Jobsharing beim GWK: Wie geht das?

Isabelle Montandon und Martina Lichtenthaler teilen sich als Einsatzleiterinnen eine Stelle in Basel.

1 Welches waren die Gründe, weshalb Sie Jobsharing gewählt haben?

Isabelle Montandon: Ich bin im September 2018 Mutter geworden und wollte nach meinem Mutterschaftsurlaub wieder 50 Prozent arbeiten. Da ich vorher als Einsatzleiterin im 100-Prozent-Pensum tätig war und mir die zusätzliche Verantwortung und der Aufgabenbereich gefielen, wollte ich das Jobsharing-Angebot nutzen, um weiterhin, bzw. wieder als Einsatzleiterin zu arbeiten.

Martina Lichtenthaler: Ich wurde im Jahr 2012 Mutter und wollte trotzdem in meinem Beruf weiterarbeiten. Somit kam für mich nur ein Teilzeitpensum in Frage. Da ich mich auch beruflich weiterentwickeln wollte, fand ich das Angebot, die Einsatzleiterstelle zu teilen, eine wunderbare Möglichkeit, mir diesen Wunsch zu erfüllen.

2 Welches Modell (50:50 oder 60:40) praktizieren Sie?

IM: Wir arbeiten beide in einem 50-Prozent-Pensum.

3 Wie genau läuft das in der Praxis?

IM: Dieses Jobsharing ist nicht mit einer Arbeitsteilung im Büro zu vergleichen. Wir arbeiten jeweils die ganze Schicht und je nach Möglichkeit oder Notwendigkeit nur 1-2 Tage oder dann auch mal 3-5 Tage pro Woche. Schlussendlich muss der Monats- und Jahressoll der Stunden stimmen. Wir haben keine fixen Zuteilungen der Wochentage, sondern planen den Dienst zwei Monate im Voraus. Wir versuchen, den betrieblichen und privaten Bedürfnissen zu entsprechen, teilen uns dann ein, wenn es privat möglich und betrieblich notwendig ist. Bei einem 24-Stunden- und 7/7-Tage-Betrieb kann es gut sein, dass meine Arbeitskollegin und ich gleichzeitig arbeiten oder auch zusammen frei haben.

ML: Meine Arbeitskollegin und ich teilen vorgängig den Dienst für den Vorvormonat ein. Wir müssen gleichzeitig die betrieblichen sowie die privaten Bedürfnisse beachten. Ausserdem schauen wir nach Möglichkeit, dass wir unsere Dienste nicht gleichzeitig einteilen, damit wir dem Betrieb bestmöglich entgegenkommen können.

4 Welche Vorteile bringt das Modell?

IM: Dieses Modell ermöglicht Müttern oder auch sonst Teilzeitarbeitenden, in einer führenden Position zu arbeiten. Dadurch, dass meine Kollegin und ich ganze Schichten arbeiten, können an Tagen mit Unterbesetzung wir beide arbeiten. Oder wir springen an Tagen, in welchen unser Team gut besetzt ist, in anderen Teams und Schichten ein.

ML: Das Modell bringt sicher den Vorteil, dass auch Mitarbeitende im Teilzeitpensum die Möglichkeit haben, eine Kaderstelle zu besetzen oder in Teilzeit weiterarbeiten zu können. Was einen Mehrwert auf beiden Seiten bedeuten kann. Somit ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gegeben.

5 Gibt es Nachteile?

IM: Da wir im 50-Prozent-Pensum nur 2-3 Tage die Woche präsent sind und dann auch meist als Einsatzleiterinnen arbeiten, ist es nicht immer einfach, die Mails, News, Fahndungen, Infos im Zaun zu halten, à jour zu bleiben und die Fälle fristgerecht abzuarbeiten. Schliesslich sollen die Kolleginnen und Kollegen durch unseren Beitrag unterstützt und nicht noch zusätzlich belastet werden

ML: Eine der Schwierigkeiten ist es, wie bei allen Teilzeitpensen, die Balance zu halten zwischen den betrieblichen und privaten Bedürfnissen. Ausserdem ist es speziell in unserer Funktion wichtig immer am Ball zu bleiben.