

Karriere und Partnerschaft – das geht?!

Doppelkarriere-Partnerschaften als Potenzial für die regionale Wirtschaft

Sonja Schmicker | Thomas Schwiering¹

Welche besonderen Rahmenbedingungen und Kompetenzen werden zum Gelingen des Lebensmodells Doppelkarriere und für die Förderung von Doppelkarriere-Paaren als Fach- und Führungskräftepotenzial für kleine und mittlere regionale Unternehmen benötigt? Auf Basis der Ergebnisse einer umfangreichen Status-quo-Analyse wurden differenzierte Handlungsempfehlungen für das Leben und Arbeiten von Doppelkarriere-Paaren in Sachsen-Anhalt erarbeitet.

Der demografische Wandel geht einher mit einem steigenden Fach- und Führungskräftebedarf in Sachsen-Anhalt. Im Projekt Doppelkarriere-Partnerschaften (Dual Career Couples – DCC) wurde deshalb der Frage nachgegangen, wie die bisher kaum beachtete Zielgruppe der gut qualifizierten DCC-Paare als Fachkräftepotenzial gefördert werden kann. Dabei ging es konkret um die Gestaltung von attraktiven Arbeits- und Lebensformen für DCC-Paare als Bleibe-, Rückkehr- und Zuwanderungsfaktor im nördlichen Sachsen-Anhalt.

Methodik

Die Analysebasis war eine Status-quo-Analyse der allgemeinen Berufsorientierung, Berufs- und Lebenswegplanung, Arbeitgeberbedingungen, Infrastruktur, gesetzlichen bzw. soziokulturellen und persönlichen Bedingungen. Ausgehend von den Ergebnissen wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die konkrete Gestaltungslösungen für DCC-Paare, regionale Unternehmen und infrastrukturelle Partner beinhalten. Im Ergebnis wurde ein spezielles DCC-Coaching-Programm entwickelt

Dual Career Couples (DCC):

Doppelkarriere-Paare. Partnerschaften, in denen beide Partnerinnen/Partner einen qualifizierten beruflichen Abschluss haben, eine eigene Berufslaufbahn verfolgen, also karriereorientiert sind, eine gemeinsame Zukunft planen und Kinder bzw. einen Kinderwunsch haben

Die Untersuchungen haben gezeigt: Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im ländlich geprägten Norden des Landes benötigen bei der Bewältigung des strukturellen Wandels externe Unterstützung. Personal- und Organisationsentwicklung wird von den KMU zugunsten des Tagesgeschäfts vielfach vernachlässigt. Konkret die im Projekt untersuchte DCC-Problematik ist den KMU als Möglichkeit zur Fachkräftesicherung nicht oder nur im Ansatz bewusst.

Dagegen werden im wissenschaftlichen Bereich Doppelkarriere-Paare bereits als Zielgruppe wahrgenommen und unterstützt. Das Land bietet mit vielen familienfreundlichen Angeboten gute Voraussetzungen, mit denen auch KMU bei entsprechender Einbeziehung in die Fachkräftesuche werben können. Dabei leisten die im Projekt DCC abgeleiteten Handlungsempfehlungen einen wichtigen Beitrag. Abb. 1 zeigt die als Ergebnis der Befragungen im Projekt zum Thema DCC-Paare identifizierten Handlungsfelder.

¹ Dr.-Ing. Sonja Schmicker (sonja.schmicker@metop.de) ist Geschäftsführerin der METOP GmbH, An-Institut der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Dipl. paed. Thomas Schwiering (thomas.schwiering@metop.de) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der METOP GmbH, An-Institut der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Ergebnisse: Ebene DCC-Paar

Partnerschaft und Familie wird von DCC-Paaren als grundlegende Ressource zur Bewältigung beruflicher Belastungen angesehen. Das DCC-Modell wird als Herausforderung empfunden. Deren

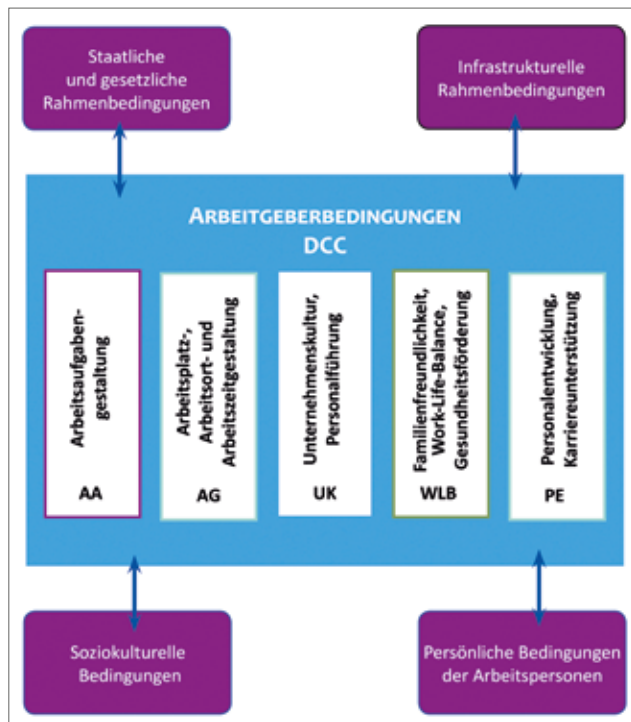


Abb. 1: Projektspezifische Handlungsfelder DCC

Bewältigung bedarf zum einen einer gegenseitigen Entlastung durch die partnerschaftlich gleichberechtigte Organisation des Alltags. Zum anderen wird die Unterstützung durch Infrastruktur, Arbeitgeber und soziale Netzwerke benötigt.

Als Untersuchungsergebnis auf Paarebene ergaben sich vier Bereiche, die für die DCC-Paare besonders relevant sind und in denen eine Unterstützung von außen gegeben werden kann:

- Berufs- und Lebenswegplanung
- Karriereentwicklung
- Work-Life-Balance
- Stress- bzw. Zeitmanagement.

Davon ausgehend, wurde im Projekt ein zielgruppenspezifisches Coaching-Konzept zur Unterstützung von DCC-Paaren entwickelt.

Ergebnisse: Ebene Unternehmen (KMU)

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels müssen sich insbesondere KMU der Region noch stärker auf die Bedürfnisse der zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Zwar stehen 64 % der im Rahmen unseres Projekts befragten Studierenden einem Verbleib in Sachsen-Anhalt nach dem Studium positiv gegenüber. Doch zugleich gaben alle befragten Unternehmen an, Schwierigkeiten bei der Akquise von Fachkräften zu haben. Die Ursachen hierfür sind vielschichtig und beziehen sich auf die Ebenen

- Unternehmen: fehlende Ressourcen im Personalmanagement, geringe Aufstiegschancen infolge flacher Hierarchien, niedrigeres Gehaltsniveau
- Region: schlechte Infrastruktur, Imageprobleme, fehlende kulturelle Angebote
- Nachwuchskräfte: nur geringe fachspezifische Ausbildung, unzureichende Soft Skills
- Hochschulen: fehlende Präsentationsplattform für regionale KMU
- Sonstiges: schwierige Zuwanderungspolitik, unterschiedliche Schulsysteme der Bundesländer, Fremdenfeindlichkeit.

Ergebnisse: Ebene Regionale Handlungsträger

Mit der Schaffung attraktiver Lebens- und Arbeitsbedingungen ist das Land auf einem guten Weg zur Bewältigung der Probleme. Durch die Einbeziehung der DCC-Thematik kann das Spektrum der Gewinnung von Fach- und Führungskräften erheblich erweitert werden. Bestehende Rechtsvorschriften und Regelungen sind in enger Zusammenarbeit von Politik und Wirtschaft auf den Prüfstand zu stellen. Nach Aussage der KMU bezieht sich dies besonders auf neue, innovative Beschäftigungsformen, die Flexibilisierung der Beschäftigung sowie die Beantragung von Fördermitteln z.B. für Qualifizierung und Weiterbildung. Als wichtige Handlungsfelder werden genannt:

- Entbürokratisierung vorhandener Fördermöglichkeiten
- Verbesserung des Images des Landes und einzelner Regionen
- Verbesserung des Bildungssystems, z. B. Abstimmung der Schulsysteme
- Verbesserung der direkten Kooperation mit den Hochschulen des Landes
- Nutzung des Potenzials ausländischer Fachkräfte.

Insgesamt erfolgte durch das Projekt eine Sensibilisierung der Unternehmen für die DCC-Thematik, und es konnten Handlungsempfehlungen entwickelt werden. Dadurch werden Arbeitgeber in die Lage versetzt, sich besser auf die Bedürfnisse von DCC-Paaren einzustellen und Maßnahmen umzusetzen, die einer allgemeinen Steigerung der Attraktivität der KMU für diese Zielgruppe dienen. Die auf persönlicher Ebene entwickelten Handlungsempfehlungen unterstützen die DCC-Paare beim Gelingen von Doppelkarrieren.

Handlungsoptionen

Es konnten zahlreiche Empfehlungen erarbeitet werden, differenziert nach den drei Handlungsebenen: für Doppelkarriere-Paare, für KMUs und für regionale Handlungsträger. Dazu siehe die Online-Verweise unten.

Zum Weiterlesen:

<http://www.metop.de/site/ml-management-logistik/projekte/dual-career-couples-dcc/>

http://www.metop.de/site/fileadmin/content/downloads/ENDVERSION_DCC_Handlungsempfehlungen_fuer_Paare.pdf

http://www.metop.de/site/fileadmin/content/downloads/ENDVERSION_DCC_Handlungsempfehlungen_fuer_KMU.pdf

http://www.metop.de/site/fileadmin/content/downloads/ENDVERSION_DCC_Handlungsempfehlungen_fuer_regionale_Handlungstraeger.pdf