

Schlussbericht

Projekttitel:	Professionelle Returnship Programme für Arbeitgeber in der Schweiz
Projektnummer:	Gesuch 18-056
Trägerschaft:	Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern – Wirtschaft
Kontaktperson:	Evelin Bermudez Präsidentin CRN - Companies & Returnships Network evelin.bermudez@crn-verein.ch Mobile: +41 79 734 91 54

Organisation

Das Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern – Wirtschaft, wo das Projekt angesiedelt war, verfügt über umfassendes Know-how und langjährige Erfahrung bei der Durchführung von Projekten zum Aufbau von Dienstleistungsangeboten für Unternehmen. Zudem konnte das IFZ aufgrund seiner Beteiligung an zahlreichen Projekten auf umfangreiches Wissen und ein exzellentes Netzwerk im Bereich Diversity und insbesondere Gleichstellung der Geschlechter, Generationenmanagement und Eingliederung von Personen mit Leistungsbehinderungen in den Arbeitsmarkt zurückgreifen. Das Projektteam konnte sich auf ein grosses Netzwerk von Führungs- und Fachpersonen aus der Unternehmenswelt stützen, welche sich in Anbetracht der grossen Bedeutung des Themas auch direkt mit den Genderthemen in ihren eigenen Organisationen auseinandersetzen müssen.

Im Rahmen des Projektes wurde der Verein CRN - Companies & Returnships Network im Januar 2020 gegründet (www.crn-verein.ch). CRN hat zum Ziel, Arbeitgeber bei der Einführung, Umsetzung, Evaluation und Verbreitung von Wiedereinstiegsprogrammen zu unterstützen, Know-how aufzubauen und den Erfahrungsaustausch zwischen Arbeitgebern zu fördern. Der Verein wurde von vier Forscherinnen der Hochschule Luzern initiiert: Evelin Bermudez, Dr. Anina Hille, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried und Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann.

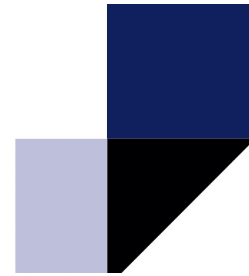
Ziele und Projektaktivitäten

Gemäss der Studie «Mütter auf dem Arbeitsmarkt» nehmen durchschnittlich rund 20% der Mütter nicht am Arbeitsmarkt teil. Im Jahr 2016 waren dies absolut betrachtet 152'000 beruflich inaktive Mütter. Rund 83'600 Mütter (55% der beruflich inaktiven Mütter) gaben jedoch gemäss Studie an, im Falle einer interessanten Gelegenheit zum Arbeiten bereit zu sein. 24'928 Mütter (16.4%) waren sogar per sofort verfügbar (innerhalb von 2 Wochen) für die Aufnahme einer Tätigkeit, 23'712 Mütter (15.6%) innerhalb von 3 Monaten. Dazu kommen zahlreiche Frauen und Männer, die aus anderen persönlichen Gründen, zum Beispiel Umzug oder Pflege älterer Angehöriger, eine Pause im Berufsleben eingelegt haben. Trotz dieser hohen Zahl und vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und Fachkräftemangels setzen in der Schweiz nur wenige Organisationen systematisch Programme zum Wiedereinstieg ins Berufsleben ein. Die systematische Wiedereingliederung dieser Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt ist ein Gewinn für die Wirtschaft, die Unternehmen und den Einzelnen.

Das Projekt hatte zum Hauptziel, dass die HSLU gemeinsam mit Praxispartnern innerhalb von zwei Jahren ein sich selbsttragendes, professionelles Dienstleistungsangebot entwickelt, um Arbeitgeber bei der Einführung, Umsetzung und Evaluation von «Returnship» Programmen zu unterstützen. «Returnships» sind befristete, bezahlte Stellen, in der Regel für 4-7 Monate mit einer unterstützenden Struktur, welche Hilfe beim «Onboarding», eine:n Mentorin/Mentor, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten umfasst.

Spezifisch hatte das Projekt die folgenden Ziele:

1. Sensibilisierung und Wissenstransfer betreffend Karrierelücken und Returnship Programmen für Männer und Frauen, die eine berufliche Auszeit genommen haben.
2. Unterstützung der Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung eines Returnship Programms.



3. Verbreitung von Best-Practice-Fällen und Wissensaustausch.
4. Sicherstellung der Beständigkeit des Programms.

Es wurden alle Aktivitäten durchgeführt, die für das Projekt geplant waren. Diese umfassen insbesondere:

- (i) die Entwicklung eines Instrumentariums für Unternehmen zur Einführung und Umsetzung von Returnship Programmen
- (ii) die Sensibilisierung mittels mehrerer Massnahmen der Verantwortlichen in Unternehmen und anderen arbeitgebenden Organisationen in der Schweiz für Returnship Programme und das Aufzeigen von deren Mehrwert
- (iii) den Aufbau eines Netzwerks zur systematischen Verbreitung des Wissens und den Erfahrungen im Markt im Zusammenhang mit Returnship Programmen

Zur Sensibilisierung und Erhöhung der Sichtbarkeit, weiteren Bekanntmachung des Programms, der Vermittlung von Wissen und Erfahrungen zu Returnships Programmen, zum konkreten Austausch und zur Vernetzung der Zielgruppen hat das Projektteam: (i) verschiedene aussenwirksame Kommunikationsinstrumente erstellt und den Businesscase dokumentiert; zahlreiche Treffen mit Pilotunternehmen, interessierten Unternehmen und arbeitgebernahen Organisationen durchgeführt; zwei Arbeitgeberkonferenzen und Workshops mit Arbeitgebern organisiert; Schulungen für HR-Fachpersonen durchgeführt, um die rückkehrenden Fachkräfte effektiv zu unterstützen und in die Teams zu integrieren; ein Toolkit in Form eines Dokuments zur Einführung von Returnship Programmen und eine Präsentation mit den wichtigsten Bausteinen eines Returnship Programms entwickelt; 1000 Flyer gedruckt und direkt an die Zielgruppe sowie über Multiplikatoren verteilt; Medienarbeit durchgeführt, um möglichst viele Arbeitgeber und interessierte Individuen zu erreichen; und an zahlreichen Veranstaltungen der Zielgruppe der Arbeitgeber Vorträge zum Thema gehalten.

Das Projektteam setzte sich aus 4 Dozentinnen der Hochschule Luzern zusammen: Evelin Bermudez, Co-Projektleiterin, Dr. Anina Hille, Co-Projektleiterin, Prof. Dr. Gabrielle Wanzenried und Prof. Dr. Yvonne Seiler Zimmermann.

Ergebnisse und Resultate

Ein vielfältiges Dienstleistungsangebot wurde entwickelt mit dem Zweck der Verbreitung von Returnship Programmen und der Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern bei der Implementierung und Umsetzung von Returnship Programmen. Am 7. Januar 2020 wurde die zu diesem Dienstleistungsangebot dazugehörige Trägerstruktur, der gemeinnützige Verein «CRN – Companies & Returnships Network» offiziell gegründet, gemeinsam mit 7 namhaften Arbeitgebern. Mit der Vereinsgründung konnte bereits der erste Schritt aus der Zentralschweiz hinaus in die Gesamtschweiz erreicht werden, indem nicht nur die Pilotfirmen des Projekts aus der Zentralschweiz als Gründungsmitglieder gewonnen werden konnten, sondern auch Arbeitgeber mit Sitz ausserhalb der Zentralschweiz. Der Aufbau dieser Struktur und des Dienstleistungsangebots zeigt seine Wirkung, indem seit Vereinsgründung weitere namhafte Schweizer Arbeitgeber als Vereinsmitglieder gewonnen werden konnten. Heute ist unsere Mitgliederzahl auf 17 gestiegen. Auch konnten Netzwerkpartnerschaften ausgebaut werden, die helfen, das Wissen und die Erfahrungen zu Returnship Programmen im Markt zu verbreiten und neue Vereinsmitglieder zu akquirieren. Andere unterstützende Organisationen und Gönner sind die Kantone Luzern, Zug und Zürich.

Der Verein ist von seiner Struktur, den Mitgliedern, den Netzwerkpartnern, Gönnern und den Mitgliederbeiträgen her aktuell so aufgestellt, dass er finanziell langfristig überleben kann. Der Kreis von Arbeitgebern des Companies & Returnship Networks ist einzigartig in der Schweiz und gibt uns die Möglichkeit, auf systematische Weise Knowhow zu teilen und immer bessere Programme für den Wiedereinstieg aufzubauen.

Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Mittels zahlreichen Aktivitäten und Massnahmen (von Projektstart, CRN Gründung bis jetzt) wurde

- eine breitenwirksame Sensibilisierung bei Arbeitgebern im deutschsprachigen Raum der Schweiz erwirkt. Während über 10'000 Arbeitgeber vom Thema über die verschiedenen Kommunikationsmassnahmen erfahren haben dürften, konnten rund 90 Arbeitgeber gezielt Wissen im interaktiven Austausch zum Thema aufbauen. Dabei fand ein Wissenstransfer von bereits erfahrenen Organisationen zur Thematik zu noch «unerfahrenen» Organisationen statt.



- mittels Knowhow-Transfer und Best Practice Vermittlung aus der Schweiz und dem Ausland ein breites Wissen und Know-how unter interessierten Arbeitgebern verbreitet und mit ihnen geteilt.
- verschiedene Unterlagen erstellt und Aktivitäten in unterschiedlichen Formaten durchgeführt, welche die Arbeitgeber bei der Einführung von Returnship Programmen unterstützen. Während der Projektlaufzeit im Jahr 2019 wurden 5 Rückkehrstellen eingerichtet und zwischen 2020 und 2022 wurden 12 Personen durch die Arbeit des Vereins wieder in den Arbeitsmarkt integriert. Aufgrund des nun vorhandenen Knowhows verfügen wir über sehr gute Voraussetzungen, künftig mehr Returnships mit interessierten Arbeitgebern aufsetzen zu können.

Seit der Gründung des Vereins haben wir 2 Wiedereinstiegsreisen veranstaltet, die Arbeitgeber und Wiedereinsteiger zusammenbrachten; 1 Arbeitgeberkonferenz mit 71 Teilnehmern; mehrere Workshops mit Arbeitgebern und Wiedereinsteigern; zahlreiche Treffen mit interessierten Arbeitgebern, unterstützenden Organisationen und kantonalen Stellen (Multiplikatoren); und an zahlreichen Veranstaltungen von Arbeitgeber und Partner Vorträge zum Thema gehalten. Gemeinsam mit der Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud HES-SO hat die Hochschule Luzern im Auftrag von CRN untersucht, welche Herausforderungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger besonders gross sind und wie deren Chancen für den schnellen Wiedereinstieg verbessert werden könnten.

Empfehlungen für ähnliche Projekte

In den letzten zwei Jahren hat die Arbeit von CRN gezeigt, dass die Wiedereingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt eine konzertierte Aktion der verschiedenen Interessengruppen erfordert, d.h. dem Staat, der Arbeitgebenden und anderer unterstützender Organisationen. Die Bemühungen müssen koordiniert werden, um Lücken zu schließen und Überschneidungen und Ineffizienzen zu vermeiden, damit die Nachhaltigkeit jeglicher Art von Programmen gewährleistet ist. Isolierte und unkoordinierte Massnahmen können die Lösung dieses komplexen Problems sogar behindern.

Zusammengefasst: Vermeiden Sie Doppelspurigkeiten und versuchen Sie herauszufinden, wo der wirkliche Bedarf besteht. Beurteilen Sie die Landschaft in der Schweiz und prüfen Sie, wo Sie Synergien schaffen können.

Materialien, Angebote und Informationen

Wir haben folgendes erstellt:

- ein Toolkit in Form eines Dokuments zur Einführung von Returnship Programmen
- eine Präsentation mit den wichtigsten Bausteinen eines Returnship Programms
- eine Präsentation über eine Studie über Wiedereinsteigende, die im Jahr 2021 durchgeführt wurde
- ein Dokument der «Key-Takeaways» von drei Fallstudien über Unternehmen
- ein Dokument, in dem die Erkenntnisse des Vereins dargelegt werden

Diese Dokumente sind für die Mitglieder des CRN Vereins in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Für den externen Gebrauch haben wir im Rahmen des Projekts ein Dokument erstellt, in dem der Business Case für die Schaffung eines Rückkehrprogramms dargelegt wird.

Seit der Gründung des Vereins ist folgendes hinzugekommen: eine Präsentation, die die Landschaft in der Schweiz in Bezug auf berufliche Wiedereinstiegsmöglichkeiten zusammenfasst; ein Briefing-Dokument über die Aktivitäten von CRN sowie eine Präsentation über «Key-Learnings». Diese Dokumente sind auf Englisch und Deutsch verfügbar.

15. Dezember 2022

Unterstützt durch:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Frau und Mann EBG**
Finanzhilfen