

TopJobSharing 

Sub-Quadrat ist unser Thema in Jobber!

15. März 2010

Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus

TopJobSharing in den Medien

Kultur, Struktur- und Managementthemen

TopJobSharing in anderen Unternehmen



Bedürfnisse...

Vorbereitung von Job Sharing



Executive Coaching / (Top) Job Sharing

Sie planen sich gemeinsam mit einem zweiten Partner für eine Führungsposition im Job Sharing-Modell zu bewerben?

Sie entwickeln ein Job Sharing-Modell für ihr Unternehmen und brauchen Expertise, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung?

Interesse an unserem Executive Coaching? Kontaktieren Sie uns!

Danika Schellert
+43 690 660 752 0

Manuela Vollmann
+43 690 115 713 10

gl@akozjg.at

Initiation - Best Practice

Zum Schluss



made with

Top Job Sharing

BzB Dialog abz*austria "Führen in Teilzeit"

31. März 2016

Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus



Gemeinsame Verantwortung und individuelle Aufgabenbereiche



Definitionen & Begriffe

Top Job bzw. Job Sharing, Job Splitting

Top Job bzw. Job Sharing: Zwei Personen übernehmen gemeinsam die Verantwortung für eine Position. Job Splitting: Eine Person übernimmt die Verantwortung für eine Position, während eine zweite Person die Verantwortung für einen Teil der Aufgaben übernimmt.

Die BzB Dialog "Top Job Sharing" ist eine Initiative, die die Vorteile von Top Job Sharing für Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen hervorhebt.

Top Job Sharing bei abz*austria

Wie alles begann ...

Die Idee Top Job Sharing ist eine Initiative, die die Vorteile von Top Job Sharing für Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen hervorhebt.



Top Job Sharing in den Medien



Seite 1

Kultur-, Struktur- und Managementthema

Bedürfnisse ...

Wie Führungskräfte ihre Arbeit am liebsten organisieren würden:
Wünschen Sie sich als Führungskraft auch für sich selbst Teilzeit-Arbeitszeiten?



Können Sie sich vorstellen, in Ihrer Position in bestmöglicher Lebensqualität in Teilzeit zu arbeiten?



Hätten Sie Führung für teilbar?



Haben Sie bereits Erfahrungen mit dem Modell 'Führungskraft in Teilzeit' gemacht?



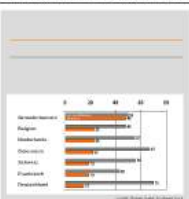
Quelle: BzB Dialog "Top Job Sharing"

Top Job Sharing in anderen Unternehmen



Verbreitung von Job Sharing

in einem IT-Manager, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen



Seite 2

Executive Coaching / (Top) Job Sharing

Sie planen sich gemeinsam mit einer zweiten Person für eine Führungsposition im Job Sharing-Modell zu bewerben?

Sie entwickeln ein Job Sharing-Modell für ihr Unternehmen und brauchen Expertise, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung?

Interesse an unserem Executive Coaching? Kontaktieren Sie uns!

Daniela Schallert
+4369916670320

Manuela Vollmann
+4369916670310

gf@abzaustria.at

Initiativen - Best Practice

Zum Schluss

Seite 3

Top Job Sharing

B2B Dialog abz*austria "Führen in Teilzeit"

31. März 2016

Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus



Gemeinsame Verantwortung und individuelle Aufgabenbereiche



Mag.a Daniela Schallert
Geschäftsführerin abz*austria

Mag.a Manuela Vollmann
Geschäftsführerin abz*austria

Strategische und organisatorische Führung der Organisation

- Organisationsentwicklung
- Wissens- u. Qualitätsmanagement
- EU-Kooperationen
- Key Account Management
- Marketing
- Unternehmens-Kooperationen

Warum?

- Generation 50+
- Burn out
- Neue Arbeitszeit
- Mobilität u. Vertrauenskrise
- Digitalisierung
- Demografischer Wandel
- Schreier Stress und Führungsgründe
- Generation Y und Z



Top Job Sharing in den Medien



Damit es klappt

Rahmenbedingungen, Voraussetzungen

Unternehmens-Ebene

- Unternehmenskultur ist notwendig
- Offene Kommunikation
- Prozessorientierung
- Top-Down und Bottom-Up des Konzepts
- Klare Aufgabenkompetenzen
- Übergangsphase einplanen

Personen-Ebene

- Bereitschaft Macht zu teilen
- Vertrauen und Zuhören
- Gemeinsame Linie verfolgen
- Aktive Nutzung neuer Medien

Definitionen & Begriffe

Top Job bzw. Job Sharing, Job Splitting

Job Sharing
Zwei oder mehr Personen teilen sich eine Vollzeitstelle. Jeder hat einen festen Arbeitsplatz und eine feste Arbeitszeit. Die Aufgaben sind auf die verschiedenen Personen aufgeteilt. Jeder hat eine eigene Verantwortung für einen Teil der Aufgaben. Die Zusammenarbeit ist sehr wichtig, um die Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Job Splitting
Zwei oder mehr Personen teilen sich eine Vollzeitstelle. Jeder hat einen festen Arbeitsplatz und eine feste Arbeitszeit. Die Aufgaben sind auf die verschiedenen Personen aufgeteilt. Jeder hat eine eigene Verantwortung für einen Teil der Aufgaben. Die Zusammenarbeit ist sehr wichtig, um die Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Job Splitting
Zwei oder mehr Personen teilen sich eine Vollzeitstelle. Jeder hat einen festen Arbeitsplatz und eine feste Arbeitszeit. Die Aufgaben sind auf die verschiedenen Personen aufgeteilt. Jeder hat eine eigene Verantwortung für einen Teil der Aufgaben. Die Zusammenarbeit ist sehr wichtig, um die Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Ich bin überzeugt, Führungspositionen müssen ganz neu gedacht werden. Geteilte Macht sichert Qualität, Transparenz und Nachhaltigkeit von Entscheidungen und das sichert Lebensqualität auf allen Ebenen.

Manuela Vollmann

Top Job Sharing bei abz*austria

Wie alles begann ...

Die Lösung:
Top Job Sharing

EU Beitritt Österreich

höhere Komplexität



mehr Projekte

mehr Entscheidungen

Expansion abz*austria

Was es bringt Benefits

Unternehmen

- Doppelte Boden, doppelte Sichtweisen
- Nachhaltigkeit von Entscheidungen
- Wertschöpfungskette
- Innovationen
- Diversität
- Geringere Führungsdefizite
- Know-How im Unternehmen halten

Personen

- Geringere Zeitdruckminderer
- Work-Life-Balance
- Größere Verantwortung bringt Entlohnung

Kultur-, Struktur-

Top Job Sharing in a



Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus



Gemeinsame Verantwortung und individuelle Aufgabenbereiche



Mag.a Daniela Schallert
Geschäftsführerin abz*austria

Mag.a Manuela Vollmann
Geschäftsführerin abz*austria

Strategische und organisatorische Führung der Organisation

- Organisationsentwicklung
- Wissens- u. Qualitätsmanagement
- EU - Kooperationen

- Key Account Management
- Marketing
- Unternehmens - Kooperationen

Definitionen & Begriffe

Top Job bzw. Job Sharing, Job Splitting

Jobsharing

wird als Form der flexiblen Arbeitszeitgestaltung verstanden, bei der sich zwei Personen eine Vollzeit-Position in inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht aufteilen. Beide JobsharerInnen tragen als Team gleichsam die Verantwortung für alle zu erfüllenden Aufgaben, können sich diese aber individuell zur Bearbeitung aufteilen.

Top Job Sharing

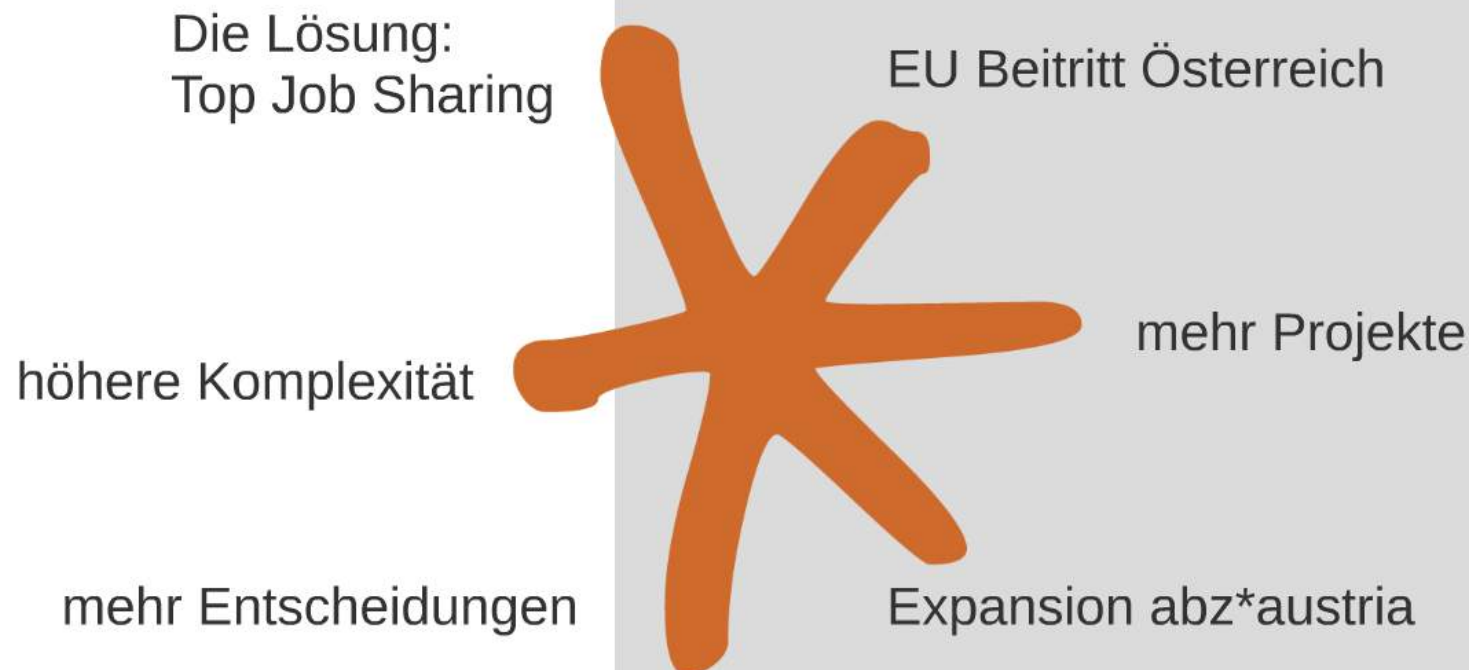
ist ein partnerschaftliches Führungskonzept mit neuen Formen der Entscheidungsfindung und die Weiterentwicklung des Jobsharing-Modells für Top-Positionen bei dem zwei Führungskräfte gemeinsam eine Position bekleiden und gleichberechtigt ein Team führen.

Jobsplitting

unterscheidet sich von den beiden obigen Konzepten dadurch, dass eine Vollzeitstelle in zwei voneinander unabhängige Teilzeitstellen geteilt wird. Die beiden PartnerInnen vereinbaren zu Beginn sowohl die zeitliche als auch inhaltliche Aufteilung der Position, unter Rücksichtnahme auf die fachlichen Kompetenzen sowie persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen.

Top Job Sharing bei abz*austria

Wie alles begann ...



Warum?

- Generation 50+
- Burn out
- Neue Arbeitswelt
- Wirtschafts- u. Vertrauenskrise
- Digitalisierung
- Demografischer Wandel
- Erhöhter Druck auf Führungskräfte
- Generation Y und Z



Damit es klappt

Rahmenbedingungen, Voraussetzungen

Unternehmens-Ebene

- Umdenkprozess ist notwendig
- Offene Kommunikation
- Prozessorientierung
- Top Down und Bottom up des Konzepts
- Klare Aufgabenschwerpunkte
- Übergangsphase einplanen

Personen-Ebene

- Bereitschaft Macht zu teilen
- Vertrauen und Zutrauen
- Gemeinsame Linie vertreten
- Aktive Nutzung neuer Medien

Was es bringt

Benefits

Unternehmen

- Doppelter Boden, doppelte Sichtweisen
- Nachhaltigkeit von Entscheidungen
- Volle Vertretungsmöglichkeit
- Imagegewinn
- Diversity
- Geringere Führungskräftefluktuation
- Know-How im Unternehmen halten

Personen

- Gesteigerte Zeitsouveränität
- Work-Life-Balance
- Geteilte Verantwortung bringt
- Entlastung

Top Job bzw. Job Sharing, Job Splitting

Ich bin überzeugt, Führungspositionen müssen ganz neu gedacht werden: Gelernte Macht sichert Qualität, Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen und das sichert Lebensqualität auf allen Ebenen.

Die Lösung:
Top Job Sharing

EU befrägt Österreich

mehr Projekte

Expansion außerhalb

mehr Entscheidungen

höhere Komplexität

Unternehmen	Ressourcen
- Doppelte Boden, doppelte Stützen - Ausdehnung von Erleichterungen - Sehr weitestgehend - Inhomogen - Dunkel - Geringe Führungsfähigkeit - Keine bis zu 1000 km/h	- Grund - Werk- - Gele - Erlös

[illegible]

Viele träumen vom Chefessel, vom üppigen Gehalt und von der Macht. Doch der Preis, den Spitzenmanager bisweilen dafür zahlen, ist hoch: Termine beim Psychotherapeuten und einsame Nächte.

25.08.2015, von CHRISTOPH SCHÄFER



Omnipräsent und doch allein: Jeder zweite Unternehmensführer leidet bisweilen seelisch unter seiner Position.



73,6 % ja
25,1 % nein
1,3 % k. A.

Antwort	Prozent
ja	77,5
nein	22,0

ja, wenn die Qualität von Führung und Verantwortung mindestens erhalten bleibt

77,6

22,0

k. A. 1,5

nein, grundsätzlich nicht

%

ja, negative 5,4
ja, positive 5,4
nein, noch nicht, aber ich finde das Modell interessant 72,0

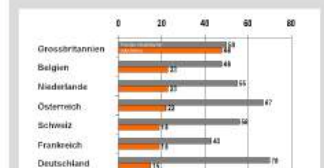
nein, noch nicht, ich lehne
dieses Modell aber für mich ab

Quelle: Die Führungskräfte

Wirtschafts
Woche

(n=1200 HR-Manager, Mehrfachantworten möglich)

	H Lactone	(MOM) ₂ C Esterification	CH ₃ (MOM) ₂ C Esterification	SO ₂ CH ₃	CH ₃ SO ₂	CH ₃ SO ₂ CH ₃	CH ₃ SO ₂ CH ₂ CH ₃
1. 1,3-dioxolane	21.3	22.1	17.5	46.3	1.9	17.5	23.8
2. 1,3-dioxane	91.6	33.8	10.6	59.6	15.0	27.6	20.6
3. 1,3-dioxane	62.6	27.8	15.8	67.6	15.0	27.6	20.6
4. 1,3-dioxane	47.6	33.8	17.6	49.6	15.0	27.6	23.8
5. 1,3-dioxane CH ₃ SO ₂ CH ₂ CH ₃	31.6	33.8	23.8	39.6	27.0	33.6	43.8



Quelle: Hubert Huber, Urkunde 200.

➡ Sie planen sich in eine Führungsposition zu begeben

➡ Sie entwickeln
brauchen Exp
Umsetzung?

Interesse an unseren

[illegible]



1. März 2016

& Begriffe

Job Sharing, Job Splitting

Top Job Sharing
ist ein partnerschaftliches Führungs-
konzept mit neuen Formen der
Entscheidungsfindung und der
Weiterentwicklung des Arbeits-
Modells. In Top-Positionen bei dem
zwei Führungskräfte gemeinsam
eine Position bekleiden und
gleichberechtigt ein Team führen.

Jobsplitting
unterscheidet sich von den beiden
obigen Konzepten dadurch, dass
eine Vollzeitstelle in zwei
voneinander unabhängige
Teilzeiteinheiten geteilt wird. Die
beiden PartnerInnen verantworten zu
Beginn sowohl die rechtliche als auch
inhaltliche Aushandlung der Position,
unter Rücksichtnahme auf die
fachlichen Kompetenzen sowie
persönlichen Fähigkeiten und
Erfahrungen.

Führungspositionen müssen ganz neu gedacht
Macht sichert Qualität, Transparenz und
Entscheidungen und das sichert Lebensqualität

Manuela Volkmann

g bei abz*austria
ann ...

ring
EU Beitritt Österreich
mehr Projekte
ngen
Expansion abz*austria



Kultur-, Struktur- und Managementthema

FAZ.NET LEBENSWEGE SCHULE f f
FAZ.NET F.A.Z.-E-PAPER F.A.S.-E-PAPER Anmelden Abo Newsletter Mehr
HERAUSGEGEBEN VON WERNER D'INKA, JÜRGEN KAUBE, BERTHOLD KOHLER, HOLOER STELTZNER

Anzeige
vermeintlich um
Chancen

Frankfurt 10°

**Frankfurter Allgemeine
Beruf & Chance**

Sonntag, 18. Oktober 2015 VIDEO THEMEN BLOGS ARCHIV

Home > POLITIK WIRTSCHAFT FINANZEN FEUILLETON SPORT GESELLSCHAFT STIL TECHNIK & MOTOR WISSEN REISE **BERUF & CHANCE** RHEIN-MAIN

Topmanager

Einsam an der Spitze

Viele träumen vom Chefsessel, vom üppigen Gehalt und von der Macht. Doch der Preis, den Spitzenmanager bisweilen dafür zahlen, ist hoch: Termine beim Psychotherapeuten und einsame Nächte.

25.08.2015, von CHRISTOPH SCHÄFER



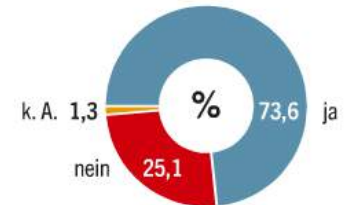
© CORBIS

Omnipräsent und doch allein: Jeder zweite Unternehmensführer leidet bisweilen seelisch unter seiner Position.

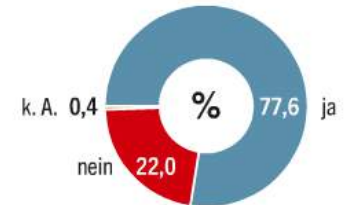
Bedürfnisse ...

Wie Führungskräfte ihre Arbeit am liebsten organisieren würden

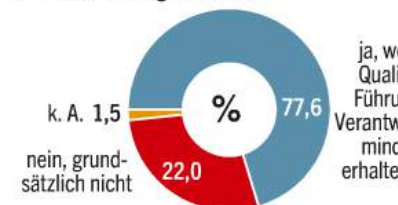
Wünschen Sie sich als Führungskraft auch für selbst flexiblere Arbeitszeiten?



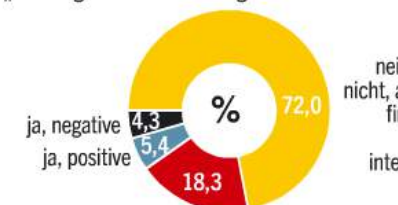
Können Sie sich vorstellen, in Ihrer Position in bestimmten Lebensphasen in Teilzeit zu arbeiten?



Halten Sie Führung für teilbar?



Haben Sie bereits Erfahrungen mit dem Modell „Führungskraft in Teilzeit“ gemacht?



nein, noch nicht, ich lehne dieses Modell aber für mich ab

Quelle: Die Führungskräfte

Struktur- und Managementthema

Spitze

...el, vom üppigen Gehalt und von der Macht. Doch
 ...er bisweilen dafür zahlen, ist hoch: Termine beim
 ...ame Nächte.

FER



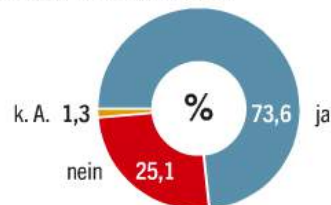
© CORBIS

...zweite Unternehmensführer leidet bisweilen seelisch unter seiner

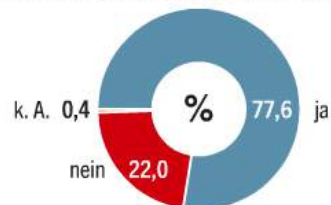
Bedürfnisse ...

Wie Führungskräfte ihre Arbeit am liebsten organisieren würden

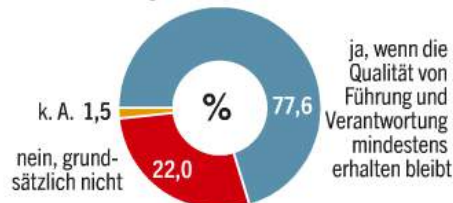
Wünschen Sie sich als Führungskraft auch für sich selbst flexiblere Arbeitszeiten?



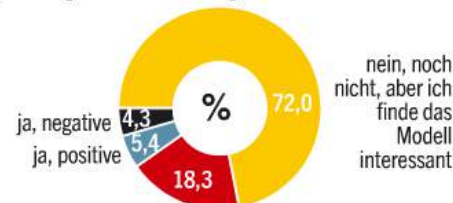
Können Sie sich vorstellen, in Ihrer Position in bestimmten Lebensphasen in Teilzeit zu arbeiten?



Halten Sie Führung für teilbar?



Haben Sie bereits Erfahrungen mit dem Modell „Führungskraft in Teilzeit“ gemacht?



Quelle: Die Führungskräfte

Wirtschafts
Woche

Executive Coaching / (Top

⇒ Sie planen sich g
Führungsposition i

⇒ Sie entwickeln ein
brauchen Experti
Umsetzung?

Interesse an unserem

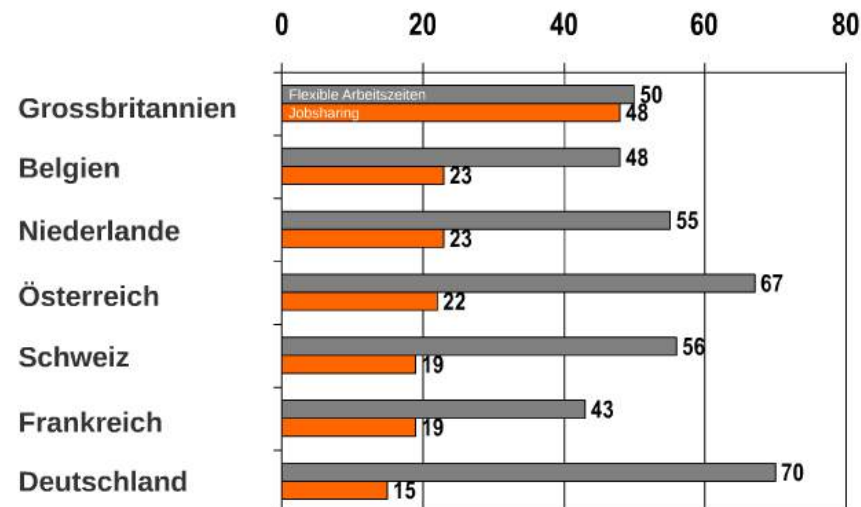


nehmen

Verbreitung von Job Sharing

(n=1200 HR-Manager, Mehrfachantworten möglich)

	Ø Europa	Österreich	Deutschland	Großbritannien	Schweiz	Frankreich	Belgien	Niederlande
Jobsharing	25 %	22 %	15 %	48 %	19 %	19 %	23 %	23 %
Teilzeit	71 %	68 %	76 %	73 %	70 %	63 %	68 %	78 %
Flexible Arbeitszeiten	54 %	67 %	70 %	50 %	56 %	43 %	48 %	55 %
Vaterschaftsurlaub	40 %	39 %	41 %	59 %	33 %	16 %	44 %	43 %
Home Office/Telearbeit	34 %	38 %	40 %	38 %	27 %	20 %	34 %	40 %



Quelle: Robert Haber Umfrage 2014

Bettina Stomper-Rosam und Sophie Martinetz teilen sich die Geschäftsführung der Anwaltskanzlei Northcote.Recht in Wien-Landstraße: „Wir wollen uns in allem voll engagieren, aber nicht nach Stunden bewertet werden.“

Init

Unternehm

A1 (Telekom)

Bayer (Pharma)

Erste Bank

EVN (Energie)

Grasl (Druck)

Henkel (Chemie)

IBM (Dienstleistungen)

Miba (Automotive)

Microsoft

Pfeiffer (Hochdruck)

Siemens (Energie)

Sonnentor

T-Mobile (Telekom)

Wiener Städtische

Wüstenrot

Familienfriseur

Im Rahmen

über die ko

Best-Pract

Top Job Sharing in anderen Unternehmen



Martin Klein und Olivia Schauerhuber leiten gemeinsam die „Strategy & Portfolio Management“-Abteilung. Foto: KURIER/Thomas Staben

MANAGEMENT

Geteilte Führung:
Zwei Chefs an einem
Schreibtisch

ZUR PERSON

Führen im Duett

HINTERGRUND

Ein Fall für zwei oder
doppelt gesteuert?

DISKUSSION

1 Kommentare

WEITERE ARTIKEL

Geteilte Führung: Zwei Chefs an einem Schreibtisch

Olivia Schauerhuber und Martin Klein teilen sich bei T-Mobile einen Job – Vorbehalte inklusive.

Der Techniker und die Strategin sind ein eingespieltes Team. Sie verstehen sich gut, lachen, ergänzen die Antwort des anderen. Eine personalisierte unternehmerische Realität. Seit März führen Olivia Schauerhuber und Martin Klein im Duo als „Vice Presidents“ die neu geschaffene „Strategy & Portfolio Management“-Abteilung bei T-Mobile. Sie berichten direkt an den

LESER GIBT AN:



Nicole Thurn
Wirtschaft & Karriere

• ZUM AUTOREN PROFIL



Nicole Reitinger (l.) und Michaela Foßner sind Mütter von je zwei kleinen Kindern und arbeiten jeweils drei Tage die Woche als Geschäftsführerinnen der Ikea-Filiale Haid, wo sie für 300 Mitarbeiter verantwortlich sind.



Bettina Stomper-Rosam und Sophie Martinetz teilen sich die Geschäftsführung der Anwaltskanzlei Northcote Recht in Wien-Landstraße: „Wir wollen uns in allem voll engagieren, aber nicht nach Stunden bewertet werden.“



Martin Klein und Olivia Schauerhuber leiten gemeinsam die „Strategy & Portfolio Management“-Abteilung. - Foto: KURIER/Franz Gruber

MANAGEMENT

Letztes Update am 09.08.2014, 00:00



Geteilte Führung:
Zwei Chefs an einem
Schreibtisch

ZUR PERSON

Führen im Duett

HINTERGRUND

Ein Fall für zwei oder
doppelt gescheitert?

DISKUSSION

1 Kommentare

WEITERE ARTIKEL

Geteilte Führung: Zwei Chefs an einem Schreibtisch

Olivia Schauerhuber und Martin Klein teilen sich bei T-Mobile einen Job – Vorbehalte inklusive.

Der Techniker und die Strategin sind ein eingespieltes Team. Sie verstehen sich gut, lachen, ergänzen die Antwort des anderen. Eine personalisierte unternehmerische Rarität. Seit März führen Olivia Schauerhuber und Martin Klein im Duo als "Vice Presidents" die neu geschaffene "Strategy & Portfolio Management"-Abteilung bei T-Mobile. Sie berichten direkt an den

ÜBER DEN AUTOR



Nicole Thurn
Wirtschaft & Karriere

ZUM AUTOREN-PROFIL



Nicole Reitinger (l.) und Michaela Foßner sind Mütter von je zwei kleinen Kindern und arbeiten jeweils drei Tage die Woche als Geschäftsführerinnen der Ikea-Filiale Haid, wo sie für 300 Mitarbeiter verantwortlich sind.



inger (l.) und Michaela
sind Mütter von je zwei
ern und arbeiten jeweils
die Woche als Geschäfts-
nen der Ikea-Filiale Haid,
wo sie für 300 Mitarbeiter
verantwortlich sind.



**Bettina Stomper-
Rosam und Sophie
Martinetz** teilen sich
die Geschäftsführung
der Anwaltskanzlei
Northcote. Recht in
Wien-Landstraße:
„Wir wollen uns in
allem voll engagieren,
aber nicht nach
Stunden bewertet
werden.“

Jobshare
Teilzeit
Flexible Arbeitsz
Vatersch
Home Office/T

Gr
Be
Ni
Ös
So
Fr
De

- Generation 50+
- Burn out
- Neue Arbeitswelt
- Wirtschafts- u. Vertrauenskrise
- Digitalisierung
- Demografischer Wandel
- Erhöhter Druck auf Führungskräfte
- Generation Y und Z



Unternehmens-Ebene

- Umdenkprozess ist notwendig
- Offene Kommunikation
- Prozessorientierung
- Top Down und Bottom up des Konzepts
- Klare Aufgabenschwerpunkte
- Übergangsphase einplanen

- Bereitschaft Macht zu teilen
- Vertrauen und Zutrauen
- Gemeinsame Linie vertreten
- Aktive Nutzung neuer Medien

Unternehmen

- Gesteigerte Zeitsouveränität
- Work-Life-Balance
- Geteilte Verantwortung bringt
- Entlastung

ArbeitsWirtschaft



2018.03.09 09:00 Andrew Lacey @ThePrison

Top-Job-Matching. Was Selbstständige schon lange wissen, bieten nun auch Konzerne an: Wenn es die Work-Life-Balance anfordert, wird die Verantwortung geteilt. Man muss es nur verlangen.

Seit 17 Jahren leitet Marlene Vollenweider das Unternehmen in Tübingen. „Weil es das Ziel ist, können wir uns nur Zeit nehmen“, erklärt die Geschäftsführerin dem auf Fragen: „Informationen über die Arbeit der Mitarbeiter“, „Ich habe mich immer mit einem Ziel beschäftigt: Leisten und danach meine Entlohnung erhalten. Ich will sie geprägt haben, die ich nicht die Geschäftsführung und der Löhne ist.“ Das Thema ist immer wieder, sagt Vollenweider und unterbreitet das Top-Management mit dem Personal-Präsidenten. „Ich bin es, es ist ein Thema. Das Druck durch zwei in Österreich und in der Schweiz.“

Milner und Proulx gingen zunächst auf die Bedürfnisse Milners ein, die Informationsquellen, welche diese Melodie repräsentieren. "Tatsächlich ist das A-Ha! einer Epochenwende ein hoch systematischer Prozess. Wir können daher nicht die hellen Jahre der 20er."

Was zur Lücke

Mutter im Rahmen der Aschbacher-Va mit Top- und Bottoming. Sieht das Marlinette für zwei kleine Kinder, das dritte kommt in ein paar Wochen. Deshalb Geschwisterliebe ist die Grundaussage. Handelt es sich um ein Kind, das erst im Frühjahr geboren wird, dann zwei Jahren. Wie haben wir die Liebe unserer Töchter im Vergleich zu... Und dann haben wir sie auch zwei Kinder.¹⁰

[illegible]

Inhaltlich war die Teilung schnell vollzogen. Marlene übernahm die nach außen gerichteten Aufgaben – Marketing, Vertrieb, Recruiting –, ihre Geschwister kümmerten sich um interne Prozesse, Qualität- und Personalmanagement. Die eigentliche Umsetzung erfolgte in der Küche. „Ich war in der Küche, in Gedanken immer mit zu Hause, wo ich auch physisch war.“





Entscheidungen wiederum können schneller getroffen werden, weil nicht immer beide Chefinnen im Büro sein müssen.

Die doppelte Pfeilspitze aus Simmering

Schwerpunkt

Top-Job-Sharing als vielversprechende neue Führungsstrategie.

Im abz*austria liegt die Geschäftsführung schon seit 17 Jahren in den Händen von zwei Frauen. Ein Vorbild für andere Firmen, wie sie finden: Entscheidungen können schneller und nachhaltiger getroffen werden und spätestens die Generation Y fordert andere Arbeitszeit- und Führungsmodelle.

Für Manuela Vollmann und Daniela Schallert besteht kein Zweifel daran, dass es sich lohnt, eine Führungsposition zu zweit auszuüben. Top-Job-Sharing nennt sich das: Arbeitsteilung an der Spitze, im Falle der beiden Geschäftsführerinnen des abz*austria sogar in Teilzeit.

Die NGO setzt sich für die Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft ein, unterstützt Firmen unter anderem beim „Karenzmanagement“ oder bietet Weiterbildungen für Frauen an. Sitz der NGO ist in Simmering, das Büro der beiden Chefinnen liegt im dritten Stock. Die Tür steht offen und wenn man den Raum betritt, hat man die beiden, die vor den Fenstern an der Rückseite des Raums hinter ihren Schreibtischen sitzen, sofort im Blick. Während die eine sich mit Mitarbeiterinnen bespricht, sitzt die andere vor dem Computer und erledigt dort noch ein paar Dinge. Der Besprechungstisch steht an der Längsseite des Büros vor dem Schreibtisch von Manuela Vollmann, gleich hinter der Tür. Das Büro ist hell und freundlich eingerichtet. Manuela Vollmann ist für die Kommunikation nach außen und den Vertrieb zuständig, während Daniela Schallert sich um interne Themen wie Finanzen oder Personal kümmert. Frau Vollmann arbeitet Vollzeit, Frau Schallert zwischen 27 und 35 Stunden, je nach Bedarf. Dabei managen sie eine NGO, für die immerhin fast 100 Angestellte und 30 selbstständige MitarbeiterInnen arbeiten. Die beiden wirken wie ein sehr eingespieltes Team, sie ergänzen sich immer wieder, erzählen Anekdoten und legen dar, warum ihr Modell auch für andere Firmen ein Vorbild sein könnte.

Arbeitsteilung an der Spitze

Der Anfang von Top-Job-Sharing bei abz*austria ist eng damit verbunden, dass der Verein vor 17 Jahren auf einmal deutlich gewachsen ist. Manuela Vollmann war damals bereits Geschäftsführerin und suchte angesichts der vielen neuen Herausforderungen den Austausch – „um entscheidungsfähig zu bleiben“, wie sie rückblickend sagt. „Ich habe mir damals mit einer Kollegin ein Büro geteilt und bin draufgekommen, dass ich mit ihr Entscheidungen vorbespreche.“ Die Kollegin war Schallerts Vorgängerin Helene Schrolmberger, die immer mehr in Entscheidungen involviert war, obwohl das weder in Funktion noch in Bezahlung einen Niederschlag gefunden hatte. „Da habe ich sie gefragt, ob wir das nicht offiziell machen sollen“, berichtet Vollmann. So avancierte Schrolmberger zur zweiten Geschäftsführerin des abz*austria und übte diese Funktion zehn Jahre lang gemeinsam mit Manuela Vollmann aus, bis ihr Daniela Schallert im Jahr 2007 nachfolgte.

Sinn machte diese Arbeitsteilung an der Spitze erst recht, als Vollmann mit 42 Jahren überraschend noch einmal schwanger wurde. Durch die geteilten Führungsaufgaben konnte sie den Wiedereinstieg in ihre Führungsposition schrittweise gestalten, ohne sie ganz aufgeben zu müssen. „Wenn die Stelle nachbesetzt worden wäre, hätte ich nicht nach vier Monaten wieder zurückkommen können“, sagt sie. Manuela Vollmann ist davon überzeugt, dass auch größere Unternehmen gut beraten wären, sich solche Modelle zu überlegen, wenn sie schnell gut qualifizierte Frauen haben wollen, nicht zuletzt in Führungspositionen.

BLOG

facebook

twitter

A&W
Die neue App

VOLLTEXTSUCHE

A B O
BESTELLEN

AK

ÖGB

@ E-CARDS

(C) 2015 AK und ÖGB

» Impressum

„Frau i Bac

Mehr als
der Netz
store in

Im Rah
tungsreih
schaft go
die FiWV
Bene am
Feber 2014
merinnen
der neuen
leuchten. E
fand die
im Flaggsh
dem Exper
sende Bün
einem Imp
rid Mayer
Marketing
bei der B
„DNA- D
und den a
und Hera
Arbeitsra
-planung,
Martinet
Seinfeld P
struktur, n
formen vo
am Beisp
cote.Recht
„Es best
sammenh
Gestaltung
beitswelt
menskultu
nes Unter
Bene seher
len Leben
Büroraum
zum Unter
ist Mayer
chitektin w
als Erfolgs
gliedert es
Zonen und
einer Stad

BLOG

facebook

twitter

A&W
Die neue App

VOLLTEXTSUCHE

ABO
BESTELLEN

AK

OGB

@ E-CARDS

(C) 2015 AK und ÖGB

» Impressum

Börsen-Kurier

Börsen-Kurier

Ausgabe 08/2014 / Seite 28 / 20. Februar 2014 / Gesamtauflage: 15000

Backstage @Bene

„Frau in der Wirtschaft“ blickt in die Zukunft der Arbeitswelt

Backstage @ Bene

Mehr als 100 Unternehmerinnen folgten in der vergangenen Woche der Einladung der Netzwerk-Initiative für Unternehmerinnen der WK Wien in den Bene Flagshipstore in der Wiener Innenstadt.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Frau in der Wirtschaft goes Backstage“, lud die FiWW gemeinsam mit Bene am Donnerstag, den 13. Februar 2014, Wiener Unternehmerinnen ein, aktuelle Trends der neuen Arbeitswelt zu beleuchten. Passend zum Thema fand die Podiumsdiskussion im Flagshipstore von Bene, dem Experten für zukunftsweisende Bürowelten, statt. Nach einem Impulsvortrag von **Sigrid Mayer**, Head of Corporate Marketing & Communications bei der Bene Gruppe, über „DNA- Das Neue Arbeiten“ und den aktuellen Chancen und Herausforderungen der Arbeitsraumgestaltung und -planung, präsentierte **Sophie Martinetz**, Gründerin von Seinfeld Professionals Infrastruktur, neue Kooperationsformen von Selbstständigen am Beispiel von Northcote.Recht.

„Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Gestaltung von Büro- und Arbeitswelten, der Unternehmenskultur und dem Erfolg eines Unternehmens. Wir bei Bene sehen das Büro als vitalen Lebensraum: Intelligente Büroraumlösungen tragen zum Unternehmenserfolg bei“, ist Mayer überzeugt. Die Architektin weiter: „Wer das Büro als Erfolgsfaktor nutzen will, gliedert es in unterschiedliche Zonen und Bereiche, ähnlich einer Stadtlandschaft - anre-



v.l.n.r.: Sigrid Mayer, Head of Corporate Marketing & Communications Bene AG; Sophie Martinetz, Gründerin Seinfeld Professionals; Manuela Vollmann, Gründerin und Geschäftsführerin abz*austria; und Petra Gregorits, Vorsitzende von Frau in der Wirtschaft Wien

gend, vielfältig und facettenreich. So individuell, wie es den Arbeitsformen und Tätigkeitsprofilen der Nutzer entspricht.“

abz*austria-Geschäftsführerin **Manuela Vollmann** behandelte das Thema Job Top Sharing und den Zusammenhang von flexiblen Arbeitsformen und mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt. **Petra Gregorits**, die Vorsitzende der Gruppe Frau in der Wirtschaft, führte durch die Diskussion und brachte die dringlichsten Anliegen aus Sicht der Unternehmerinnen ein.

„Für die Unternehmerinnen und ihre Mitarbeiterinnen sind flexiblere Arbeitszeitmodelle von größter Bedeutung. Wir sprechen uns vor allem für eine Jahresdurchrechnung, 10-Stunden-Tage innerhalb der Normalarbeitszeit oder moder-

ne Home-Office Lösungen aus“, so Gregorits. „Wir wissen aus Umfragen, dass sich nicht nur die Unternehmerinnen sondern auch die MitarbeiterInnen sehr stark für flexiblere Modelle interessieren. Hauptgründe sind die oft zitierte Vereinbarkeit familiärer und privater Angelegenheiten mit dem Beruf“, hebt die Vorsitzende von Frau in der Wirtschaft eine der größten Herausforderungen der modernen Arbeitswelt hervor. red.



Bene

GAST

Geteilte Doppelter

scht nach gegenüber tell Top-partnersprinzip ann, bei neinsam gen und igen trefe be Top-terreichs -Frauen-istria beirzeit tei-läftsfüh-challert. gen und en und

AN:
tsblatt.at

i. In Be-kte müs-ntschei-werden. r Beinen ie Nach-heidun-esser ge-top-Shar-offene Zusam-; Unter-von fünf aufjetzt i ist, hat as zu 50 ung der tun.

ig. Es ist nen bes-nen ge-



Top-Sharing zahlt sich aus und vier Ohren denken,

wisse Korrektive und Er-zungen haben – das seher-ja jetzt in der Wirtschaft-se sehr stark. Es geht dar-gemeinsam Entscheidun-zu treffen. Macht ist an-hend und bietet die Mög-keit, aktiv zu gestalten; heißt aber nicht, dass sie n-teilbar ist. Das Modell

GASTKOMMENTAR

Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus

Colourbox

sicht nach
gegenüber
teille Top-
partner-
sprinzip
ann, bei
neinsam
gen und
igen tref-
ebe Top-
terreichs
-Frauen-
istria be-
zeit teil-
äftsfüh-
challert.
gen und
ehen und

AN:
tsblatt.at

i. In Be-
kte müs-
ntschei-
werden.
r Beinen
ie Nach-
heidun-
esser ge-
op-Sha-
r offene
Zusam-
Unter-
von fünf
auf jetzt
ist, hat
as zu 50
ung der
tun.

ig. Es ist
nen bes-
nen ge-



Top-Sharing zahlt sich aus, denn zwei Köpfe, vier Augen und vier Ohren denken, sehen und hören mehr als zwei

wisse Korrektive und Ergänzungen haben – das sehen wir ja jetzt in der Wirtschaftskrise sehr stark. Es geht darum, gemeinsam Entscheidungen zu treffen. Macht ist anziehend und bietet die Möglichkeit, aktiv zu gestalten; das heißt aber nicht, dass sie nicht teilbar ist. Das Modell Top-

Sharing bedeutet aber sicherlich auch, vermehrt die Sach- und Qualitätsorientierung in den Vordergrund zu stellen.

Work-Life-Balance. Top-Sharing ist das passende Modell für die arbeitsmarktspezifischen Anforderungen des 21. Jahrhunderts. Neue, flexible

Arbeitszeitmodelle werden durch Top-Sharing ermöglicht und die heutzutage immer wichtiger werdende Work-Life-Balance wird gewährleistet. Dies wirkt sich positiv auf die Leistung und Motivation der Mitarbeiter/innen aus. Dem wachsenden Bedürfnis nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Erleichterungen beim Wiedereinstieg in Führungspositionen nach familiären Auszeiten entgegengekommen.

Verantwortung. Human Resources wird durch den demografischen Wandel und die zunehmende Anhebung des Pensionsantrittsalters vor neue Herausforderungen gestellt. Das Teilen von Verantwortung ermöglicht es älteren Führungskräften, Aufgaben zu delegieren und leistungsfähig zu bleiben. Es bleibt zu hoffen, dass die Vorteile dieses Arbeitsmodells immer mehr von Unternehmen erkannt werden, damit diese den Anforderungen unserer heutigen facettenreichen Gesellschaft gewachsen sind und auch in der Zukunft erfolgreich bleiben können.

www.annarauchenberger.com/
Anna Rauchenberger



MANUELA VOLLMANN
Geschäftsführerin
ABZ Austria

Zwei Hirne

28.02.2014 | 09:59 | Andre

Top-Job-Sharing. W
an: Wenn es die Wo
muss es nur verlang

Seit 17 Jahren leitet M
konnten wir uns vor A
fokussierten Weiterbi
beraten und danach m
die Geschäftsführung
und und betrachtet da
einsam. Den Druck d

Männer und Frauen g
informell anzupacken
Aufteilen einer Spitze
halbes Jahr dafür Zei

Mut zur Lücke

Meist ist Karenz der A
Kinder, das dritte kom
des Kanzleimanagem
unserer Tätigkeiten a

Was einfach klingt, er
einmischen. Und es b
Martinetz beobachtet
Angst haben als Män
und ihnen freie Hand

Inhaltlich war die Teil
Aufgaben – Marketing
Prozesse, Qualitäts-
Köpfen: „Ich musste l

Zwei Hirne sind besser als eines

28.02.2014 | 09:59 | Andrea Lehky (Die Presse)

Top-Job-Sharing. Was Selbstständige schon lange leben, bieten nun auch Konzerne an: Wenn es die Work-Life-Balance erfordert, wird die Verantwortung geteilt. Man muss es nur verlangen.

Seit 17 Jahren leitet Manuela Vollmann ihr Unternehmen in Teilzeit. „Wegen des EU-Beitritts konnten wir uns vor Aufträgen kaum retten“, erzählt die Geschäftsführerin des auf Frauen fokussierten Weiterbildungsinstitutes abz. „Ich habe mich immer mit meiner Zimmerkollegin beraten und danach meine Entscheidungen gefällt. Bis ich sie gefragt habe, ob sie sich nicht die Geschäftsführung mit mir teilen will.“ Zwei Hirne seien besser als eines, meint Vollmann und betrachtet das Top-Job-Sharing auch als Burn-out-Prophylaxe: „Da oben ist es einsam. Den Druck durch zwei zu dividieren entlastet enorm.“

Männer und Frauen gingen unterschiedlich an die Sache heran: „Männer neigen dazu, das informell anzupacken, nach dem Motto: Wir machen das schon.“ Tatsächlich sei das Aufteilen einer Spitzenposition ein hoch systematischer Prozess. Vollmann nahm sich ein halbes Jahr dafür Zeit.

Mut zur Lücke

Meist ist Karenz der Auslöser für ein Top-Job-Sharing. Sophie Martinetz hat zwei kleine Kinder, das dritte kommt in ein paar Wochen. Geteilte Geschäftsführung lebt die Gründerin des Kanzleimanagements Seinfeld Professionals seit zwei Jahren: „Wir haben uns die Liste unserer Tätigkeiten angeschaut. Und dann haben wir sie durch zwei dividiert.“

Was einfach klingt, erfordert viel Disziplin: „Man darf sich beim anderen nicht mehr einmischen. Und es bleibt einem nur mehr die Macht, die man im eigenen Rahmen hat.“ Martinetz beobachtet, dass Frauen vor Machtverlust und der eigenen Ersetzbarkeit weniger Angst haben als Männer: „Man muss darauf achten, die besten Leute im Team zu haben, und ihnen freie Hand lassen.“

Inhaltlich war die Teilung schnell vollzogen. Martinetz übernahm die nach außen gerichteten Aufgaben – Marketing, Vertrieb, Recruiting –, ihre Geschäftsführungspartnerin die internen Prozesse, Qualitäts- und Personalmanagement. Die eigentliche Umstellung erfolgte in den Köpfen: „Ich musste lernen, in Gedanken immer dort zu sein, wo ich auch physisch war. Im

LS

zeitmodelle werden
p-Sharing ermöglicht
heutzutage immer
er werdende Work-
ance wird gewähr-
ies wirkt sich positiv
leistung und Motiva-
Mitarbeiter/innen
m wachsenden Be-
nach besserer Verein-
von Beruf und Fami-
durch die Erleichte-
beim Wiedereinstieg
angspositionen nach
en Auszeiten entge-
ommen.

ortung. Human Re-
wird durch den de-
chen Wandel und die
ende Anhebung des
santrittsalters vor
rausforderungen ge-
as Teilen von Verant-
ermöglicht es älte-
ungskräften, Aufga-
delegieren und leis-
ig zu bleiben. Es
hoffen, dass die Vor-
ses Arbeitsmodells
mehr von Unterneh-
annt werden, damit
Anforderungen un-
tigen facettenreichen
haft gewachsen sind
h in der Zukunft er-
bleiben können.

henberger.com/
Rauchenberger

**MANUELA
VOLLMANN**
Geschäftsführerin
ABZ Austria



> PODIUM



24

»ARBEIT PASSIERT ÜB

Die Form und der Chara
Wirtschaft und Gesellsch

EIN GASTKOMMENTAR VON MATTHIAS

> »Eine an Ort und Zeit ge-
der Industriegesellschaft
beit verändern sich und
Wissens- und Kreativarbeit, welche
Ort erledigt werden kann. 15 % d
mittlerweile als »mobile workers«
weiter zunehmen. Der Arbeitspla
Smartphones und Laptops und wi
Bedürfnis nach einem Büro »on d
len Arbeitsstil anpasst, konnte vo
den. Aus diesem Grund haben w
gegründet, um Menschen ebendie
zu ermöglichen. Wir sehen ein ste
örtlicher Selbstbestimmung, dami
einfacher vereinbaren lässt.

Arbeit passiert überall und es
neuen Herausforderungen anzupa
alle Generationen zu schaffen.«

Matthias Kubicki ist Gründer des
solvierter die WU Wien. Sein Auslan
Smith



MANUELA VOLLMANN. Sie teilt sich die Geschäftsführung per Top-Job-Sharing bei abz Austria.



MICHAEL BARTZ. Der Professor prüfte die Betroffenen der »New World of Work« auf Herz und Nieren.

nehmen in bestimmten Branchen, sind die Anforderungen an die interne Kommunikation aufgrund des Geschäftsmodells geringer. Solche Unternehmen benötigen keine flexiblen Arbeitszeitmodelle, sondern kommen gut mit Kernzeiten aus, die von 8 Uhr früh bis 17 Uhr gehen. Bei komplexen Produkten und Dienstleistungen, verteilten Projektteams und Ressourcen sieht es schon etwas anders aus. Wir haben heute ja nicht mehr nur mit Sprachtelefonie zu tun, sondern sehen in der Geschäftskommunikation auch Konferenzlösungen, Video, E-Mail, Chat und soziale Netzwerke – also eine Vielzahl an Kanälen, die in den letzten zwei Jahrzehnten hinzugekommen sind. Doch gerade bei verteilten Teams wird in der Kommunikation viel zu viel Zeit benötigt, um auf den Punkt zu kommen. Da gibt es bereits bessere Lösungen, die all diese Ebenen vereinheitlichen und an einem Punkt zusammenführen.



»ARBEIT PASSIERT ÜBERALL«

Die Form und der Charakter von Arbeit verändern Wirtschaft und Gesellschaft.

EIN GASTKOMMENTAR VON MATTHIAS KUBICKI

> »Eine an Ort und Zeit gebundene Arbeit ist ein Überbleibsel aus der Industriegesellschaft. Die Form und der Charakter von Arbeit verändern sich und gehen immer stärker in die Richtung Wissens- und Kreativarbeit, welche am Computer von einem beliebigen Ort erledigt werden kann. 15 % der europäischen Arbeitskräfte können mittlerweile als »mobile workers« bezeichnet werden und der Trend wird weiter zunehmen. Der Arbeitsplatz unserer Generation Y besteht aus Smartphones und Laptops und wir können ihn überall mitnehmen. Mein Bedürfnis nach einem Büro »on demand«, welches sich an meinen mobilen Arbeitsstil anpasst, konnte vor einigen Jahren nicht befriedigt werden. Aus diesem Grund haben wir unser Unternehmen »Key to office« gegründet, um Menschen ebendiesen mobilen und flexiblen Arbeitsstil zu ermöglichen. Wir sehen ein steigendes Bedürfnis nach zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmung, damit sich Arbeit mit anderen Lebenszielen einfacher vereinbaren lässt.

Arbeit passiert überall und es liegt an den Arbeitgebern, sich an die neuen Herausforderungen anzupassen und die neue Welt der Arbeit für alle Generationen zu schaffen.«

Matthias Kubicki ist Gründer des Wiener Start-ups Key to office und absolvierte die WU Wien. Sein Auslandssemester verbrachte er an der Robert H. Smith School of Economics in Washington D.C.



Startup-Gründer Kubicki sieht ein »steigendes Bedürfnis nach zeitlicher und örtlicher Selbstbestimmung« unter Wirtschaftstreibern.

ren. Und es gibt auch einen zweiten Punkt, den Firmen beachten sollten: Das Kommunikationsverhalten unserer Kinder heute ist völlig anders, als in Unternehmen praktiziert wird. Wenn sich diese junge Generation mit ihrer eigenen, persönlichen Kommunikationsinfrastruktur den besten Arbeitgeber am Markt suchen wird, werden viele Organisationen nicht mithalten können.

(+) PLUS: Sehen Sie eine Notwendigkeit in Unternehmen, Mitarbeitern die Nutzung ihrer eigenen Werkzeuge am Arbeitsplatz zu gestatten – gemäß dem Konzept »Bring your own device«?

Josef Jarosch: Die Jugend, die heute ins Arbeitsleben tritt, die sogenannten »Digital Natives«, haben eine für die herrschende Unternehmenswelt eigentlich fremde Erwartungshaltungen – sie arbeiten ja auch völlig anders. Für sie sind Kosten- und Sicherheitsbarrieren in den Firmen ein großes Hindernis. Sie sehen nicht ein, warum sie ihre eigenen Arbeitsgeräte nicht nutzen dürfen. Ich glaube aber, dass sich die Technologie generell in eine offenere Welt ohne Grenzen entwickeln wird. Lösungen, unterschiedliche Werkzeuge in die Unternehmensumgebungen einzubetten, gibt es bereits, und dieser Trend wird sich in Zukunft verstärken. Wir sehen uns ja beinahe im Monatsraster mit neuen Kommunikationsplattformen konfrontiert. Hier sollten die Unternehmen zumindest teilweise mitziehen. Zweifelsfrei wird mit Social Media eine Menge Informationsmüll verbreitet – es finden sich darin aber auch für Unternehmen wertvolle Inhalte, auf die besonders Führungskräfte



MICHAEL BARTZ. Der Professor prüfte die Betroffenen der »New World of Work« auf Herz und Nieren.

Branchen, sind die Anforderungen an die interne und des Geschäftsmodells geringer. Solche Unternehmen Arbeitszeitmodelle, sondern kommen gut mit. Wir haben heute ja nicht mehr nur mit Sprachtelefonen in der Geschäftskommunikation auch Konfe- mail, Chat und soziale Netzwerke – also eine Vielzahl an neuen zwei Jahrzehnten hinzugekommen sind. Doch es wird in der Kommunikation viel zu viel Zeit be- zu kommen. Da gibt es bereits bessere Lösungen, Einheitlichen und an einem Punkt zusammenfüh-



up-Gründer Kubicki sieht ein »steigendes rfnis nach zeitlicher und örtlicher Selbstbestim-« unter Wirtschaftstreibern.



MARTIN KATZER. T-Systems lebt den flexiblen Arbeitsplatz im eigenen Unternehmen. Den Kunden werden die gleichen IT-Werkzeuge für die Arbeitswelt geboten.

ren. Und es gibt auch einen zweiten Punkt, den Firmen beachten sollten: Das Kommunikationsverhalten unserer Kinder heute ist völlig anders, als in Unternehmen praktiziert wird. Wenn sich diese junge Generation mit ihrer eigenen, persönlichen Kommunikationsinfrastruktur den besten Arbeitgeber am Markt suchen wird, werden viele Organisationen nicht mithalten können.

(+) PLUS: Schen Sie eine Notwendigkeit in Unternehmen, Mitarbeitern die Nutzung ihrer eigenen Werkzeuge am Arbeitsplatz zu gestatten – gemäß dem Konzept »Bring your own device«?

Josef Jarosch: Die Jugend, die heute ins Arbeitsleben tritt, die sogenannten »Digital Natives«, haben eine für die herrschende Unternehmenswelt eigentlich fremde Erwartungshaltungen – sie arbeiten ja auch völlig anders. Für sie sind Kosten- und Sicherheitsbarrieren in den Firmen ein großes Hindernis. Sie sehen nicht ein, warum sie ihre eigenen Arbeitsgeräte nicht nutzen dürfen. Ich glaube aber, dass sich die Technologie generell in eine offenere Welt ohne Grenzen entwickeln wird. Lösungen, unterschiedliche Werkzeuge in die Unternehmensumgebungen einzubetten, gibt es bereits, und dieser Trend wird sich in Zukunft verstärken. Wir sehen uns ja beinahe im Monatsraster mit neuen Kommunikationsplattformen konfrontiert. Hier sollten die Unternehmen zumindest teilweise mitziehen. Zweifelsfrei wird mit Social Media eine Menge Informationsmüll verbreitet – es finden sich darin aber auch für Unternehmen wertvolle Inhalte, auf die besonders Führungskräfte

achten sollten. Dies führt in einem gewissen Level zu einer Demokratisierung von Information und auch zu einem Kommunizieren auf gleicher Augenhöhe. Derjenige, der zuerst eine wichtige Information hat, ist dann wichtig für die Firma. Auch sind in den Organisationen nun die Fachbereiche gefragt, eng mit der IT-Abteilung zusammenzuarbeiten, und ihre Wünsche zu äußern. Die Digital Natives sind in den 80er bis 90er-Jahren geboren und werden in wenigen Jahren 30 bis 40 % der Berufstätigen ausmachen. Spätestens dann wird es noch rasantere Veränderungen in der Arbeitswelt geben. Davon bin ich fest überzeugt.

(+) PLUS: Frau Vollmann, Sie setzen bei abz*austria auf Top-Job-Sharing. Was ist das genau? Welche Vorteile bringt es?

Manuela Vollmann, abz*austria: Wir leben Jobsharing auf Geschäftsführungsebene bereits seit 15 Jahren und sind trotz des Erfolges in der Vergangenheit dafür von vielen Topmanagern belächelt worden. Mittlerweile erkläre ich regelmäßig in Unternehmen unser Prinzip und warum es so gut funktioniert. Als gleichstellungsorientiertes gemeinnütziges Unternehmen ist abz*austria sehr an einer flexibleren Arbeitswelt interessiert. Es geht schlichtweg darum, nicht nur tech-

WIR SEHEN UNS JA BEINAHE IM MONATSRASTER MIT NEUEN KOMMUNIKATIONSPLATTFORMEN KONFRONTIERT. HIER SOLLTEN DIE UNTERNEHMEN ZUMINDEST TEILWEISE MITZIEHEN.

nologische Innovation zu nützen, sondern sich vor allem den gesellschaftlichen und menschlichen Herausforderungen zu stellen. Ich bin in meinem Arbeitsleben in leitenden Positionen noch nie allein in einem Büro gesessen – und habe auch gar keine Lust darauf. Also teile ich mir mit einer zweiten Geschäftsführerin auch das Management von abz*austria. Warum wir das tun? Bei nachhaltigen Entscheidungen ist es notwendig, sich auszutauschen. Wir teilen uns allerdings die Verantwortung auch mit allen Konsequenzen etwa in Haftungsfragen. Der Vorteil für das Unternehmen ist eine Führung mit doppeltem Boden. Es ist eine Minimierung des Risikos, wenn etwa bei einem Ausfall nicht nur eine Stellvertretung, sondern eine zweite, vollwertige Managerin die Geschäfte führen kann. Und auch Spitzenmanager seh-

nen sich nach einer Work-Life-Balance. Mit diesem Modell können Managerinnen ohne Probleme in Karenz gehen, und Manager Karenzzeiten ohne Einschnitte für das Unternehmen in Anspruch nehmen. Bei all diesen Soft-Facts wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Generationenmanagement und Frauen in Führungspositionen, kommt man immer mehr drauf: Das sind Hard-Facts für den Unternehmenserfolg. Solch ein Modell des Top-Job-Sharings gibt von der Spitze aus klar vor: Wir sind für Veränderungen bereit. Mit Teilzeit lassen sich lebensphasenorientiert Management und Spitzenpositionen hervorragend organisieren. Wir beobachten bereits auch junge Bewerber, die bei Ausschreibungen für unterschiedlichste Positionen gemeinsam auftreten.

(+) PLUS: In Ihrem Haus kommen derzeit 27 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zum Einsatz. Wie lässt sich so etwas überhaupt verwalten?

Manuela Vollmann: Nun, einfach ist es nicht, wenn Sie meine Kollegin aus der Lohnverrechnung fragen. Wir haben derzeit 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unterschiedlichen Modellen. Einer internen Befragung zufolge sind 85 % mit unseren Möglichkeiten zu Gleit- und Vertrauenszeiten sehr zufrieden. Noch mehr nützen diese auch für die Vereinbarung von Beruf und Privatleben. Und weil das oft vergessen wird: Auch kinderlose Mitarbeiter haben ein Bedürfnis nach einem Leben abseits der Arbeitswelt. Wichtig bei all diesen Themen ist

aber eindeutig das Bekenntnis der Unternehmensführung zu dieser Flexibilität. Vor allem administrative Tätigkeiten können auch an Randzeiten oder von zu Hause aus erbracht werden. Da muss ich die Leute nicht im Büro sitzen sehen.

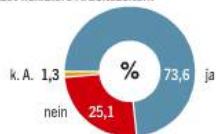
(+) PLUS: Was verändert sich aus Ihrer Sicht im Arbeitsmarkt? Gibt es hier Erkenntnisse aus Ihrer neuen Studie mit HMP?

Michael Bartz, IMC Fachhochschule Krams: Wir arbeiten seit nun drei Jahren an eine Art »New world of work«-Thermometer mit der HMP Beratung und sehen: Die Situation verschärft sich gerade. So fragen wir die Attraktivität von potenziellen Arbeitgebern ab, die nicht auf moderne und flexible Arbeitsformen setzen – wie etwa zeitlich oder räumlich mobiles Arbeiten und auch Job-

Bedürfnisse ...

Wie Führungskräfte ihre Arbeit am liebsten organisieren würden

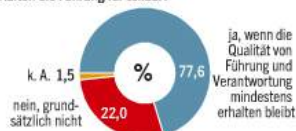
Wünschen Sie sich als Führungskraft auch für sich selbst flexiblere Arbeitszeiten?



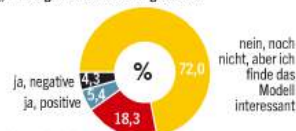
Können Sie sich vorstellen, in Ihrer Position in bestimmten Lebensphasen in Teilzeit zu arbeiten?



Halten Sie Führung für teilbar?



Haben Sie bereits Erfahrungen mit dem Modell „Führungskraft in Teilzeit“ gemacht?



nein, noch nicht, ich lehne dieses Modell aber für mich ab

Quelle: Die Führungskräfte



Executive Coaching / (Top) Job Sharing

- ➔ Sie planen sich gemeinsam mit einer zweiten Person für eine Führungsposition im Job Sharing-Modell zu bewerben?
- ➔ Sie entwickeln ein Job Sharing-Modell für Ihr Unternehmen und brauchen Expertise, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung?

Interesse an unserem Executive Coaching? Kontaktieren Sie uns!



Daniela Schallert
+4369916670320

Manuela Vollmann
+4369916670310

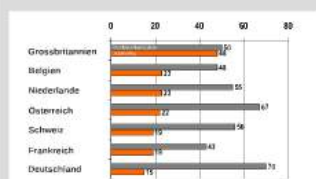
gf@abzaustria.at



Verbreitung von Job Sharing

(n=1200 HR-Manager, Mehrfachantworten möglich)

Land	Anteil (%)	Anteil (%)	Anteil (%)	Anteil (%)	Anteil (%)	Anteil (%)
Frankreich	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Belgien	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Niederlande	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Osterreich	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Schweiz	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Frankreich	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Deutschland	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0



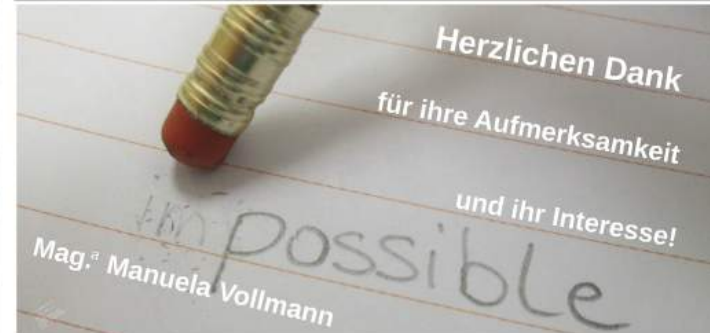
Quelle: Robert Hübner (Hrsg.) 2014

Initiativen - Best Practice

Unternehmen
 ABZ (Österreichische Bank für Frauen in der Wirtschaft)
 Bayer (Frankfurt, Hesse) Arbeitsstellen: Home-Office-Regelung, Gesundheitsförderung
 Erste Bank (Wien) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 E.ON (Düsseldorf) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 GSK (Frankfurt) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 Hilti (Düsseldorf) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 IBM (Frankfurt) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 Linde (Düsseldorf) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 Mercedes-Benz (Stuttgart) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 SAP (Walldorf) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 Siemens (München) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 Volkswagen (Wolfsburg) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte
 Zühlke (Frankfurt) „Job Sharing“ Modell für Führungskräfte

Zum Schluss

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft



Mag.ª Manuela Vollmann

ring
(möglich)

Niederlande
23 %
78 %
55 %
43 %
40 %

80

Frage 2014

Initiativen - Best Practice

Unternehmen

A1 (Telekommunikation): Flying Nannies bei Bedarf für Mitarbeiter im Einsatz

Bayer (Pharma): Flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Regelung, Gesundheitsförderung

Erste Bank (Finanz): „Keep Balance“-Hotline für individuelle Beratung bei Problemen

EVN (Energie): Familienzimmer für Mitarbeiter, wenn Kinderbetreuung ausfällt

Grasl (Druck): Individuelle Lösung im Einzelfall, Führungspositionen auch nach Karenz

Henkel (Chemie): Freiheit und Flexibilität bei Arbeitsgestaltung, Familien-Beratungsservice

IBM (Dienstleistung): Teleworking, flexible Arbeitsmodelle, Job Sharing, Väterkarenz u. v. m.

Miba (Automotive): Familienfreundlichkeit integraler Bestandteil der Unternehmenskultur

Microsoft (IT): Vertrauensarbeitszeit, Home- und Mobile-Office, Papawochen u. a.

Pfeiffer (Handel): Auswahl aus mehr als 70 verschiedenen Arbeitszeitmodellen

Siemens (Technologie): Betriebskindergarten, flexible Arbeitszeiten, Mentoring

Sonnentor (Kräuterhandel): Kinderbetreuung „Sonnenscheinchen“

T-Mobile (Telekommunikation): Job Sharing mit Teilzeit auch in Leitungspositionen u. a.

Wiener Städtische (Finanz): Erster Betriebskindergarten in Österreich

Wüstenrot (Finanz): Flexible Arbeitszeitmodelle für familienfreundliches Klima

Quelle: BMFJ

Familienfreundlichkeit bedeutet meist mehr als nur Kinderbetreuung.

Im Rahmen der Initiative „Unternehmen für Familien“ berichten Firmenchefs über die konkreten Maßnahmen und Erfahrungen in ihren Betrieben. Diese Best-Practice-Beispiele findet man auf www.unternehmen-fuer-familien.at.

Zum S

Mag.^a M

Executive Coaching / (Top) Job Sharing

- ➡ Sie planen sich gemeinsam mit einer zweiten Person für eine Führungsposition im Job Sharing-Modell zu bewerben?
- ➡ Sie entwickeln ein Job Sharing-Modell für Ihr Unternehmen und brauchen Expertise, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung?

Interesse an unserem Executive Coaching? Kontaktieren Sie uns!



Daniela Schallert
+4369916670320

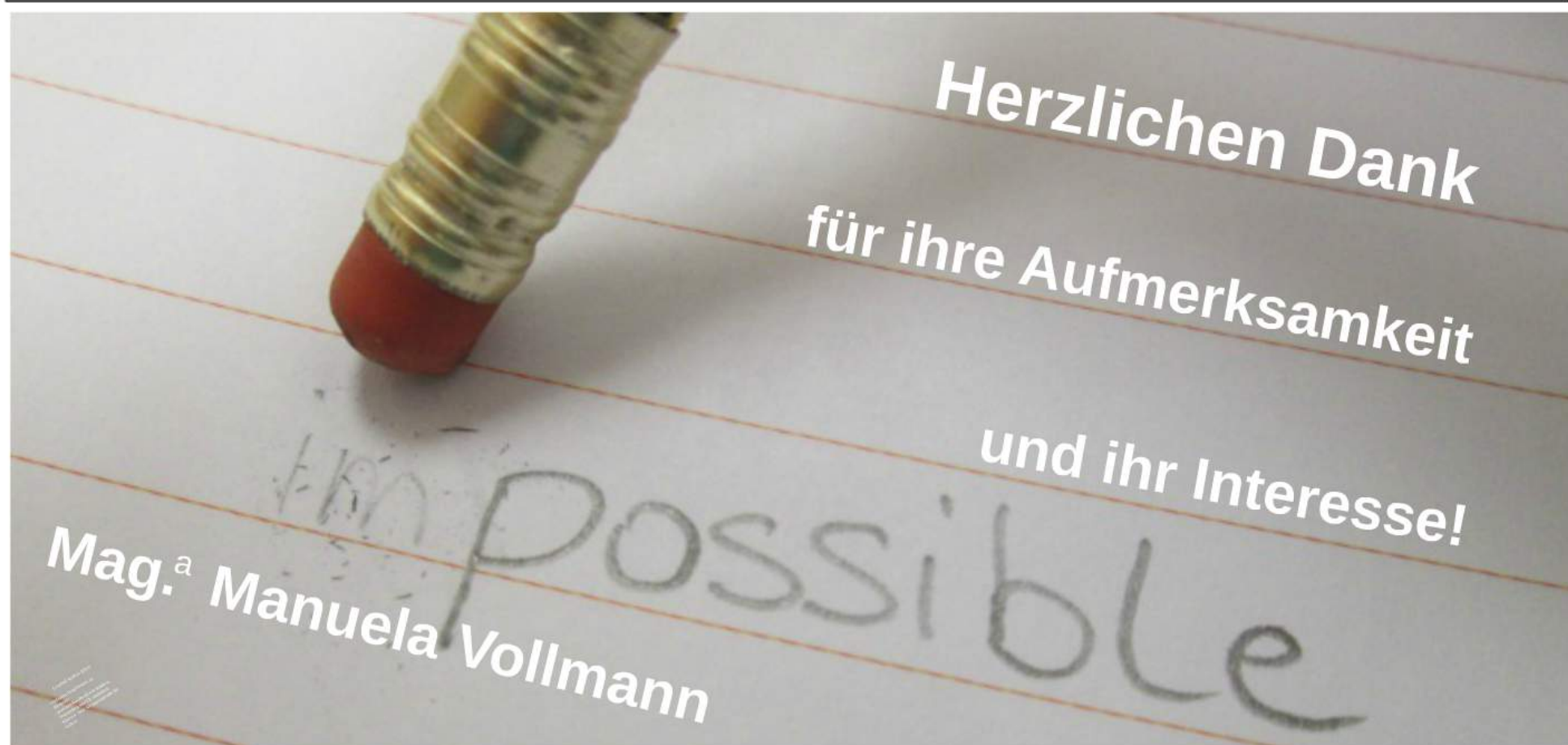
Manuela Vollmann
+4369916670310

gf@abzaustria.at



Zum Schluss

abz*austria
kompetent für frauen und wirtschaft



Top Job Sharing

B2B Dialog abz*austria "Führen in Teilzeit"

31. März 2016

Geteilte Führung, doppelter Enthusiasmus

Gemeinsame Verantwortung und individuelle Aufgabengebiete



abz*austria

Warum?

Darüber hinaus!

Wie es bringt!

Top Job Sharing in den Medien

Seite 1

Kultur-, Struktur- und Managementthema

Flucht & Chance

Einsum an der Spitze

Top Job Sharing bei abz*austria

Top Job Sharing in anderen Unternehmen

Seite 2

Bedürfnisse ...

Wie Führungskräfte ihre Arbeit im Job Sharing-Modell wahrnehmen

Wie können Sie sich vorstellen, in einer Position in Teilzeit zu arbeiten?

Arbeiten Sie Führung für Teilzeit?

Wie verbreitet ist Job Sharing?

Seite 3

Executive Coaching / (Top) Job Sharing

Sie planen sich gemeinsam mit einer zweiten Person für eine Führungsposition im Job Sharing-Modell zu bewerben?

Sie entwickeln ein Job Sharing-Modell für Ihr Unternehmen und brauchen Expertise, Tipps und Tricks für die erfolgreiche Umsetzung?

Interesse an unserem Executive Coaching? Kontaktieren Sie uns!

QUESTION

ANSWER

Daniela Schallert
+4369916670320

Manuela Vollmann
+4369916670310

gl@abzaustria.at

Initiativen - Best Practice

Zum Schluss

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Ihr Interesse!

Mag. Manuela Vollmann

Seite 3