

Jobsharing in der Exekutive

Ausgangslage

Der Stadtrat in Bern hat den Vorstoss zu Gunsten von Team-Kandidaturen für Exekutivämter klar mit 42 zu 7 Stimmen gutgeheissen und der Regierung zur Ausarbeitung einer Lösung überwiesen. Das Ziel ist, bereits per 2020 Exekutivsharing zuzulassen.

Job und Topsharing genauer erklärt

Ein Topsharing (in der Wirtschaft ein gängiger Begriff für Jobsharing auf Führungsebene) funktioniert in kontinuierlicher gegenseitiger Absprache. Wenn sich jemand auf die Suche nach einem Jobsharing-Partner/einer Jobsharing-Partnerin macht, dann bringt er/sie diverse Voraussetzungen mit, die es ermöglichen, dass Verantwortung geteilt werden kann: es sind kommunikative, flexible, grosszügige und schöpferische Menschen mit einer kritischen Geisteshaltung und der Fähigkeit zur Selbstreflexion und zum konstruktiven Umgang mit Konflikten. Eigenwillige Persönlichkeiten oder Menschen, die Schwierigkeiten haben, Informationen oder Macht zu teilen eignen sich NICHT für die Teamarbeit im Jobsharing (vgl. S. 15 in Praktischer [Ratgeber](#) von PTO «Jobsharing – zwei Kompetenzen zum Preis von einer»).

Jobsharing-Paare sprechen sich schon für eine Bewerbung eingehend ab. Ein Team ergibt sich erst, wenn wichtige Punkte wie Arbeitsteilung, Arbeitszeiten aber auch Lebenseinstellung bzw. gemeinsame Werte in einer zukünftigen Zusammenarbeit und Ausrichtung geklärt sind (ab S. 12).

Jobsharing heisst, als Einheit mit einer Stimme aufzutreten aber gemeinsam Entscheide fällen, Ziele erreichen und Verantwortung tragen.

Vorteile des Jobsharings

Das Jobsharing hat viele Vorteile. Zwei Persönlichkeiten bringen unterschiedliche Fähigkeiten und Erfahrungen mit. Jeder kann sich seinen Stärken entsprechend einbringen. Die Arbeit ist nicht so einnehmend, wie als Einzelkämpfer (zu Gunsten der Work-Life-Balance). Es ist immer eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner präsent. Ferienabwesenheiten werden vom Jobsharing-Partner/von der Jobsharing-Partnerin überbrückt.

ABER eines ist Voraussetzung für Jobsharing-Duos: sie einigen sich auf eine Linie/Meinung, sie tragen die Verantwortung für gemeinsam getroffene Entscheide – und vertreten diese in Gremien, auch alleine.

Sollte ein Jobsharing-Paar auseinander gehen, wird die Partnerschaft aufgelöst. In der Privatwirtschaft kommen 3 Haupt-Möglichkeiten in Frage (S.19): zeitweilige Übernahme der Stelle durch den Zurückbleibenden, neue Partnerschaft, Stelle ausschreiben und neu besetzen (entweder als Vollzeit- oder Jobsharingstelle).

Die Exekutive in Bern: Direktionen mit verschiedenen Projekten

Gemeinderat-Mandate eignen sich optimal für das Jobsharing: Ein Jobsharing-Team könnte sich die Ämter aufteilen und ebenso deren personelle Führung und jede/r könnte sich eingehend um die anfallenden Projekte kümmern. Als Duo halten sie sich jeweils gegenseitig auf dem Laufenden, fällen gemeinsame Entscheide und Stossrichtungen – die dann auch doppelt abgesichert sind – und können die Arbeiten des anderen ebenso vertreten. Sie denken zu zweit, vertreten jedoch nur eine Stimme, ganz gemäss ihrem gemeinsamen Auftrag.

Auch einem gemeinsamen Rats-Präsidium stünde deshalb nichts im Wege.

Das Exekutivsharing

- Gemeinderat bzw. Direktion über verschiedene Ämter/Inspektorate – im Jobsharing ein Mehrwert
- Ämter lassen sich aufteilen, ebenso die personelle Führung
- Gemeinsame – abgesicherte – Entscheide werden gefällt
- Treten einzeln oder zu zweit mit einer Stimme auf

www.go-for-jobsharing.ch für weitere Informationen rund um Job- und Topsharing. Der Verein bietet u.a. Workshops, Coaching und Beratungsdienstleistungen an, wenden Sie sich an info@go-for-jobsharing.ch