



Edition F – Gastbeitrag von Sabine Engel, Gründerin von Miomente,
21.09.2015

Warum Unternehmen Jobsharing für Führungspositionen anbieten sollten

[Sabine Engel](#)



Ein Team leiten und mehr Zeit für die Kinder haben? Job-Sharing macht es möglich. Quelle:
Donnie Ray Jones – Flickr – CC BY 2.0

Sabine Engel bietet in ihrem Unternehmen Miomente eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen an. In einem Gastbeitrag erklärt sie, warum ein Unternehmen von Jobsharing profitieren kann und warum Mütter tolle Mitarbeiterinnen sind.



Junge Mütter in Teilzeit? Kein Problem!

Im Laufe der Jahre habe ich viele Vorstellungsgespräche geführt und die für mich wichtigen Einstellungskriterien dabei schnell festgelegt: Entscheidend sind für mich neben der Qualifikation und dem Funken Sympathie für ein Teammitglied – dass ich Begeisterungsfähigkeit und Leidenschaft bei der Bewerberin oder dem Bewerber spüren kann. Ob diese nur gespielt sind, merke ich schnell.

Als ich 2010 [mein Unternehmen](#) gründete, war ich zu Anfang als Selbstständige auf mich allein gestellt. Erst nach drei Jahren kamen meine ersten Mitarbeiter hinzu, inzwischen sind wir zu einem Team aus 20 Festangestellten herangewachsen. Dass mein Unternehmen gewachsen ist, ist nur mit den besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gelungen – und die konnte ich finden, weil ich auf ihre Bedürfnisse eingehe.

Ich will die Besten – und ihnen steht Elternzeit zu

Natürlich denkt man als Chefin im Einstellungsprozess bei jungen Frauen an deren [zukünftige Familienplanung](#) und die damit verbundenen Änderungen im Arbeitsalltag. Dies hat mich jedoch nie an der Entscheidung für eine Mitarbeiterin gehindert. Im Gegenteil: Die Qualifikationen meiner weiblichen Mitarbeiter haben mich bisher immer überzeugt.



Warum sollte ich auf diese Talente verzichten? Schließlich will ich in meinem Team nur die Besten!

Unsere Position des Senior-Operations-Managers beispielsweise ist mit einer jungen Mutter besetzt, die zwei Kindern im Kindergarten- beziehungsweise Grundschulalter hat. Sie arbeitet Teilzeit in einer anspruchsvollen Führungsposition und macht einen hervorragenden Job. Dank unserer flexiblen Arbeitszeiten hat sie die Möglichkeit, ihre Kinder morgens in die Kita zu bringen und sie nachmittags wieder abzuholen. Sollten ihre Kleinen mal krank sein, der Kindergarten streiken oder irgendein Termin der Kinder dazwischen kommen, besteht für sie die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten das ist eine Selbstverständlichkeit.

Als Chefin für die Mitarbeiter innovativ sein

Meiner Meinung nach steht also dem beruflichen Erfolg und der gleichzeitigen Gründung einer Familie nichts im Wege. Sicher sind ein paar organisatorische Schritte mehr seitens des Unternehmens nötig, aber die sind es in meinen Augen wirklich wert.

An erster Stelle für diejenigen, die ein Unternehmen führen, sehe ich: Schafft euch neue Denkmuster und schüttelt altbekannte Vorurteile ab. Durchbrecht festgefahrene Strukturen eures Unternehmens Flexibilität ist das Stichwort zum Erfolg. Ob meine Mitarbeiter ihre Arbeit nun um acht oder zehn Uhr beginnen, ist für mich nicht entscheidend; am Ende des Tages zählt das Ergebnis. Das Engagement meiner Teammitglieder ist dafür der Grundstein für eine gute Zusammenarbeit.



Warum eine geteilte Stelle sich fürs Unternehmen lohnt

Sehr überzeugend finde ich auch das Jobsharing-Modell, das eine interessante Möglichkeit für Eltern und Unternehmen bietet: Zwei qualifizierte Personen teilen sich eine Vollzeitstelle. Dabei profitieren Unternehmen von doppelter Kompetenz, zwei verschiedenen Blickwinkeln und damit in der Regel mehr Kreativität und mehr Inspiration. Auch im Krankheitsfall bietet das Jobsharing-Modell Vorteile: Fällt eine Vollzeitkraft im Arbeitsalltag aus, gibt es oft keine Vertretung. Beim Jobsharing kann jedoch einer der beiden Mitarbeiter diese Vertretung übernehmen und gegebenenfalls ein anderes Teammitglied anlernen und somit Wissen weitergeben. Ein weiterer Vorteil solcher Modelle: Junge Mütter, denen sich so die Möglichkeit bietet, entsprechend ihrer Talente, Erfahrungen und Qualifikationen zu arbeiten, statt einen Job annehmen zu müssen, für den sie völlig überqualifiziert sind, sind wesentlich engagierter. Ich als Unternehmerin kann so auf die speziellen zeitlichen Bedürfnisse von Müttern eingehen und bringe zeitgleich meine Wertschätzung ihrer Fähigkeiten zum Ausdruck. Das motiviert uns alle: mein Team und mich als Unternehmerin.

Daher ist es meine tiefste Überzeugung und persönliche Erfahrung: Unternehmen sollten flexibler denken. Und gerade weibliche Bewerberinnen oder Mütter sollten den Mut aufbringen, sich auch auf Führungspositionen in Teilzeit zu bewerben und den Unternehmen durch ihre Fähigkeiten und ihr Engagement von diesen Modellen zu überzeugen.



MIOMENTE • GENUSS
ENTDECKEN

Basis dafür ist – wie in jeder guten Beziehung – auch das gegenseitige Vertrauen zwischen Angestellten und ihren Chefinnen und Chefs.

[Sabine Engel](#)

Ein Team leiten und mehr Zeit für die Kinder haben? Job-Sharing macht es möglich. Quelle: Donnie Ray Jones – Flickr – CC BY 2.0

Sabine Engel bietet in ihrem Unternehmen Miomente eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen an. In einem Gastbeitrag erklärt sie, warum ein Unternehmen von Jobsharing profitieren kann und warum Mütter tolle Mitarbeiterinnen sind.

Junge Mütter in Teilzeit? Kein Problem!

Im Laufe der Jahre habe ich viele Vorstellungsgespräche geführt und die für mich wichtigen Einstellungskriterien dabei schnell festgelegt: Entscheidend sind für mich neben der Qualifikation und dem Funken Sympathie für ein Teammitglied – dass ich Begeisterungsfähigkeit und Leidenschaft bei der Bewerberin oder dem Bewerber spüren kann. Ob diese nur gespielt sind, merke ich schnell.

Als ich 2010 [mein Unternehmen](#) gründete, war ich zu Anfang als Selbstständige auf mich allein gestellt. Erst nach drei Jahren kamen meine ersten Mitarbeiter hinzu, inzwischen sind wir zu einem Team aus 20 Festangestellten herangewachsen. Dass mein Unternehmen gewachsen ist, ist nur mit den besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



gelingen – und die konnte ich finden, weil ich auf ihre Bedürfnisse eingehe.

Ich will die Besten – und ihnen steht Elternzeit zu

Natürlich denkt man als Chefin im Einstellungsprozess bei jungen Frauen an deren zukünftige Familienplanung und die damit verbundenen Änderungen im Arbeitsalltag. Dies hat mich jedoch nie an der Entscheidung für eine Mitarbeiterin gehindert. Im Gegenteil: Die Qualifikationen meiner weiblichen Mitarbeiter haben mich bisher immer überzeugt.

Warum sollte ich auf diese Talente verzichten? Schließlich will ich in meinem Team nur die Besten!

Unsere Position des Senior-Operations-Managers beispielsweise ist mit einer jungen Mutter besetzt, die zwei Kindern im Kindergarten- beziehungsweise Grundschulalter hat. Sie arbeitet Teilzeit in einer anspruchsvollen Führungsposition und macht einen hervorragenden Job. Dank unserer flexiblen Arbeitszeiten hat sie die Möglichkeit, ihre Kinder morgens in die Kita zu bringen und sie nachmittags wieder abzuholen. Sollten ihre Kleinen mal krank sein, der Kindergarten streiken oder irgendein Termin der Kinder dazwischen kommen, besteht für sie die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten – das ist eine Selbstverständlichkeit.

Als Chefin für die Mitarbeiter innovativ sein



Meiner Meinung nach steht also dem beruflichen Erfolg und der gleichzeitigen Gründung einer Familie nichts im Wege. Sicher sind ein paar organisatorische Schritte mehr seitens des Unternehmens nötig, aber die sind es in meinen Augen wirklich wert.

An erster Stelle für diejenigen, die ein Unternehmen führen, sehe ich: Schafft euch neue Denkmuster und schüttelt altbekannte Vorurteile ab. Durchbrecht festgefahrene Strukturen eures Unternehmens Flexibilität ist das Stichwort zum Erfolg. Ob meine Mitarbeiter ihre Arbeit nun um acht oder zehn Uhr beginnen, ist für mich nicht entscheidend; am Ende des Tages zählt das Ergebnis. Das Engagement meiner Teammitglieder ist dafür der Grundstein für eine gute Zusammenarbeit.

Warum eine geteilte Stelle sich fürs Unternehmen lohnt

Sehr überzeugend finde ich auch das Jobsharing-Modell, das eine interessante Möglichkeit für Eltern und Unternehmen bietet: Zwei qualifizierte Personen teilen sich eine Vollzeitstelle. Dabei profitieren Unternehmen von doppelter Kompetenz, zwei verschiedenen Blickwinkeln und damit in der Regel mehr Kreativität und mehr Inspiration. Auch im Krankheitsfall bietet das Jobsharing-Modell Vorteile: Fällt eine Vollzeitkraft im Arbeitsalltag aus, gibt es oft keine Vertretung. Beim Jobsharing kann jedoch einer der beiden Mitarbeiter diese Vertretung übernehmen und gegebenenfalls ein anderes Teammitglied anlernen und somit Wissen weitergeben. Ein weiterer Vorteil solcher Modelle: Junge Mütter, denen sich so die Möglichkeit bietet, entsprechend ihrer Talente, Erfahrungen und



MIOMENTE • GENUSS
ENTDECKEN

Qualifikationen zu arbeiten, statt einen Job annehmen zu müssen, für den sie völlig überqualifiziert sind, sind wesentlich engagierter. Ich als Unternehmerin kann so auf die speziellen zeitlichen Bedürfnisse von Müttern eingehen und bringe zeitgleich meine Wertschätzung ihrer Fähigkeiten zum Ausdruck. Das motiviert uns alle: mein Team und mich als Unternehmerin.

Daher ist es meine tiefste Überzeugung und persönliche Erfahrung: Unternehmen sollten flexibler denken. Und gerade weibliche Bewerberinnen oder Mütter sollten den Mut aufbringen, sich auch auf Führungspositionen in Teilzeit zu bewerben und den Unternehmen durch ihre Fähigkeiten und ihr Engagement von diesen Modellen zu überzeugen.

Basis dafür ist – wie in jeder guten Beziehung – auch das gegenseitige Vertrauen zwischen Angestellten und ihren Chefinnen und Chefs.