

Teilzeitarbeit und Jobsharing.

Checkliste für Vorgesetzte und HR-Beratung.

Die folgenden Informationen ermöglichen Ihnen einzuschätzen, ob sich eine konkrete Stelle für Teilzeitarbeit oder ein Jobsharing-Modell eignet. Füllen Sie dazu auch die Checkliste auf der Rückseite aus.

Definition Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden ein Arbeitsverhältnis vereinbart wird, das eine kürzere als die betriebsübliche Arbeitszeit vorsieht.

Definition Jobsharing

Jobsharing liegt vor, wenn sich zwei oder mehr Personen freiwillig die gemeinsame Verantwortung für eine Vollzeitstelle zeitlich und inhaltlich aufteilen.

Vorgehen

Bei einer Stellenneubesetzung oder bei Wunsch auf Reduktion des Beschäftigungsgrades

- Füllen Sie die Checkliste auf der Rückseite aus.
- Klären Sie im Team ab, ob Stellenprozente anders verteilt werden können oder weitere Personen ihren Beschäftigungsgrad ändern möchten.
- Klären Sie ab, ob innerhalb des Teams eine Beteiligung an einem Jobsharing gewünscht wird.
- Passen Sie den Stellenbeschrieb an.

Auskunft

Human Resources, KC Gendermanagement

Hochschulstrasse 6, 3000 Bern 65
Telefon 051 220 67 87

Genderdelegierte in den Divisionen

Personenverkehr:	Silvia Schack Rieder	20 23 75
Infrastruktur:	Gina Ludi	20 42 13
Cargo:	Saskia Dill	29 06 59
Immobilien:	Monika Baumann	20 68 90
Konzernbereiche:	Monika Baumann	20 68 90

Erstellt: KC Gendermanagement, August 2010

Erfolgreiche Umsetzung von Teilzeitarbeit und/oder Jobsharing-Modellen

Vorteile von Teilzeitarbeit und Jobsharing

- Vielfältigeres und breiteres Kompetenzprofil dank Jobsharing.
- Beim Jobsharing dank guter Stellvertretungslösungen ganzjährige Präsenz gesichert.
- Erhöhte betriebliche Flexibilität bezüglich Arbeitszeit zur Bewältigung von Spitzenbelastungen.
- Mehr Eigenverantwortung der Mitarbeitenden und Freiräume, um neue Kompetenzen zu entwickeln.
- Hohe Motivation und Leistungsbereitschaft dank ausgeglichener Life-Balance.
- Tiefere Fluktuationsrate und tiefere Rekrutierungskosten aufgrund flexibler Beschäftigungsstrukturen.

Voraussetzungen für Teilzeitarbeit und Jobsharing

- Akzeptanz gegenüber Teilzeitarbeit im Team, damit allfällige Probleme nicht automatisch dem Teilzeitarbeitsmodell angelastet werden.
- Ein Führungsstil, bei dem Ergebnisse und Zielorientierung wichtiger sind als Präsenz.
- Veränderungsbereitschaft gegenüber möglichen Änderungen der Arbeitsorganisation und Kommunikation.
- Nutzung neuer Informationstechnologien und offene Kommunikation, damit der bei Teilzeitarbeit anspruchsvollere Informationsfluss funktioniert.

Herausforderungen für Teilzeitarbeit und Jobsharing

- Anspruchsvolle Koordination aufgrund vieler Beziehungen und vieler Schnittstellen. Klare Zuteilbarkeit der Schnittstellen entschärft das Problem.
- Hohe Anforderungen an Teilzeitarbeitende und deren Umfeld aufgrund vieler dringlicher Entscheidungen mit grossem Ermessensspielraum. Ein gut definiertes Jobsharing kann diese erfüllen.

→ Beurteilen Sie die folgenden Aussagen bezogen auf die konkrete Stelle und kreuzen Sie Zutreffendes an.

Aufgabenbereich und Anforderungsprofil			
1. Die Stelle zeichnet sich durch ein hohes Mass an Schnittstellen und Beziehungen mit internen und/oder externen Partnern und Partnerinnen aus.	Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	
Falls JA → Können diese klar definierten Aufgabengebieten zugeordnet werden?		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
2. Die Stelle setzt sich aus voneinander unabhängigen Aufgabebereichen zusammen, die in kleineren Arbeitspensen bewältigt werden können.	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	
3. Die Stelle verlangt sehr breite Qualifikationen oder Kompetenzen, die von zwei Personen besser abgedeckt werden können.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
Entscheidungskompetenzen			
4. Die Stelle erfordert viele dringliche Entscheide, die nicht auf klar definierten Richtlinien basieren.	Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	
Präsenz			
5. Für die Stelle ist eine ganzjährige durchgehende Präsenz zwingend nötig.	Nein <input type="checkbox"/>	Ja <input type="checkbox"/>	
Umfeld			
6. Das Umfeld (Führungskräfte, Mitarbeitende) ist gegenüber Teilzeitarbeit neutral oder positiv eingestellt.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
7. Die Führungskraft pflegt einen ergebnisorientierten Führungsstil.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
8. Die Veränderungsbereitschaft im Team ist hoch.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
9. Das Team hat eine offene Kommunikationskultur und nutzt neue Informations- und Kommunikationstechnologien.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

→ Nur auszufüllen, wenn die Stelle Personenführung beinhaltet.

Führungsaufgaben			
10. Für die Stelle ist eine zusätzliche Flexibilität bezüglich Arbeitsbelastung in Spitzenzeiten oder kurzfristiger Übernahme anderer Aufgaben zwingend nötig.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
11. Die Führungsaufgabe kann ohne dauernde Präsenz und Erreichbarkeit wahrgenommen werden.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
12. Die der Führungskraft unterstellten Personen verfügen über grosse Eigenverantwortung und ein hohes Qualifikations- und Erfahrungsniveau.		Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>

→ Zählen Sie für jede Spalte die Kreuze zusammen. Sind die Spalten nur durch eine gestrichelte Linie getrennt, gelten die Kreuze für mehrere Spalten. Die Stelle eignet sich für dasjenige Modell mit den meisten Kreuzen.

Anzahl x:	___ x	___ x	___ x	___ x
	Teilzeitarbeit: mittleres und kleines Pensum möglich	Teilzeitarbeit: vollzeitnahes Pensum (70%–90%) möglich	Jobsharing (Paarteilzeitarbeit) empfohlen	Stelle als Vollzeitstelle erhalten