

Chancen neuer Arbeitsmodelle

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

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Karin Freiermuth & Christoph Vogel



Lösungsansatz: Neue Arbeitsmodelle für Kader- und Führungskräfte

- Eine Möglichkeit zur Begegnung des Fachkräftemangels sind neue Arbeitsmodelle wie z.B. Führen in Teilzeit, mobil-flexibles Arbeiten, Topsharing etc.
- Seitens vieler Mitarbeitenden und Bewerbenden besteht der Wunsch nach derartigen Arbeitsmodellen, da sie u.a. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern.
- Um Mitarbeitende gewinnen und halten zu können, besteht langfristig die Notwendigkeit, entsprechende Arbeitsmodelle anzubieten.
- Durch das Anbieten neuer Arbeitsmodelle können mehr Personen (insb. Frauen) angesprochen werden für Kader- und Führungsfunktionen; Beitrag zur Gleichstellung von Frau und Mann in Führungs- und Kaderfunktionen.

Beispiel Arbeitsmodell Topsharing

Partnerschaftliches Führungsmodell, Jobsharing in Leitungspositionen mit hoher Verantwortung

Chancen für Arbeitgeber:

- Bessere Chancen zur Besetzung von Stellen, da Führungsfunktionen in Teilzeit angeboten werden
- Ansatz zur Gewinnung von verschiedenen Kompetenzen und Erfahrungen innerhalb einer Funktion, welche in einer Person nur schwer zu finden sind
- Möglichkeit, kompetente, erfahrene und gut ausgebildete Mitarbeitende (insb. Frauen) gewinnen und halten zu können
- Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Projekt

- Im Projekt werden dieses und weitere Arbeitsmodelle in neun Gemeindeverwaltungen auf ihre Anschlussfähigkeit erprobt
- Ziel: Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Gemeindeverwaltungen
- Angebote für Gemeinden zur Implementierung dieser Arbeitsmodelle wie z.B. eine kostenlose Toolbox werden abgeleitet, stehen ab 2024 zur Verfügung und werden über SGV kommuniziert

Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Implementierung – bisherige Erfahrungen

- Einsicht, dass neue Arbeitsmodelle notwendig sind
- Offenheit und Bereitschaft von allen Beteiligten, sich auf etwas Neues einzulassen
- Vertrauensvolle Kultur in der Verwaltung sowie offene und ehrliche Kommunikation, auch bei Schwierigkeiten
- Vertrauen in das Modell und die entsprechende(n) Führungsperson(en)
- Mut, Zuversicht und Gelassenheit, z.B. wenn einmal etwas nicht von Anfang an läuft

Kontaktangaben und Projektwebsite

Karin Freiermuth

Fachhochschule Nordwestschweiz - Peter Merian-Str. 86 - 4002 Basel
061 279 17 35 - karin.freiermuth@fhnw.ch

Christoph Vogel

Fachhochschule Nordwestschweiz - Riggensbachstrasse 16 - 4600 Olten
062 957 28 09 - christoph.vogel@fhnw.ch

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

www.fhnw.ch/neue-arbeitsmodelle-gemeinden