebnisteil flossen diejenigen Items ein, welche von mehr als 50% der Stichprobe als 'würde helfen' bzw. 'würde sehr helfen', eingeschätzt wurden. Dieses Vorgehen erlaubt Aussagen darüber, welche KR aufgrund der Selbsteinschätzung der Stichprobe eine Stärkung erfordern. Hingegen können keine Aussagen darüber gemacht werden, wie stark diese Ressourcen in einer absoluten Betrachtung ausgeprägt sind. Dies müsste qualitativ erhoben werden, was in der Konzeption dieser Arbeit nicht vorgesehen war. Die Kategorien der qualitativen Befragung sowie die Ergebnisse der quantitativen Untersuchung werden im folgenden Kapitel präsentiert.

4 Ergebnisse

Diese Arbeit geht der Frage nach, was potenzielle WmAA im Hinblick auf einen Wiedereinstieg bewegt, welche Ressourcen für sie besonders wichtig sind und wie diese Zielgruppe im Rahmen einer Laufbahnberatung bestmöglich unterstützt werden könnte. Aufgrund der im vorhergehenden Kapitel dargelegte Methode, werden in diesem Kapitel die erhobenen Ergebnisse der Interviews sowie dem Fragebogen dargestellt und anhand von Zitaten der Befragten veranschaulicht.

4.1 Einblick in die Erfahrungswelt von Wiedereinsteigerinnen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Forschungsfrage 1 dargestellt: «Was bewegt potenzielle WmAA in Bezug auf den Wiedereinstieg?»

Es ist an dieser Stelle wichtig zu erwähnen, dass es sich bei den Befragten um potenzielle WmAA handelt, also Mütter die noch nicht berufstätig sind, sich nicht aktiv auf Stellensuche befinden, aber bereit wären in den nächsten Monaten einzusteigen, wenn sich eine interessante Gelegenheit bieten würde.

Als erstes fällt eine **Ambivalenz** bezüglich des Wiedereinstiegs auf. Alle Befragten der Stichprobe zeigen ein inneres Hin und Her, wenn es um das Thema Wiedereinstieg geht. Sie können es sich gut vorstellen, das Leben als Hausfrau und Mutter so weiterzuführen, aber ebenso gut könnten sie es sich vorstellen, den Schritt zurück in den Beruf zu wagen. Es sind unterschiedliche Aspekte, von denen sich diese Frauen in die eine oder andere Richtung gezogen fühlen. Das Hin und Her ist aber bei allen deutlich geworden.

«Also grundsätzlich bin ich eigentlich mit meinem Leben soweit zufrieden, wie es ist. Ich habe inzwischen wieder sehr viele Freiheiten, wo alle Kinder wieder in der Schule sind, habe ich eigentlich ein cooles Leben. ... Was mich jetzt reizen würde, ist das Finanzielle. Ich habe das Gefühl, ich mache zu Hause, dann kommt vielleicht mal einem Danke, wenn es gut läuft. Aber sowas, wie Wertschätzung oder Geld, das ich dafür bekomme, was ich tue, das fände ich lässig.» (Person C)

«Also es würde mich freuen irgendwo etwas zu produzieren ausserhalb vom Haushalt. Das ist nicht mein Traumjob. Gleichzeitig ist es auch, dass ich merke, die Kinder brauchen noch sehr viel Anleitung und Struktur mit ihren Aufgaben und mit allem und um das unter einen Hut zu bringen. Das bewegt mich.» (Person B)

Im Weiteren möchte ich die induktiv gebildeten Kategorien, als Motivatoren und Hindernisse für einen Wiedereinstieg aufzeigen.

4.1.1 Motivatoren für einen Wiedereinstieg

Folgende Motivatoren werden von den befragten WmAA genannt und sind in Tabelle 1 dargestellt.

Kategorien	Anzahl der Stichprobe	Anzahl Kodes
Job als Abwechslung zum Familienalltag	4	8
Persönliche Entwicklung	2	5
Hoffnung auf Ressourcengewinn für den Familienalltag	2	5
Selbstbestimmtheit und Eigenständigkeit durch Berufstätigkeit	2	3
Zusatzinkommen	2	2
Wertschätzung erhalten	1	1

Tabelle 1: Motivatoren für Wiedereinstieg

Einzig die Kategorie **Job als Abwechslung zum Familienalltag** wird von sämtlichen Befragten als Motivator genannt. Zudem erhält diese Kategorie die höchste Anzahl an Aussagen (Kodes), was sie zur wichtigsten Kategorie macht.

«Freude, um wieder aus dem Haus zu kommen, etwas anderes, andere Tätigkeiten, andere Leute, um sich zu haben.» (Person A)

«Leute kennenlernen, in ein neues Umfeld kommen. Ich hoffe auch eine Horizonterweiterung, etwas Neues dazulernen. Ich habe manchmal das Gefühl, ich habe eine enge Welt, wo ich darin lebe.» (Person C)

Die Hälfte der Befragten assoziiert mit einem Wiedereinstieg die **persönliche Entwicklung, Selbstbestimmtheit und Eigenständigkeit durch einen eigenen Lebensbereich** und die **Hoffnung auf Ressourcengewinn für den Familienalltag** und erwähnt das mit dem Wiedereinstieg verbundene **Zusatzeinkommen** als positiven Effekt.

Obwohl die Tätigkeit als Hausfrau und Mutter auch Möglichkeiten zur Entwicklung bietet, wünschen sich besonders Frauen mit mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ein berufliches Umfeld, welches sie herausfordert, sich mit neuen Themengebieten zu beschäftigen.

«Ich glaube das Weiterentwickeln. Es kommt natürlich darauf an in welche Richtung. Sozial und mit den Kindern, da habe ich so viele Möglichkeiten jetzt. Da tue ich mich automatisch, muss ich, darf ich – ist gratis – weiterentwickeln. Das andere bin ich schon weg vom Fenster. Da bin ich einfach weg seit 10 Jahren.» (Person B)

«Input für meinen Kopf.» (Person D)

Mehrfach genannt wird auch die Hoffnung, mittels Berufseinstieg eine höhere Eigenständigkeit und einen selbstbestimmten Lebensbereich ausserhalb der Familie zu haben.

«Aus dem Haus kommen und selbstbestimmt, mein Eigenes zu haben und nicht nur für die Kinder und den Mann, was ich jetzt 10 Jahre gemacht habe.» (Person A)

Die Hälfte der Frauen verbindet mit dem Arbeitsleben die Hoffnung auf Impulse, Energie, inneren Abstand, erhöhte Zufriedenheit und Inspiration für den Familienalltag, was sie als Gewinn für das ganze Familiensystem bewerten.

«Ich glaube, ich würde mich über Dinge, die mich jetzt zu Hause stressen, nicht mehr aufregen. Vielleicht würde es vieles auch relativieren.» (Person C)

«Sie hätten auch eine Horizonterweiterung durch mich. Andere Themen am Tisch als Hausaufgaben.» (Person D)

Zwei der Befragten erwähnen zwar das Zusatzeinkommen, aber nicht als eigentlichen Motivator. Insgesamt kommt in den Interviews keine finanzielle Dringlichkeit zum Ausdruck. Der Lohn wird vielmehr als Ausdruck von **Wertschätzung** für die geleistete Arbeit betrachtet, was eine der Befragten wie folgt ausdrückt:

«Ich habe das Gefühl, ich mache zu Hause, dann kommt vielleicht mal einem Danke, wenn es gut läuft. Aber sowas, wie Wertschätzung oder Geld, das ich dafür bekomme, was ich tue, das fände ich lässig.» (Person C)

«Das Zusatzeinkommen wäre sicher gut.» (Person A)

4.1.2 Hinderungsgründe für einen Wiedereinstieg

Die Motivatoren für einen Wiedereinstieg bei WmAA sind dargestellt. In Tabelle 2 sind die Hinderungsgründe für einen Wiedereinstieg aufgeführt.

Kategorien	Anzahl der Stichprobe	Anzahl Kodes
Freiheiten aufgeben müssen	4	10
Organisation des Alltags inkl. Schulferien der Kinder	3	6
Abhängigkeiten im Familiensystem	2	8
Eigenen Ansprüchen gerecht werden	1	3
Teilzeit arbeiten im Team	1	2
Heutiger Arbeitsmarkt verlangt viel	1	1

Tabelle 2: Hinderungsgründe für Wiedereinstieg

Von allen Befragten mit 10 Erwähnungen (Kodes) als wichtigster Hinderungsgrund angeführt ist die Befürchtung, bei einem Wiedereinstieg **Freiheiten aufgeben zu müssen**. Frei über die (kinderfreie) Zeit bestimmen zu können, wird als Privileg gesehen, das aufzugeben bei einem Wiedereinstieg sehr schmerzen würde.

«Also die Freiheit, dass man nicht die ganze Woche zur eigenen Verfügung hat.» (Person A)

«Einfach eine spontane Begegnung, die ich dann wahrnehmen kann, das dann nicht mehr möglich ist. Dann bin ich mehr zielorientiert und verpasse vielleicht viel mehr vom Leben. Das müsste ich ein Stück weit aufgeben für das Ziel zu arbeiten, an einem anderen Ort zu sein.» (Person B)

«Jetzt kann ich alle Termine am Vormittag machen. Nachher musst du alles reinquetschen, wenn dann die Kinder da sind.» (Person D)

Eine Mehrheit der Befragten erwähnt die **Abhängigkeiten im Familiensystem** sowie die **Organisation des Alltags mit den Schulferien der Kinder** als Hindernis.

Die grösste praktische Hürde für einen Wiedereinstieg besteht gemäss Aussagen der Befragten in der Organisation des Alltags, wobei ein wichtiger Punkt die Schulferien der Kinder darstellen. Die Befragten haben keine konkrete Vorstellung davon, wie die Kinder, während dieser sieben bis acht Wochen betreut werden könnten. Grundsätzlich ist eine Betreuung durch Grosseltern und enge Bekannte vorstellbar. Weiter fehlt aber eine klare Vorstellung davon, wie eine allfällige Berufstätigkeit im ohnehin schon vollen Alltag noch Platz finden könnte.

«Also im Moment, heute, haben wir eine Baustelle zu Hause und es gibt viel zu organisieren. Wir sind viel unterwegs für den Bau, Dinge aussuchen. Dann denke ich, es geht ja gar nicht. Wenn ich mir dann vorstelle immer vormittags zu arbeiten, Haushalt bleibt liegen, Kinder brauchen mich sehr viel nach der Schule. Das alles muss laufen und dann denke ich, das wäre gar nicht möglich.» (Person D)

«Ich finde, die grösste Herausforderung ist 12 Wochen Ferien der Kinder. In allen Bürojobs hat man 4 Wochen und dann ist die Differenz 8 Wochen.» (Person B)

Die Abhängigkeit im Familiensystem steht den Befragten klar vor Augen. Ebenso das Bewusstsein, dass alles an ihnen hängt. Sie fühlen sich verantwortlich, dass auch mit einer allfälligen Berufstätigkeit alles gut weiterläuft.

«Weil mein Mann so stark [im Beruf] involviert ist, muss ich das vollkommen allein organisieren. Das ist eine andere Ausgangslage, als wenn ein Mann sagt, ich habe 20% zur Verfügung, wo ich dich supporten kann.» (Person B)

«Mein Mann ist voll drin in seinem Business und hat keine Möglichkeit zu reduzieren, sonst könnte ich mir ein Jobsharing oder sowas vorstellen.» (Person B)

«Den Kindern würde es glaube ich, weniger passen, wenn ich viel weg wäre. Sie haben es sehr gerne, wenn ich da bin, vor allem die Tochter. Sie hat manchmal auch Angst, wenn ich zu lange weg bin.» (Person D)

Eine Befragte äussert sich kritisch zur eigenen möglichen **Teilzeitarbeit in einem Team** aufgrund früherer eher negativer Erfahrungen mit Teilzeitmitarbeitern.

«Ich habe selbst Teilzeitangestellte erlebt, die auf Kosten von Vollzeitangestellten ihre Teilzeit gemacht haben, dass man dort viel für sie auffangen und abdecken musste. Ich finde, es mag nur eine begrenzte Anzahl Teilzeiter ertragen.» (Person B)

Eine Mutter nennt Angst, im Falle einer Berufstätigkeit weder im Betrieb noch zu Hause den **eigenen Ansprüchen mehr gerecht zu werden**.

«Dann ist vielleicht die Angst da nirgends mehr gerecht zu werden. Das erlebe ich bei vielen die Teilzeit arbeiten. Ein bisschen Familie und ein bisschen Job und sie merken letztendlich, sie werden nirgends gerecht und das finde ich schade.» (Person B)

Der Blick auf den **heutigen fordernden Arbeitsmarkt** lässt eine Befragte auch bezüglich eines Wiedereinstiegs zögern.

«Der Arbeitsmarkt ist für mich auch relevant. Das bewegt mich auch. Ich finde in den Medien wird ein anderer Arbeitsmarkt präsentiert, als man dann in der Wirklichkeit erlebt. Die Flexibilität der Arbeitgeber finde ich – schon dort wo ich gearbeitet hatte zu 100% - ist nicht so gross, wie man es liest. Es ist ein knallhartes Business letztendlich.» (Person B)

4.1.3 Die interessante Gelegenheit für einen Wiedereinstieg

Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung (Bundesamt für Statistik, 2016, S. 8) ergab, dass rund 40% der beruflich inaktiven Mütter im Falle einer «interessanten Gelegenheit» bereit wären für einen beruflichen Wiedereinstieg. Auf die Frage nach den Kriterien eines Jobs, der als eine interessante Gelegenheit empfunden würde, geben die Befragten die folgenden Antworten (Tabelle 3):

Kategorien	Anzahl der Stichprobe	Anzahl Kodes
Machbar mit Familie und Haushalt	4	8
Erfüllender Arbeitsinhalt	4	7
Arbeitspensum 10-50%	4	6
Arbeitszeitpunkt: vormittags und wenn Kinder aus dem Haus sind	3	5
Finanziell muss sich Aufwand lohnen	1	2
Kein Initialaufwand	1	2
Wenn Kontrast zu sonstigem Alltag entsteht	1	1
Unterstützung bei Einarbeitung erhalten	1	1

Tabelle 3: interessante Jobgelegenheit – Katalysatoren des Wiedereinstiegsprozesses

Diese Kategorien können als Katalysatoren für den Wiedereinstiegsprozess verstanden werden, weil sie diesen beschleunigen.

Drei Kriterien werden **von allen Befragten**. Am meisten Erwähnungen (8) findet das Kriterium **Machbarkeit mit Familie und Haushalt**. Diese Machbarkeit wird genauer beschrieben mit einem **Pensum zwischen 10 und 50%** und dem **Arbeitszeitpunkt** (wird nur von 3 Befragten erwähnt), wenn die Kinder ausser Haus sind.

«Dass es sich gut kombinieren lässt mit Haushalt und Kindern.» (Person A)

«Nicht ein langer Arbeitsweg, dass noch viel Zeit verloren geht.» (Person A)

«Wenn die Kinder aus dem Haus sind. So dass es überhaupt möglich ist und ich mich stressfrei auf die Arbeit konzentrieren kann. Ohne zu schauen, dass jemand zu Hause ist, wenn die Kinder zu Hause sind. Ohne etwas organisieren zu müssen.» (Person D)

«Ich hätte einfach einen saumässigen Stress. Gut, bei einem halben Tag, denke ich mal nicht, das würde ich schon auf die Reihe kriegen. Aber 50% würde mich killen.» (Person C)

«Nicht zu viel, höchstens 20 oder 30%.» (Person A)

«Interessant wären gute Arbeitszeiten, dass es überhaupt geht.» (Person D)

«An einem Vormittag wäre ideal und spannend und lässig.» (Person C)

Ebenfalls von allen Befragten erwähnt wird der **erfüllende Arbeitsinhalt**, der aber von jeder Person anders definiert wird. Erfüllend wird wie folgt assoziiert:

«was ich gerne mache» (Person A), «was Freude macht» (Person A), «was Sinn macht» (Person B), «mit Menschen Kontakt haben» (Person B), «Menschen und Beziehungen sind das Wichtigste» (Person B), «mit vielen Leuten in Kontakt sein» (Person C), «im Bereich meiner Ausbildung» (Person D)

Eine der Befragten betont in je zwei Aussagen, dass es möglichst **keinen Initialaufwand** von ihrer Seite brauchen solle und der **Aufwand für das Arbeiten sich finanziell lohnen** muss.

«Wenn jemand direkt auf mich zukommt.» (Person A)

«Da müsste es finanziell schon stimmen, dass sich der Aufwand lohnt.» (Person A)

In Bezug auf die **Einarbeitung** wünscht sich eine Frau dafür Unterstützung, damit es für sie eine interessante Gelegenheit ist.

«Ich denke in Bezug auf das Wiedereinsteigen wäre ich dankbar für die Einarbeitung – es ist ja schon lange her – und da Unterstützung, im Team fragen können.» (Person D)

Auf die Frage, was diese Mütter – nicht aktiv auf Stellensuche aber in kurzer Zeit bereit einzusteigen - bisher daran hinderte, von sich aus aktiv zu werden, wird folgendes genannt (Tabelle 4):

Kategorien	Anzahl der Stichprobe	Anzahl Kodes
Organisatorische Hürden	2	4
Fehlende Zeit	2	3
Befürchtung von Stress	2	2
Erwartungen von Umfeld, dass Mutter zu Hause	1	3

Fehlendes Zutrauen/Mut	1	3
Negativ-Erwartung	1	2
Bequemlichkeit	1	1

Tabelle 4: Hinderungsgründe um selbst aktiv zu werden – Inhibitoren des Wiedereinstiegsprozesses

Diese Kategorien können als Inhibitoren für den Wiedereinstiegsprozess verstanden werden, da sie diesen verlangsamen oder letztlich gar verhindern.

Die Hälfte der Befragten nennt als mögliche Gründe die **fehlende Zeit** im Alltag, **organisatorische Hürden** und die **Befürchtung von Stress**.

«Vielleicht einfach die Zeit, die fehlt. Man ist im Alltagstrott drin und dann sich mit dem auch noch befassen müssen, dann ist es zu viel.» (Person A)

«Sonst fehlt mir auch schon die Zeit. Ich finde die Vormittage gehen schnell rum und es ist irgendwie immer irgendetwas.» (Person B)

«Weil es ist nicht wirklich möglich stressfrei arbeiten gehen zu können, ohne x Dinge organisieren zu müssen, damit du aus dem Haus gehen kannst.» (Person D)

«Oder vielleicht auch, ich hätte dann einen saumässigen Stress.» (Person C)

Eine Frau meint, dass **die Erwartung des Umfelds, dass eine Mutter zu Hause sein sollte** dazu führen kann, dass man nicht von sich aus aktiv wird. Ausserdem werden jeweils von einer Befragten **Bequemlichkeit, Negativ-Erwartung** und **fehlender Mut und Zutrauen** genannt.

«So wie ich es mir vorstelle, glaube ich nicht, dass es etwas hätte.» (Person C)

«Vielleicht fehlt der Mut.» (Person D)

«Ein anderer Punkt ist wahrscheinlich auch, es sich nicht zutrauen wiedereinzusteigen.» (Person D)

4.1.4 Ergebnis aus nicht-Erwähntem

Keine der Befragten erwähnt die ökonomische Notwendigkeit oder die Möglichkeit einer Trennung als Grund für einen Wiedereinstieg. Eine der Befragten erklärt, dass für sie ein Wiedereinstieg eine Form von Selbstverwirklichung wäre, welche für sie nur in Frage käme, wenn die Kinder ausreichend versorgt und unterstützt wären.

«Man müsste immer wieder Bilanz ziehen und schauen wie funktioniert es, können die Kinder diese Verantwortung übernehmen. Auch schauen, wie sie ihre Sachen erledigen und dann entsprechende Massnahmen ergreifen. Und je nachdem einfach wissen, eigentlich bin ich in der Selbstverwirklichung. Und wenn es nicht klappt, dann kann ich niemandem einen Vorwurf machen, sondern dann gehe ich zurück und sie brauchen wieder meine Führung oder noch etwas mehr oder noch etwas länger.» (Person B)

4.1.5 Fazit der Forschungsfrage eins

Zusammenfassend lässt sich das Ergebnis auf die Forschungsfrage eins «Was bewegt potenzielle WmAA in Bezug auf den Wiedereinstieg?» wie folgt darstellen (Abbildung 16):

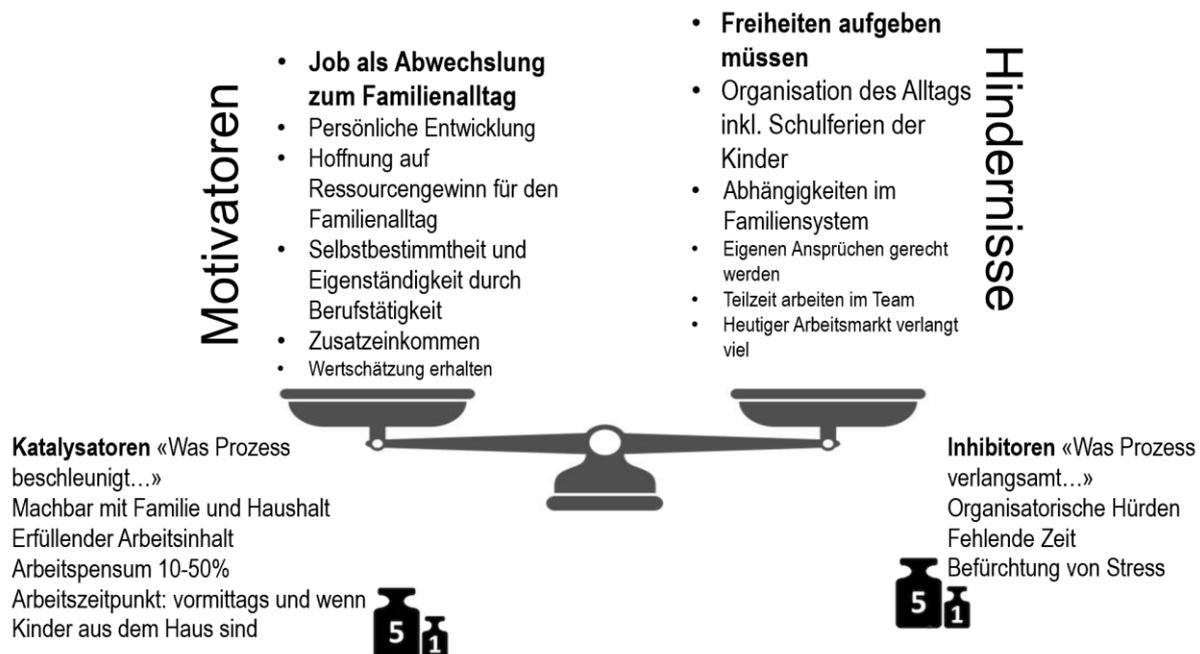


Abbildung 16: Ergebnis Forschungsfrage eins

Die Untersuchung zur Forschungsfrage eins zeigt bei allen Befragten eine ambivalente Haltung gegenüber einem Wiedereinstieg. Und das obwohl bei ihnen allen das Kriterium «bereit für einen Wiedereinstieg bei interessanter Gelegenheit» - gemäss ihrer eigenen Aussage - erfüllt ist. Diese Ambivalenz wird durch die Motivatoren einerseits und die Hindernisse andererseits charakterisiert. Die wichtigsten Motivatoren sind die Abwechslung zum Familienalltag durch eine berufliche Tätigkeit, die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Hoffnung auf einen Ressourcengewinn für den Familienalltag, Selbstbestimmtheit und Eigenständigkeit durch Berufstätigkeit sowie das Zusatzeinkommen. Die wichtigsten Hindernisse sind die Aufgabe bisheriger Freiheiten, die Organisation des Familienalltags sowie Abhängigkeiten im Familiensystem. Schriftdicke und -grösse veranschaulichen deren Wichtigkeit. Nebst den eigentlichen Motivatoren und Hindernissen, welche den Wiedereinstiegsprozess ermöglichen oder verhindern, gibt es auch Katalysatoren und Inhibitoren, welche den Wiedereinstiegsprozess beschleunigen oder verlangsamen.

4.2 Wichtigste Ressourcen für Wiedereinstieg

Dieser Abschnitt präsentiert die Ergebnisse zur Forschungsfrage 2 «Welche Karriere-Ressourcen sind für WmAA besonders wichtig?». Sie wurden mit einem Fragebogen erhoben, um die aus Sicht der potenziellen WmAA wichtigsten Ressourcen zu erheben. An dieser quantitativen Erhebung waren 9 Befragte beteiligt (vgl. 3.2.2).

4.2.1 Ergebnisse quantitative Erhebung

Bei sieben von 22 Items wird von mehr als der Hälfte der Befragten angegeben, dass es hilfreich bis sehr hilfreich ist mehr Klarheit zu haben. Diese Items fliessen in die Ergebnisse ein. Das

entspricht 6 von 11 erhobenen KR. In der Tabelle 5 findet sich die Übersicht über diese quantitativen Ergebnisse.

Karriere-Ressourcen	Bereich	Fragebogen - Items Mehr Klarheit bezüglich...	Stichprobe
Soziale Unterstützung	Umfeld	... der Unterstützung durch mein engstes privates Umfeld	8 von 9
Organisationale Unterstützung	Umfeld	... der Unterstützung eines zukünftigen Arbeitgebers für benötigte Aus- oder Weiterbildung	8 von 9
Klarheit	Motivation	... meiner beruflichen Möglichkeiten (welche Berufe stehen mir offen)	8 von 9
Kontinuierliches Lernen	Aktivitäten	... wie ich mein Fachwissen/Fähigkeiten für meinen Wunschberuf auf den aktuellen Stand bringe	7 von 9
Informieren über Möglichkeiten	Aktivitäten	... wie ich zu Informationen über mögliche Arbeitsstellen komme	6 von 9
Berufliche Expertise	Wissen und Kompetenz	... meiner Fähigkeiten und Stärken für mein Wunschberufsfeld	5 von 9
Klarheit	Motivation	... was ich am Ende meines Lebens gemacht haben will	5 von 9

Tabelle 5: Wichtige Karriere-Ressourcen aufgrund der quantitativen Untersuchung mittels Fragebogen

Zusätzlich zur quantitativen Befragung haben einige der Befragten im Interview begründet, weshalb gerade diese KR für sie besonders wichtig sind. Dies fließt in der Folge mit ein.

Im **Bereich Umfeld** nennen acht der neun Befragten die KR 'soziale Unterstützung' und 'organisationale Unterstützung'. Sie wünschen sich also Klarheit über die Unterstützung des engsten privaten Umfelds sowie die Unterstützung eines zukünftigen Arbeitgebers für benötigte Aus- und Weiterbildung.

Soziale Unterstützung (Umfeld): Die potenzielle WmAA braucht Klarheit, auf welche Unterstützung sie bei einem Wiedereinstieg zählen und/oder wie sie diese organisieren kann.

Organisationale Unterstützung (Umfeld): Es wäre hilfreich darüber vor dem Einstieg bereits Konkretes zu wissen, z.B. wie das in dieser Branche gehandhabt wird, oder sich klar zu sein, dass das Thema bei einem Bewerbungsgespräch sein sollte.

Im **Bereich Motivation** wünschen sich acht der neun Befragten inhaltliche Klarheit zu beruflichen Möglichkeiten, die ihnen aufgrund ihrer Voraussetzungen offenstehen. Fünf wünschen sich ausserdem Klarheit darüber, was sie am Ende ihres Lebens gemacht haben wollen. Auffallend an diesem Item ist, dass es die restlichen vier Befragten als nicht hilfreich bewerten. Eine solche Ambivalenz war bei keinem der anderen Items zu erkennen.

Klarheit (Motivation): Vor einer möglichen Stellensuche/Bewerbung erachten es die Mütter als sinnvoll zu klären, welche beruflichen Möglichkeiten überhaupt in Frage kommen. Die Auswahl soll auf aussichtsreiche Angebote begrenzt sein, damit sie fokussiert Ausschau halten können. Ausserdem sollen die Prioritäten in den verschiedenen Lebensbereichen über die ganze Lebensspanne geklärt sein. Durch diese Klärung versprechen sie sich einen zusätzlichen Motivationsschub.

Im **Bereich Aktivitäten** wird die KR 'kontinuierliches Lernen' von sieben und 'Informieren über Möglichkeiten' von sechs der neun Befragten gewählt. Sie wünschen sich Klarheit darüber zu bekommen, wie sie ihr Fachwissen/Fähigkeiten auf den aktuellen Stand bringen können und zu relevanten Informationen über offene Arbeitsstellen kommen.

Kontinuierliches Lernen (Aktivitäten): Wie können Fachwissen und Fähigkeiten für eine zukünftige Stelle auf dem aktuellen Stand gebracht werden? So wünschen sich die Befragten eine Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung, wann und in welchem Fall eine solche Weiterbildung Sinn machen würde.

Informieren über Möglichkeiten (Aktivitäten): WmAA wünschen sich einen klaren Plan, wie sie an relevante Jobangebote in ihrem Berufsfeld kommen können. Dies ermöglicht ihnen, mit für sie vertretbarem Aufwand selbst aktiv zu werden.

Klarheit bei der KR 'Berufliche Expertise' des **Bereichs Wissen und Kompetenz** wünschen sich fünf der neun befragten Mütter. Für sie wäre es hilfreich, Klarheit über ihre Fähigkeiten und Stärken im Hinblick auf ihr Wunschberufsfeld zu bekommen.

Berufliche Expertise (Wissen und Kompetenz): Sich der eigenen Fähigkeiten und seines Fachwissens für das Wunschberufsfeld bewusst zu sein, dient als Voraussetzung, aktiv werden zu können, was auch eine Weiterbildung beinhalten kann. Zudem stärkt es das Selbstbewusstsein und hat somit einen positiven Einfluss auf einen erfolgreichen Bewerbungsprozess.

Kein Bedürfnis nach zusätzlicher Klarheit sahen die Befragten bei den KR **Allgemeine Fähigkeiten** und **Arbeitsmarktwissen** des Bereichs 'Wissen und Kompetenzen', den KR **Wichtigkeit der Arbeit** sowie **Zutrauen** des Bereichs 'Motivation', wie auch der KR **Netzwerken** des Bereichs 'Aktivitäten'.

Die KR **Entwicklungsmöglichkeiten** sowie **Arbeitsherausforderung** aus dem Bereich 'Umfeld' fehlen im Ressourcenpool einer potenziellen WmAA ganz grundsätzlich. Wie bereits ausgeführt (vgl. 3.1.2), fanden sie deshalb keinen Eingang in den Fragebogen. Addiert man diese 2 zu den 6 gemäss der Erhebung zu stärkenden KR ergibt sich, dass 8 der insgesamt 13 KR bei mindestens der Hälfte der befragten WmAA eher schwach ausgeprägt oder gar nicht vorhanden sind.

Des Weiteren lässt sich sagen, dass abgesehen vom Bereich 'Umfeld' in jedem der vier übergeordneten Bereiche (Motivation, Wissen und Kompetenzen, Aktivitäten) KR vertreten sind.

Die im Interviewleitfaden aufgeführte Frage zwei «Was könnten Sie selbst tun, um mehr Klarheit zu bekommen?» wird aufgrund der Fülle bereits gewonnenen Ergebnisse und ihrem bescheidenen Beitrag zur Forschungsfrage nicht ausgewertet.

4.2.2 Fazit der Forschungsfrage zwei

Das Ergebnis auf die Forschungsfrage zwei «Welche Karriere-Ressourcen sind für potenzielle WmAA besonders wichtig?» aus der quantitativen Erhebung kann zusammengefasst wie folgt dargestellt werden. Die Wichtigkeit ist durch Schriftgrösse und –dicke dargestellt:

Soziale Unterstützung (Umfeld)

Organisationale Unterstützung (Umfeld)

Klarheit (Motivation)

Kontinuierliches Lernen (Aktivitäten)

Informieren über Möglichkeiten (Aktivitäten)

Berufliche Expertise (Wissen und Kompetenz)

Die drei wichtigsten KR sind die soziale Unterstützung (Bereich Umfeld), die organisationale Unterstützung (Bereich Umfeld) und die Klarheit (Bereich Motivation). Weiter werden das Kontinuierliche Lernen (Bereich Aktivitäten) und das Informieren über Möglichkeiten (Bereich Aktivitäten) als wichtig eingeschätzt. Ausserdem wird die Berufliche Expertise (Bereich Wissen und Kompetenz) genannt.

4.3 Ansätze für die Laufbahnberatung

Die dritte Forschungsfrage «Wie können diese potenziellen WmAA durch Laufbahnberatung gestärkt werden?» wurde mit der Interviewfrage «Wobei könnte Sie Laufbahnberatung unterstützen?» erhoben. Die Antworten der Befragten wurden in der Tabelle 6 – wo passend – mit den entsprechenden Bezeichnungen der KR ergänzt.

Kategorien	Anzahl der Stichprobe	Anzahl Kodes	Passende Karriere-Ressource
Informationen, was auf dem Arbeitsmarkt gesucht ist	2	4	Arbeitsmarktwissen (Wissen und Kompetenzen)
Möglichkeiten aufzeigen, die aufgrund individueller Voraussetzungen offenstehen	2	4	Klarheit (Motivation)
Anregung zur Reflexion	2	3	Klarheit (Motivation)

Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten	2	2	Kontinuierliches Lernen (Aktivitäten)
Unterstützung bei Fragen «wann macht welche Weiterbildung Sinn?»	1	2	Kontinuierliches Lernen (Aktivitäten)
Unterstützung beim Aufbau eines Netzwerks	1	1	Netzwerken (Aktivitäten)
Unterstützung beim wie selbst aktiv werden	1	1	
Unterstützung bei der aktiven Stellensuche	1	1	Informieren über Möglichkeiten (Aktivitäten)

Tabelle 6: gewünschte Beratungsthemen aufgrund qualitativer Befragung

Von zwei Befragten werden **Informationen zum Arbeitsmarkt** gewünscht. Damit werden Trends oder Neuerungen verstanden, welche den potenziellen WmAA aufgrund ihrer mehrjährigen Abwesenheit des Arbeitsmarktes unbekannt sind. Die KR 'Arbeitsmarktwissen' des Bereichs 'Wissen und Kompetenzen' wird dadurch gestärkt.

«Für mich ist das Allerwichtigste: Was ist gesucht auf dem Markt.» (Person B)

«Dinge, die ich gar nicht überlege oder im Kopf habe, weil ich schon länger weg bin.» (Person A)

Möglichkeiten zu erkennen, die ihnen aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen offenstehen wird von der Hälfte der befragten potenziellen WmAA als Wunsch genannt. Durch die mehrjährige Abwesenheit fehlt ihnen der aktuelle Bezug zu ihrem Berufsfeld und ihren Möglichkeiten darin.

«Möglichkeiten aufzeigen, an die ich gar nicht gedacht habe.» (Person A)

«Dass sie weiss, mit dieser Vorbildung ist das und das möglich.» (Person C)

Von guter Laufbahnberatung erhofft sich die Hälfte der potenziellen Wiedereinsteigerinnen **Anregung zur Reflexion**. Damit wird die KR 'Klarheit' aus dem Bereich 'Motivation' gestärkt.

«Fragen stellen, bei denen man sich ganz genau überlegen muss.» (Person C)

Ich finde es spannend, Fragen für sich selbst zu klären. Wann, wie, was, wo. Das ist natürlich hilfreich.» (Person D)

Um die KR 'Kontinuierliches Lernen' des Bereichs 'Aktivität' zu stärken, wünschen sich potenzielle WmAA **Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten** (zwei Befragte) und **Unterstützung im Abschätzen der Wichtigkeit** (eine Befragte) sowie dem Zeitpunkt einer möglichen Weiterbildung

«Welche Weiterbildungen sind gefragt und bringen auch etwas auf dem Arbeitsmarkt und nicht nur mir persönlich, weil es spannend ist.» (Person B)

«Dann ist die Frage habe ich zuerst einen Arbeitgeber und mache dann nach einem Jahr arbeiten die Weiterbildung. Oder muss ich zuerst die Weiterbildung machen.» (Person B)

Im Bereich 'Aktivitäten' nennt jeweils eine Befragte die **Unterstützung beim Aufbau eines Netzwerks** und bei **der aktiven Stellensuche**, sowie die Unterstützung überhaupt zu erkennen,

wo man selbst etwas tun könnte. Die ersten beiden Wünsche gehören zu den KR 'Netzwerken' und 'Informieren über Möglichkeiten'.

«Was ich selbst dazu tun könnte.» (Person A)

«Wissen, dort suchen sie in diesem Bereich.» (Person B)

«Vielleicht helfen ein Netzwerk aufzubauen.» (Person B)

4.3.1 Fazit der Forschungsfrage drei

Aufgrund der Interviewfrage drei «Wobei könnte Laufbahnberatung Sie unterstützen?» kann eine erste Antwort auf die Forschungsfrage drei «Wie können potenzielle WmAA durch Laufbahnberatung gestärkt werden?» gegeben werden.

- **Informationen zum Arbeitsmarkt** - Arbeitsmarktwissen (Wissen und Kompetenzen)
- **Möglichkeiten erkennen, welche ihnen aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen offenstehen** - Klarheit (Motivation)
- **Anregung zur Reflexion** - Klarheit (Motivation)
- **Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten** - Kontinuierliches Lernen (Aktivitäten)
- **Unterstützung im Abschätzen der Wichtigkeit und des Zeitpunktes einer Weiterbildung** - Kontinuierliches Lernen (Aktivitäten)
- **Unterstützung beim Aufbau eines Netzwerks** - Netzwerken (Aktivitäten)
- **Unterstützung bei der aktiven Stellensuche** – Informieren über Möglichkeiten (Aktivitäten)

Implikationen für die Beratungspraxis mit potenziellen WmAA unter Einbezug aller Ergebnisse dieser Arbeit folgt später im Kapitel 5.4.

5 Diskussion

5.1 Einblick in Erfahrungswelt von Wiedereinsteigerinnen

Die Haltung der potenziellen WmAA ist geprägt von Ambivalenz. Dies ist eines der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung. Die eigentliche Ambivalenz wird genährt von Motivatoren und Hindernissen. Zusätzlich wird der Prozess von Katalysatoren beschleunigt und von Inhibitoren verlangsamt.

Im Folgenden werden diese Dynamik sowie weitere Themenkomplexe betrachtet, welche im Rahmen der Untersuchung als wichtige Faktoren im Erleben der potenziellen WmAA identifiziert wurden. Ausserdem werden diese mit der Theorie verglichen und diskutiert.

5.1.1 Ambivalenz bezüglich Wiedereinstieg

Die eingangs erwähnte Ambivalenz zeigt sich in den Motivatoren und Hindernissen. Je nachdem, welches Element gerade betrachtet wird, steht ein Motivator im Vordergrund oder rückt in den Hintergrund, um einem Hindernis Raum zu geben. So kann ein Gespräch mit einer berufstätigen Kollegin die Befragten motivieren, sich selbst erneut Gedanken zu Wiedereinstiegsmöglichkeiten zu machen, während der Überlegungen zur Betreuung der Kinder während den Schulferien den

Prozess wieder zum Erliegen bringen. Grundsätzlich ist eine solche Ambivalenz in jedem Entscheidungsfindungsprozess erkennbar und gerade bei einer folgenreichen Fragestellung wie dem Wiedereinstieg nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt nichts Aussergewöhnliches. Für unsere Fragestellung ist sie aber bedeutsam, da sich daraus Aussagen hinsichtlich der Ausgestaltung einer Laufbahnberatung für diese Zielgruppen machen lassen. Denn Laufbahnberatung kann gerade in dieses Hin und Her der Gedanken Ordnung und Struktur bringen und unbewusste Werte und Überzeugungen erkennbar machen. Dies ermöglicht bewusste Entscheidungen, welche sich auch längerfristig als tragfähig erweisen.

5.1.2 Doppelbelastung Familienarbeit und Beruf

Sämtliche der befragten potenziellen WmAA empfinden die Organisation und Bewältigung des Alltags im Fall eines Wiedereinstiegs als Hindernis. Die Befragung ergab, dass vor allem die Kinderbetreuung und diese besonders während der Schulferien schwer zu organisieren ist (vgl. 4.1.2). Dies auch deshalb, weil keine der Befragten einen Krippenplatz als Betreuungsmöglichkeit in Erwägung ziehen, sondern hierfür auf Grosseltern oder den engeren Bekanntenkreis zurückgreifen wollen würden. Diese Art der Betreuung entspricht auch den Ergebnissen aus Umfragen des Bundes (vgl. 2.2.5), wonach in ländlichen Gebieten diese Betreuungsform am häufigsten gewählt wird. Je älter und somit selbständiger die Kinder bereits sind, desto einfacher kann eine unbetreute Zeitspanne in den Ferien überbrückt werden. Dass sowohl Erwerbsquote als auch Beschäftigungsgrad der Mütter mit zunehmendem Alter der Kinder ansteigt (vgl. Kapitel 2.2.1 und 2.2.2a), scheint vor diesem Hintergrund nachvollziehbar.

Das Wunschpensum der befragten Mütter von 10 - 50% entspricht dem durchschnittlichen Arbeitspensum von berufstätigen Müttern nach einem Wiedereinstieg von 35% (vgl. 2.2.2a), ist aber deutlich tiefer als das durchschnittliche Arbeitspensum berufstätiger Mütter. Das belegen sowohl die Statistik des Bundes mit 57% (vgl. 2.2.2a) wie auch die bereits im theoretischen Teil erwähnte Studie von Debus et al. (2018) mit knapp 60% (vgl. 2.2.3d).

Eine mögliche Erklärung für diese Differenz liegt möglicherweise in einer unterschiedlichen Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter (vgl. Abbildung 15). Dass ein Kind im Vorschulalter leidet, wenn seine Mutter berufstätig ist, bejaht ein Viertel der dort befragten Frauen. Diese Frauen werden - wenn überhaupt - nur in geringem Pensum arbeiten wollen. Wobei sich der Beschäftigungsgrad – wie bereits ausgeführt (vgl. Abbildung 1) - mit zunehmendem Alter und Selbständigkeit der Kinder durchaus erhöhen kann. Wobei zu beachten ist, dass die Erhöhung des Beschäftigungsgrades eben von einer unterschiedlichen Basis ausgeht (vgl. 2.2.2).

Diese Basis gilt es auch im Zusammenhang mit dem Inhibitor 'Befürchtung von Stress' zu beachten. Dieser hemmt Mütter mit mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, ein Pensum über 50% anzunehmen. Mütter ohne längere Mutterschaftspause erlebten den Alltag mit Kind nicht so exklusiv wie Mütter mit längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. 57% der erwerbstätigen

Mütter verringern ihr Pensum nach der Geburt auf rund 60% (vgl. 2.2.3), erleben dies aber als eine Reduktion, während der Wiedereinstieg für Mütter mit mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt auf die gewünschten 10- höchstens 50% (vgl. Tabelle 3) einer Erhöhung von 0 her gleichkommt. Die Studie von Pro Familia (2020) (vgl. 2.2.2c) belegt, dass 70% aller Mütter ein höheres Arbeitspensum wählen würden, wenn die Rahmenbedingungen besser wären. Dies trifft auf beide Gruppen von Müttern unabhängig von der Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt infolge Mutterschaft zu, weil durch die verbesserten Rahmenbedingungen Stressfaktoren wegfallen würden.

5.1.3 Abhängigkeiten im Familiensystem

Im Leben der befragten Mütter ist die Kinderbetreuung und das Führen des Haushalts Sache der Frauen. Auf der anderen Seite erfüllt der Mann die Ernährerrolle. Eine traditionelle, nach bürgerlichem Familienideal gelebte Rollenteilung (vgl. 2.1.2). Eine Veränderung in einem solchen bis anhin stabilen System führt zu Veränderungen für alle anderen am System Beteiligten. Wenn eine Mutter nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt wieder berufstätig wird, werden sich Dinge in diesem Familiensystem ebenfalls verändern müssen, auch die damit verbundenen Rollenbilder der Familienmitglieder. Je höher die Veränderungsbereitschaft der Familienmitglieder ist, sie die neue Rolle der Mutter anerkennen und Aufgaben abnehmen, desto einfacher wird ihr der Wiedereinstieg fallen. Die im Theorieteil dargelegte Studie von Debus et al. (2018) bestätigt dies (vgl. 2.2.3d). So stehen dort drei der erleichternden Faktoren für einen Wiedereinstieg in direktem Zusammenhang mit der Unterstützung durch Personen im (erweiterten) Familiensystem. Negativ auf den Wiedereinstieg wirken sich Faktoren aus, wie familiären Anforderungen, welche das Arbeitsleben beeinträchtigen oder elterliche Überlastungen allgemein.

5.1.4 Innerpersonale Aspekte

Für die befragten potenziellen WmAA besteht die Hauptmotivation für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt in der erhofften Abwechslung vom Familienalltag. Interessanterweise nennen die befragten Mütter mit kurzer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt infolge Geburt in der im Theorieteil erwähnten Studie von Debus et al. (2018) exakt dasselbe Motiv für einen Wiedereinstieg: Ausgleich zu den familiären Aufgaben (vgl. 2.2.3d). Dies, obwohl diese Mütter durchschnittlich nur 8.5 Monate nicht berufstätig waren. Aus der Studie geht allerdings nicht hervor, ob sie die Notwendigkeit dieses Ausgleichs bereits, während ihrer durchschnittlichen 8.5-monatigen Abwesenheit erlebten oder ob sie sich diesen Ausgleich vorsorglich organisierten.

Der zweithöchste Wert der Motivatoren für den Wiedereinstieg dieser dort befragten Mütter ist der Anschluss an die Berufswelt mit fast gleich hohem Prozentwert. Ergänzt werden durch die Freude/der Spass an der Arbeit mit 78,2%. Die im Rahmen dieser vorliegenden Arbeit befragten Mütter mit mehrjähriger Abwesenheit wünschen sich Abwechslung zum Familienalltag und dem dadurch mehrjährig gleichen Arbeitsumfeld. Der Anschluss an die Berufswelt ist hingegen keine

Motivation, denn dieser ist bereits verpasst. Der Katalysator 'erfüllender Arbeitsinhalt' aus der vorliegenden Untersuchung (vgl. 4.1.3) gleicht dem Motivator Freude/Spass an der Arbeit der Studie von Debus et al. (2018), der an dritter Stelle der Motivatoren mit über 78% steht (2.2.3d). So ist auch dieser Motivator für beide Gruppe von Müttern wichtig.

Unabhängig von der Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt kann festgehalten werden, dass die Hauptmotivation für einem Wiedereinstieg im Ausgleich und der Abwechslung zum Familienalltag besteht. Das heisst aber auch, dass für die befragten Mütter beider Untersuchungen die Doppelbelastung als natürlich gegeben angesehen wird. Kaum ein Mann würde das als Hauptmotiv für seine Arbeitstätigkeit anführen. Das kann als starker Hinweis gelten, dass das bürgerliche Familienideal auch heute noch breitflächig wirksam ist.

Haupthindernis für einen Wiedereinstieg - und somit Gegenspieler des Hauptmotivators 'Abwechslung zum Familienalltag' ist der Verzicht auf Freiheit im Alltag (vgl. 4.1.2). Die Befragten dieser Studien sind mehr als 10 Jahre nicht mehr berufstätig, ihre Kinder im Schulalter, so dass ihr Alltag deutlich mehr Freiheiten bietet, als dies während der Kleinkinderphase der Fall war. Gemäss ihren Aussagen schätzen es die befragten Mütter, diese Zeit in Hobbies und Beziehungen zu investieren. Durch eine Berufstätigkeit würden diese neugewonnenen Freiheiten beschränkt werden. Dessen sind sich die Befragten bewusst und genau dies lässt sie bezüglich eines Wiedereinstiegs am meisten zögern. Möglicherweise auch deshalb, weil die positiven Auswirkungen der anderen häufig genannten Motivatoren schwierig abzuschätzen sind: Persönliche Entwicklung, Ressourcengewinn für den Familienalltag, Selbstbestimmtheit und Eigenständigkeit (vgl. 4.1.1). Würden diese den Verzicht auf Freiheit im Alltag aufwiegen? Auch in den Interviews war die diesbezügliche Ambivalenz greifbar. Eine Laufbahnberatung könnte zu einem Perspektivenwechsel verhelfen: Aus der gegenwärtigen im Alltag verhafteten Perspektive hin zu einer Vogelperspektive. Dieser Wunsch wird auch im Ergebnis der qualitativen Befragung sichtbar: «Mir würde es helfen, wenn ich mehr Klarheit hätte bezüglich, was ich am Ende meines Lebens gemacht haben will» (vgl. Tabelle 5). Aus dieser Vogelperspektive rückt die gesamte verbleibende Lebensspanne in das Blickfeld, welche wie erläutert (vgl. 2.2.6) einen grossen Teil der gesamten Lebenszeit ausmacht. Dadurch können die persönlichen Lebensprioritäten besser beurteilt und abgewogen werden.

5.1.5 Ergebnis aus nicht-Erwähntem

Wie mittels Interviews festgestellt, erwähnte keine Befragte eine ökonomische Notwendigkeit für einen Zusatzverdienst oder die Möglichkeit einer Trennung als Grund, den Wiedereinstieg zu suchen und sich dadurch eine unabhängige Zukunft zu sichern. Daraus lässt sich schliessen, dass ihrer momentane Familien- und Ehesituation wie auch ihre finanzielle Lage in ihrer Wahrnehmung zufriedenstellend ist. Die nicht zwingende ökonomische Notwendigkeit wieder einzusteigen dürfte einer der Hauptgründe sein für die oben ausgeführte Ambivalenz (vgl. 5.1.1). Wäre nämlich das Zusatzeinkommen für das Familienbudget zwingend erforderlich, dann würde

dies schwerer wiegen als der Verlust von Freiheiten. Das bestätigt auch die Studie von Pro Familia (2020). Dort wird die finanzielle Unabhängigkeit als ein Hauptgrund für den aktuellen Beschäftigungsgrad der Befragten genannt (vgl. 2.2.2c). So deutet alles darauf hin, dass das Thema Wiedereinstieg nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ein Thema ist von verheirateten, finanziell gutgestellten Frauen. Darauf deutet auch der Anspruch der befragten Mütter, eine interessante Arbeit in kleinem Pensum mit guten Entwicklungsmöglichkeiten zu finden – eine Kombination, die etwas realitätsfremd erscheint und nicht von einer finanziellen Dringlichkeit zeugt. Einen weiteren Hinweis darauf gibt die im Theorieteil besprochene Abbildung 1, welche zeigt, dass alleinlebende Mütter – egal in welchem Alter die Kinder sind – häufiger arbeiten als verheiratete Mütter. Auch Abbildung 5 zeigt, dass Mütter in Konsensualpartnerschaften häufiger arbeiten als verheiratete. Auffallend in Abbildung 7 ist, dass Ausländerinnen durchschnittlich fast zwei Jahre früher wieder einsteigen als Schweizerinnen, was eine finanzielle Komponente vermuten lässt. Dem würde aber die noch kürzere Abwesenheit der Mütter mit Tertiärausbildung widersprechen. Dort dürfte aber nebst der bereits erwähnten finanziellen Unabhängigkeit besonders der Anschluss an die Arbeitswelt eine Rolle spielen.

5.2 Wichtigste Ressourcen für Wiedereinstieg

Die drei wichtigsten Ressourcen gemäss Ergebnis der quantitativen Untersuchung (vgl. Tabelle 5) sind die soziale Unterstützung (Bereich Umfeld), die organisationale Unterstützung (Bereich Umfeld) und die Klarheit (Bereich Motivation). Weiter werden das Kontinuierliche Lernen (Bereich Aktivitäten) und das Informieren über Möglichkeiten (Bereich Aktivitäten) als wichtig eingeschätzt. Ausserdem wird die berufliche Expertise (Bereich Wissen und Kompetenz) genannt. Diese werden im Folgenden entlang der Bereiche diskutiert.

5.2.1 Bereich Umfeld

a) Ressource: Soziale Unterstützung

Fast alle Befragten wünschen sich mehr Klarheit in Bezug auf die Unterstützung durch ihr privates Umfeld. Diese bestätigt das Ergebnis der Forschungsfrage eins (vgl. 4.1.2), wonach die Organisation des Familienalltags und die Abhängigkeiten im Familiensystem Haupthindernisse darstellen, welche die potenziellen WmAA von einem Wiedereinstieg abhalten. Wie im Theorieteil bereits erwähnt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der Literatur ein grosses Thema. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert Unterstützung des sozialen Umfelds, beginnend mit der Einstellung des Partners (vgl. 2.2.3b). Dass die Unterstützung des sozialen Umfelds den Wiedereinstieg erleichtert, belegt auch die Studie von Debus et al. (2018), in welcher drei der zehn genannten Faktoren für einen erleichterten Einstieg in diesem Zusammenhang sieht (vgl. 2.2.3d). Dieser Abhängigkeit vom sozialen Umfeld sind sich potenzielle WmAA bewusst, wie auch diese Untersuchung bestätigt.

b) Ressource: Organisationale Unterstützung

Die befragten potenziellen WmAA würden sich wünschen, bereits früh in einem Bewerbungsprozess zu wissen, welche Fort- und Weiterbildung eine Unternehmung in welchem Masse unterstützen würde. Naturgemäss kann diese Klarheit aber frühestens im Rahmen eines Bewerbungsgespräches mit einem zukünftigen Arbeitgeber geklärt werden.

5.2.2 Bereich Motivation

a) Ressource: Klarheit

Die Ressource Klarheit wurde in zwei Items als wünschenswert zur Klärung angesehen: 'berufliche Möglichkeiten kennen' und 'was man am Ende des Lebens gemacht haben will'. Auf der einen Seite haben fast alle Befragten den Wunsch, **berufliche Möglichkeiten zu kennen**, die ihnen aufgrund ihrer Voraussetzungen offenstehen, wie im Kapitel Ergebnisse 4.2.1(vgl. 4.2.1) dargestellt. Auch der Motivator 'Persönliche Entwicklung' (vgl. 4.1.1) erfordert vorab, dass man die beruflichen Möglichkeiten basierend auf seinen individuellen Voraussetzungen kennt und diese mit seinen persönlichen Interessen und Werten abgleichen kann. Sind diese kongruent, kann auf dieser Basis eine langfristig passende Tätigkeit gesucht und gefunden werden. Eine knappe Mehrheit erachtet es als hilfreich, Klarheit zu bekommen, was sie als potenzielle **WmAA am Ende des Lebens gemacht haben wollen**. Interessanterweise markierten alle anderen Befragten genau diesen Punkt als nicht hilfreich. Die oben im Rahmen der Forschungsfrage eins ausgeführten Gedanken bezüglich Perspektivenwechsel (vgl. 5.1.4) werden hier nochmals relevant. Denn die hier gestellte Frage impliziert einen solchen Perspektivenwechsel (Ende des Lebens). Diese Perspektive ist besonders geeignet, um persönliche Werte und Einstellungen besser zu erkennen als aus der Alltagsperspektive. So könnte die Stärkung der Ressource Klarheit der oben ausgeführten Ambivalenz zwischen der Motivation der Abwechslung vom Alltag einerseits und der dafür notwendigen Einschränkung bestehender Freiheiten andererseits entgegenwirken.

5.2.3 Bereich Wissen und Kompetenz

a) Ressource: Berufliche Expertise

Fünf der neun Befragten wünschen sich Klarheit zum Stand ihrer Fähigkeiten und Stärken bezüglich ihres Wunschberufsfeldes, obwohl im qualitativen Teil des Interview keine der Frauen explizit daran zweifelte, dass Ihre aktuellen Fähigkeiten für eine Anstellung zureichend wären. Die quantitative Umfrage weist nun aber diese Unsicherheit gleich bei zwei Ressourcen aus. Einerseits bei 'Kontinuierliches Lernen' im Bereich Aktivität sowie bei der hier besprochenen Ressource 'Berufliche Expertise'. Ein Erklärungsversuch besteht darin, dass sie um ihre grundsätzliche berufliche Qualifikation wissen. Ihnen ist aber ebenso bewusst, dass sie diverse Lücken in Wissen und Fertigkeiten on wie off the job schliessen müssten.

5.2.4 Bereich Aktivitäten

a) Ressource: Kontinuierliches Lernen

Wie im theoretischen Teil (vgl. 2.4.1) bereits ausgeführt, hat sich die Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich und stark gewandelt. Die Verantwortung für die Karrieregestaltung der Angestellten verschob sich weg von den Unternehmungen hin zu den Arbeitnehmenden. So liegt es auch in deren Verantwortung, ihr Wissen und ihre Kompetenzen auf dem aktuellen Stand zu halten und damit ihre Arbeitsmarktfähigkeit sicherzustellen sowie Erfolg und Zufriedenheit im aktuellen Beruf zu fördern. WmAA sind sich dessen bewusst, dass sehr wahrscheinlich eine Kluft zwischen den für ihren Wunschberuf erforderlichen und ihren aktuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Fachwissen besteht und überbrückt werden sollte. Bei 7 von 9 Befragten hat sich das so gezeigt.

b) Ressource: Informieren über Möglichkeiten

Diese Ressource beinhaltet das aktive Erkunden der Arbeitswelt und eigener Karrieremöglichkeiten. Sich über Möglichkeiten informieren setzt voraus, dass man weiss, wonach man sucht. Erst danach können Informationen über konkrete Laufbahnmöglichkeiten gesammelt werden. Wer sich regelmässig darüber informiert, erhält ein besseres Gefühl für den Arbeitsmarkt und die Veränderungen in den möglichen Einsatzgebieten. Dies führt zu einem besseren Verständnis der spezifischen Marktsituation, Möglichkeiten und Anforderungen. Entsprechend wichtig ist die Frage der potenziellen WmAA, wie sie zu solchen Informationen insbesondere zu Informationen über Arbeitsstellen kommen.

5.2.5 (Nicht-) vorhandene Karriere-Ressourcen

Gemäss den Ergebnissen der quantitativen Untersuchung erfordern 8 der 13 KR eine Stärkung (vgl. 4.2.1). Sei es, weil sie entweder nur wenig ausgeprägt sind und deshalb ein Bedarf nach Klärung oder Informationen besteht oder weil sie aufgrund der fehlenden Berufstätigkeit gar nicht vorhanden sind. Dies ist im Bereich 'Umfeld' der Fall. In den anderen Bereichen sind einzelne oder mehrere Ressourcen vorhanden. Wie im theoretischen Teil (vgl. 2.4.3) dargelegt, können wenig ausgeprägte Ressourcen mit Hilfe von bestehenden Ressourcen gestärkt werden. Gerade für WmAA ist es wichtig zu erkennen, welche Ressourcen in welchem Ausmass vorhanden sind und wie sie diese für die Stärkung von wenig ausgeprägten Ressourcen einsetzen können. An dieser Stelle ist aber anzumerken, dass bei dieser Zielgruppe mehr als die Hälfte der Ressourcen schwach ausgeprägt oder gar nicht vorhanden sind. Damit lässt sich auch erklären, weshalb ein beruflicher Wiedereinstieg für diese Zielgruppe einen besonders grossen Schritt darstellt, welcher gleich auf mehreren Ebenen mit viel Aufwand verbunden ist.

5.3 Ansätze für die Laufbahnberatung

Die bisherigen Ergebnisse zur Forschungsfrage drei aufgrund der durch die Befragten gewünschten Unterstützung lauten wie folgt: Informationen zum Arbeitsmarkt; Möglichkeiten

erkennen, welche ihnen aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen offenstehen; Anregung zur Reflexion; Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten; Unterstützung im Abschätzen der Wichtigkeit und des Zeitpunktes einer Weiterbildung; Unterstützung beim Aufbau eines Netzwerkes; Unterstützung bei der aktiven Stellensuche.

Diese gewünschten Themen werden nun in der Reihenfolge diskutiert, wie sie sinnvollerweise in der Laufbahnberatung besprochen würden. Hierzu sind sie in die drei Phasen einer Beratung eingeteilt: Situationsanalyse, Explorationsphase und Realisierungsphase.

5.3.1 Situationsanalyse

Die Befragten wünschen sich in der Laufbahnberatung ein Gegenüber, das ihnen bei der **Reflexion ihrer Situation** zur Seite steht und ihnen hilft, **Klarheit über ihre beruflichen Möglichkeiten** zu gewinnen, welche ihnen aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen offenstehen. Diese beiden Wünsche entsprechen der KR 'Klarheit' mit dem Item «berufliche Möglichkeiten kennen», welche bei der Forschungsfrage zwei (vgl. Tabelle 5) als eine der wichtigsten zu stärkenden Ressourcen für potenzielle WmAA aufgefallen ist. Die zu stärkenden KR 'Berufliche Expertise' - welche ebenfalls ein Ergebnis zur Forschungsfrage zwei ist - gehört ebenfalls in dieses Themenfeld. Es braucht eine Einordnung des beruflichen Wissens und Fähigkeiten im Kontext eines bestimmten Wunschberufsfeldes, damit eine berufliche Möglichkeit auf ihre Realisierbarkeit überprüft werden kann.

5.3.2 Explorationsphase

Informationen zum Arbeitsmarkt zu erhalten ist für WmAA von hoher Wichtigkeit (vgl. Tabelle 6). Gemäss dem BFS (2016, S. 8) ist eine Mutter durchschnittlich 5.4 Jahre vom Arbeitsmarkt abwesend und verliert während dieser Zeit kontinuierlich Arbeitsmarktwissen und eignet sich gleichzeitig kein neues berufsspezifisches Wissen mehr an. Die Interviewpersonen dieser Umfrage waren durchschnittlich sogar 12 Jahre abwesend. Entsprechend ist der geäusserte Wunsch nach diesem Wissen sehr verständlich. Die Reaktivierung des ehemaligen Netzwerkes und die Gewinnung von Informationen zum Wunschberufsfeld gehören ebenso in dieses Themenfeld. Die Laufbahnberatung kann einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, dass sich potenzielle WmAA ihres potenziellen Netzwerkes bewusstwerden, es neu aktivieren und nutzen. Dies stärkt die KR **Netzwerken**. Eine Befragte erzählte, dass sie ihren Bekanntenkreis bereits über ihr Interesse an einem Wiedereinstieg informiert hätte und nun darauf hoffe, dadurch mit geringerem Aufwand an einen passenden Job zu kommen. Sie erkannte offensichtlich, dass ein Netzwerk hilfreich sein kann.

Eine weitere Anforderung an die Laufbahnberatung besteht darin, bei Fragen rund um eine Weiterbildung Unterstützung zu erhalten. Dies beinhaltet gleich mehrere Aspekte: Wann eine **Weiterbildung** Sinn machen würde und zu welchem Zeitpunkt in Bezug auf den Wiedereinstieg, sowie die Frage, wo Interessentinnen Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten können. Letzteres ist Voraussetzung, um das Thema der sozialen Unterstützung (vgl. 5.1.2)

zielgerichtet angehen zu können. Das Ausmass der Abwesenheit der Mutter – durch Berufstätigkeit oder Weiterbildung - muss geklärt sein. Erst danach kann zielgerichtet konkrete Unterstützung gesucht werden. Nebst Abklärungen bezüglich sozialer Unterstützung gehört in diese Explorationsphase auch, die Höhe der Doppelbelastung realistisch abzuschätzen und Abhängigkeiten im Familiensystem zu klären. Einige der Befragten hatten bereits das Gespräch bezüglich sozialer Unterstützung in ihrem Familiensystem gesucht. Doch da sie keine konkrete Stelle im Auge hatten, blieben alle Fragen bezüglich Arbeitszeiten oder Anforderungen infolge Weiterbildungen etc. offen, so dass keine weiteren Schritte unternommen oder verbindliche Vereinbarungen getroffen werden konnten. Eine unverbindliche Anfrage im engeren sozialen Umfeld kann trotzdem helfen Möglichkeiten abzuwägen und Ansätze zu eruieren, welche bis anhin noch nicht bedacht wurden. Zudem können dadurch alle Personen im Familiensystem auf die mögliche zukünftige Veränderung und ihre Auswirkungen auf die einzelnen Familienmitglieder sensibilisiert werden. Dies ist eine wertvolle Vorbereitung, damit sich die effektive Veränderung in der Folge einfacher vollziehen kann (vgl. 5.1.3).

5.3.3 Realisierungsphase

In der Realisierungsphase wünschen sich die Befragten **Unterstützung bei der aktiven Stellensuche**. Das ist kongruent mit dem Ergebnis der wichtigsten Ressourcen (vgl. 4.2.1), wonach das **Informieren über Möglichkeiten** zum erwünschten aktuellen Überblick über den Stellenmarkt führt. Auf dieser Grundlage kann ein Handlungsplan entworfen und umgesetzt werden. Zu wissen, ob man auf **organisationaler Unterstützung** eines zukünftigen Arbeitgebers angewiesen sein wird und diese Unterstützung in einem Bewerbungsgespräch thematisieren müsste, verhilft zu einer zielgerichteten Vorgehensweise.

5.4 Fazit: Implikationen für die Beratungspraxis

Mit dem bisher Gesagten wurde ausführlich dargelegt, was WmAA bewegt (vgl. 5.1), welche KR in ihrer Situation einer Stärkung (vgl. 5.2) bedürfen, sowie ihre Anforderungen und Wünsche an eine Laufbahnberatung (vgl. 5.3). Im Weiteren werden nun hieraus Beratungsansätze abgeleitet, welche in der Laufbahnberatung von WmAA erfolgsversprechend sein könnten. Diese Ansätze werden wiederum in den drei Hauptphasen eines Beratungsablaufs dargestellt (Situationsanalyse, Explorationsphase, Realisierungsphase). Wobei nicht die ganze Phase im Detail aufgeführt wird, sondern lediglich diejenigen Aspekte, welche für diese Zielgruppe von besonderer Wichtigkeit ist.

5.4.1 Situationsanalyse

Das **Thema der Ambivalenz** (vgl. 5.1.1) ist meist schnell zu erkennen. Es kann aber hilfreich sein, dieses durch eine Aufstellung der widersprüchlichen Aspekte (z.B. mit Post-it-Zetteln auf dem Tisch angeordnet) sichtbar zu machen. Auch die innerpersonalen Aspekte (vgl. 5.1.4) sollten hier thematisiert werden. Werte, Einstellungen und tieferliegende Wünsche können im Rahmen des **Perspektivenwechsels auf die ganze Lebensspanne** z.B. mittels eines Career

Construction Interviews (Savickas, 2013), mittels 'Begeisternder Projekte' (Anhang 6) oder auch durch die Arbeit mit Bildern sichtbar gemacht werden. Ausserdem ist es von zentraler Bedeutung, die **Fähigkeiten, Stärken und Kompetenzen** der WmAA zu thematisieren. Auf der einen Seite sind dies die allgemeinen Fähigkeiten und Stärken im Kontext der Persönlichkeit, auf der anderen Seite aber auch Kompetenzen, welche in der Zeit als Mutter angeeignet wurden und zur KR Allgemeine Fähigkeiten zählen. Greifen Wiedereinsteigerinnen auch im beruflichen Umfeld darauf zurück, fördert dies einen gelungenen Wiedereinstieg, wie die Studie von Debus et al. (2018, S. 20) ergab. Mit Hilfe von Fragebogen sowie einer Kompetenzenbilanz (Lang-von Wins & Triebel, 2012) können diese transparent gemacht werden und so den gesamten Ressourcenpool stärken. Dies stärkt auch das Selbstbewusstsein der WmAA und wirkt einem möglicherweise fehlenden Zutrauen entgegen. Es empfiehlt sich, alle Ergebnisse z.B. auf einer Identitätskarte (Anhang 7) festzuhalten und vielleicht in kondensierter Form ins Kurzprofil des Lebenslaufs einfließen zu lassen.

Wichtig ist nach diesem Perspektivenwechsel auch die Frage zu stellen, welches der geeignete **Zeitpunkt für den Wiedereinstieg** ist. Denn im Rahmen der nun geschärften Lebensvision kann es durchaus sein, dass ein Wiedereinstieg erst zu einem späteren Zeitpunkt sinnvoll ist. Die Veranschaulichung der Lebensphasen einer Frau (vgl. 2.2.6) kann hierbei unterstützen. The Four Burners Theory (Clear, 2016) ist ein wertvolles Werkzeug für Analyse und Veranschaulichung der momentan zur Verfügung stehenden zeitlichen und auch kräftemässigen Ressourcen.

Bei der Klärung der **beruflichen Möglichkeiten** steht meist die Frage im Raum, ob ein Wiedereinstieg im angestammten Berufsfeld erfolgen soll, oder ob eine gänzlich neue berufliche Perspektive gesucht wird. Diese Klärung unterscheidet sich nur geringfügig von anderen Laufbahnberatungen. An dieser Stelle ist es aber wichtig zu bedenken, dass die **Perspektive der potenziellen WmAA auf die Berufswelt** nicht aktuell ist und aufgrund der mehrjährigen Abwesenheit verklärt oder sogar völlig unzutreffend sein kann. Aktuelle Berufs- oder Brancheninformationen können Unkenntnis beseitigen (hilfreiche Links dazu im Anhang 9). Auch ein Praktikum vermag eine aktuelle Sicht zu vermitteln, was sich gerade für diese Zielgruppe besonders empfiehlt. Gerade durch ein Praktikum kann eine potenzielle WmAA zur Erkenntnis gelangen, dass sich ihre Wahrnehmung und ihre Interessen im Verlauf der Abwesenheit vom Berufsumfeld verschoben haben. Deshalb ist der Abgleich von Vorstellungen und Erinnerung mit der aktuellen Wahrnehmung und Realität gerade für diese Zielgruppe äusserst empfehlenswert. Das führt uns zur nächsten Phase.

5.4.2 Explorationsphase

Die wichtigsten Bestandteile dieser Phase sind: Wege zu suchen, zu finden und zu bewerten. Welche Hilfestellungen kann Laufbahnberatung dieser Zielgruppe dabei geben? Erstens kann sie dabei helfen, das Potenzial des bestehenden eigenen **Netzwerkes** zu erkennen und aufzuzeigen, wie dieses für berufliche Ziele aktiv genutzt werden kann. Laufbahnberatung kann die potenzielle WmAA dabei unterstützen, einen Bekanntenkreis systematisch zu erfassen und auf mögliche

Opportunitäten hin zu durchsuchen. Dabei steht nicht der Gedanke im Vordergrund, dadurch direkt zu einem Jobangebot zu gelangen, aber an Informationen zum Wunschberufsfeld, zu Wertigkeiten von Weiterbildungen, aktuellem Arbeitsmarktwissen sowie Praktikum- oder Schnuppermöglichkeiten. Ihre Praktikums- oder Schnuppererfahrungen in der Berufswelt helfen den potenziellen WmAA dabei, ihre eigenen Fertigkeiten und Fachwissen mit den aktuellen Marktanforderungen abzugleichen. Diese **Informationen** werden im Rahmen der Laufbahnberatung ausgewertet. Dadurch sollten die Eckwerte zur zukünftigen gewünschten Tätigkeit, Umfeld sowie allenfalls erforderlichen Weiterbildungen beantwortet werden können. Durch die Vielschichtigkeit der angestrebten Veränderung ist es sinnvoll, das berufliche **Ziel** möglichst klar zu umreißen. Dazu kann ein Zielbild (z.B. mit den Bildern von Laufbahndiagnostik.ch oder des Zürcher Ressourcen Modells) oder eine berufliche Zieldefinition erarbeitet werden, welche in der Realisierungsphase motivierend durchtragen können und der Klientin helfen, den Fokus zu behalten. Anschliessend kann das nächste Themenfeld angegangen werden.

Die Laufbahnberatung von potenziellen WmAA muss im Unterschied zu herkömmlichen Laufbahnberatungen die Tatsache der Doppelbelastung und die Notwendigkeit **sozialer Unterstützung** mitberücksichtigen. Ist dieser Aspekt nicht zufriedenstellend gelöst, wird es besonders nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt kaum zu einem Wiedereinstieg kommen (vgl. 5.1.3). Für die Laufbahnberatung bedeutet dies eventuell, die Klientin darin zu unterstützen, mögliche Gespräche im Familiensystem vorzubereiten und den Austausch mit Frauen in ähnlicher Situation anzuregen.

5.4.3 Realisierungsphase

Inhalt der Realisierungsphase ist das Erstellen und Umsetzen eines konkreten Handlungsplans, welcher folgende Elemente beinhaltet: Stellensuche im gewünschten Berufsfeld, Erstellen des aktuellen Lebenslaufs, konkrete Organisation des Alltags mit der geklärten Kinderbetreuung. Die **Stellensuche** kann über das neu aktivierte Netzwerk sowie Online-Jobplattformen geschehen. Dazu müssen **Bewerbungsunterlagen** überarbeitet werden, also aktualisiert und auf das Wunschberufsfeld ausgerichtet. Vorstellungsgespräche können im Rollenspiel geübt werden, damit die Klientin Sicherheit gewinnt. Die hierzu notwendigen Fachinformationen für die WmAA zu Bewerbungsdossier und Vorstellungsgesprächen finden sich z.B. auf den Informationsseiten der Plattform berufsberatung.ch.

Die befriedigende zukünftige **Organisation des Alltags** trotz ihrer beruflichen Abwesenheit ist ein zentrales Anliegen der potenziellen WmAA. Denn zum Wiedereinstieg wird es nur kommen, wenn die Frage nach der Organisation des Alltags befriedigend gelöst ist. Deshalb gilt es spätestens parallel zum Bewerbungsprozess konkrete Wege zur Umsetzung zu finden. Grundlage hierfür sind bereits geführte Gespräche im Familie- und Beziehungsumfeld. Sollten diese keine Möglichkeiten eröffnet haben, könnten auch andere Betreuungsformen geprüft werden. Dies muss nicht vollständig im Rahmen der Laufbahnberatung geschehen. Eine Klientin

kann an spezialisierte Fachstellen weiterverwiesen werden. Im Anhang 8 finden sich vertiefende Informationen hierzu, welche unter anderen der Studie von Debus et al. (2018, S. 22) entnommen wurden.

5.4.4 Zur Verwendung des KRF für potenzielle Wiedereinsteigerinnen

Nicht für jede WmAA sind alle dieser erwähnten Themenbereiche gleich wichtig. Um herauszufinden, was die Klientin aktuell an Unterstützung braucht, kann mit dem Karriere-Ressourcen-Fragebogen für potenzielle Wiedereinsteigerinnen gearbeitet werden. Dieser genügt wissenschaftlichen Standards nicht. Er ist aber eine wertvolle Grundlage zur Thematisierung individuell wichtiger Themenfelder für die jeweilige Klientin und damit für eine wirksame Laufbahnberatung. Oder mit den Worten von Hirschi (2012, S. 380):

Career counsellors are encouraged to assess and develop those resources among their clients and to use the framework as guidance in their discussions with clients about what factors are important in order to master the diverse career development tasks in today's world of work.

6 Reflexion und Ausblick

Die vorliegende Arbeit entsprang persönlichen Betroffenheit der Autorin. Entsprechend gross war das Interesse, mit welchem sie an die Fragestellungen heranging. Bei der Festlegung des Forschungsdesigns stellten sich zahlreiche Fragen zum Vorgehen, so auch bezüglich der Zielgruppe. Sollten potenzielle WmAA befragt werden oder bereits erfolgreiche wiedereingestiegene Mütter? Letztere hätten Aussagen zu ihren Erfahrungen machen können sowie danach, was ihnen bei ihrer Entscheidungsfindung sowie bei ihrer Stellensuche am meisten geholfen hatte. Gleichzeitig hätte dies das Forschungsergebnis verzerrt, weil die Befragten zu Inhalten aus der Erinnerung Auskunft gegeben hätten und nicht das aktuelle Erleben erfasst worden wäre. Da die Autorin vor allem die Perspektive interessierte, welche die Klientin mit in die Beratung bringen würde, entschied sie sich für die vorliegende Variante. Methodisch wurde mit einem Fragebogen gearbeitet, gefolgt von Interviews. Es zeigte sich, dass die Fragestellungen, welche das Thema von verschiedenen Seiten angingen, sehr geeignet waren, um die Befragten zur Reflexion anzuregen. Dabei gelang es trotz der persönlichen Betroffenheit der Autorin, die erforderliche professionelle Distanz zu wahren. Das halbstrukturierte Interview mit den offenen Fragen unterstützte ein zielgerichtetes Vorgehen und gab gleichzeitig genügend Raum zum freien Gespräch. Die induktive Auswertung vermochte die Inhalte festzuhalten. Aus heutiger Sicht könnte man die Frage 2b des Interviewleitfadens «Was könnten Sie selbst tun, um mehr Klarheit zu bekommen?» weglassen. Sie vermittelt zwar interessante Einsichten, generiert aber für die Forschungsfrage zwei keinen zusätzlichen Mehrwert. Bei der Interviewfrage drei «Wobei könnte Sie Laufbahnberatung unterstützen?»

bekundeten die Befragten Mühe, da sie keine klare Vorstellung von Laufbahnberatung hatten. Deshalb konnten sie diese Frage nur wenig differenziert beantworten. Doch zusammen mit den Ergebnissen der anderen Forschungsfragen konnte die Forschungsfrage drei trotzdem gut beantwortet werden. Der elektronische Fragebogen ('google forms') für die quantitative Erhebung erwies sich als praktische Möglichkeit und war für die Befragten einfach zu handhaben, so dass keine der Stichprobe Probleme äusserte. Obwohl die quantitative Erhebung um 5 zusätzliche Interviewpartnerinnen erweitert wurde, kann insgesamt nicht von einer wissenschaftlichen Repräsentativität gesprochen werden. Da die Ergebnisse aber mehrheitlich sehr klar sind, ergeben sich trotz dieser Einschränkung belastbare Resultate. Aus heutiger Sicht würde die Autorin die Anzahl der Antworten in Spalte 4 nicht mehr begrenzen (vgl. Anhang 2: Fragebogen). Die vorgängige Annahme war, dass die Befragten sich in mehreren Bereichen Klarheit wünschten und dadurch versucht wären, viele Kreuzchen in der vierten Spalte zu setzen. Diese Befürchtung erwies sich als nichtzutreffend.

Im Theorieteil wollte die Autorin besonders die Beschäftigung mit dem sozial-historischen Hintergrund des Themas hervorheben. Diese Beschäftigung stellte für diese eine eigentliche Horizonterweiterung dar und diente sogar zur persönlichen Reflexion ihres Rollenverständnisses als Mutter. Im Nachhinein wird der Ansatz mit den Inhalten des Theorieteils als Glücksfall gewertet, da die Thematik der Doppelbelastung der heutigen berufstätigen Mutter nur vor diesem sozial-historischen Hintergrund wirklich verstanden werden kann.

Als Glücksfall ist die vorliegende Arbeit auch vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung in der BSLB-Landschaft zu werten. Denn mit dem nationalen Projekt 'viamia' (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, o. J.) für eine kostenlose Standortbestimmung für Erwachsene ab 40 Jahren rückt eine Klientel in den Fokus der Beratung, welche bisher in der klassischen BSLB der BIZ lediglich eine untergeordnete Rolle spielte. Es ist davon auszugehen, dass eine beträchtliche Anzahl der potenziellen WmAA dieser Gruppe angehören, ausgehend vom durchschnittlichen Alter der Mutter bei Erstgeburt (rund 30 Jahre), gefolgt von einer 10-14-jährigen Abwesenheit, wie sie bei den hier Befragten der Fall war. Die vorliegende Arbeit ist in diesem Kontext besonders relevant, da sie aufzeigen konnte, dass Laufbahnberatung eine entscheidende Grösse darstellt, damit diese Zielgruppe aus ihrer Ambivalenz herausfindet und möglicherweise in den Arbeitsmarkt zurückkehrt.

Dabei ist zu beachten, dass die Studie des SBFI (2019, S. 9) zeigte, dass Erwachsene das BIZ meist nicht als Anlaufstelle für eine Laufbahnberatung wahrnehmen. Die Diskrepanz zwischen Angebot und Wahrnehmung der BIZ sollte mittels breiter und zielgruppenspezifischer Kommunikation (Werbung) überbrückt werden. Dadurch könnten mit den WmAA zusätzliche Fachkräfte zurück in den Arbeitsmarkt finden. Der Nutzen einer Laufbahnberatung muss aufgrund der vorliegenden Untersuchung für diese Zielgruppe als besonders hoch eingeschätzt werden.

Wie bereits erwähnt, ist diese Arbeit nicht repräsentativ für alle WmAA. Die Befragten dieser Arbeit waren allesamt verheiratete Schweizer Mütter aus ländlichen Gebieten der Ostschweiz, mit mindestens einer Ausbildung auf Sekundarstufe 2. Aufgrund ihrer persönlichen und wohnlichen Verhältnisse können sie dem Mittelstand zugeordnet werden. Damit ist auch gesagt, dass ihre Situation nicht repräsentativ ist für alleinstehende Frauen oder Frauen aus finanziell schwächeren Schichten, welche wesentlich stärker auf ein Zusatzeinkommen angewiesen sind. Inwiefern sich die Ergebnisse auf potenzielle WmAA in einem urbanen Umfeld übertragen lassen, muss ebenfalls offenbleiben.

Diese Arbeit konnte einen Beitrag zur vertieften Beleuchtung dieses Themenbereiches leisten. Daraus ergeben sich neue Fragestellungen an die Forschung – gerade im Hinblick auf die Zielgruppe der berufsabwesenden Mütter:

- Da sich die vorliegende Untersuchung auf die Bedürfnisse der potenziellen WmAA fokussierte, wäre eine weiterführende Arbeit wünschenswert, welche sich damit auseinandersetzt, wie diese Zielgruppe vom Arbeitsmarkt, also den Unternehmen wahrgenommen wird. Die Gewinnung junger Mütter nach kurzer Babypause ist in einigen Branchen ein Ziel, welches sehr aktiv verfolgt wird. Wie sieht dies in Bezug auf WmAA aus? In welchen Branchen und unter welchen Umständen werden sie als attraktive Zielgruppe gesehen? Beschränkt sich dies auf bestimmte Branchen und Situationen, z.B. bei einem Mangel an Fachkräften?
- Welche weiteren Massnahmen nebst Laufbahnberatung wären besonders geeignet, damit diese Zielgruppe möglichst erfolgreich wieder einsteigen kann und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünde? So gälte es zu klären, ob branchenspezifische Refresher-Kurse für Berufsrückkehrerinnen wie sie die Gesundheitsbranche anbietet auch in anderen Branchen wirkungsvoll wären.
- Ausserdem könnte eine Untersuchung mit der Stichprobe von sich bereits im Arbeitsprozess stehenden WmAA weitere Erkenntnisse für die Laufbahnberatung dieser Zielgruppe ergeben.

7 Literaturverzeichnis

Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie, Institut für Psychologie, Universität Bern.

(o.J.). *Der Karriere-Ressourcen Fragebogen*. Cresogo.

<http://www.cresogo.com/crqhauptseite>

Bundesamt für Statistik. (2015). *Erhebung zu Familien und Generationen 2013*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/familien.assetdetail.349468.html>

Bundesamt für Statistik. (2016). *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung—Mütter auf dem*

Arbeitsmarkt. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.1061095.html>

Bundesamt für Statistik. (2017). *Familien in der Schweiz*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.2347880.html>

Bundesamt für Statistik. (2019). *Erhebung zu Familien und Generationen 2018*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung.assetdetail.10467788.html>

Bundesamt für Statistik. (2020a). *Erwerbsquoten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/wohlfahrtsmessung/alle-indikatoren/wirtschaft/erwerbsquote.assetdetail.14715124.html>

Bundesamt für Statistik. (2020b). *Sterblichkeit*.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/sterblichkeit.html>

Clear, J. (2016). *The Four Burners Theory: The Downside of Work-Life Balance*. James Clear.

<https://jamesclear.com/four-burners-theory>

Coontz. (2011). Das späte Auftreten und der frühe Niedergang des männlichen Ernährers. In H.

Bertram & N. Ehlert (Hrsg.), *Familie, Bindungen und Fürsorge: Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne: Freiburger Studie zum familiären Wandel im Weltvergleich*. Budrich.

Debus, M., Palffy, P., & Philipp, S. (2018). *Zurück im Beruf—Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern*. Universität Zürich.

Dudenredaktion. (o. J.). *Wiedereinsteiger*. Duden Wörterbuch.

<https://www.duden.de/rechtschreibung/Wiedereinsteiger>

Giudici, F., & Schumacher, R. (2017). Erwerbstätigkeit von Müttern in der Schweiz: Entwicklung und individuelle Faktoren. *Social Change*. <https://doi.org/10.13094/SMIF-2017-00006>

Hänggli, M., Marciniak, J., & Hirschi, A. (2019). Die Rolle von Karriere-Ressourcen für eine lebenslange Laufbahngestaltung. *dvb forum*, 1, 4–9.

Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369–383.

<https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>

Hirschi, A., & Hänggli, M. (2017). Karriere-Ressourcen erfassen, Laufbahnberatung verbessern. *Panorama*, 5. https://www.panorama.ch/dyn/3545.aspx?id_article=1686#

Hirschi, A., Hänggli, M., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C., & Spurk, D. (2019). Karriere-Ressourcen messen: Validierung der deutschsprachigen Version des Karriere-Ressourcen Fragebogens. *Diagnostica*, 65(3), 133–141. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000219>

Ingold, S., Hänggli, M., & Hirschi, A. (2018). *Anwendungsmanual Karriere-Ressourcen Fragebogen*. Universität Zürich.

Knabenhans, A. (2020). *Warum Mütter zwischen 30 und 50 hoch stressgefährdet sind Beim Versuch, Familienleben und Erwerbsarbeit zu meistern, plagt viele Eltern ein Gefühl des Ungenügens – vor allem Frauen. Wie schafft man es, nicht auszubrennen?* NZZ. <https://www.nzz.ch/gesellschaft/eltern-auf-dem-scheiternhaufen-ld.1551544>

Lang-von Wins, T., & Triebel, C. (2012). Eine Methode der kompetenzorientierten Laufbahnberatung: Die Kompetenzenbilanz. In *Karriereberatung* (S. 57–138). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-20066-3_4

Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). Beltz.

- Nave-Herz, R. (2013). Eine sozialhistorische Betrachtung der Entstehung und Verbreitung des Bürgerlichen Familienideals in Deutschland. In D. C. Krüger, H. Herma, & A. Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute: Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 18–35). Beltz Juventa.
- Nave-Herz, R. (2015). *Familie heute: Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung*. WBG.
- Pro Familia Schweiz. (2020). *Analyse der „Befragung von berufstätigen Müttern mit Kindern“*. [http://www.profamilia.ch/tl_files/Medienmitteilungen/Bericht%20Ph.%20Gnaegi%20\(d\)_24.05.2020.pdf](http://www.profamilia.ch/tl_files/Medienmitteilungen/Bericht%20Ph.%20Gnaegi%20(d)_24.05.2020.pdf)
- Rost, D. H., Sparfeldt, J. R., & Buch, S. (Hrsg.). (2018). *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (5., überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 1–954). Beltz.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers—Actors, Agents, and Authors. *The Counseling Psychologist, 41*(4), 648–662. <https://doi.org/10.1177/0011000012468339>
- Schreiber, M., & Glenck, A. (2020). *Wegweiser im Lebenslauf Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis*. W. Kohlhammer.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. (o. J.). *Kostenlose Standortbestimmung, Potenzialabklärung und Laufbahnberatung für Erwachsene über 40 Jahre*. Berufsbildung 2030. Abgerufen 21. Mai 2020, von <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte-2030/bund/standortbestimmung-potenzialabklaerung-laufbahnberatung>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. (2019). *Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)*.
- Stertz, A. M., Grether, T., & Wiese, B. S. (2017). Gender-role attitudes and parental work decisions after childbirth: A longitudinal dyadic perspective with dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior, 101*, 104–118. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.005>
- Wiese, B. S., & Grether, T. (2019). Nichts als Arbeit? Familiäre Einbettung beruflicher Entwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.),

Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement (S. 963–992). Springer.

https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_38

Wiese, B. S., & Stertz, A. M. (2019). Erwerbstätigkeit und berufliche Entwicklung. In B. S. Wiese

& A. M. Stertz (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie: Ein Überblick für*

Psychologiestudierende und -interessierte (S. 51–63). Springer.

https://doi.org/10.1007/978-3-662-58056-1_7

8 Anhang

- Anhang 1: Interviewleitfaden
- Anhang 2: Fragebogen
- Anhang 3: Auszug Auswertung Interviews
- Anhang 4: Gesamtergebnisse Fragebogen
- Anhang 5: Gegenüberstellung KRF – Fragebogen für pot WmAA
- Anhang 6: Begeisternde Projekte
- Anhang 7: Identitätskarte
- Anhang 8: Informationen zum beruflichen Wiedereinstieg und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie
- Anhang 9: Informationsquellen zum Arbeitsmarkt

Anhang 1: Interviewleitfaden

Rahmen

Quantitative Befragung mittels Fragebogen (weiteres Dokument) vorgängig zum qualitativen Interview

Fragebogen inkl. persönlichen Daten erhalte ich vor Interview zurück

Zielgruppe für Interview:

- Frauen, mehrjährig beruflich inaktiv
- Jüngstes Kind < 15 Jahre
- Nicht aktiv auf Stellensuche, aber bei «interessanter Gelegenheit» bereit einzusteigen

Ablauf des qualitativen Interviews

Allgemeiner Einstieg ins Gespräch

- Ich bedanke mich für die Bereitschaft und Zeit, die sich die Interviewte nimmt.
- Ich erkläre den Rahmen dieses Interviews nochmals (schon erklärt beim Begleitbrief für den Fragebogen): Masterarbeit zum Thema Laufbahnberatung für Wiedereinsteigerinnen mit mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt. Mein Interesse: wie kann Laufbahnberatung Wiedereinsteigerinnen unterstützen
- Ich möchte das Gespräch gerne mit Handy aufzeichnen. Dieses werde ich danach anonymisiert transkribieren. -> Einverständniserklärung unterschreiben lassen
- Vielen Dank für das Ausfüllen des Fragebogens vorgängig. Wir werden gleich darauf zu sprechen kommen.

F1: Was bewegt Mütter in Bezug auf einen möglichen Wiedereinstieg? (Einblick in Erfahrungswelt von Wiedereinsteigerinnen)

Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik von 2015 weist aus, dass rund 40% der beruflich inaktiven Mütter bereit wären für einen beruflichen Wiedereinstieg, wenn sich ihnen eine für sie «interessante Gelegenheit» ergeben würde.

F1a: Was wäre für Sie eine «interessante Gelegenheit»? (Welche Kriterien sind wichtig? Pensum, Arbeitszeiten, Ort, Team, etc.)

F1b: Was glauben Sie – aufgrund Ihres Erlebens – hindert die Mütter von sich aus aktiv zu werden?

F1c: Was bewegt Sie, wenn Sie an einen möglichen Wiedereinstieg ins Berufsleben denken? (Was müssten Sie aufgeben, wenn Sie wieder einstieg würden? Was würden Sie gewinnen, wenn Sie wieder einstieg würden?)

F2: Welche Ressourcen tragen zu einem Wiedereinstieg von Müttern nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt bei? (Wichtigste Ressourcen für Wiedereinstieg)

Einbezug des vorgängig ausgefüllten Fragebogens

Als Vorbereitung auf qualitatives Interview habe ich die angekreuzten Items der Spalte «würde sehr helfen» auf Sticker notiert und lege diese der Frau vor mit dem Auftrag:

«Bitte priorisieren sie diese. Welcher Bereich wäre für Sie am wichtigsten, um Klarheit zu bekommen, welcher am|zweitwichtigsten, welcher am drittwichtigsten usw.» (Wir legen die Items nach Priorität auf Tisch vor uns.)

Danach bespreche ich diese Items mit folgenden Fragen (2x 5 Fragen):

F2a: Weshalb wäre es wichtig für Sie, Klarheit in diesem Bereich zu bekommen? (Was wäre nachher möglich?)

F2b: Was könnten Sie selbst tun, um mehr Klarheit bekommen? (Was könnte Ihnen zusätzlich helfen, um mehr Klarheit zu bekommen? Was könnten Sie konkret tun?)

F3: Wie kann Laufbahnberatung für Wiedereinsteigerinnen mit mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt aussehen? (konkrete Beratungsansätze)

F3a: Wobei könnte Laufbahnberatung Sie unterstützen? (Was erwarten Sie von einer Laufbahnberatung?)

(allgemeine Formulierungen, um nachzufragen:

- Was ist Ihnen daran wichtig? Was meinen Sie damit? Wie würden Sie das machen? Fällt Ihnen dazu noch etwas ein? Haben Sie sonst noch eine Idee?)

Abschluss des Gesprächs

Gibt es etwas, das Sie auch noch sagen wollten? Herzlichen Dank für den Einblick, den ich gewinnen konnte und für Ihre Hilfe an meiner Arbeit. -> Kleines Präsent abgeben

Anhang 2: Fragebogen

Fragebogen Masterarbeit Angela Bernhardsgrütter

Was würde Ihnen in ihrer momentanen Situation auf dem Weg zu einem möglichen beruflichen Wiedereinstieg helfen? Bitte kreuzen Sie Zutreffendes an. Bitte machen sie nicht mehr als 5 Kreuze | in Spalte 4.

<i>Mir würde es helfen, wenn ich mehr Klarheit hätte bezüglich...</i>	1	2	3	4
	Würde nicht helfen	Würde vielleicht helfen	Würde helfen	Würde sehr helfen
Wissen und Kompetenz				
... meiner Fähigkeiten und Stärken für mein Wunschberufsfeld				
... meinem Fachwissen für mein Wunschberufsfeld				
... des aktuellen Stellenmarktes für mein Wunschberufsfeld				
... des aktuellen Arbeitsmarktes				
... Beschäftigungstrends auf dem Arbeitsmarkt				
... meiner Fähigkeiten, die in unterschiedlichen Berufen anwendbar sind				
Motivation				
... der Bedeutung einer Tätigkeit in der Arbeitswelt für meine Identität und mein Leben				
... der Bedeutung anderer Lebensbereiche für meine Identität und mein Leben				
... meiner Fähigkeit den Berufsalltag erfolgreich zu gestalten				
... meiner Fähigkeit, meine beruflichen Ziele zu erreichen				
... was mir im Beruf besonders wichtig ist				
... meinen beruflichen Zielen				
... meinen persönlichen Interessen und Werte				
... was ich am Ende meines Lebens gemacht haben will				
... meiner beruflichen Möglichkeiten (welche Berufe stehen mir offen)				
Umfeld				
... der Unterstützung eines zukünftigen Arbeitgebers für benötigte Aus- oder Weiterbildung				
... Personen, die mich in meiner beruflichen Entwicklung unterstützen				
... der Unterstützung durch mein engstes privates Umfeld				
Aktivitäten				
... der Vernetzung in meinem Wunschberufsfeld				
... der Nutzung meines Netzwerkes für meine berufliche Entwicklung				
... wie ich zu Informationen über mögliche Arbeitsstellen komme				
... wie ich mein Fachwissen/Fähigkeiten für meinen Wunschberuf auf den aktuellen Stand bringe				

Anhang 3: Auszug Auswertung Interviews

Forschungsfrage 1: Was bewegt potenzielle Wiedereinsteigerinnen in Bezug auf den Wiedereinstieg?

Interviewfrage 1a: Die schweizerische Arbeitskräfteerhebung des Bundesamtes für Statistik von 2015 weist aus, dass rund 40% der beruflich inaktiven Mütter bereit wären für einen beruflichen Wiedereinstieg, wenn sich ihnen eine für sie «interessante Gelegenheit» ergeben würde. (vergl. Bundesamt für Statistik BFS, 2016, S. 8) Was wäre für Sie eine «interessante Gelegenheit»?

Kategoriendefinition:

Subjektiv als interessant empfundene Voraussetzung, die für eine Einstiegsmöglichkeit in einen Job als Wiedereinsteigerin interessant wären

Abstraktionsniveau:

Subjektive Kriterien für einen Wiedereinstiegsjob

F1a.1: kein Initialaufwand

«wenn jemand direkt auf mich zukommt» (Person A)

«wenn gerade etwas kommt, dann kann man die Gelegenheit gleich beim Schopf packen.» (Person A)

F1a.2: Arbeitspensum 10 bis 50%

«nicht zu viel, höchstens 20 oder 30%» (Person A)

«bis etwa 40%» (Person B)

«die eine Stelle wäre 17 Lektionen gewesen. Das ist mir zu viel.» (Person B)

«5x3 Lektionen. Das ist mir zu viel.» (Person B)

«Ganz ideal und perfekt wäre ein Morgen» (Person C)

«Ich denke 50% wäre gut.» (Person D)

F1a.3: Arbeitszeitpunkt: vormittags oder wenn Kinder aus dem Haus sind

«Ob es dann jeden Morgen ist, oder einfach 4 Vormittage.» (Person B)

«An einem Vormittag wäre ideal und spannend und lässig» (Person C)

«Interessant wären gute Arbeitszeiten, dass es überhaupt geht.» (Person D)

«Wenn die Kinder aus dem Haus sind.» (Person D)

«Eigentlich vormittags oder so, würde ich sagen.» (Person D)

F1a.4: Erfüllender Arbeitsinhalt

«was ich gerne mache» (Person A)

«was mir Freude macht» (Person A)

«Es ist für mich, je älter ich werde, desto mehr muss die Arbeit auch Sinn machen.» (Person B)

«Sondern mit Menschen Kontakt haben, das finde ich das Wichtigste.» (Person B)

«Deshalb ist es die Frage, ob ich wieder einfach Zahlen hacken würde. Mir sind dort auch die Menschen und Beziehungen das Wichtigste. Ich würde nicht allein zu Hause Zahlen bearbeiten wollen» (Person B)

«In einem Spital, oder auf einem Büro, wo ich aber doch noch mit vielen Leuten im Kontakt bin, also nicht auf einer Buchhaltung» (Person C)

«im Bereich von meiner Ausbildung natürlich.» (Person D)

F1a.5: wenn Kontrast zu sonstigem Alltag entsteht

«Kontrast zu zuhause» (Person A)

F1a.6: Inhaltlich für vieles offen

«Wenn es etwas ganz anderes wäre, dann für ein paar Jahre, als Zustupf, würde ich auch das machen» (Person A)

«Ich bin eigentlich offen für vieles, auch in einer Familie zu helfen, wo gerade Not ist, oder ein Mami im Spital. Oder solche Dinge.» (Person B)

F1a.7: Finanziell muss sich Aufwand lohnen

«Finanziell schon, dass es sich lohnt, weil ich ja doch einen Aufwand habe» (Person A)

«Da müsste es finanziell schon stimmen, dass sich der Aufwand lohnt» (Person A)

F1a.8: Machbar mit Familie und Haushalt

«Gut machbar mit den Kindern natürlich, dass ich nicht ja, schlussendlich doch immer wieder Überzeit machen muss» (Person A)

«es in der Nähe ist» (Person A)

«Nicht noch ein langer Arbeitsweg, dass noch viel Zeit verloren geht.» (Person A)

«Dass es sich gut kombinieren lässt. Genau. Mit Haushalt, Kinder.» (Person A)

«Das ist mir zu viel. Auch wegen Haushalt, Zahnarztbesuche, Brille usw.» (Person B)

«Ich hätte dann einfach einen saumässigen Stress. Gut, bei einem halben Tag, denke ich mal nicht, das würde ich schon auf die Reihe kriegen. Aber 50% würde mich killen.» (Person C)

«Wenn die Kinder aus dem Haus sind. So dass es überhaupt möglich ist und du kannst dich stressfrei auf die Arbeit konzentrieren. Ohne zu schauen, dass jemand zu Hause ist, wenn die Kinder zu Hause sind. Ohne etwas organisieren zu müssen.» (Person D)

«Es kommt darauf an, was ich sonst noch machen muss. Haushalt, Kinder. Sagen wir, ich wäre Single, dann wäre es eine andere Frage.» (Person D)

F1a.9: Unterstützung bei Einarbeitung erhalten

«Ich denke in Bezug auf Wiedereinsteigen wäre ich dankbar für Einarbeitung – es ist ja schon lange her – und da Unterstützung, im Team fragen können.» (Person D)

Kategorien	Kodes	% aller K	Personen	% aller Personen
F1a.1: kein Initialaufwand	2	6%	1	25%
F1a.2: Arbeitspensum 10 - 50%	6	18%	4	100%
F1a.3: Arbeitszeitpunkt: vormittags oder wenn Kinder aus dem Haus sind	5	15%	3	75%
F1a.4: Erfüllender Arbeitsinhalt	7	21%	4	100%

F1a.5: wenn Kontrast zu sonstigem Alltag entsteht	1	3%	1	25%
F1a.6: Inhaltlich für vieles offen	2	6%	2	50%
F1a.7: Finanziell muss sich Aufwand lohnen	2	6%	1	25%
F1a.8: Machbar mit Familie und Haushalt	8	24%	4	100%
F1a.9: Unterstützung bei Einarbeitung erhalten	1	3%	1	25%
Summe	34			

Anhang 4: Gesamtergebnisse Fragebogen

<i>Mir würde es helfen, wenn ich mehr Klarheit hätte bezüglich...</i>	1	2	3	4
	Würde nicht helfen	Würde vielleicht helfen	Würde helfen	Würde sehr helfen
Wissen und Kompetenz				
... meiner Fähigkeiten und Stärken für mein Wunschberufsfeld	3	1	5	0
... meinem Fachwissen für mein Wunschberufsfeld	3	2	3	1
... des aktuellen Stellenmarktes für mein Wunschberufsfeld	2	4	3	0
... des aktuellen Arbeitsmarktes	3	4	1	1
... Beschäftigungstrends auf dem Arbeitsmarkt	3	4	1	1
... meiner Fähigkeiten, die in unterschiedlichen Berufen anwendbar sind	2	4	1	2
Motivation				
... der Bedeutung einer Tätigkeit in der Arbeitswelt für meine Identität und mein Leben	5	1	2	1
... der Bedeutung anderer Lebensbereiche für meine Identität und mein Leben	4	3	1	1
... meiner Fähigkeit den Berufsalltag erfolgreich zu gestalten	3	3	3	0
... meiner Fähigkeit, meine beruflichen Ziele zu erreichen	3	3	2	1
... was mir im Beruf besonders wichtig ist	4	2	2	1
... meinen beruflichen Zielen	3	3	3	0
... meinen persönlichen Interessen und Werte	3	2	3	1
... was ich am Ende meines Lebens gemacht haben will	4	0	4	1
... meiner beruflichen Möglichkeiten (welche Berufe stehen mir offen)	1	0	6	2
Umfeld				
... der Unterstützung eines zukünftigen Arbeitgebers für benötigte Aus- oder Weiterbildung	0	1	8	0
... Personen, die mich in meiner beruflichen Entwicklung unterstützen	2	3	3	1
... der Unterstützung durch mein engstes privates Umfeld	1	0	6	2
Aktivitäten				
... der Vernetzung in meinem Wunschberufsfeld	3	2	4	0
... der Nutzung meines Netzwerkes für meine berufliche Entwicklung	1	5	3	0
... wie ich zu Informationen über mögliche Arbeitsstellen komme	1	2	4	2
... wie ich mein Fachwissen/Fähigkeiten für meinen Wunschberuf auf den aktuellen Stand bringe	2	0	4	3

Anhang 5: Gegenüberstellung KRF – Fragebogen für pot. WmAA

Karriere-Ressourcen-Fragebogen	Definition	Items Berufstätige / Studierende	Fragen des Fragebogens für Wiedereinsteigerinnen «Mir würde es helfen, wenn ich mehr Klarheit hätte bezüglich...»
Wissen und Kompetenzen			
Berufliche Expertise	Berufsspezifisches Wissen und Fähigkeiten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich werde von anderen als Experte/Expertin in meinem Beruf angesehen. / ...für meinen angestrebten Beruf angesehen. 2. Ich verfüge über fundiertes Wissen in meinem Beruf. / ...in meinem angestrebten Beruf. 3. Ich habe ein sehr hohes Niveau an Kenntnissen und Kompetenzen in meinem Beruf. / ...für meinen angestrebten Beruf. 	<p>... meiner Fähigkeiten und Stärken für mein Wunschberufsfeld</p> <p>... meinem Fachwissen für mein Wunschberufsfeld</p>
Arbeitsmarktwissen	Allgemeines Wissen über den Arbeitsmarkt und dessen Entwicklungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich habe eine gute Kenntnis des Arbeitsmarktes. / gleich 2. Ich besitze viel Wissen über den derzeitigen Arbeitsmarkt. / gleich 3. Ich habe einen guten Überblick über Beschäftigungstrends auf dem Arbeitsmarkt. / gleich 	<p>... des aktuellen Stellenmarktes für mein Wunschberufsfeld</p> <p>... des aktuellen Arbeitsmarktes</p> <p>... Beschäftigungstrends auf dem Arbeitsmarkt</p>
Allgemeine Fähigkeiten	Fähigkeiten und Kompetenzen, die in seiner Vielzahl von Berufen anwendbar sind	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich besitze viele Fähigkeiten, die ich in ganz verschiedenen Berufen anwenden könnte. / gleich 2. Ich besitze viele Kompetenzen, welche auch in vielen anderen Berufen hilfreich sind. / gleich 3. Neben reinem Fachwissen besitze ich viele Fähigkeiten und Kompetenzen, die in unterschiedlichen Jobs wichtig sind. / gleich 	<p>... meiner Fähigkeiten, die in unterschiedlichen Berufen anwendbar sind</p>
Motivation			
Wichtigkeit der Arbeit	Emotionale Verbundenheit mit der Arbeitsrolle	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meine Arbeit ist ein zentraler Teil meiner Identität. / Mein Studium ist... 2. Arbeit ist ein zentraler Bestandteil meines Lebens. / Mein Studium ist... 3. Ich fühle mich mit meiner Arbeit stark verbunden. / ...mit meinem Studium stark verbunden. 	<p>... der Bedeutung einer Tätigkeit in der Arbeitswelt für meine Identität und mein Leben</p> <p>... der Bedeutung anderer Lebensbereiche für meine Identität und mein Leben</p>
Zutrauen	Überzeugung, dass eigene Laufbahn selbständig erfolgreich gestaltet werden kann	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich bin fähig meine Laufbahn erfolgreich zu gestalten. / Ich bin fähig meine zukünftige Laufbahn... 2. Wenn ich mir Ziele für meine Laufbahn setze bin ich zuversichtlich, dass ich sie erreichen kann. / gleich 3. Ich glaube daran, dass ich Herausforderungen in meiner Laufbahn erfolgreich bewältigen kann. / ...in meiner zukünftigen Laufbahn erfolgreich bewältigen kann. 	<p>... meiner Fähigkeit den Berufsalltag erfolgreich zu gestalten</p> <p>... meiner Fähigkeit, meine beruflichen Ziele zu erreichen</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 4. Ich kann meine Laufbahn erfolgreich entwickeln. / Ich kann meine zukünftige Laufbahn erfolgreich entwickeln. 	
Klarheit	Klarheit und Selbstbestimmtheit von Laufbahnzielen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich habe eine klare Vorstellung davon, was ich in meiner Laufbahn erreichen möchte. / gleich 2. Ich habe klare Laufbahnziele, die meine persönlichen Interessen und Werte reflektieren. / gleich 3. Ich habe klare berufliche Ziele. / gleich 	<p>... was mir im Beruf besonders wichtig ist</p> <p>... meinen beruflichen Zielen</p> <p>... meinen persönlichen Interessen und Werte</p> <p>... was ich am Ende meines Lebens gemacht haben will</p> <p>... meiner beruflichen Möglichkeiten (welche Berufe stehen mir offen)</p>
Umfeld			
Entwicklungsmöglichkeiten	Verfügbarkeit von persönlich interessanten Karrieremöglichkeiten im Unternehmen, für das man gegenwärtig tätig ist	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meine Organisation bietet interessante Karrieremöglichkeiten für mich. / - 2. Mein Unternehmen verfügt über viele interessante Stellen für meine zukünftige Karriere. / - 3. Mein Arbeitgeber bietet für mich interessante Aufstiegsmöglichkeiten an. / - 	
Organisationale Unterstützung	Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch derzeitigen Arbeitgeber / Studium	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mein Unternehmen unterstützt aktive meine Karriereentwicklung. / Meine Hochschule... 2. Mein Arbeitgeber unterstützt meine angestrebte Karriere. / Meine Hochschule... 3. Ich fühle mich durch meinen Arbeitgeber in meiner Karriere optimal unterstützt. / Ich fühle mich durch meine Hochschule... 	<p>... der Unterstützung eines zukünftigen Arbeitgebers für benötigte Aus- oder Weiterbildung</p>
Arbeitsherausforderung	Möglichkeit zur Anwendung und Entwicklung von persönlich wichtigen Fähigkeiten in Arbeitsstelle /Studium	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meine Arbeit erlaubt es mir meine beruflichen Fähigkeiten voll einzusetzen. / Mein Studium... 2. Mein derzeitiger Job fordert meine Fähigkeiten voll und ganz. / Mein derzeitiges Studium... 3. Durch meine Arbeit kann ich meine Fähigkeiten ausbauen. Durch mein Studium... 	
Soziale Unterstützung	Unterstützung der beruflichen Entwicklung durch andere Personen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich kenne viele Personen, die mich in meiner Laufbahnentwicklung unterstützen. / gleich 2. Meine Freunde unterstützen mich in meiner beruflichen Entwicklung. / gleich 3. Ich erhalte ein hohes Mass an beruflicher Unterstützung durch mein privates Umfeld. / gleich 4. Meine Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen unterstützen mich in meiner Laufbahnentwicklung. / Meine Studienkollegen/Studienkolleginnen... 5. 	<p>... Personen, die mich in meiner beruflichen Entwicklung unterstützen</p> <p>... der Unterstützung durch mein engstes privates Umfeld</p>

Aktivitäten			
Netzwerken	Ausmass, in dem <u>soziale Kontakte</u> aufgebaut, gepflegt und genutzt werden, um die eigene Laufbahn zu entwickeln	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich bemühe mich stets darum, in meinem Berufsfeld gut vernetzt zu sein. / ..., in meinem angestrebten Berufsfeld gut vernetzt zu sein. 2. Ich knüpfe häufig Kontakte zu anderen Personen, die für meine berufliche Entwicklung wichtig sind. / gleich 3. Ich nutze häufig Kontakte zu anderen <u>Personen</u> um beruflich weiter zu kommen. / gleich 	... wie im mich in meinem Wunschberufsfeld vernetzen kann
Informieren über Möglichkeiten	Ausmass, in dem Sie Informationen über Laufbahnmöglichkeiten sammeln	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich hole regelmässig Informationen über Karrieremöglichkeiten ein. / gleich 2. Ich informiere mich regelmässig über Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. / gleich 3. Ich informiere mich regelmässig über mögliche Arbeitsstellen. / gleich 	<p>... wie ich mein Netzwerk für meine berufliche Entwicklung nutzen kann</p> <p>... wie ich zu Informationen über mögliche Arbeitsstellen komme</p>
Kontinuierliches Lernen	Ausmass, in dem Sie arbeitsspezifisches Wissen und Fähigkeiten laufend erweitern und auf dem aktuellen Stand halten.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ich nutze jede Gelegenheit, um mein Fachwissen zu vergrössern. / gleich 2. Ich bilde meine arbeitsrelevanten Fähigkeiten fortlaufend weiter aus. / gleich 3. Ich stelle sicher, dass mein Wissen und meine Fähigkeiten für die Arbeit auf dem neusten Stand sind. / gleich 	... wie ich mein Fachwissen/Fähigkeiten für meinen Wunschberuf auf den aktuellen Stand bringe

(vgl. Hirschi et al., 2019, S. 21–23)

Anhang 6: Begeisternde Projekte

Entnommen: ZHAW (2019). Arbeitsmaterialien CAS 'Diagnostik und Beratung in der Arbeitswelt'.

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften



IAP
Institut für Angewandte
Psychologie

www.iap.zhaw.ch

Begeisternde Projekte

Ziel: Die eigenen Qualitäten bewusst machen und die Entwicklungsrichtung definieren.

Vorgehen: In Zweiergruppen (A und B)

Material: Flipchart, Filzstifte

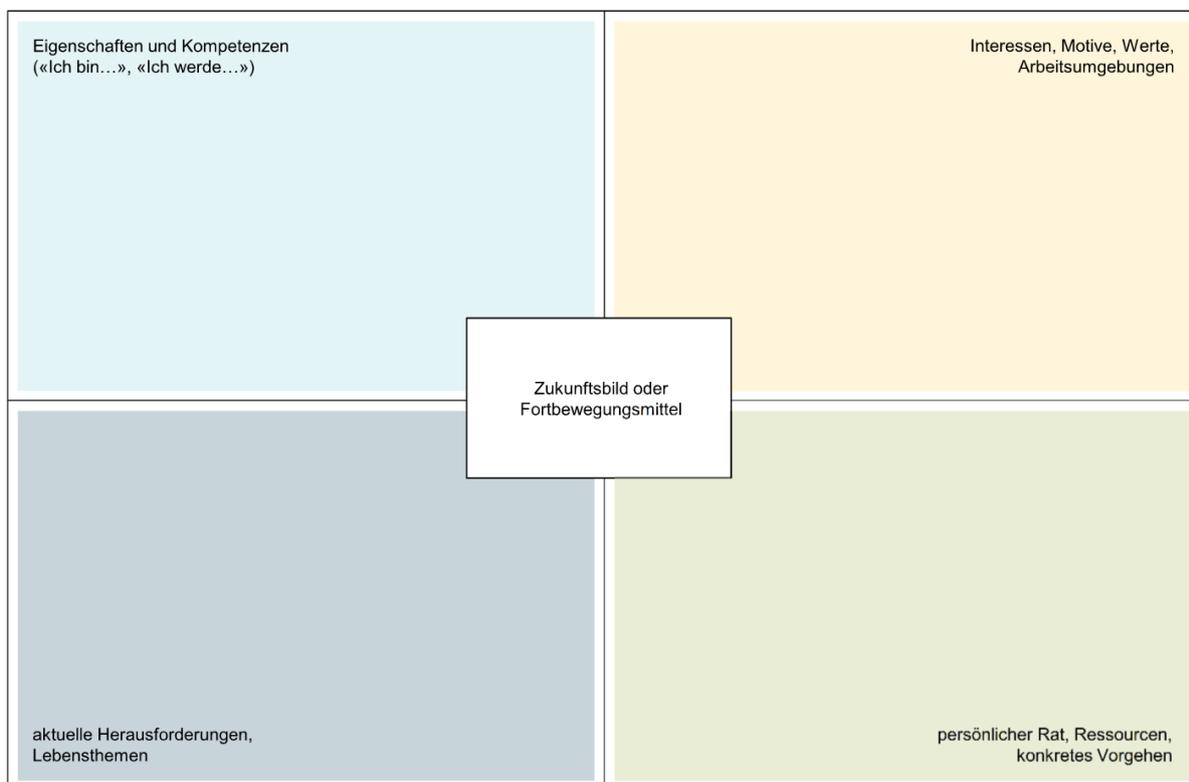
1. **A** erzählt, mit welchen „Projekten“ er sich in seiner Kindheit und Jugend mit Begeisterung beschäftigt hat.
2. **B** notiert diese auf der linken Seite des Flipcharts.
3. **A** ergänzt die Liste mit „Projekten“, die er als Erwachsener mit Begeisterung machte, respektive macht. **B** notiert diese fortlaufend.
4. **A** ergänzt die Liste mit Projekten, von denen er träumt – die er gerne verwirklichen würde, wenn er könnte. Diese Projekte, Zukunftspläne, Wünsche müssen nicht realistisch sein. **B** notiert diese fortlaufend.
5. **B** befragt **A** zu jedem Punkt: „Was war es, was dich an diesem Projekt angesprochen hat?“ Wir sind dabei auf der Suche nach Qualitäten, welche die Essenz der Projekte waren. Hinter dem Projekt „Begeisterung“ kann zum Beispiel die Essenz „Herausforderungen suchen“ liegen. **B** notiert diese fortlaufend auf der rechten Seite des Flipcharts.
6. **B** fragt nach, bis auf der rechten Seite mit den Qualitäten nichts Neues mehr dazu kommt.
7. **B** liest **A** die aufgelisteten Qualitäten vor. Danach fragt **B** „was fällt dir auf, wenn du diese Liste hörst?“ Gemeinsam versuchen anschließend beide heraus zu kristallisieren, was für eine Art Mensch diese Qualitäten leben würde und in welchen Bereichen der Arbeitswelt er sich wohl fühlen könnte. **B** befragt **A**, welche Qualitäten er zukünftig noch mehr entwickeln möchte.

adaptiert nach einer Vorlage von Thomas Diener, www.fairwork.ch

Anhang 7: «Identitätskarte»

Entnommen: ZHAW (2019). Arbeitsmaterialien CAS 'Diagnostik und Beratung in der Arbeitswelt'.

«Identitätskarte»



Anhang 8: Informationen zum beruflichen Wiedereinstieg und der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Inhalte entnommen aus Debus et al. (2018, S. 22)

Informationen für berufstätige Mütter und Unternehmen

- <http://www.jobundfamilie.ch/de/>
→ Informationsplattform von PRO FAMILIA zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- <https://www.familienwegweiser.ch/thema/vereinbarkeit-beruf-und-familie/>
→ elektronischer Ratgeber von PRO FAMILIA zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- <https://www.sg.ch/home/soziales/gleichstellung/wiedereinstieg.html>
→ Dossier des Kantons St. Gallen rund um den Wiedereinstieg
- https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/beruf_familie/vereinbarkeit-familie---beruf.html
→ Übersicht zu Angeboten im Bereich der familienergänzenden Kinderbetreuung in der Stadt und im Kanton Zürich
- http://www.infomutterschaft.ch/das_kind_ist_geboren/arbeitnehmende_mit_kindern
→ elektronisches Handbuch zur rechtlichen Situation von Müttern auf dem Arbeitsmarkt (u.a. zu folgenden Themen: Krankheit des Kindes, Teilzeitarbeit, Kinderzulagen und Diskriminierungsverbot)
- <http://www.mamagenda.ch>
→ Plattform, die Unternehmen und Mitarbeitende mittels Informationen, Checklisten und Formularen ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe einer Schwangerschaft durch eine Mitarbeiterin unterstützt
- <http://www.fachstelle-und.ch>
→ Kompetenzzentrum für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Beratung von Unternehmen und Eltern)

Anhang 9: Informationsquellen zum Arbeitsmarkt

Inhalte entnommen aus «Wegweiser im Lebenslauf – Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Praxis» von Schreiber und Glenck (2020, S. 47–49)

- Bulletin der Konjunkturforschungsstelle (KOF) der ETH Zürich: Im Bulletin wird über die «aktuellsten konjunkturellen Entwicklungen in der Schweiz und der Welt» informiert.
<https://kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/news/kof-bulletin.html>
- SECO Arbeitsmarktstatistik: Enthält sichtige Informationen zum Arbeitsmarkt in der Schweiz auf Monatsbasis.
<https://www.amstat.ch/>
- www.berufsberatung.ch: Die Website enthält Informationen über die existierenden Berufe sowie Aus- und Weiterbildungen in der Schweiz. Links zu Branchenverbänden finden sich unten bei der Übersicht der jeweiligen Berufe.
- www.arbeitsmarktinfo.ch: Auf der Website, welche auf die Schweiz bezogen ist, können detaillierte Informationen zu Berufen und Berufsfeldern (z.B. Arbeitsmarkt, Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen, Anforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten) gezielt abgerufen werden.