

Zusammen die ideale Jobbesetzung

Mirjam Richter (33) und Franziska Güder (31) teilen sich seit rund zwei Jahren eine Stelle beim Amt für Wald (KAWA) der Volkswirtschaftsdirektion. Für sie ist Jobsharing weit mehr, als sich die Arbeitszeit und das Büro zu teilen: Sie empfinden das Arbeitsmodell als Bereicherung.



■ Franziska und Mirjam lernten sich beim zweiten Bewerbungsgespräch für ihre heutige Stelle kennen. Das Amt für Wald (KAWA) hatte die Stelle in der Führungsunterstützung mit «Option Jobsharing» ausgeschrieben. Beide hatten noch keine Erfahrungen mit diesem eher neuen Arbeitsmodell. Doch beim Gespräch waren sie sich auf Anhieb sympathisch und tauschten danach ihre Telefonnummern aus. «Als wir die Zusage für die Stelle als Jobsharing bekamen, hatte ich keine spezifischen Erwartungen», erinnert sich Franziska Güder. Mirjam Richter ging es ähnlich: «Ich liess mich einfach überraschen.»

«Ständige bilaterale Weiterbildung»

Schnell wurde klar, dass die Zusammenarbeit zwischen den beiden jungen Frauen funktioniert und dass sie sich dank ihrer unterschiedlichen beruflichen Hintergründe gut ergänzen: Franziska hat Germanistik studiert, Mirjam ist diplomierte Forstingenieurin. Während sie das inhaltliche Fachwissen mitbringt, weiss Franziska, wie man komplexe Sachverhalte zielgruppengerecht aufarbeitet und kommuniziert. In Kombination bringen sie die idealen Voraussetzungen für die Stelle mit, die sowohl Kommunikations- als auch Projektarbeit beinhaltet. Auch lernen sie dadurch viel voneinander: «Das

Jobsharing ist eine ständige bilaterale Weiterbildung», schwärmt Mirjam. Sie verbessert dank Franziskas Rückmeldungen ihre kommunikativen Fähigkeiten, während diese im Thema Forstwirtschaft immer sattelfester wird: «Mirjam ist mein persönliches Waldlexikon!», schwärmt sie. Auch in ihren Persönlichkeiten ergänzen sich die beiden gut: «Franziska ist diplomatischer als ich», sagt Mirjam lachend, «sie arbeitet sehr genau und ist etwas zurückhaltender als ich.» Franziska stimmt ihr zu: «Mirjam ist eher die Macherin. Sie ist die Pragmatische und Direktore von uns beiden.»

Delegieren und Vertrauen sind ein Muss

Trotz ihrer unterschiedlichen Hintergründe haben die beiden kaum eine festgelegte Aufgabenteilung. Wenn sie von ihren Vorgesetzten einen neuen Auftrag erhalten, entscheiden sie gemeinsam, wer ihn übernimmt – je nach Arbeitsauslastung oder manchmal auch nach Interesse. Jedoch wird die andere Person aktiv in den Arbeitsprozess miteinbezogen, schliesslich stehen am Ende des Tages oft beide Namen unter dem Resultat, das sie abliefern. Dadurch, dass zwei Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Herangehensweisen und einem anderen Blickwinkel an einer Aufgabe arbeiten, gewinne dieses an Qualität: «Wir nehmen die Inputs der anderen als Bereicherung und nicht als Kritik wahr», sagt Franziska. Die geteilte Verantwortung empfinden sie als entlastend. «Wenn ich abends mit der Arbeit nicht fertig werde, kann ich darauf vertrauen, dass Mirjam sie am nächsten Tag fertigstellt, das ist für uns selbstverständlich.» Die Bereitschaft, zu delegieren

und der anderen Person zu vertrauen, ist ein Muss beim Jobsharing.

Montags und mittwochs gemeinsam im Büro

Förderlich für die Zusammenarbeit ist auch, dass sich die Frauen nicht 100 Stellenprozent teilen, sondern 120. Dies erlaubt es ihnen, montags und mittwochs gemeinsam im Büro zu sein – ein grosser Vorteil. Auch wenn sie nebst der Arbeit beim Kanton anderen Tätigkeiten nachgehen, haben sich beide bewusst für das Teilzeitpensum entschieden. Mirjam arbeitet 50 Prozent, sie ist Mutter dreier Kinder. Franziska arbeitet 70 Prozent beim Kanton Bern und ist Mitglied der Geschäftsleitung der Berner Äss-Bar, eines erfolgreichen Start-ups, das gegen Nahrungsmittelverschwendung kämpft.

Umstellung war nicht einfach

Die Umstellung von einer gewöhnlichen Vollzeitstelle auf ein Jobsharing war zu Beginn nicht ganz einfach: «Für Aussenstehende schienen wir zunächst wie eine «Black Box», da nicht von

vornherein klar war, wer welchen Auftrag übernehmen wird», sagt Franziska. Für ihre Vorgesetzten war es anfangs gewöhnungsbedürftig, nicht nur eine, sondern gleich zwei Ansprechpersonen zu haben. Ausserdem meinten kritische Stimmen, dass der Koordinationsaufwand sehr gross sein würde. Doch dadurch, dass die Frauen so eng zusammenarbeiten, hält sich dieser in Grenzen. Dies zeigte sich, als Franziska während Mirjams Mutterschaftsurlaub auf 100 Prozent aufstockte und deren Aufgaben übernahm. «Unsere Übergabe dauerte nur einen Vormittag», erinnert sich Mirjam.

Für Franziska und Mirjam hat das Arbeitsmodell Jobsharing noch viel Potenzial. Ein fixfertiges Erfolgsrezept für eine funktionierende Zusammenarbeit haben sie nicht. Viel zusammen reden sei wichtig. Aber dazu, dass es so gut funktioniert wie bei ihnen, gehört sicher auch eine gute Portion Glück, darin sind sie sich einig. ■

Liliane Keller

Interview mit
Dr. Nicola Jacobshagen



«Arbeitsmodell mit grossem Potenzial»

Dr. Nicola Jacobshagen forscht und lehrt an der Universität Bern im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie erklärt, welche Herausforderungen Jobsharing mit sich bringt, und gibt Tipps für ein erfolgreiches Gelingen.

Welches sind die Vorteile eines Jobsharings?

Jobsharing ist ein Arbeitsmodell mit grossem Potenzial. Es geht eigentlich darum, dass sich zwei Personen eine Stelle (meistens 100 Stellenprozent) teilen. Es ist vor allem ein geeignetes Arbeitszeitmodell für Personen, die neben ihrem Beruf noch weiteren Arbeitstätigkeiten nachgehen oder Familienarbeit ausüben.

Wo sehen Sie die Schwierigkeiten und Grenzen des Arbeitsmodells?

Ein Team muss gebildet werden, dafür braucht es Zeit. Diese fehlt beim Jobsharing oftmals: Wenn die eine oder der andere da ist, ist der Teampartner nicht da. Man muss sich deshalb gut absprechen, wie und mit welchen Mitteln die Arbeitstätigkeit erledigt werden soll. Dies kommt oft zu kurz. Ausserdem treffen mit zwei Personen auch immer unterschiedliche Charaktereigenschaften, Vorstellungen, wie und wann was erledigt werden sollte, vorherige Arbeitserfahrungen und unterschiedliche Vorstellungen, was wichtig und was dringend ist, aufeinander. Auch können Zeitkonflikte die Arbeitsübergabe an den Partner erschweren. Dies kann Stress verursachen oder zu Konflikten führen, die sich aufbauschen können und die schwierig zu deeskalieren sind, wenn man sich nicht häufig sieht.

Haben Sie Tipps für ein erfolgreiches Jobsharing?

Erstens: Regelmässig zwei Stunden einbauen, in denen man sich tatsächlich sieht und über das Wichtige und das Dringende spricht. Zweitens: Am Ende der eigenen «Schicht» ein Kurz-Memo (nicht mehr als eine halbe DIN-A4-Seite) schreiben, um den Job-Partner zu informieren. Dieses sollte folgende zwei Rubriken enthalten:

- Was lief gut und ist erledigt?
- Was steht noch an und wobei gibt es Schwierigkeiten?

Wie verbreitet ist dieses Arbeitsmodell heute und welches sind die Gründe dafür?

Meines Erachtens wird diese Arbeitsform viel zu selten genutzt. Was hindern könnte ist, dass es a) eine gute Vorbereitung, b) zwei Persönlichkeiten mit ähnlichen Einstellungen und c) regelmässige Treffen (mindestens einmal im Monat) braucht, um eine reibungslose Ausübung der Tätigkeit zu garantieren. ■

Interview: Liliane Keller