

Job-Sharing – ein Interview mit Michelle Šajch und Rebekka Hahn

Was bedeutet für Euch Job-Sharing?

Michelle Šajch:

Die Leitung wird geteilt, die Verantwortung gemeinsam getragen. Es gibt immer eine AnsprechpartnerIn. Bei wichtigen Entscheidungen fließt eine weitere Perspektive mit ein (doppelter Boden).

Rebekka Hahn:

Es gibt automatisch Vertretungs- und Entlastungsmöglichkeiten, da wir beide über die wesentlichen Informationen verfügen.

Wie lebt ihr dieses Modell in der Praxis?

Rebekka Hahn:

Die Projektleitung für das Frauenberufszentrum*Vorarlberg liegt bei Michelle und die Projektleitung für Karenz*Aktiv bei mir, Führungsverantwortung und Budgetverantwortung haben wir natürlich beide. Überschneidungen ergeben sich dadurch, dass ein und dasselbe Team für beide Projekte aktiv ist.

Michelle Šajch:

Außerdem sind beide Projekte thematisch ähnlich gelagert und deshalb wird die inhaltliche Weiterentwicklung für beide Projekte gemeinsam betrachtet und forciert.

Welche Voraussetzungen gibt es Eurer Meinung nach? (allgemein auf Unternehmensebene und für Euch speziell – welche persönlichen Eigenschaften müssen Job-Sharing Paare mitbringen)?

Michelle Šajch:

Ich finde, es muss auf Unternehmensebene klar sichtbar sein, dass ein partnerschaftliches Führungsmodell unterstützt und gelebt werden kann. Es muss ernsthaft geplant und umfassend an die Teammitglieder kommuniziert werden. Beide müssen ein ähnliches Beschäftigungsmaß und somit Präsenz/Erreichbarkeit haben.

Rebekka Hahn:

Das kann ich nur bestätigen, außerdem braucht es für ein funktionierendes Job-Sharing meines Erachtens unbedingt auch Sympathie, gegenseitiges Vertrauen und die Bereitschaft Macht zu teilen. Ohne dem geht es nicht. Auf persönlicher Ebene finde ich es sehr wichtig offen, kommunikativ und kooperativ zu sein. Der gute Informationsfluss wird bei uns auch durch das gemeinsame Büro unterstützt.

Wie geht das Team mit Eurer Doppelführung um? Welche Regelungen braucht es hier?

Rebekka Hahn:

Wichtig ist, klar zu stellen, dass die Leitung gleichberechtigt agiert und Informationen untereinander austauscht. Das Team muss spüren, dass wir gemeinsam Entscheidungen treffen und dahinter stehen.

Michelle Šajch:

Für das Team ist es von Vorteil immer eine AnsprechpartnerIn zu haben. Somit können Anliegen zeitnah bearbeitet werden.

Welche Stolpersteine hattet ihr auf dem Weg mit dem neuen Führungsmodell?

Rebekka Hahn:

Wenn eine Leiterin später in das Leitungsduo kommt, wie es bei mir der Fall war, muss sie sich mit Hilfe der Anderen im Team und Projekt zuerst positionieren. Dafür braucht es Zeit, Geduld und Möglichkeiten zum Austausch. Zum Glück hat das aber sehr gut geklappt.

Kann jede Position Eurer Meinung nach im Sharing gelebt werden?

Michelle Šajch:

Nein, ich glaube das nicht. Meiner Erfahrung nach möchten z.B. KundInnen gerne immer von ein und derselben Person betreut werden. Außerdem gibt es Positionen mit geringem Beschäftigungsausmaß und kleinem Aufgabenfeld, da macht eine Teilung auch nicht viel Sinn.

Wo müsst ihr Euch abstimmen und wie erfolgt diese Abstimmung?

Rebekka Hahn:

Bei personellen und wichtigen inhaltlichen Punkten. Die Abstimmung erfolgt zeitnah meist persönlich, aber auch telefonisch oder per Mail.

Wie überzeugt ihr KritikerInnen, die dieser Art der Führung skeptisch gegenüberstehen?

Rebekka Hahn:

Durch die Begeisterung mit der wir dies leben.

Michelle Šajch:

Durch unser Praxisbeispiel und andere Job-Sharing Beispiele, die zu guten Ergebnissen und Unternehmenserfolgen führen. Oft zeigt sich, dass das Ganze mehr ist als die Summe seiner Teile. Außerdem gibt es auch klare wirtschaftliche Vorteile: Im Falle dass eine Führungskraft das Unternehmen verlässt, bleibt die Andere und somit das Know How im Unternehmen.