

Medienmitteilung

1. Schweizer Kolloquium zum Thema Jobsharing

Jobsharing ist eine attraktive, chancenreiche Lösung gegen den Fachkräftemangel

Nach Annahme der Masseneinwanderungsinitiative könnte Jobsharing eine interessante Lösung sein, dem Fachkräftemangel dank inländischem Potenzial entgegen zu treten. Die 220 Teilnehmenden am 1. Schweizer Kolloquium zum Thema Jobsharing haben die leidenschaftlichen Voten des Swissmem-Präsidenten sowie verschiedener Vertreter aus Wirtschaft und Politik wie Christophe Darbellay (CVP) und Regula Rytz (die Grünen) verfolgt.

Freiburg, 05.05.2015 – Mehr als eine Million Menschen werden in den nächsten zehn Jahren pensioniert. Gleichzeitig werden wesentlich weniger Junge nachrücken. Es wird ein Mangel von einer halben Million Arbeitskräften erwartet. Sie müssten wegen dem Zuwanderungsartikel im Inland gefördert werden. Arbeitsteilung, bzw. Jobsharing, wäre dafür ein chancenreicher, realistischer Lösungsansatz sowohl für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer.

Einerseits können viele Frauen, v.a. Mütter, rekrutiert werden oder ältere Arbeitnehmende können in intergenerationellen Jobsharings ihre Kenntnisse und Erfahrungen an Jüngere weitergeben. Das ist eine der Erkenntnisse, die am 1. Schweizer Kolloquium zum Thema Jobsharing am 4. Mai an der Uni Freiburg einstimmig ausgearbeitet wurde.

In jedem industriellen Sektor, in jeglicher Funktion in jeglicher Rolle

Sara Hill, von Capability Jane in London, mit ihrer mehrjährigen Erfahrung in Jobsharing-Beratung und -Rekrutierung ist überzeugt: «Jobsharing ist in jedem industriellen Sektor, in jeglicher Funktion und jeglicher Rolle möglich. Geben Sie mir eine Rolle an und ich zeige Ihnen, wie Jobsharing umsetzbar ist.»

In der anschliessenden öffentlichen Plenumsveranstaltung des 1. Schweizer Kolloquiums plädierte Hans Hess, Präsident der swissmem, Jobsharing als Möglichkeit, u.a. Mütter zurück in die Arbeitswelt zu holen und von der Erfahrung und dem kumulierten Wissen der älteren Mitarbeitenden zu profitieren. Mit Jobsharing könne die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet werden. «Es muss uns gelingen, Teilzeit und Jobsharing anzubieten. Firmen, die dies nicht tun, werden zukünftig einen Nachteil haben.» betonte Hans Hess, der auch als Vize-Präsident von economiesuisse fungiert. Er unterstrich seine Überzeugung: «Jobsharing wird seinen Platz in der Arbeitswelt finden.»

Unterstützung von politischer Seite

Christophe Darbellay, Präsident der CVP, erklärte: «Das Potenzial ist in der Schweiz vorhanden, wir brauchen weitere kulturelle und informelle Sensibilisierungsarbeit wie hier mit diesem Kolloquium begründet.» Regula Rytz und Adèle Thorens-Goumaz, Co-Präsidentinnen der Grünen Schweiz, glauben an die kollektive Intelligenz und wünschen sich noch mehr Innovationsgeist und Akzeptanz.

Claudia Nussberger, Partnerin bei Heidrick@Struggles und ehem CEO Alcatel Lucent, unterstrich: «Die Führung der Zukunft könnte auf eine neue Ebene gehievt werden. Jobsharer könnten die ausgeglicheneren, reiferen Führungspersönlichkeiten sein – hoffentlich bereits in der nächsten Generation.»

Jobsharing – ein Modell mit Mehrfachnutzen

In fünf Panels mit ca. 45 Referenten diskutierten mehr als 220 Gäste über die nötigen Voraussetzungen für erfolgreiche Jobsharing-Duos: die Partner sollten flexibel und kommunikativ, grosszügig und



kritisch sein. Sie sollten auch eine gemeinsame Werthaltung vertreten. Vertrauen und Sympathie sind ebenso wichtige Eckpfeiler.

Vertraglich sollten sich Jobsharing-Paare mit je eigenen Anstellungsverträgen sowie einem Zusatzvertrag für spezifische Vereinbarungen wie Verantwortlichkeiten, Arbeitsorganisation, Vertretungsregelung, Informationsaustausch etc. dem Arbeitgeber verpflichten. Die Unterstützung des HR (Human Resources) sowie der Geschäftsleitung sind Grundvoraussetzungen für das Etablieren von Jobsharings in Unternehmen.

Jobsharing-Statistiken ab 2016

Erfreuliche Nachricht: Jobsharing wird 2016 erstmalig in den SAKE-Daten des Bundesamtes für Statistik aufgenommen. Damit kann die Umsetzung dieser Arbeitsform besser beobachtet werden. Denn das Jobsharing muss freiwillig sein, es soll keinen gesetzlichen Regelungen unterworfen werden, darüber sind sich alle Teilnehmenden des Kolloquiums einig.

Eine Antwort auf die Zuwanderungsinitiative

«Die Unternehmen können auch mit neuen Arbeitsformen dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzutreten», sind Irenka Krone-Germann und Anne de Chambrier, co-Direktorinnen vom Verein PTO und Initiatorinnen dieses Kolloquiums zum Jobsharing, überzeugt. Die Umsetzung des Zuwanderungsartikels, die nach der Abstimmung vom 9. Februar 2014 auf uns zukommt, fordert Politik und Unternehmer gleichzeitig.

Jobsharing ist eine unverzüglich umsetzbare Form, mit der gut ausgebildete, im Moment nicht Angestellte oder Teilzeit Arbeitende, es handelt sich dabei v.a. um Frauen bzw. Mütter, in den Arbeitsmarkt geholt werden könnten. Ebenso könnten ältere, allenfalls (Früh-) Pensionierte mit intergenerationellem Jobsharing ihr Wissen weiterhin einbringen bzw. an Jüngere weitergeben.

Diverse Branchen insbesondere im medizinischen Bereich leiden bereits unter Mangel an qualifiziertem Personal. Das Potenzial neuer Arbeitsformen kann einfach, z.B. von Personalverantwortlichen, geprüft werden. Bei Bedarf können externe Coaches die Führungsleute der Jobsharing-Tandems entlasten und diese begleiten indem sie mit den Duos mit individueller Annäherung effiziente Zielerreichungsmassnahmen entwickeln.

Auskünfte und weitere Informationen

Für weiterführende Auskünfte wenden Sie sich an die Co-Direktorinnen des veranstaltenden Non-Profit-Vereins PTO (Part Time Optimisation):

Irenka Krone-Germann, Tel. 076 330 58 28 (d/f), Anne de Chambrier, Tel. 076 525 63 50 (f), oder per Mail: info@go-for-jobsharing.ch.

Verein PTO (Part-Time Optimisation)

Der Verein PTO (Part Time Optimierung) ist eine private unabhängige Initiative und hat zum Ziel, Jobsharing in der Schweiz zu fördern und Angestellte und Unternehmen über die Einzelheiten von Arbeitsstellenteilung zu informieren.

Die Webseite Go-for-jobsharing vermittelt durch praktische Instrumente Knowhow zur Umsetzung von Job- und Topsharing-Modellen auf mittlerer und höherer Management-Ebene für beide Geschlechter.

Das Endziel ist, einen optimalen Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt zwischen Mann und Frau, Arbeit und Familie, Ausbildung und Karriere für Angestellte, Unternehmen und für die Gesellschaft zu gewährleisten.

Der Verein wird von einem Beratungsausschuss mit 17 Mitgliedern strategisch unterstützt.

Das Projekt wird unter anderem durch das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und von Privatsponsoren finanziert.

5 Diskussionspanels: Themen und Teilnehmende

In diesen 5 Panels wurde diskutiert und Erkenntnisse erarbeitet:

Panel A: Braucht es Reglementierung für Jobsharing-Verträge?

Themen: Arbeitsstellenteilung, gesetzlicher Rahmen, Arbeitnehmerschutz

Moderation: Nicole Baur, Chefin Amt für Familienpolitik und Gleichstellung des Kantons Neuenburg.

Teilnehmer: Boris Zürcher, Leiter Direktion für Arbeit SECO; Ass. Prof. Isabel Wildhaber, Universität St-Gallen; Corinne Schärer, Mitglied der Direktion Unia; Valérie Borioli Sandoz, Mitglied der Direktion Travail.Suisse; Anne-Marie van Rampaey AVA Conseils et Relations Humaines; Roberta Carosi, Anwältin und Spezialistin Arbeitsmarkt Italien.

Panel B: Voraussetzungen für ein erfolgreiches Jobsharing?

Themen: Partnersuche, Geschlechtermix, Netzwerken und Umsetzung

Moderation: Anne de Chambrier, Co-Direktorin Verein PTO

Teilnehmer: Isabelle Flouck, Association Pacte (Jobsharing++) ; Andy Keel, Gründer Teilzeitmann/ Teilzeitkarriere, Christine Ziegler, Co-Direktorin Jurapark Aargau und Verein «FachFrauen Umwelt» ; Mathy Sommer, Verantwortliche Kelly Services Freiburg; Sara Hill, Capability Jane Consulting (part of Alexander Mann Solutions), London; Anna Kaiser und Jana Tepe «Tandemploy» Berlin; René Dönni Kuoni, Vize-Direktor, Co-Leiter Telekomdienste, BAKOM.

Panel C: Jobsharing eine Lösung für den akademischen Nachwuchs?

Themen: Herausforderung in der Akademie, im medizinischen Umfeld, Chancen

Moderation: Prof. Barbara Rothen-Rutishauser, Adolphe Merkle Institut, Universität Freiburg, Verantwortliche für Frauenförderung im Projekt NCCR «Bio-inspired Materials».

Teilnehmer: Laure Ognois, Direktorin Abteilung Forschung, Universität Genf; Prof. Dr. med. Gérard Waeber, Chefarzt Allgemeine Innere Medizin CHUV; Dr. med. Nathalie Koch, Stv. Aertzliche Direktion CHUV; Prof. Claude Hauser (im Jobsharing), Universität Freiburg; Prof. Lucia Malär, Assist. Prof. (im Jobsharing), IMU Universität Bern; Prof. Alke Fink (im Jobsharing), Adolphe Merkle Institut, Universität Freiburg.

Panel D: Jobsharing, Arbeitsbeziehung und Fachkräftemangel

Themen: Paradigmenwechsel im Arbeitsmarkt, Nachfrage nach Fachkräften

Moderation: Prof. Alain Max Guénette, HEG Arc

Teilnehmer: Prof. Emmanuel Abord de Chatillon, IAE Universität Grenoble, Management und Gesundheit bei der Arbeit; Barbara Schaerer, Direktorin, Eidgenössischen Personalamtes EPA; Prof. Michel Oris, Universität Genf; Anne Küng, Verantwortliche "Beruf und Familie / Frauen und Karriere" SECO; Birgit Peeters, Direktorin Aquincum ; Lynn Mackenzie, Generalsekretärin FAJE; Catherine Cudré-Mauroux und Brigitte Chassot, co-Ressortleiterinnen, Politik und Dienste/ Qualität, Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung SECO.

Panel E: Job- und Topsharing: Chancen und Herausforderungen in der Privatwirtschaft

Themen: Kaderpositionen, Intergenerationelles Wissensmanagement, Corporate Social Responsibility

Moderation: Irenka Krone-Germann, Co-Direktorin Verein PTO

Teilnehmer: Elena Folini, Head HR SME & Head Diversity Swisscom; Yvonne Seitz, Head Diversity and Family Care AXA Winterthur; Valerie Gurtler Doyle, Head Diversity Novartis; Prof. Nathalie Amstutz, Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW; Julia Kuark, Expertin Topsharing; Gerald Brandt, Chief HR Officer, BG Consulting Engineers; Dorothea Tettamanti, Co-Leiterin und Mit-Inhaberin ComIntegration AG; Susanne Broel, ehem. Co-Leiterin Investment Bank Berlin IBB.