

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

Wenn «wir» wichtiger ist als «ich»: Tandem auf Führungsebene

Im Topsharing teilen sich zwei Arbeitnehmende eine Stelle und tragen gemeinsam die Führungsverantwortung. Welche Vor- und Nachteile dieses Modell für Arbeitgebende und Arbeitnehmende hat und wie es den gesellschaftlichen Wandel unterstützt, erläutert Karin Ricklin, die eine Anlaufstelle für Job- und Topsharing gegründet hat.

Interview: Marianne Rupp

Welche Vorteile bietet Topsharing für Arbeitnehmende?

Topsharing unterstützt und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sei das Familie, Weiterbildung, Sport oder Hobbys. Das Modell bietet auch die Grundlage für eine Slash-Karriere: Arbeitnehmende üben mehrere Jobs nebeneinander aus. Zudem ist Topsharing die Lösung gegen den Karrierekiller Teilzeitarbeit. Topsharende haben eine grössere Stellenauswahl, weil Vollzeitstellen für Teilzeitarbeitende zugänglich werden. Bei der Tandemarbeit sind unter anderem die gegenseitige Unterstützung und vor allem auch das Lernen voneinander gewinnbringend.

Was sind Nachteile für Arbeitnehmende?

Die Einarbeitungszeit ist intensiv: Die beiden Topsharenden müssen sich kennenlernen, die jeweilige Arbeits- und Funktionsweise des anderen verstehen und definieren, welche Tools sich am besten für ihren Austausch eignen. Der Effort ist grösser, als wenn man allein eine neue Stelle antritt. Oft besteht auch ein Erfolgsdruck: Viele Topsharende haben eine Pionierrolle und werden daher von allen Seiten beobachtet und beurteilt.

Wie finden Topsharingpaare zusammen?

Es gibt unterschiedliche Wege. Manche kennen sich bereits, weil sie schon zusammengearbeitet haben. Andere treffen beispielsweise erst im Rahmen des Rekrutierungsprozesses aufeinander, wenn intern eine Person von einer Einzel- in eine Co-Leitung wechselt und extern ein entsprechendes Pendant gesucht wird. Wichtig ist die Wahlfreiheit: Topsharing basiert auf Freiwilligkeit und die Chemie zwischen den beiden Führungspersonen muss stimmen.

Wer eignet sich für das Arbeitsmodell?

Wollen und Können sind entscheidend. Offenheit und Toleranz gegenüber der anderen Person im Allgemeinen, aber auch gegenüber ihrem Arbeitsstil, anderen Ideen oder anderen Vorgehensweise, das muss man wollen. Ebenso müssen beide bereit sein, Transparenz innerhalb ihres Duos zu leben. Fundamental ist zudem, dass das «wir» immer vor dem «ich» stehen muss. Konkurrenzdenken hat im Topsharing keinen Platz. Erfolg und Misserfolg werden vom Tandem gemeinsam getragen. Das bedeutet auch, Vertrauen stärker zu gewichten als Kontrolle. Zu den grundlegenden Kompetenzen gehören



Karin Ricklin ist Gründerin der Weshare 1 GmbH (www.weshare1.com). Sie leitet die Anlaufstelle gemeinsam mit Stephanie Briner. Ricklin arbeitet zudem im Topsharing in einem KMU. Sie hat einen Master in Gesundheitspsychologie der Universität Zürich abgeschlossen und ist ausgebildete HR-Leiterin.

Foto: vvg

Kommunikations- und Organisationstalent sowie Flexibilität und Selbstreflexion.

Sollte ein Tandempaar charakterlich eher ähnlich oder komplementär sein?

Nicht die Persönlichkeitsmerkmale sind entscheidend, sondern die Kompetenzen, das zeigt die Paarforschung in der Psychologie. Ebenso bildet die psychologische Sicherheit, also der offene und vertrauensvolle Umgang, die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, wie Studien im Unternehmenskontext zeigen.

Worüber müssen sich Tandempaare einig sein?

Sie müssen sich über ihre Werte, Visionen, Ziele und Strategien im Klaren sein und darin übereinstimmen. Nehmen wir das Beispiel von Restaurantbesitzenden: Die eine Person möchte ein Gourmetrestaurant eröffnen, die andere einen Fastfoodimbiss, dieses Tandem wird nicht funktionieren. Auch müssen beide denselben Führungsstil leben. Ist eine Person hierarchisch orientiert, die andere hingegen bevorzugt einen kooperativen Stil, gibt es Konflikte.

Was sind die Vorteile von Topsharing für Arbeitgebende?

Die Wettbewerbsfähigkeit und der Imagegewinn steigen, was angesichts des Fachkräftemangels vorteilhaft ist. Zwei Personen erhöhen die Diversität, indem sie mehr Erfahrung und Kompetenzen für eine Stelle mitbringen, ebenso eine bessere Entscheidungsfindung und eine leichtere Vertretung bei Ferien oder Krankheit. Dank Topsharing gelingt es besser, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen sowie Talente im Unternehmen zu halten. Gerade KMU profitieren stark, wenn das Fachwissen auf zwei Personen aufgeteilt ist, so bleibt das Know-how auch in der Firma, wenn eine Person ausfällt. Nicht zu vernachlässigen ist der gesundheitliche Aspekt: geteilte Verantwortung entlastet.

Welche Risiken gehen Arbeitgebende ein?

Es ist komplexer ein Tandem zu rekrutieren als eine Einzelperson. Die Initialkosten sind höher und die Einarbeitungszeit fällt intensiver aus. Wer Topsharing aus Imagegründen

führt, ohne die Voraussetzungen zu haben, der tut weder sich noch der Thematik einen Gefallen. Voraussetzungen sind etwa das Commitment des Managements, eine kollaborative Kultur und passende Strukturen und Prozesse.

Wie hat sich das Interesse an Topsharing entwickelt in den letzten Jahren?

Verlässliche Zahlen existieren nicht, aber wir stellen ein erhöhtes Interesse bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden fest. Flexible Arbeitsmodelle erhalten zudem Aufschwung, weil für viele Arbeitnehmende die Sinnhaftigkeit in den Vordergrund gerückt ist: Die verantwortungsvolle Teilzeitstelle bietet die Möglichkeit, auch die übrige Zeit sinnhaft zu gestalten. Job- und Topsharing unterstützen so den gesellschaftlichen Wandel.

Sie selbst teilen sich die HR-Führung in einem KMU und ebenso die Leitung Ihrer Anlaufstelle. Was ist für Sie besonders wichtig für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und wie empfinden Sie Topsharing?

Die konstante Selbstreflexion und der Austausch mit dem jeweiligen Gegenüber sind grundlegend. Für mich ist Topsharing sehr bereichernd. Besonders gewinnbringend ist der gegenseitige Lerneffekt. Übrigens möchte ich ergänzen, dass ich auch Topsharing at home mache mit meinem Mann. Wenn einer dieser drei Bereiche, meine Arbeit im KMU, die Leitung der Anlaufstelle und die Arbeit zu Hause, nicht im Topsharing wäre, würde das ganze Setting nicht funktionieren.

Thurgau



APFELBAUM

Bäumige Aussichten für Ihre Karriere.

Das Personalamt mit seinen 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Teil des Departementes für Finanzen und Soziales (DFS). Als eines der Querschnittsämter der Kantonalen Verwaltung Thurgau mit 80 Ämtern und Betrieben erbringt es Dienstleistungen in den Bereichen Services, Beratung, Entwicklung und Recht. Wir suchen per 1. Februar 2023 oder nach Vereinbarung einen oder eine

Leiter / Leiterin Personalamt

Pensum 80 bis 100%

Sie führen das Personalamt mit Globalbudget und rapportieren direkt an den Departementschef. Sie sind für die strategische, nachhaltige und zukunftsorientierte Ausrichtung des Personalmanagements des Kantons Thurgau verantwortlich. Ihr Amt unterstützt die Regierung und die Ämter und Betriebe in spannenden Zeiten von Fachkräftemangel, Digitalisierung und demographischem Wandel. Unterstützt durch die Geschäftsleitung sind Sie für die konstante Weiterentwicklung der Dienstleistungen und Produkte sowie die personalpolitischen Projekte verantwortlich. Als Mitglied in verschiedenen Kommissionen vertreten Sie das Personalamt nach innen und aussen und sind sich gewohnt, vielschichtige Interessen zu vereinen.

Ihr Profil

Als HR-Profi verfügen Sie über einen breiten Erfahrungsschatz aus operativer und strategischer Personalarbeit. Wir erwarten nebst ausgewiesener Praxis- und Führungserfahrung einen Hoch- oder Fachhochschul-Abschluss und fundierte betriebswirtschaftliche Kenntnisse. Sie bringen Erfahrung in komplexen Organisationen mit und überzeugen durch Ihr Gespür für Menschen.

Wir bieten

Das Fundament erfolgreicher Personalarbeit, breites Know-how und eine hohe Motivation aller Teammitglieder stehen Ihnen zur Unterstützung Ihrer vielfältigen Aufgabe zur Verfügung. Sie können die Personalpolitik der Kantonalen Verwaltung Thurgau massgeblich mitgestalten.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

– Regierungsrat Urs Martin, 058 345 64 64 oder
– Katja Pietrowski, Leitung Beratung und GL-Mitglied des Personalamtes, 058 345 66 85

Sind Sie interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre vollständige Onlinebewerbung. Den Link finden Sie unter www.stellen.tg.ch.



Forelhaus Zürich

Das Forelhaus Zürich ist eine Stiftung für alkohol- und drogenabhängige Frauen und Männer zwischen 20 und 65 Jahren, die sich ein abstinentes Leben aufbauen möchten. Auf vier Häuser verteilt, stehen insgesamt 70 Plätze mit unterschiedlichen Betreuungskonzepten zur Verfügung. Das eingespielte, interdisziplinäre Team und

das ausgefeilte sozialtherapeutische Konzept stehen für Fachkompetenz: Der beachtliche Integrationserfolg bestätigt dies.

Im Zuge der Neuorganisation der Leitungspositionen wurde neu die Funktion einer therapeutischen Leitung eingesetzt.

Als Nachfolge unseres Geschäftsleiters, der im Sommer 2023 in Pension geht, suchen wir eine

Geschäftsleitung 80% (m/w/d)

Sie führen mit Begeisterung und Engagement, trauen Menschen etwas zu, freuen sich auf die Verantwortung, eine Institution in die Zukunft zu führen, und Sie verfügen über unternehmerisches Flair.

Ihre Aufgaben

- Verantwortung für eine Organisation mit 25 Mitarbeiter*innen
- Führung der Bereiche Sozial- und Psychotherapie, Hauswirtschaft, Infrastruktur, JobCoaching und Administration
- Aktive Vernetzung mit Stakeholdern (zuweisende

- Institutionen, Gemeinden und Kanton)
- Positionierung im suchtpolitischen Umfeld
- Budgetverantwortung und Finanzplanung zusammen mit unserem externen Treuhänder
- Fundraising

Ihr Profil

- Ausbildung im Gesundheits- oder Sozialbereich mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss
- Kenntnisse im Umfeld der Suchttherapie
- Weiterbildung im Führungsbereich
- Führungserfahrung von Vorteil

- Kenntnisse der betriebswirtschaftlichen Steuerung einer Organisation
- Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift
- Gewandtheit im Umgang mit modernen Kommunikationsmedien

Sie erwartet

- Jeder Bereich wird durch kompetente und engagierte Mitarbeitende geführt. Sie unterstützen diese bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- Ein Stiftungsrat, der Sie bei der Entwicklung der Institution eng begleitet und unterstützt.
- Anstellungsbedingungen gemäss kantonalen

- Personalordnung und grosszügige Rahmenbedingungen für Ihre Weiterbildung.
- Ein Team von humorvollen, freundlichen und kompetenten Mitarbeitenden, die sich auf eine neue sympathische Führungsperson freuen.

Kontakt: Frau Ruth Gresser, Stiftungsratspräsidentin

Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen mit dem Vermerk «GL FHZ» an: ruth.gresser@forelhaus.ch