

**Event 18. April 2024 – Verein PTO und Partner**  
Innovatives Arbeitsmodell: JOB- und TOPSHARING in der Schweiz  
Gegenwart und Zukunft: Quo Vadis? **WRAP-UP**

## **Kann Jobsharing bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt helfen?**

### **Synergien im Tandem: Positive Auswirkungen des Wiedereinstiegs in Partnerschaft**

- Wenn sich das Tandem aus einer Person innerhalb der Firma und einer Person von ausserhalb der Firma bildet, entsteht eine vielfältige Mischung aus Erfahrungen und Perspektiven. Die Person in der Firma kann Sicherheit bieten, was Personen ermutigt, sich zu bewerben, die sich eine Stelle allein vielleicht nicht zutrauen würden.
- Eine Person, die nach einer Erwerbspause eine neue Stelle antritt, bringt oft Kompetenzen mit, die die bereits in der Firma befindliche Person nicht hat. Dies könnte beispielsweise Wissen über Familienangelegenheiten, Erfahrungen mit Freiwilligenarbeit oder andere Lebenserfahrungen umfassen.
- Die Einarbeitung von Rückkehrern findet in der Praxis statt und kann möglicherweise schneller verlaufen, insbesondere wenn sie im Rahmen eines Jobsharings mit einer erfahrenen Person aus der Firma erfolgt. Die gemeinsame Arbeit ermöglicht einen direkten Wissensaustausch und eine schnellere Integration in die Arbeitsabläufe.
- Wenn sich ein Tandem aus zwei Rückkehrern zusammensetzt, fühlen sich die einzelnen Rückkehrer weniger isoliert. Sie können sich gegenseitig unterstützen, motivieren und ermutigen. Die Anwesenheit eines Partners kann dazu führen, dass sich die Einzelnen dazu ermutigt fühlen, sich für Positionen zu bewerben, die sie allein möglicherweise nicht in Betracht gezogen hätten.

### **Herausforderungen**

- Die Firma muss zwei "Dimensionen" gleichzeitig managen: den Jobsharing-Aspekt und den Wiedereinstiegs-Aspekt.
- Es braucht eine grosse Bereitschaft seitens der Vorgesetzten für solche Modelle.
- Ein systematisches Onboarding-Konzept in der Firma wäre hilfreich.
- Bei einem Tandem aus einer Person IN der Firma und einer Person von AUSSERHALB der Firma: die Person in der Firma muss die Bereitschaft haben, mit einer Person zusammen zu arbeiten, die sich nach einem Arbeitsunterbruch zuerst einarbeiten muss.

### **Empfehlung**

Ein weiteres wichtiges Ergebnis unseres Workshops war die Erkenntnis, dass die Sensibilisierung für Job- und Topsharing bereits auf Universitätsebene beginnen sollte, um junge zukünftige Fachkräfte frühzeitig für diese Arbeitsmodelle zu sensibilisieren.

## Event 18. April 2024

Innovatives Arbeitsmodell: JOB- und TOPSHARING in der Schweiz

Gegenwart und Zukunft: Quo Vadis?

# Mental Health im Fokus: Wie Jobsharing die Gesundheit am Arbeitsplatz fördert.

**Gesundheitskosten in der Schweiz:** 6,5 Mrd. CHF laut Gesundheitsförderung Schweiz, siehe [Stress Job Index 2022](#)

**CHUV-Studie "Jobsharing, Lösung für die Übermüdung im Alter"?** siehe [Studie](#).

### VORTEILE

- Stressabbau: Durch das Teilen der Arbeitslast können Stress und Druck verringert werden.
- Verbesserung der Work-Life-Balance.
- Gemeinsame Verantwortung und Entscheidungsfindung: MitarbeiterInnen können sich gegenseitig unterstützen und so Druck und das Gefühl der Einsamkeit verringern.
- Förderung von Flexibilität: Anpassung der Arbeitszeiten an individuelle Bedürfnisse, was besonders für Eltern, Betreuer und Personen mit anderen Verpflichtungen von Vorteil ist.
- Verringerung von Abwesenheiten: Die Aufteilung der Arbeitslast und flexible Arbeitszeiten können dazu beitragen, Stress und Burnout zu verringern, und dadurch auch Abwesenheiten.
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -treue: Zufriedene Mitarbeiter sind in der Regel motivierter und loyaler.
- Verbesserung des Unternehmensimages und Förderung einer auf Wohlbefinden ausgerichteten Unternehmenskultur: Durch die Unterstützung von Job- und Topsharing und anderen flexiblen Arbeitspraktiken senden Arbeitgeber eine positive Botschaft aus. Dies stärkt den Ruf des Unternehmens mit positiven Auswirkungen auf die Einstellung und Bindung von Talenten.

### HERAUSFORDERUNGEN

- Kommunikation und Koordination: Die Koordination von Zeitplänen und Zuständigkeiten kann komplex sein und erfordert ein proaktives Management.
- Management von Informationen: Die Sicherstellung einer angemessenen Informationsübermittlung zwischen den Jobsharing-Angestellten kann eine Herausforderung sein, insbesondere wenn sich die Arbeitszeiten nicht überschneiden. Jeder Mitarbeiter muss flexibel sein, ohne jedoch in seiner Freizeit immer online und erreichbar zu sein.
- Das richtige Duo: Bereits bei der Einstellung sollte darauf geachtet werden, dass die MitarbeiterInnen, die ein Duo bilden, zusammenpassen, und sie sollten eine Begleitung erhalten, um später Spannungen und Konflikte zu vermeiden und so Stress und Druck zu vermeiden.

## Event 18. April 2024

Innovatives Arbeitsmodell: JOB- und TOPSHARING in der Schweiz

Gegenwart und Zukunft: Quo Vadis?

# Alt und Jung gesellt sich gern: Wie komme ich zu einem intergenerationalen Jobsharing?

- Mischung aus frischen Perspektiven und vielfältiger Erfahrung hilft nachhaltigere Entscheidungen zu treffen und erhöht Kreativität und Innovation innerhalb der Firma.
- Ein konkreter Bewusstseinswandel wird ermöglicht, der stereotype Denkweisen abbaut und die Förderung von Inklusion und Diversität unterstützt.
- Um **intergenerationelles Jobsharing voranzutreiben**, sollte es eng mit der Unternehmensstrategie verknüpft werden, und nicht nur als eine D&I-Strategie. Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei dem langfristigen Wissenstransfer, der Kompetenzentwicklung und makroökonomischen Themen wie dem Fachkräftemangel geschenkt werden.
- Besondere Aufmerksamkeit sollte auch der speziellen Ausbildung von Managern aller Altersgruppen im Umgang mit Personen aus verschiedenen Altersgruppen geschenkt werden, wobei deren individueller Hintergrund im Auge zu behalten ist.
- Es könnte auch hilfreich sein, die Beiträge jedes Einzelnen innerhalb des Duos anzuerkennen sowie die DuopartnerInnen klar darüber zu informieren, welche Auswirkungen eine Teilzeitbeschäftigung auf ihre Rente hat, insbesondere bei älteren Menschen.

## Event 18. April 2024

Innovatives Arbeitsmodell: JOB- und TOPSHARING in der Schweiz

Gegenwart und Zukunft: Quo Vadis?

# Parallelen zwischen agilem Arbeiten und Jobsharing: Erübrigt sich Job- und Topsharing im agilen Setting?

**Agiles Arbeiten** und **Jobsharing** sind zwei unterschiedliche Konzepte, die jedoch einige interessante Parallelen aufweisen.

- Die Grundhaltung in Bezug auf ein positives Menschenbild, Wissen- und Lernbegierigkeit, Loyalität, Mut, Offenheit und Fokus sind bei beiden gleich. Bei beiden Konzepten ist jeweils auch das Team die wichtigste wertschöpfende Einheit.
- In agilen Settings «sharen» sich die Mitglieder bereits und zeigen Flexibilität in Bezug auf ihre Rollen. In hierarchischen Settings braucht es dazu Jobsharings.
- Funktionen (im Jobsharing) und Rollen sind nicht das gleiche!
- Lernende Organisationen sollten Erfahrungen sammeln sowohl mit Jobsharing wie auch mit rollenbasiertem Arbeiten und diese Modelle ausprobieren.

Insgesamt fördern sowohl agiles Arbeiten als auch Jobsharing Flexibilität, Kommunikation und Selbstorganisation.

## Event 18. April 2024

Innovatives Arbeitsmodell: JOB- und TOPSHARING in der Schweiz

Gegenwart und Zukunft: Quo Vadis?

# KI als Jobsharing-Partner: Chancen & Herausforderungen

Jobsharing und Künstliche Intelligenz (KI) mögen auf den ersten Blick nichts miteinander zu tun haben, doch im Zusammenhang mit der aktuellen Entwicklung des Arbeitsmarktes gibt es potenzielle Verbindungen zwischen den beiden. Zwei Arten von Verbindungen können unterschieden werden:

### 1) Verbindungen mit sich entwickelnden KI-Arbeitstypen.

- **HR - Assistenten:** KI kann Personalabteilungen dabei helfen, geeignete Kandidaten für Job- und Topsharing zu identifizieren. Sie können die psychometrischen Instrumente verbessern. **Zuteilung der Arbeitslast:** KI kann bei der effizienten Verteilung der Arbeitslast im Rahmen von Jobsharing helfen.
- **KI-gestützte Tools für die Zusammenarbeit:** KI-gesteuerte Tools können bei der Koordination von Zeitplänen, Aufgaben und Kommunikation helfen, sodass Partner nahtlos zusammenarbeiten können.
- **KI für vorausschauende Analysen:** KI kann zur Analyse von Job- und Topsharing-Daten eingesetzt werden, um deren Erfolg vorherzusagen und potenzielle Herausforderungen zu erkennen.
- **HR-Analyse durch KI:** Personalabteilungen können mithilfe von KI die Auswirkungen von Jobsharing auf die Produktivität, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Gesamtergebnisse analysieren.
- **Verbesserte Ausbildung und Integration durch KI:** KI kann bei der Ausbildung und Integration von MitarbeiterInnen helfen, die mit Job- und Topsharing arbeiten.
- **KI für die Personalplanung:** KI kann Organisationen dabei helfen, besser zu planen, indem sie Jobsharing-Vereinbarungen als Teil ihrer Gesamtstrategie berücksichtigt.

### 2) Jobsharing zwischen einem Menschen und einem Humanoiden

Ein Jobsharing zwischen einem Menschen und einem Humanoiden könnte eine interessante Verschmelzung der menschlichen Kreativität, der emotionalen Intelligenz und der Präzision der KI sein.

**Komplementäre Fähigkeiten:** In einem Job- oder Topsharing-Szenario bringen der Mensch und der Humanoid unterschiedliche Stärken ein. Der Mensch kann sich in Kreativität, Einfühlungsvermögen und der Lösung komplexer Probleme auszeichnen, während der Humanoid über präzise Datenverarbeitungsfähigkeiten, eine schnelle Informationssuche und unermüdliche Produktivität verfügen kann.

**Kollaborative Entscheidungsfindung:** Effektive Kommunikation und Zusammenarbeit sind für den Erfolg eines Topsharings unerlässlich. Menschen und Humanoide könnten zusammen arbeiten und tauschen Informationen, Ansichten und Ideen aus, um die richtigen Entscheidungen zu treffen.

**KI weckt viele Emotionen und auch Risiken:** Faszination, aber auch Angst vor den inhärenten Risiken wie der Weitergabe privater Daten, der Kontrolle durch die Maschine, der Verarmung der Sprache und der Fehleranfälligkeit der Maschine aufgrund der fehlenden Vernetzungen, die der Mensch herstellen kann, siehe Beispiel aus Japan, [Video](#).

Man kann sich auch die Frage stellen, ob es richtig ist, in Zukunft von einem Jobsharing zwischen einem Menschen und einem Humanoiden zu sprechen, oder ob es sich nicht eher um einen Teilzeitarbeiter oder eine Teilzeitarbeiterin handeln wird, der oder die von einer Maschine ergänzt wird.

## **Event 18. April 2024**

Innovatives Arbeitsmodell: JOB- und TOPSHARING in der Schweiz

Gegenwart und Zukunft: Quo Vadis?

# **Job-und Topsharing: Fremdwörter? 10 Argumente, um die Geschäftsleitung zu überzeugen.**

### **Grösste Hürden und herrschende Vorurteile**

- Vorurteile und negative Erfahrungen: Festgefahrene Denkmuster und vergangene Fehlschläge hindern viele Unternehmen daran, das Potenzial von Top- und Jobsharing zu erkennen.
- Technische Hindernisse: Bewerber-Tools und interne IT-Systeme (wie SAP) sind oft nicht darauf ausgelegt, Tandem-Bewerbungen oder geteilte Stellen abzubilden.
- Mangelndes Wissen und fehlende Sensibilisierung: Viele Führungskräfte und Personalabteilungen wissen wenig über die Vorteile und Umsetzbarkeit von Job-und Topsharing.
- Autoritäre Führungskultur: Ein fehlendes Vertrauen in die Selbstorganisation der Mitarbeitenden und eine zu starre Führungsethik blockieren flexible Arbeitsmodelle.
- Fehlender Mut: Stellenanzeigen erwähnen selten die Möglichkeit für Top- oder Jobsharing und sind immer noch häufig als Vollzeitstellen ausgeschrieben, was die Vielfalt der Bewerbungen einschränkt.
- "Vollzeit-Mentalität": Die Überzeugung, dass nur Vollzeitmitarbeitende produktiv sind, oft verbunden mit Präsenzpflcht.
- Kosten- und Mehraufwand: Die Sorge vor höheren Kosten und zusätzlichem Aufwand kann Top- & Jobsharing ausbremsen.

### **Pragmatische Gegenmassnahmen erarbeitet, um Job- und Topsharing in den Unternehmen zu fördern:**

- Interne Austauschplattformen: Nutzen Sie diese, um das Bewusstsein für Jobsharing zu erhöhen und Erfolgsgeschichten zu teilen. Ein interner Event könnte ebenfalls hilfreich sein.
- Flexibilität bei Lösungen: Unternehmen sollten offen für massgeschneiderte Arbeitsmodelle sein.
- HR-Schulung: Vermitteln Sie dem HR-Team das nötige Wissen, um Top / Jobsharing als attraktive Option darzustellen.
- Technologische Anpassungen: Prüfen Sie die bestehenden IT-Lösungen oder suchen Sie nach neuen, um Tandem-Strukturen zu ermöglichen.
- Offene Führungskräfte einstellen: Suchen Sie gezielt nach Führungskräften, die flexible Arbeitsmodelle unterstützen.
- Stellenanzeigen anpassen: Bieten Sie verschiedene Arbeitszeitmodelle an, um eine grössere Vielfalt an Bewerbern zu erreichen.

## Elevator Pitch mit den überzeugendsten Argumenten für Top- & Jobsharing

### 1. Interesse wecken

- Verwenden Sie Fakten, um das Interesse zu steigern: Die Ergebnisse der neuen FHNW-Studie können eine solide Grundlage bieten.
- Jobsharing steigert nachweislich die Produktivität, was bspw. ein 120%-Pensum rechtfertigt.
- Durch die höhere Verfügbarkeit bietet Job- und Topsharing Vorteile für Kunden und das Team.
- Jobsharing fördert die Motivation und verbessert den Umgang mit Stress, was zu resilienteren Mitarbeitenden führt.
- Es ist eine Lösung, um dem Fachkräftemangel zu begegnen: Wenn sich die gewünschten Fähigkeiten in einer Person nicht finden lassen, können zwei Personen im Tandem diese erfüllen.

### 2. Lösungen konkretisieren

- Der bevorstehende Ruhestand vieler Führungskräfte wird zu Wissensverlust führen. Intergenerationelles Top- oder Jobsharing könnte eine nachhaltige Nachfolgelösung sein.
- Zeigen Sie Best Practices aus der Branche, um Vertrauen zu schaffen.
- Argumentieren Sie immer aus der Lösungs-Perspektive für die Linie «Sie haben folgende Herausforderungen im Alltag? Mit Job- und Topsharing wird Lösung 1, 2, 3 möglich»

### 3. Nächste Schritte einleiten

- Organisieren Sie eine Brainstorming-Sitzung mit dem HR, um konkrete Massnahmen zu entwickeln.
- Stellen Sie ein internes Projektteam zusammen, um individuelle Anforderungen zu berücksichtigen und ein geeignetes Lösungsmodell zu erarbeiten.
- Beseitigen Sie technische Hürden.
- Suchen Sie den Austausch mit Personen, die bereits Erfahrungen in der Branche gesammelt.