careerplus
Passt perfekt.

TOP & JOB SHARING

SO PACKEN SIE ES AN

Inhalt

Begriffsdefinitionen 3

Formen von Jobsharing 4

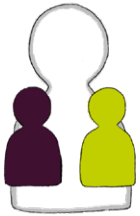
Jobsharing als Lösungsansatz
für aktuelle Herausforderungen 5

Vorteile von Jobsharing 7

Unsere Dienstleistungen 9

Weitere Informationen 11

Begriffsdefinitionen



Jobsplitting

Jobsplitting ist grundsätzlich sehr ähnlich wie konventionelle Teilzeitarbeit. Eine Vollzeitstelle wird in eine oder mehrere Teilzeitstellen aufgeteilt. Dabei werden die Aufgabenbereiche klar voneinander abgegrenzt und unabhängig von den Teilzeitangestellten übernommen. In der Regel besteht kaum Austausch oder Abstimmungsbedarf, jede*r trägt die Verantwortung für seinen Aufgabenbereich.

Jobsharing

Jobsharing grenzt sich klar davon ab. Zwei (oder mehr) Personen teilen sich eine Vollzeitstelle mit allen Aufgaben und Verantwortlichkeiten gemeinsam. Die Stelle ist im Vergleich zu Jobsplitting komplexer und erfordert Abstimmung und eine enge Zusammenarbeit im Tandem. Die Jobsharer teilen sich die Arbeitszeiten flexibel auf. Die zeitliche Aufteilung kann je nach Situation 50/50, 40/60 oder auch 70/70, also mehr als 100% betragen, so kann das Tandem zusätzliche Projekte und Verantwortung übernehmen.

Topsharing

Im Topsharing, auch Co-Leadership genannt, teilen sich zwei (oder mehr) Personen eine Führungsposition. Auch hier werden wie im Jobsharing die Verantwortlichkeiten geteilt. Meist wird jedoch darauf geachtet, dass die Mitarbeitenden nur eine*n Vorgesetzte*n haben und das Team zwischen den zwei Jobsharern aufgeteilt wird. Gerade im Topsharing sind 60/60 oder 70/70 Arbeitszeitmodelle beliebt, da so neben der Führungsaufgaben zusätzliche Fachthemen verantwortet werden können.

Formen von Jobsharing

Top- und Jobsharing gibt es in reiner und in hybrider Form, wobei letztere häufiger gewählt wird.

«Reines» Jobsharing

Im reinen Jobsharing teilt sich ein Tandem die Rolle komplett, beide sind gleichermassen für den Job verantwortlich. Die Jobsharer sind sich ähnlich in Bezug auf Kompetenzen und Stärken und somit gewissermassen «austauschbar». Sie treten nach aussen hin als eins auf, teilen sich Postfach und Kalender und wissen über alle wichtigen Aktivitäten Bescheid.

«Hybrides» Jobsharing

Im Gegenzug dazu gibt es die hybride Form des Jobsharing. Dabei verfügen die Jobsharer über unterschiedliche Erfahrungen und ergänzen sich (idealerweise komplementär). Sie teilen sich ebenfalls die Verantwortung für eine Stelle, teilen die Aufgaben aber basierend auf ihren Kompetenzen und Charaktereigenschaften auf. Beide Personen haben in diesem Fall einen eigenen Teilzeitvertrag mit dem Arbeitgeber.

Jobsharing als Lösungsansatz für aktuelle Herausforderungen

Eine Nachfolgelösung planen und gemeinsam die Strukturen der Zukunft definieren

Viele KMU kämpfen mit Nachfolgeherausforderungen. Entweder finden sich keine passenden Kandidat*innen oder die bisher ausgeübte Rolle ist nicht attraktiv für potenzielle Nachfolger*innen. Im intergenerationellen Jobsharing findet ein strukturierter Wissenstransfer statt. Die eine Person geht gleitend in die Pensionierung über, während der Nachfolge genügend Zeit bleibt, um sich einzugewöhnen.

Talente halten mit zukunftsfähigen, attraktiven Arbeitsmodellen

Jobsharing ermöglicht gut ausgebildeten Fach- und Führungspersonen auch in Teilzeit verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen. Einer anstehenden Weiterbildung, der Geburt eines Kindes oder dem Traum von Selbständigkeit parallel zum Job, steht damit nichts mehr im Wege. Solche alternative Arbeitsmodelle steigern zudem die Motivation und die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber.
(Flexible neue Arbeitswelt, ETH Zürich, 2016)

Arbeitgeberattraktivität steigern durch eine klare Positionierung in der Diversität- und Geschlechtergleichstellungsthematik

Flexible Arbeitsmodelle wie Jobsharing fördern die Diversität im Unternehmen und leisten einen wichtigen Beitrag für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Richtung Geschlechtergleichstellung. Eine divers aufgestellte Organisation bringt interne wie externe Vorteile mit sich: Eine bessere Teamzusammenarbeit und eine stärkere Mitarbeiter*innenbindung wie auch eine höhere Arbeitgeberattraktivität und ein verbessertes Image. Unternehmen, die Diversität und Inklusion strategisch integrieren sind profitabler und wachsen schneller.

(Diversity is good for growth, PwC, 2019)

Fachkräftemangel entschärfen mit einem grösseren Talentpool

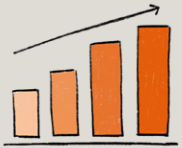
Dank Jobsharing hat die erfolglose Suche ein Ende. Eine grössere Bandbreite des Arbeitspensums spricht einen erweiterten Kandidat*innenkreis an, namentlich solche die parallel Familienaufgaben wahrnehmen, mehr Freizeitaktivitäten nachgehen oder andere berufliche Projekte verfolgen möchten.

Das perfekte Profil finden ohne Abstriche bei den Anforderungen

Ein Tandem bringt die doppelte Menge an Fähigkeiten, Erfahrungen und Ideen mit. Durch Jobsharing können in derselben Rolle zwei spezialisierte Mitarbeiter*innen mit einem breiten Spektrum an komplementären Eigenschaften kombiniert werden, die so in einer Person alleine nicht existieren.

Vorteile von Jobsharing

1.

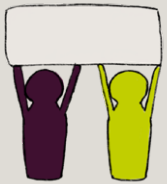


Teilzeitangestellte arbeiten produktiver und effizienter als Vollzeitangestellte

Diverse Studien zeigen: Kürzer Arbeitszeiten führen zu einer verbesserten Produktivität, mehr Effizienz und einen höheren Zufriedenheit. Konkret nimmt ab 70 Prozent Arbeitspensum die Produktivität deutlich ab.

(The Productivity of Working Hours, Stanford University, 2014, Östereichisches Institut für Familienforschung, 2011, Hans Böckler Stiftung)

2.



Geteilte Verantwortung = erhöhte Belastbarkeit

Vor allem im Topsharing zeigt sich, dass die Stressbelastung im Vergleich zum „Alleinkämpfern“ geringer ist, wenn sich zwei Personen den Chef-Posten teilen. Das Topsharing Tandem arbeitet produktiver und zeigt mehr Engagement.

(Leadership der Zukunft, HSG, 2018)

3.

Gegenseitige Vertretung ermöglicht hohe Präsenz und Verfügbarkeit

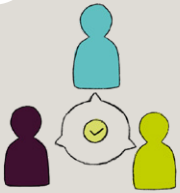
Gut organisierte Tandems sorgen dafür, dass sie sich bei geplanten und ungeplanten Abwesenheiten gegenseitig vertreten. Somit ist immer eine Person da, die Bescheid weiss.

4.

Zwei in Eins: doppelter Erfahrungsschatz in einer Rolle

Erfahrungen, Kompetenzen und Fähigkeiten von zwei Personen in einem führen zu besserer Übersicht, weniger Fehlern und ausgereifteren Entscheidungen. Gerade in KMU ist die breite Palette an Knowhow besonders wertvoll, da nicht für alle Fachbereiche eine separate Position geschaffen werden kann.

5.



Höhere Akzeptanz von gemeinsam gefällten Entscheiden

Wichtige Entscheide werden diskutiert und gemeinsam gefällt, dies führt zu einer höheren Qualität und Akzeptanz von Führungsentscheiden in den Teams.

Unsere Dienstleistungen

Für Arbeitgeber*innen

Tandempartner*in finden

- Suche nach einem*r Tandempartner*in zu einer bestehenden Position
- Beratung hinsichtlich Arbeitsvertrag, Jobsharing-Modellen etc.
- Tandem Coaching

careerplus

Jobsharing-Tandem vermitteln

- Suche nach einem passenden Jobsharing Tandem
- Erstassessment
- Vorstellung und Vermittlung
- Tandem Coaching in den ersten drei Monaten (freiwillig).

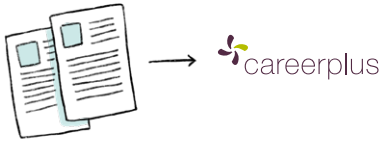
careerplus

Unsere Dienstleistungen

Für Arbeitnehmer*innen

Für Tandems

- Vermittlung von Fach- und Führungsstellen in den Bereichen Finanzen, Gesundheit, HR, Industrie, IT und Sales
- Kompetente Beratung und Vorbereitung der Bewerbung
- Aktuell bieten wir noch kein Tandem Matching an, es werden ausschliesslich Tandem Bewerbungen für Jobsharing Stellen akzeptiert



Weitere Informationen zum Thema finden Sie bei unseren Partnern

Informationen rund um das Thema für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Verein PTO (Part Time Optimierung)
«Go for jobsharing» (Link).

Weshare1 «Deine Anlaufstelle für Jobsharing und Topsharing» (Link).

Tandem Matching Plattformen für Arbeitenehmende

We Jobshare (Link).

Ihre Kontaktpersonen

Nassima Boulaouche
Senior Beraterin
T +41 31 310 12 55
n.boulaouche@careerplus.ch

Sina Flick
Senior Beraterin
T +41 31 310 99 00
s.flick@careerplus.ch