



Jobsharing mit echtem Mehrwert schaffen

Es gibt viele Komponenten, die über den Erfolg eines Jobsharing-Modells entscheiden. Und an jeder dieser Komponenten hängt wiederum eine ganze Reihe von Fragen, die auf dem Weg zu einem erfolgreichen Jobsharing beantwortet werden müssen.

Die nächsten vier Seiten zeigen auf, welche Fragen dies sind und wie sie sinnvoll zusammengefasst werden können.

So erkennen Sie schnell und direkt, an welchen Stellschrauben Sie drehen können, um ein erfolgreiches Jobsharing zu sichern.

EINFÜHRUNG EINES JOBSHARING MODELLS

Drei Dimensionen eines erfolgreichen Jobsharings



Unternehmens-
organisation

**Ausgestaltung des
Jobsharing Modells**



Unternehmens-
kultur

**Verankerung des Jobsharing
Modells im Unternehmen**



Mitarbeiter

**Alltägliches Leben des
Jobsharing Modells**

■ UNTERNEHMENSORGANISATION

Ausgestaltung des Jobsharing Modells



Um diese Fragen geht es hierbei:

Welche Ziele möchte das Unternehmen mit dem Jobsharing erreichen?

Für welche Mitarbeitergruppen soll das Jobsharing eingeführt werden?

Mit wie viel Prozent können Jobsharing-Stellen besetzt werden?

Wie müssen Jobsharing-Stellen formal genehmigt werden?

Wie wirken sich Jobsharing-Stellen auf Kennzahlen (Anzahl Mitarbeiter, Frauenquote) aus?

Wie werden Jobsharing-Stellen ausgeschrieben und besetzt?

Wie werden Jobsharing-Stellen vergütet?

Wie werden Tandem-Stelleninhaber beurteilt und befördert?

Welche Kosten entstehen durch Einführung des Modells?

■ UNTERNEHMENSKULTUR

Verankerung im Unternehmen



Um diese Fragen geht es hierbei:

Welche Vorbehalte gibt es gegenüber Jobsharing im Unternehmen?

Und wie kann diesen begegnet werden?

Welche Personen mit Einfluss im Unternehmen kann ich als Multiplikatoren für das Thema Jobsharing gewinnen?

Welche Vorbilder für Jobsharing gibt es innerhalb und außerhalb des Unternehmens bereits?

Wie können die vorhandenen Vorbilder sichtbar gemacht werden?

Wie können Vorgesetzte davon überzeugt werden, Stellen mit einem Tandem zu besetzen?

MITARBEITER

Alltägliches Leben des Jobsharing



Um diese Fragen geht es hierbei:

Ist ein Tandem generell ein geeignetes Arbeitsmodell für die in Frage kommende Person?

Passen zwei potentielle Tandempartner wirklich zueinander?

Welche Fragen müssen sie sich stellen, um dies herauszufinden?

Welche Art von Tandem möchten die Tandempartner sein? Ein Spezialisierungstandem? Ein echtes Tandem?

Wie organisiert sich das Tandem den Alltag? Welche Termine nimmt es gemeinsam wahr? Wie kommuniziert es mit dem Vorgesetzten und Geschäftspartnern?

Wie führt das Tandem die Mitarbeiter? Wie kommuniziert es mit ihnen und gibt ihnen Feedback?

Was ändert sich für einen Vorgesetzten dadurch, dass eine Stellen mit einem Tandem besetzt wird?