



Hesse IDEA GmbH
Oberer Quai 6
2503 Biel-Bienne
www.spiess-idea.ch



Interview mit Hannes Hesse, Geschäftsführer

Stellen Sie in Ihrem Unternehmen qualifizierte Familienfrauen mit Erwerbsunterbrüchen im Lebenslauf an, respektive haben deren Bewerbungen Chancen, in die engere Auswahl zu kommen?

Diese Bewerbungen haben bei uns sehr wohl eine Chance.

Versuchen Sie bei der Personalrekrutierung gezielt Wiedereinsteigerinnen anzusprechen? Wenn ja, mit welchen Massnahmen?

Wir suchen unser Personal (Voll- und Teilzeitstellen) in den verschiedensten Sparten. Ausgebildeten Leuten aus dem Detailhandel geben wir den Vorrang, auch wenn es Wiedereinsteigerinnen sind.

Gibt es in Ihrem Unternehmen spezifische Massnahmen, um Mitarbeiterinnen dazu zu motivieren resp. dabei zu unterstützen, dass sie nach während der Familienphase/Kinderphase in der Firma bleiben?

Aktuell bieten wir zwei werdenden Müttern die Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Mutterschaftsurlaub zu einem reduzierten Arbeitspensum an. Dabei lassen wir in den Änderungsverträgen so viel wie möglich offen. Meistens können die Frauen erst über das mögliche Arbeitspensum entschieden, wenn die Kinder mal da sind.

Welche Chancen und Vorteile bieten Ihrer Meinung nach Wiedereinsteigerinnen? Welchen Gewinn haben Sie als Unternehmen?

In unserem Fall ist es das Fachwissen der ausgebildeten Personen, das wir im Betrieb behalten möchten.

Welche Risiken birgt die Anstellung von Wiedereinsteigerinnen? Welche Vorbehalte haben Sie allenfalls gegenüber Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten?

Bei Müttern mit Kindern informieren wir uns über die Unterbringung der Kinder während der Arbeit. Ein Krippenplatz alleine reicht meistens nicht aus. Hier sind Familienmitglieder wie Väter, Grosseltern oder Geschwister gefordert.

Bieten Sie Teilzeitstellen für Frauen und Männer und auf jeder Hierarchiestufe?

Grundsätzlich ja. Für die Filialleitungen (Biel und Bern) ist die unterste Grenze jedoch bei einem 70% Pensum. Ich arbeite seit dem 1. August 2015 auch nur noch 80%.

Welcher Nutzen bringt es Ihrem Unternehmen, ein Image als wiedereinstiegs- und familienfreundlicher Arbeitgeber zu haben?

Unser Zielpublikum sind Mütter mit Kindern. Da kann ein familienfreundliches Image sehr wohl verkaufsfördernd wirken.

Was würden Sie Frauen raten, die sich bei der Familiengründung überlegen, ob sie ganz aus dem Job aussteigen wollen/sollen oder nicht?

Wenn immer möglich sollte man sich beim alten Arbeitgeber eine Türe offen halten. Wer weiss schon, ob der Familienvater immer für den ganzen Finanzbedarf der Familie aufkommen kann.

Was würden Sie Frauen raten, die noch zögern, den beruflichen Wiedereinstieg in Angriff zu nehmen?

Nachdem die Unterbringung der Kinder geklärt ist, kann man sich ja auch probenhalber bei freien Stellen bewerben. Nur so erfährt man, ob man Chancen hat.
