



Posalux SA
18, rue Fritz Oppliger
2500 Biel/Bienne 6



Interview mit Frau Jaqueline Sitje

Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung, Bereichsleiterin Personal und Dienste
Mutter von drei Kindern respektive Jugendlichen und Teilzeitmitarbeiterin

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

Familienfrauen mit Erwerbsunterbrüchen haben durchaus Chancen, nicht nur in die engere Auswahl zu kommen, sondern auch angestellt zu werden.

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

Wir machen keine gezielte Personalrekrutierung für Wiedereinsteigerinnen.

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?

Wir haben nicht sehr viele Frauen bei uns beschäftigt. Wir setzen aber alles daran, Mitarbeitende nach ihrer Familienphase weiterbeschäftigen zu können. In unserem Arbeitsreglement ist zudem festgehalten, dass wir wo immer Teilzeitarbeit möglich ist, wir dies unterstützen. Aktuell haben wir ein Beispiel einer Mitarbeitenden, die nach ihrer Familienphase ihre Arbeit zu 60% aufnehmen wird. Wir überliessen es ihr, die Tage zu wählen, wie sie arbeiten will (hier bestehen wir dann jedoch auf eine verbindliche Angabe) und haben dann eine weitere Person gesucht, die die restliche Zeit übernimmt. Unser Vorteil, das ganze Know-how geht nicht verloren und zudem haben wir immer die Möglichkeit, bei enorm viel Arbeit, die Mitarbeitenden zu fragen, über eine gewisse Zeit mehr zu arbeiten. Unser Teilzeitpersonal hat sich diesbezüglich immer sehr flexibel gezeigt.

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

Frauen, die nach längerer Zeit wieder ins Berufsleben zurückkehren, sind nach ihrer Familienzeit in der Regel sehr gut organisiert, belastbar und kommen mit sehr viel Freude zur Arbeit, oftmals sind sie es, die wesentlich zu einem guten Klima im Unternehmen beitragen. Auch hier sei nochmals die hohe Flexibilität erwähnt, die sie ebenfalls in bezug auf ihre Arbeitszeiten mitbringen.

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

Grundsätzlich keine. Selber Mutter von drei Kindern, halte ich es aber als unabdingbar, dass alles betreffend die Familie perfekt organisiert ist, denn nur dann kann z.B. eine Mutter (wir haben auch Männer, die bei uns Teilzeit arbeiten), sich voll und ohne einen Gedanken an die Familie, am Arbeitsplatz einsetzen.

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

Ja, wir bieten auf allen Hierarchiestufen und in allen Bereichen Teilzeitarbeit an. Trotzdem setzen auch wir unser Minimum bei 37% dies entspricht einer Arbeitszeit von 3 Stunden pro Tag. Sei dies in der Cafeteria, oder im Reinigungsdienst. Bereits bei 3 Stunden pro Tag, ist es schwierig, an sämtlich Informationen zu kommen. Daher ist es sehr wichtig, dass Mitarbeitende in Teilzeitarbeit gut orientieren und Informationen auch abholen. Speziell wichtig ist dies bei uns an der Telefonzentrale, wo wir zwei Damen im Jobsharing beschäftigen, welche sich normalerweise nie sehen.

Welche familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bieten Sie sonst noch?

Nicht sehr viele. Wenn man gleitende Arbeitszeiten als familienfreundlich gelten lassen kann, dann würde ich sagen, haben wir etwas; denn damit besteht für alle die Möglichkeit ihren persönlichen Arbeits-Rhythmus, den sie benötigen, zu wählen. Wir bieten auch die Möglichkeit, nach 5 Jahren Firmenzugehörigkeit einen Sabbatical von vier Monaten zu beziehen.

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

So kommt man sicherlich an interessante Personen, die sich ansonsten nicht gemeldet hätten, die sehr Wert auf eine ausgeglichene Lebensweise Beruf / Familie / Freizeit legen im Sinne von Work-Life-Balance.

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

Jede Mutter soll sich die Auszeit nehmen und in vollen Zügen geniessen. Als Mutter weiss ich, dass irgendwann der Moment kommt, an welchem man wieder bereit ist ins Berufsleben einzusteigen. Dies ist wohl der einzige Punkt, den ich heute etwas in meinem Leben etwas bereue, denn ich habe dies nicht wirklich gemacht, denn diese Zeit kann ich leider nicht mehr zurückholen. Ich empfehle diesen Müttern, die Zeit zu Hause mit ihren Kindern voll zu geniessen und sich keine Sorgen über die Zukunft zu machen.

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

Viele Wiedereinsteigerinnen haben wenig Selbstvertrauen und machen sich grosse Sorgen den beruflichen Alltagsanforderungen gerecht zu werden. Legt diese Zweifel ab, Wiedereinsteigerinnen sind vielleicht nicht so vertraut mit der neusten Technik (auch diese ist lernbar), aber haben viele andere Qualitäten!
