

Teilzeit Karrieremodelle in Führungspositionen

Als zukunftsweisendes und flexibles Instrument auf Führungsebene setzt die Charité gewinnbringend, als einen zusätzlichen Baustein zur Personalgewinnung-bindung, das Top-Sharing in Führungspositionen ein.

- Top-Sharing leistet einen Beitrag zu neuen Formen der lebensphasenorientierten Karriereplanung über Generationen hinweg
- Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung und Work-Life Balance, auch in den Führungspositionen
- Vereinbarkeit von Karriere und Familie/Pflege von Angehörigen
- Gleichstellung von Frauen*Männern
- Erschließung von jüngeren ambitionierten Zielgruppen (Millenniums)

Definition „Top-Sharing

Top-Sharing bedeutet gleichrangig besetzte Führungspositionen bzw. das flexible Teilen von Führungspositionen. Beim Top-Sharing teilen sich zwei Fachkräfte mindestens eine Vollzeitstelle, die diese dann zu gleichen (ggf. auch ungleichen) Teilen in Teilzeit ausüben. Top-Sharing stellt eine erweiterte Karriereoption für Frauen*Männer gleichermaßen dar, zudem können die Führungstandems geschlechtergerecht besetzt werden.

Die inhaltliche Aufteilung im Top-Sharing:

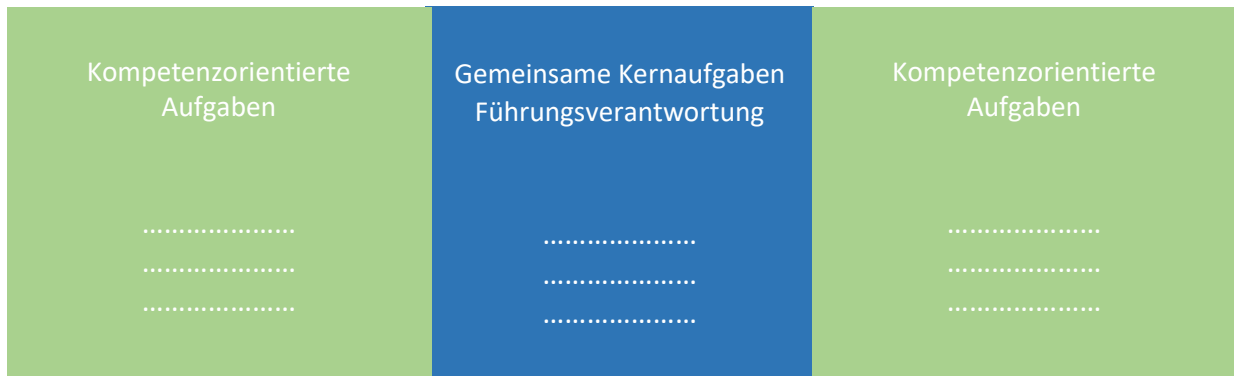
- a) kompetenzorientierte Aufgabenteilung mit gemeinsamen Kernaufgaben
- b) inhaltliche Gesamtaufgaben werden gemeinsam abgedeckt

Zielgruppe: - Führungspositionen in Klinik und Verwaltung
- Oberärzte*innen Positionen

Jobsharing - Varianten

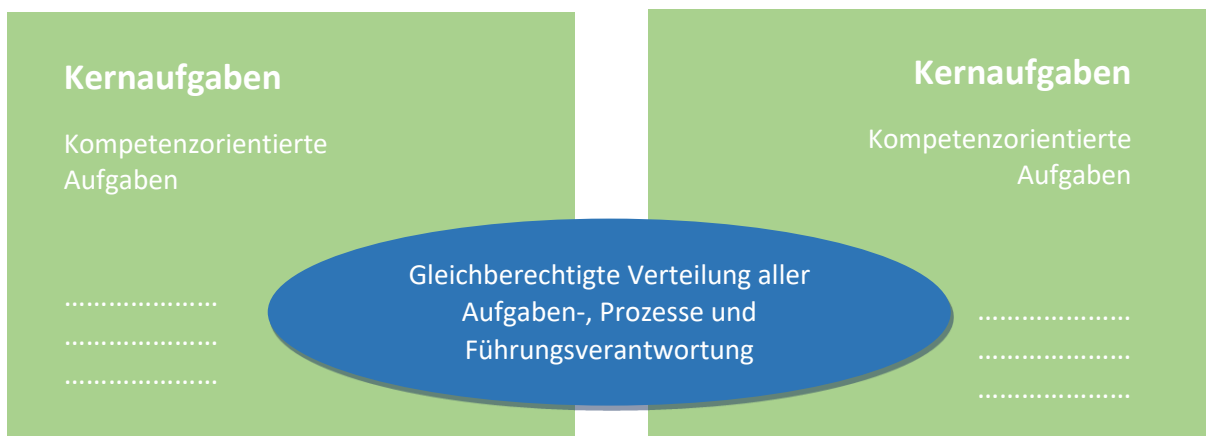
Modell I: Hybrid Top-Sharing

Eine Vollzeitstelle, die mit zwei Personen besetzt ist, die unterschiedliche Stärken und Kompetenzen mitbringen. Zwei Führungspersonen mit unterschiedlichen Stärken und Kompetenzen können wertvolle Partner füreinander sein und zusammen fundierte Entscheidungen fällen.



Modell II: Pure Top-Sharing

Gleichberechtigte Aufteilung der Kernaufgaben, diese werden komplett gemeinsam von den Tandems bewältigt. Das Tandem nimmt die Führungsrolle gemeinsam wahr.



Exemplarische Organisationsdarstellung

Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist das Commitment und die Unterstützung der Geschäftsbereichsleitung. Die Identifikation der Anpassungen sind notwendig, um das Modell bedarfsorientiert in die Geschäftsbereichsstrukturen/Kliniken zu implementieren.

Zusammensetzung
- Tandems

1. Top-Sharing-Tandems mit Charité-internen Beschäftigten
2. Top-Sharing-Tandem mit internen und externen Beschäftigten
3. Top-Sharing-Tandem mit externen Beschäftigten

Abstimmung/ Bedarf

bspw.
Arbeitsinhalte
Arbeitszeiten

Da jeder Funktionsbereich, jeder Geschäftsbereich, jeder Fachbereich individuelle Bedarfe, Erwartungen und Anforderungen hat, müssen individuelle Lösungen gefunden werden. Daher werden bewusst hier keine fixen Strukturen vorgegeben, dies geschieht in enger Absprache mit der*em Geschäftsbereichsleitung/ Klinikvorgesetzten

Das Modell wird entsprechend der Vertragsbedingungen nach 2 Jahren umfangreich evaluiert.

Coaching der Tandems

Ein vorbereitendes Coaching mit mind. 3 Terminen wird von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

Arbeitsorganisation/
Entscheidungsprozesse

Werte-Führungsstil
Code of Conduct

Konstruktives Feedback
Selbstreflektion

Gemeinsame Führung ist ein Prozess, der laufend überprüft und weiterentwickelt werden sollte, wir empfehlen kontinuierliche Coachings.