



Boniswil

am Hallwilersee

Fax



Cornelia Müller, Leiterin Steueramt, 60%-Pensum

Das Jobsharing bietet Teilzeitangestellten die Möglichkeit, den Job auszuüben, der ihren Qualifikationen entspricht. Der Arbeitgeber erhält dadurch nicht nur qualifiziertes, sondern auch topmotiviertes und engagiertes Personal.



Boniswil
am Hallwilersee

Fax
www.boniswil.ch



Gemeindeammann Rainer Sommerhalder
Ressortverantwortlicher Personal

Aussage zum Top-Sharing der Gemeinde
in der Führung des Steueramts:

«Dank der geteilten Führungsfunktion fühlen sich die zwei Stelleninhaberinnen auch in Bezug auf die Verantwortung stets unterstützt. Bei jeder Entscheidung gibt es jemanden, den man beiziehen kann. Das verleiht Sicherheit.»



Boniswil

am Hallwilersee

Fax



Manuela Frey, Leiterin Steueramt, 40%-Pensum

Es ist eine Win-win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Wir haben eine ideale Work-Life-Balance und die Gemeinde hat eine gute Besetzung der Stelle mit geschultem Personal.



Petra Baltischwiler-Herzog
Stv. Leiterin Einwohnerdienste

Bis unsere Kinder zur Welt kamen, arbeitete ich immer in einem Vollpensum in der Verwaltung. Mein damaliger Arbeitgeber bewilligte mir dann ein Teilpensum von 30 %. Nachdem die Kinder etwas grösser waren, erhöhte ich das Pensum laufend auf aktuell 50 % bei der Gemeinde Gipf-Oberfrick.

Die Stelle teile ich mit meiner Kollegin, die ebenfalls im Teilpensum von 50 % arbeitet. Die Arbeiten erledigen wir prozessorientiert. Das heisst, dass meine Kollegin und ich die anfallenden Pendenzen selbständig und nach den gleichen Vorgaben bearbeiten. Dienstags sind wir beide vor Ort und können aktuelle Fälle zusammen besprechen. Die restliche Woche über informieren wir uns gegenseitig via Mail, wenn es nötig ist. Das klappt gut.

Für mich persönlich war es ein Glücksfall, dass ich immer einen Arbeitgeber hatte, welcher der Anstellung von Teilzeitangestellten positiv gegenüberstand. Mein Fachwissen, welches ich mir über die vielen Jahre angeeignet hatte, ging so nicht verloren. Und vor allem blieb ich immer auf dem neusten Stand, wenn es Gesetzesänderungen, neue Prozesse, Abläufe etc. gab, denn diese bekam ich trotz meines Teilpensums laufend mit. Natürlich war und ist es nicht immer einfach, Arbeit, Kinder und Haushalt unter einen Hut zu kriegen, doch ich bin motiviert und mache alles aus Freude, deshalb finde ich immer einen Weg.

Selbstverständlich gibt es auch Nachteile, wenn man im Teilpensum arbeitet. Einerseits bekommt man als Arbeitnehmer/in nicht alles mit, wenn man nicht die ganze Woche am Arbeitsplatz ist. Das bedeutet, dass ich mich oft zuerst in einen Fall einlesen muss, bevor ich diesen bearbeiten kann. Andererseits kann es auch für den/die Arbeitgeber/in eine Herausforderung sein, wenn beispielsweise ein Termin für eine Besprechung gefunden werden muss, an welchem das ganze Personal teilnehmen sollte. Dies ist bei uns auf der Gemeinde jedoch kein Problem. Da wir schon lange relativ viele Teilzeitangestellte haben, ist das nichts Neues.

In Bezug auf den Fachkräftemangel führt wohl kein Weg daran vorbei, in der Verwaltung auch Teilzeitstellen zu schaffen. Eine Win-Win-Situation könnte die Folge sein: Der/die Arbeitgeber/in kann die offene Stelle mit gutem und motiviertem Fachpersonal besetzen und der/die Arbeitnehmer/in kann – aus welchem Grund auch immer ein Teilpensum gewünscht wird – das breite Fachwissen einsetzen.



Christoph Rehmann
Leiter Finanzen (90% Pensum)

Teilzeit als Führungskraft? «Ja!»

Warum ist das möglich?

«Der Grundsatz, dass eine Führungsperson immer anwesend sein muss, gilt für mich nicht. **Eine Reduktion des Pensums bis zu einem gewissen Grad, je nach Struktur, ist immer möglich.** Die Arbeit auf einer Gemeindeverwaltung hat sich verändert und ist nach wie vor im Wandel. Viele Dienste werden seit einiger Zeit nicht mehr am Schalter erledigt und sind auch nicht sofort nötig. Und wenn, dann selten von einer Führungskraft.»

Ist das für jede Person richtig?

«Nein, es ist typenabhängig. Für Personen, welche vielseitig unterwegs sind, empfehle ich es, da es Raum für Wohltuendes (z.B. Familie, Sport, Musik) gibt. Bei Personen, welche zwingend andere Aufgaben haben (Mütter und Väter), ist es meist gar nicht anders möglich. Es ist schlecht, wenn Personen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind und treibt den Fachkräftemangel weiter an.»

Was sind Herausforderungen?

«Herausfordernd ist die **interne Kommunikation**. Dieser muss Aufmerksamkeit geschenkt werden. Ein Teil dieser Arbeit ist so oder so zwingend notwendig für ein gutes Arbeitsklima. **Sinnvolle Lösungen abteilungsübergreifend** zu finden, vereinfacht das Ganze. **Dieses Arbeitsmodell klar zu vertreten** ist wichtig, da Gemeinden im Wandel sind und Meinungen je nach Anspruchsgruppen abweichen.»

Was sind effektive Vorteile?

«Es ist eine grössere **Flexibilität** möglich, da ich je nach Jahreszeit mehr oder weniger leisten kann. Da grundsätzlich mehr Personen angestellt sind, sind **Ausfälle einfacher zu verkraften**. Bei gewünschter Pensumkorrektur können **gute Arbeitskräfte** gehalten werden. Es gibt zudem **Win-win-Situationen für Arbeitgeber und Mitarbeitende**. Führungskräfte, welche einfache Arbeiten ausrichten, sind überbezahlt. Ein tieferes Pensum einer Führungskraft gibt mehr finanziellen Spielraum für zusätzliche Pensen oder Aufgabengebiete. Als Gegenleistungen zu zusätzlichen Aufwänden erfahre ich von Teilzeit-Mitarbeitern zudem auch eine **grosse Wertschätzung und eine hohe Motivation.**»



Urs Treier
Gemeindeschreiber

Flexibilität, Kommunikation und Miteinander

Wird Flexibilität in den Gemeinden erwartet?

Ja, das denke ich! Ich selbst konnte vor bald dreissig Jahren nach der Geburt des ersten Sohnes den Arbeitgeber überzeugen, einen Nachmittag pro Woche zu Hause verbringen. Und als ich mich später bei einer anderen Gemeinde bewarb, war dieser freie Nachmittag Bedingung für den Wechsel. Und es klappte. Die Gemeinde nahm meine Bedürfnisse ernst und akzeptierte ein reduziertes Pensum. Und auch heute, nachdem die beiden Söhne längst selbständig sind, behalte ich den freien Nachmittag bei und widme mich dann meinem Hobby. Und das trägt dazu bei, meine Arbeit, die mich oft auch fordert, zufrieden auszuüben.

Kommunikation ist das A und O

In unserer Gemeinde arbeiten Frauen mit bis zu drei Kindern. Auch ihnen wollen wir einen attraktiven Arbeitsplatz bieten, welcher sich mit dem Familienleben kombinieren lässt. Bei so vielen Teilzeitstellen kann die Kommunikation dann schon einmal herausfordernd werden. Trotz Abwesenheiten müssen alle zeitnah informiert sein! Das braucht ein stetiger und geplanter Austausch. Dafür freuen wir uns über motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als Arbeitgeber attraktiv bleiben

Wir wollen den Anschluss nicht verlieren. Wir nehmen gesellschaftliche Veränderungen wahr und gehen auf Wünsche wie Teilzeitstellen ein. Wir akzeptieren neue Bedürfnisse und integrieren sie in unseren Alltag. Job-Sharing wird in den nächsten Jahren weiter zunehmen! Wir sind froh, bereits heute gut damit umgehen zu können und Fachkräfte mit verschiedensten Bedürfnissen beschäftigen zu können.

HÄGGLINGEN

Zum Leben gern.

- ♣ Moderne Arbeitsmodelle machen kleinere Gemeinden zu attraktiven, interessanten und begehrten Arbeitgebern.
- ♣ Warum auf eine qualifizierte Person verzichten, wenn man sie durch eine einfache Umstrukturierung halten kann?
- ♣ Ein gewisser Mehraufwand in Sachen Kommunikation (intern und extern) ist notwendig, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden und den Service Public aufrecht zu erhalten.
- ♣ Teilzeitpensen und die dementsprechend reduzierten Anwesenheiten bedingen eine gewisse Flexibilität der Gemeinderäte.



Ruedi Schmid,
Vizeammann

→ Jobsharing = Ein Mehrwert für die Gemeinde!!

HÄGGLINGEN

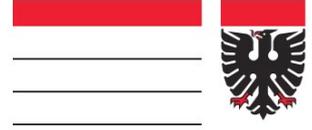
Zum Leben gern.

- ♣ Wenn wir die Landschaft der Gemeindeverwaltungen und deren Lernenden anschauen, erkennen wir eine Mehrheit an weiblichen Angestellten.
- ♣ Diese Frauen sind unsere Mitarbeiterinnen und logischerweise werden ein Teil der Frauen auch Mütter.
- ♣ Wenn wir keine modernen Anstellungsmodelle anbieten, die Beruf und Familie vereinbaren lassen, werden diese Frauen in andere Branchen abwandern. Der Fachkräftemangel wird dadurch verstärkt.
- ♣ Durch das Jobsharing haben wir heute ein geringeres Klumpenrisiko als bei einer 100%-Stelle.
- ♣ Die Personen im Jobsharing müssen sich verstehen und das Team muss funktionieren.



→ Jobsharing = In wenigen Jahren wird dieses Modell in Verwaltungen wie im Gewerbe und in der Industrie Alltag sein

Franz Schaad, Gemeindevorsteher



Tim Hofmann

Lehrling im dritten Lehrjahr bei ICT Aarau Baden

"Ich bin im 3. Lehrjahr bei der ICT Aarau Baden.

Mir gefällt an der Arbeit, dass ich in sehr viele verschiedene Fachbereiche hineinsehe. Ich habe von der Stadt Aarau die Chance erhalten, hier als Sek-Schüler die Lehre zu machen, obwohl die ICT-Lehre eher für Bez-Schüler ist.

Ich werde gefördert und kann viel Verantwortung übernehmen. Ich schätze es sehr, dass ich den Respekt meiner Kollegen und Vorgesetzten erhalte. "



Andreas Ruch

Präsident ICT-Verantwortliche Aargauer Gemeinden

"Die Anforderungen an die Aargauer Gemeinden wachsen stetig. Wir haben als Gemeinden aber nur eingeschränkte Mittel zur Verfügung. Die Digitalisierung ist hier eine grosse Chance.

Wenn wir die neuen Technologien erfolgreich einsetzen wollen, brauchen wir aber auch die entsprechenden Fachkräfte. Diese wollen und müssen wir ausbilden!

Wir als Verband unterstützen die Gemeinden und fordern sie auf, mehr ICT-Lehrstellen zu schaffen! Nutzen Sie diese Chance!"

