



**Landeshauptstadt
Magdeburg**

Projektgruppe
audit berufundfamilie

Konzept zum Kontakthalten und zum Wiedereinstieg im Rahmen der Elternzeit





Die Familienzeit besteht aus drei Phasen:

Phase I: Vor der familienbedingten Auszeit

- Information und Planungssicherheit (Wie lange Elternzeit/Arbeitszeitvorstellungen)

Ziel: Vor Beginn der beruflichen „Auszeit“ durch Information, Beratung und gemeinsame Planung die Erwartungshaltung und Planungssicherheit für die Dienstkräfte und die Landeshauptstadt Magdeburg schaffen

Planung

- Welche Möglichkeiten der Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsgestaltung gibt es?
- Gibt es Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch? Wie kann eine gute Übergabe gelingen?

Maßnahmen:

- Gespräch führen (siehe Hinweise zur Gesprächsführung)
- Information und Beratung über Mutterschutz/ Mutterschaftsgeld, Elterngeld und Elternzeit
- erste Vorstellungen über Elternzeit und beruflichen Wiedereinstieg

Zuständig: Personalsachbearbeiter/innen der Fachämter und Eigenbetriebe, FB 01

Umsetzung: Bereitstellung von Mappen mit Infobroschüren oder digital im Intranet

Hinweise zur Gesprächsführung für Phase I – Vor der familienbedingten Auszeit

Anlass: Schwangerschaft einer Dienstkraft oder Beurlaubungsgrund (z. B. Adoption) wird bekannt

Zeitpunkt: spätestens 10 Wochen vor Beginn der Mutterschutzfrist oder rechtzeitig vor Beginn der Beurlaubung, evtl. vorherigen Urlaub beachten

Wer soll das Gespräch führen?
unmittelbare/r Vorgesetzte/r und Dienstkraft

Gesprächsform: persönliches Gespräch

Inhalt des Gespräches:

- Elternzeit und beabsichtigte Beurlaubung
- Teilzeit in der Elternzeit? Strebt die Dienstkraft eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit an?
Antragsfrist: 8 Wochen
- Teilzeit
- Auswirkungen von Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung auf die Probezeit und den Beschäftigungsbeginn erläutern, wenn sich die Dienstkraft noch in der Probezeit befindet
- Qualifizierungsmaßnahmen, Fortbildung während der Beurlaubung: ja/nein?
- Informationen über freie Stellen weiterleiten (bei befristet beschäftigten Dienstkräften): ja/nein
- Kontakt halten während der Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit u. a. durch: Teilnahme an Betriebsausflügen, Feiern, Zusenden der Mitarbeiterzeitung „Miteinander“
- Pate erwünscht: ja/nein?
- Vereinbarung von Maßnahmen, die der Personalentwicklung dienen und/oder den raschen Wiedereinstieg ermöglichen

Phase II: Während der familienbedingten Auszeit auf dem Laufenden bleiben

- Erhalt der Qualifikation und des Kontakts bei Interesse

Ziel: Während der beruflichen Auszeit gilt es, Qualifikationen zu erhalten, in Kontakt zu bleiben und den Wiedereinstieg vorzubereiten.

Qualifikationen erhalten durch:

- Urlaubs- und Krankenvertretung
- Mitarbeit in befristeten Projekten
- Teilnahme an betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

In Kontakt bleiben durch:

- Elternzeit-Mentoring-Programm
- Regelmäßige Information durch interne Medien und Zugang zu internen Informationsquellen

Den Wiedereinstieg vorbereiten:

- Rückkehrgespräch

Maßnahmen:

- Vertretungen/Mitarbeit in befristeten Projekten nach Bedarf
- Weiterbildung (Kinderbetreuung muss abgesichert sein)
- Mentoring-Programm
- Teilnahme an (wichtigen) Besprechungen
- Informationen über aktuelle Entwicklungen per Mitarbeiterzeitung



Hinweise zur Gesprächsführung für Phase II – Während der familienbedingten Auszeit

Zeitpunkt: ca. 6 Monate nach der Geburt

Wer soll das Gespräch führen?
unmittelbare/r Vorgesetzte/r und Dienstkraft

Gesprächsform: persönliches oder telefonisches Gespräch

Inhalt des Gespräches:

- Planung des Wiedereinstieges
- Teilzeit in der Elternzeit?
- geplanter Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Berufstätigkeit, Teilzeit oder Vollzeit?
- Planung von Qualifizierungsmaßnahmen, Fortbildung während der Beurlaubung oder aber im unmittelbaren Anschluss an die Elternzeit
- Nachfrage bzgl. des Kontakthaltens durch den Paten
- Vereinbarung von Maßnahmen, die der Personalentwicklung dienen und/oder den raschen Wiedereinstieg ermöglichen
- Fortbildung im Hinblick auf den Wiedereinstieg: Welche Fortbildung benötigt die Rückkehrerin/der Rückkehrer zur Erfüllung ihrer/seiner Arbeitsaufgaben?



Phase III: Nach der familienbedingten Auszeit: Individuelle Umstände berücksichtigen

- Unterstützung des Wiedereinstiegs

Ziel: Den Wiedereinstieg gemeinsam meistern mit Hilfe einer Arbeitsorganisation, welche die Interessen beider Seiten in ein ausgewogenes Verhältnis bringt.

Maßnahmen:

- Rückkehrgespräch
- Angebot/Umsetzung von flexiblen Modellen für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (Gleitzeitmodell, Teilzeitmodelle, Telearbeit/Home-Office)

Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation:

- Gleitzeit
- Teilzeit (klassisches bzw. variables Teilzeitmodell, abgestuftes Teilzeitmodell, Jahresarbeitszeitmodell)
- Job-Sharing
- Home-Office/Telearbeit

Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung:

- Unterstützung bei der Regelbetreuung
- Unterstützung in Notfällen (Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Oma/Opa-Dienste)
- Bekanntmachung Kinderferienprogramme über Intranet/Familienportal, Mitarbeiterzeitung

Hinweise zur Gesprächsführung für Phase III – Nach der familienbedingten Auszeit

Zeitpunkt 2 - 4 Wochen vor Wiedereinstieg und einen
Monat nach Wiedereinstieg

Anlass: Rückkehr der Dienstkraft aus der Elternzeit

Wer soll das Gespräch führen?
unmittelbare/r Vorgesetzte/r und Dienstkraft sowie Pate

Gesprächsform: persönliches Gespräch

Inhalt des Gespräches:

- Pate fungiert evtl. als persönlicher Ansprechpartner in den ersten Tagen
- Phase II auswerten
- Fortbildung während der Beurlaubung erfolgt? Wenn nein, individuelle Maßnahmen umsetzen, die den raschen Wiedereinstieg ermöglichen

Zeitpunkt: 4 Wochen nach Dienstantritt

- Wie läuft die Rückkehr, gibt es Probleme, wenn ja, welche? Wodurch muss gegengesteuert werden?
- Welche Fortbildungen benötigt die Rückkehrerin/der Rückkehrer zur Erfüllung ihrer/seiner Arbeitsaufgaben noch?



Den Wiedereinstieg rechtzeitig und strukturiert vorbereiten

Rückkehrgespräch

Ziele/Inhalte:

- Wünsche und Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg abgleichen
- ein für beide Seiten attraktives Arbeitsmodell entwickeln (Stundenzahl und Arbeitszeitlage, Qualifizierungsmaßnahmen)
- Betreuungsunterstützung
- ggf. schriftliche Dokumentation

Zeitpunkt: 2 - 4 Wochen vor Wiedereinstieg,
Folgegespräch einen Monat nach
Wiedereinstieg

Für die Dienstkräfte: Planungssicherheit für die Betreuung,
Abgleich gegenseitiger Erwartungen, Fortbildung
entsprechend (neuer) Anforderungen

Für die Landeshauptstadt Magdeburg: Zeitvorlauf für die
Organisation, Bindung durch gemeinsame Absprache des
Arbeitszeitmodells, geringe Kosten

Qualifikation erhalten bringt Vorteile für die Dienstkräfte und die Landeshauptstadt Magdeburg

Urlaubs- und Krankheitsvertretung

Für die Dienstkräfte: zeitlich begrenzter Test des Wiedereinstiegs, Auffrischen von Qualifikationen und Kontakten

Für die Landeshauptstadt Magdeburg: Schließen von Kapazitätslücken, Erhalt von Wissen, Erfahrungen und Kontakten, höhere Bindung der Dienstkräfte, höhere Rückkehrquote

Teilnahme Weiterbildungsmaßnahmen

Für die Dienstkräfte: zusätzliche Qualifizierung, Festigung von internen bzw. externen Netzwerken

Für die Landeshauptstadt Magdeburg: Erhalt von Wissen, Erfahrungen und Kontakten, höhere Bindung der Beschäftigten, geringe Kosten

Kontakt halten ist das „A“ und „O“

Mentoring-Programm /Teilnahme an Veranstaltungen

Für die Dienstkräfte: Erhalt von (informeller) Information und Kontakten, hohe Zuverlässigkeit durch persönliche Beziehung, Pflege des internen Netzwerkes

Für die Landeshauptstadt Magdeburg: Erhalt von Kontakten, höhere Bindung der Beschäftigten, keine Kosten

Fazit:
**Es gibt gute Gründe für ein schnelles
Comeback.**

**Ein schneller Wiedereinstieg beugt dem Verfall von
Fachwissen und Erfahrungen vor und stellt somit einen
Erfolgsfaktor für die Dienstkräfte und für die Landes-
hauptstadt Magdeburg dar.**

