

# Argumentationsliste für Topsharing

Dieses Argumentarium soll helfen, Entscheidungsträger\*innen für das Arbeitsmodell Topsharing zu gewinnen. Sei es, um die nötigen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Topsharing zu schaffen oder um eine konkrete Stelle mit einer Co-Leitung zu besetzen.

## Chancen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen zu fördern:

- Gut ausgebildete Fachkräfte, die Teilzeit arbeiten möchten, können **ihren Erfahrungen und Qualifikationen entsprechend eingesetzt** und weiterentwickelt werden und **bleiben der Verwaltung erhalten**. Dies fördert die **Mitarbeitendenbindung** und verringert die **Personalfuktuation**.
- Topsharing wird von Arbeitnehmenden allgemein häufiger gewünscht und nachgefragt, womit Arbeitgeber **auf dem Arbeitsmarkt einen Vorteil** haben, wenn sie Erfahrungen mit dem Modell und entsprechende Rahmenbedingungen vorweisen können.
- Für die Besetzung freier Stellen stehen **mehr Personen zur Auswahl**, auch solche, die Teilzeit arbeiten möchten.
- Topsharing ermöglicht eine **bessere Vereinbarkeit** verschiedener Lebensbereiche, indem das Pensum an die aktuelle Lebenssituation angepasst wird.
- Co-Leitende können **Rollenvorbilder** für jüngere Generationen werden, welche eine Führungsrolle anstreben.

### Kompetenzzuwachs, Personalentwicklung und Motivation:

- Topsharing ermöglicht eine **Kombination der Kompetenzen und Erfahrungen von zwei Personen** auf einer Stelle.
- Dadurch können Stellen besetzt werden, die **verschiedene Kompetenzen erfordern**, welche in einer Person nur schwer (oder nicht) zu finden sind.
- Aufgrund der hohen Anforderungen führt Topsharing zu einer **stetigen Weiterentwicklung** der Co-Leitenden, insbesondere bezüglich Sozialkompetenzen und Selbstorganisation.
- Topsharing fördert **Chancengleichheit und Vielfalt**. Der stetige Austausch und die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Perspektiven stärkt die **Innovationsfähigkeit**.
- Topsharing führt zu **ausgereifteren und ausgewogeneren Entscheidungen**, wenn Entscheidungen in der Co-Leitung gemeinsam diskutiert und reflektiert werden.
- Bei ungeplanten Ausfällen stellt die gegenseitige Vertretung die **Kontinuität der Arbeit** sicher.
- Dass in einer Co-Leitung automatisch mehr dokumentiert wird und auch selten beide Führungspersonen gleichzeitig kündigen, kann zur **Sicherung des Know-hows** beitragen.
- Ein intergenerationelles Topsharing bietet neue Wege für die **Nachfolgeplanung**, indem eine austretende, erfahrene Führungsperson eine in die Führung einsteigende Person unterstützt.
- Die vielen gut ausgebildeten Verwaltungsmitarbeitenden können auch in Teilzeit-Pensen Aufgaben wahrnehmen, für welche sie qualifiziert sind, was für die Verwaltung eine **bessere Nutzung der vorliegenden Kompetenzen** ermöglicht (bessere Bildungsrendite).
- Flexible Arbeitsmodelle und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit in verantwortungsvollen Funktionen können **Motivation und Leistungsfähigkeit** der Mitarbeitenden erhöhen.
- In Teilzeitstellen wird häufig produktiver gearbeitet, was zu einer **erhöhten Produktivität** von Tandems im Vergleich zu Einzelbesetzungen führen kann.
- Teilzeit-Pensen und geteilte Verantwortung in Führungsfunktionen können entlastend sein und sich damit auch **positiv auf das Wohlbefinden und die Gesundheit** auswirken.

Weitere Argumente und Informationen finden Sie unter WeShare1: [Vorteile und Nutzen von Jobsharing und Topsharing](#)

Ein Einblick in die Praxis vermittelt dieser Artikel: [In Muolen setzt man auf die geteilte Leitung](#)