

# Aargauer Gemeindetagung, 27.10.2022

1. Arbeitsmodell Topsharing (Karin Freiermuth)
2. Forschungsprojekt „Förderung gleichberechtigter Teilhabe an (Kader-) Positionen in Schweizer Gemeindeverwaltungen“ (Christoph Vogel)



## Topsharing: Definition

- Partnerschaftliches Führungsmodell
- Teilen von Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- Jobsharing in Leitungspositionen mit hoher Verantwortung
- Teilweise auch „Co-Leadership“ oder „geteilte Führung“ genannt

## Topsharing: Chancen

- Verantwortungsvolle und führende Funktion in Teilzeit
- Erfahrungen und Kompetenzen von Mitarbeitenden bleiben erhalten
- Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken
- Bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben; Förderung der Chancengleichheit
- Steigerung der Arbeitgeber-Attraktivität
- Erweiterung von Erfahrungen, Wissen und Ideen; Förderung von Vielfalt und Innovation; breiter abgestützte Entscheidungen
- Möglichkeit zur Gewinnung von verschiedenen Kompetenzen innerhalb einer Funktion, welche in einer Person nur schwer zu finden sind
- Sparring-Partner\*in: Fachlicher Austausch, ergänzende Perspektive usw.

## Topsharing: Herausforderungen

- Sorgfältige Planung, Initialaufwand
- Zusätzliche Stellenprozente für Koordination, Übergabe, Absprachen etc.
- Passendes Führungsduo: Gegenseitige Sympathie unabdingbar
- Anspruchsvoller Rekrutierungsprozess
- Entgrenzung: Telefonanrufe an arbeitsfreien Tagen

## Topsharing: Erfolgsfaktoren für eine gute Umsetzung

- Unterstützung der Verwaltung und des Gemeinderates
- Toleranz und Flexibilität, Offenheit bez. unterschiedlicher Arbeitsweisen, gegenseitiges Vertrauen und Dialogbereitschaft der involvierten Personen
- Gemeinsame Vorstellungen über das Modell, die Arbeitsteilung, Werte, Führungsverständnis, den Umgang mit Risiken und Konflikten
- Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen der Tandem-Partner\*innen sind im Idealfall komplementär
- Überlappende Präsenz der beiden Stelleninhabenden zwecks Absprachen, Koordination usw.
- Offenheit für Neues, Modell kann laufend optimiert werden

## Gesamtprojekt

### Weitere Arbeitsmodelle, die auf die Anschlussfähigkeit geprüft werden

- 1. Topsharing
- 2. Personalentwicklungsplanung on-the-job
- 3. Führung und Kooperation auf Distanz
- 4. Numerische Flexibilisierung – Einsatz von externen Fachpersonen
- 5. Teilzeitlösungen



## Gesamtprojekt

1. Schritt: **Good-Practice-Analysen** (10) zu den 5 Arbeitsmodellen
2. Schritt: **Prüfung** der 5 Arbeitsmodelle auf die Anschlussfähigkeit in 9 Gemeindeverwaltungen (beratende Begleitung; Aktionsforschung)
3. Schritt: Schaffung der **Grundlagen & Strukturen** für die **schweizweite Implementierung** der Arbeitsmodelle:
  - **Toolbox** (online; Hilfestellungen, Empfehlungen, Checklisten, Leitfäden zur Unterstützung der selbständigen Implementierung der Arbeitsmodelle etc.)
  - **Communities of Practice**: Unterstützung bei der selbständigen Implementierung
  - **Beratungsangebot** (FHNW & büro a&o)
  - **Workshop-Angebote** (Sensibilisierung etc.)
  - **Mentoring-Programm** für künftige Führungskräfte
4. Schritt: Öffentlichkeitsarbeit: **Bekanntmachung** des Angebot-Pakets

Evaluation

Sounding-  
Board

Externe  
Schluss-  
Evaluation

## Kontaktangaben und Projektwebsite

### Christoph Vogel

Fachhochschule Nordwestschweiz - Riggensbachstrasse 16 - 4600 Olten

062 957 28 09 - christoph.vogel@fhnw.ch

### Karin Freiermuth

Fachhochschule Nordwestschweiz - Peter Merian-Str. 86 - 4002 Basel

061 279 17 35 - karin.freiermuth@fhnw.ch

## Förderung gleichberechtigter Teilhabe an (Kader-) Positionen in Schweizer Gemeindeverwaltungen

[www.fhnw.ch/neue-arbeitsmodelle-gemeinden](http://www.fhnw.ch/neue-arbeitsmodelle-gemeinden)