



WE CARE FOR YOUR  
**UNIQUENESS**



# WORKSHOP CHANGEMAKER50+ 26. OKTOBER 2023



# #jobsharingjourney: WARUM?



- Geschlechtervielfalt in Führungsetagen
- Kinder haben auch Väter
- Nicht länger eine ‚Nische‘ der Personalarbeit
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit/Wissenstransfer

# #jobsharingjourney: WEITERE STATIONEN



- ➔ Pflege von Angehörigen oder eigener Gesundheit
- ➔ Studium
- ➔ Selbständigkeit, 2. ‚Standbein‘
- ➔ Eigene Projekte, zeitintensive Hobbies
- ➔ Ehrenämter
- ➔ oder einfach nur...Zeit für sich

# #jobsharingjourney: PERSPEKTIVEN



- Strategische und Mitarbeitenden-fokussierte Personalarbeit
- Personalentwicklung
- Kulturwandel
- GenZ

# #jobsharingjourney: HÜRDEN

- Kritische Fragen dürfen geäußert und müssen beantwortet werden
- *Leuchtende Augen* als starkes Argument
- Das *WIR* wichtiger als das *ICH*

# #jobsharingjourney: FAHRSCHEIN

- ‚*Chemie*‘
- Haltung
- Vertrauen
- Verantwortung
- Mut

# JOBSHARING

## FÜR ALLE LEBENSABSCHNITTE



## Early Careers

### KARRIERESTART

Am Anfang der beruflichen Entwicklung, wollen Zeit für andere Interessen haben, z. B. für ein Master-Studium, eine Promotion, sich in einer anderen Branche ausprobieren, sich ehrenamtlich engagieren



## Gen. 30+

### ÜBER ARBEIT HINAUS

Vor allem Elternschaft, aber auch Zusatzstudien, MBA, Promotion, Professur, 2. Standben, Freiwilligenarbeit



## Gen. 40+/50+

### NEUE HORIZONTE

Funktionsübergreifende Erfahrungen, Vollzeit-Co-Leadership, internationale Erfahrung, Selbstfürsorge



## Retirees to come

### 'HANDOVER'

Vorbereitung auf den Ruhestand, Übergabe von Erfahrungen, mittel- bis langfristige Nachfolgelösung



# JOB SHARING







## KANN DIE KARRIEREPLANUNG UND FLEXIBLES ARBEITEN VORANTREIBEN

- Nachhaltiges Angebot zur Unterstützung des Arbeitslebens von Mitarbeitenden
- Zugleich ein wertvolles Instrument für das strategische HR Business:
  - Die Gestaltung eines integrativen Arbeitsplatzes, den wir uns alle wünschen
  - Lösungen für ‚bedeutende Ereignisse‘ anbieten, z. B. Elternschaft
  - Verwirklichung der Geschlechterparität bis 2025

**JOB  
SHARING**



# KONZEPT WORKSHOP CHANGEMAKER50+

Konzept	,Wie entsteht ein Jobsharing-Konzept für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, die Wissenstransfer ermöglicht?'	Timing:
 Keynote/Teaser ca. 12 min + Werteübung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurze Einführung in das Thema Jobsharing/Joint Leadership</li> </ul>	15 Min
1.  Breakout 1 (+ggf. 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehrwert altersgemischte Teams: Größeres Innovationspotential, warum?</li> </ul>	10 Min
 Breakout 2 (+ggf. 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generationsunterschiede: Welche Herausforderungen könnte es für Generationen-Tandems geben? Was kann helfen?</li> </ul>	10 Min
Plenum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammentragen der Ergebnisse</li> </ul>	10 Min
2.  Breakout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Spielregeln braucht es für ein gelingendes Tandemkonzept mit dem Ziel, Wissenstransfer zu ermöglichen?</li> </ul>	10 Min
 Fazit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung eines Tandemkonzept-Gerüsts für eine gelingende Zusammenarbeit im Generationen-Tandem.</li> </ul>	15 Min
 Ziel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir haben herausgearbeitet, welche Chancen durch Generationen-Tandems gehoben werden können, welche Erfolgsfaktoren Wissenstransfer ermöglichen und wie ein erfolgreiches Jobsharing-Konzept entsteht.</li> </ul>	60 Min

## WORKSHOP CHANGEMAKER50+

### Was könnten Gründe für die Entstehung von Generationen-Tandems sein?

1. Wissenstransfer durch unterschiedliche Erfahrungen
2. Arbeitsverdichtung
3. Entlastungswunsch

**Ältere Mitarbeitende** verfügen über üblicherweise über **innerbetriebliches Know-how** und **wichtige Netzwerke**.

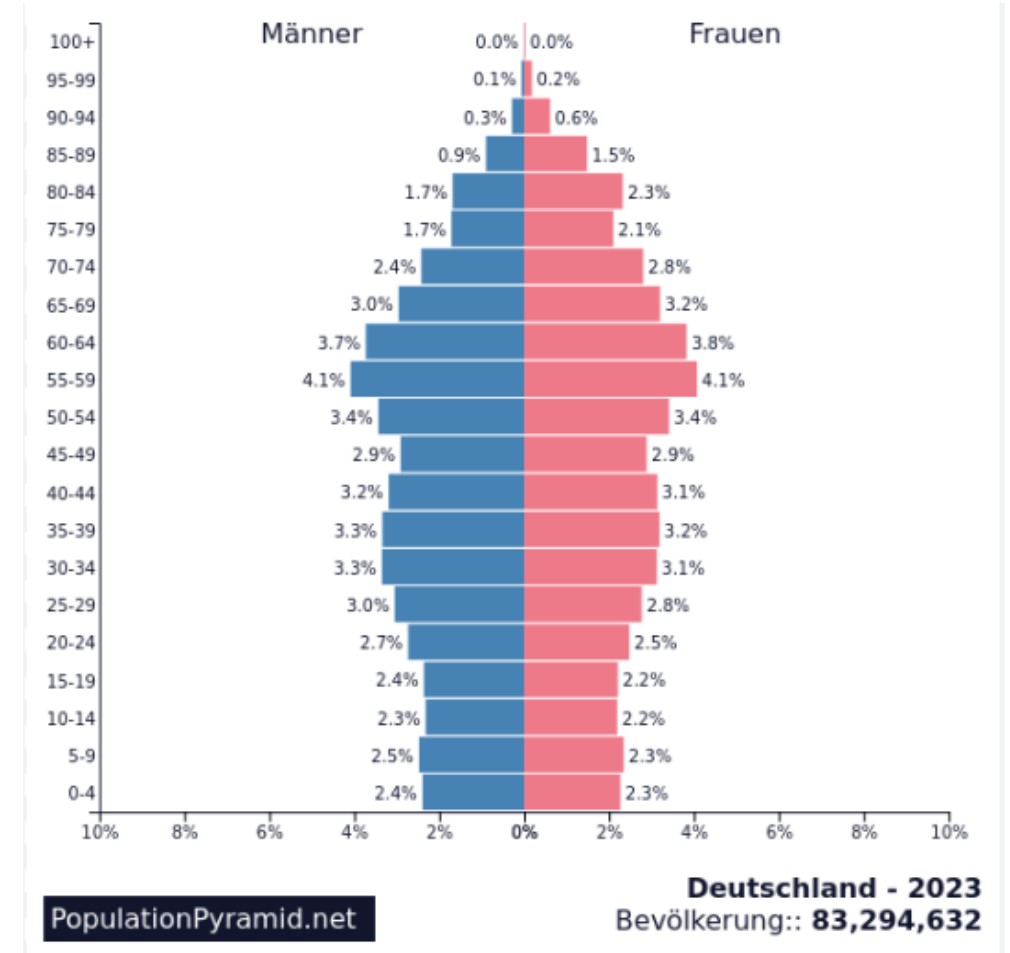
**Jüngere** haben häufig einen **Vorsprung in der Digitalkompetenz** sowie bei **neusten Methoden- und Kommunikations-Kompetenzen**.

# WORKSHOP CHANGEMAKER50+



Führungsverantwortung verliert an Attraktivität

Quelle: Boston Consulting Group x BVA survey, October 2020. 4,000 respondents.



EMBEDDING A TRULY INCLUSIVE WE CULTURE

## WORKSHOP CHANGEMAKER50+

Mehrwert altersgemischter Teams:

- Größeres Innovationspotential, warum?

WE CARE FOR YOUR  
**UNIQUENESS**



# WORKSHOP CHANGEMAKER50+: BREAKOUT

Mehrwert altersgemischter Teams:

- Größeres Innovationspotential, warum?
  - Unterschiedliche Erfahrungen/Wissensstände
  - Breiteres Wahrnehmungsspektrum
  - Verschiedene Kompetenzen
  - Breite Meinungsvielfalt

## WORKSHOP CHANGEMAKER50+

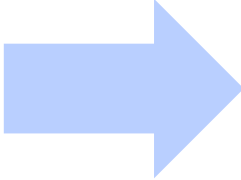
Generationsunterschiede:

- Welche Herausforderungen könnte es für Generationen-Tandems geben?  
Was kann helfen?

## WORKSHOP CHANGEMAKER50+: BREAKOUT

### Generationsunterschiede:

➤ Welche Herausforderungen könnte es für Generationen-Tandems geben?  
Was kann helfen?

- Unterschiedliche Werte/ Arbeitsweisen
  - Abweichungen in der Kommunikation
  - Umgang mit Innovation und Veränderung
  - Arbeitstempo
  - Arbeitsauffassung
  - Auftreten
  - Loslassen
- 
- Verständnis
  - Coaching & Gespräche (GfK)
  - Gegenseitig Mut machen, Rücken stärken
  - Gegenseitige Lernchancen aufzeigen ('reverse Mentoring')



EMBEDDING A TRULY INCLUSIVE WE CULTURE

# WORKSHOP CHANGEMAKER50+: BREAKOUT

(OPTIONAL)

**Spielregeln** für ein Tandemkonzept. **Ziel:** Wissenstransfer

WE CARE FOR YOUR  
**UNIQUENESS**



# WORKSHOP CHANGEMAKER50+: BREAKOUT

(OPTIONAL)

## Spielregeln für ein Tandemkonzept. Ziel: Wissenstransfer

<b>Kategorie</b>	<b>Aspekt</b>	<b>Das vereinbaren wir...</b>	<b>Betrifft Wert</b>
Kommunikation	Abstimmung (inkl. Zeit)		
	Reviews		
	Feedback		
	Schriftlich/mündlich		
	Konflikte?		
Entscheidungen	Vollmachten/Rahmen		
	Verhalten bei kritischen/konträren Entscheidungen		
Selbst-/Führungsverständnis	Umgang mit Mitarbeitenden/anderen		

# WORKSHOP CHANGEMAKER50+

## Tandemkonzept: Modelle

### Jobsharing Grad    Fachaufgaben

### Mitarbeitenden- Führung (Joint Leadership/Topsharing)

Tendenz  
Full Sharing

- beide sind in fast allen Themen involviert, z. T. werden Aufgaben abwechselnd wahrgenommen, werden übergeben/dokumentiert
- nur wenige Arbeitsbereiche sind klar getrennt/aufgeteilt

- Rekrutierung von Mitarbeitenden
- Entwicklungs-/Performance-Gespräche mit MA mindestens gemeinsam vorbereiten, mal gemeinsam oder auch mal getrennt führen
- MA für die Praxis-Ansprache nicht unter den beiden aufgeteilt

Zwischenform  
(‘hybrid’)

**überwiegend**

- manche Aufgaben im Sharing, andere im Splitting (relativ ausgewogen) oder Hauptverantwortlichkeiten nach Kompetenzen aufgeteilt,
- Die\*der andere ist über Umsetzung informiert, muss das Thema aber nicht vorrangig voran treiben

- Gemeinsame Rekrutierung von Mitarbeitenden
- Entwicklungs- /Performancegespräche mit MA, gemeinsam bzw. mind. mit Input von beiden, diese werden ggf. allein geführt
- regelmäßige Jour-Fixes und die Praxis-Ansprache
- getrennt in einer klaren Zuordnung der MA zu einem\*einer der beiden

Tendenz  
Splitting

- Projekte und Themen sind klar untereinander aufgeteilt
- es wird gegenseitig grob informiert

- Empfehlung: Rekrutierung von Mitarbeitenden Entwicklungs-/Performance-Gespräche nur ggf. vorab gemeinsam durchsprechen, in der Regel werden diese alleine von einem/einer TP und als feste\*r Ansprechpartner\*in für die\*den MA geführt
- klare Zuordnung der MA im Tandem untereinander bzgl. regelmäßiger Jour Fixes/1:1
- MA für die Ansprache untereinander aufgeteilt, ggf. im Wechsel

# WORKSHOP CHANGEMAKER50+

## Grundlagen Tandemkonzept 1/2

<b>Kategorie</b>	<b>Aspekt</b>	<b>Das vereinbaren wir...</b>	<b>Betrifft Wert</b>
Arbeitszeitmodell			
	Option Partner*in A		
	Option Partner*in B		
	Rhythmus? Dauerhaft?		
	Ausstiegsszenarien		
Aufteilung inhaltlich			
	Wo ‚Splitting‘?		
	Wo ‚Full Sharing‘?		
	Mischform?		
Stakeholder-Beziehung			
	Vorgesetzte, Kolleg*innen, Mitarbeitende		

# WORKSHOP CHANGEMAKER50+

## Grundlagen Tandemkonzept 2/2

<b>Kategorie</b>	<b>Aspekt</b>	<b>Das vereinbaren wir...</b>	<b>Betrifft Wert</b>
Organisatorisches			
	Option Partner*in A		
	Option Partner*in B		
	Rhythmus? Dauerhaft?		
	Ausstiegszenarien		
Rechtliches/IT			
	Who's Who/Organigramm		
	Befugnisse		
	Software/Zugriffsrechte/Tools		
Sonstiges?			
	....		

# #jobsharingjourney: Zwischenstationen

## Lebensmittel Zeitung

FMCG-Konzern

### Beiersdorf besetzt Nivea-Marketing mit zwei Chefinnen

Beiersdorf hat nicht nur eine neue Marketing-Chefin für Nivea gefunden, sondern gleich zwei. Die beiden sind Eigengewächse des Hamburger FMCG-Konzerns.

Von Ingo Rentz | Mittwoch, 04. Mai 2022



Teilzeitführung anhand von Jobsharing am Beispiel  
Beiersdorf - Christina Braase, Seiten 263 - 275



Interview Beiersdorf, Christina Braase  
Seiten 68-78



**THANK YOU**

**Beiersdorf**