

Leitfragen zur Standortbestimmung im Topsharing-Tandem

Innehalten und reflektieren ist wichtig, um aus Erfahrungen zu lernen, die Ausgestaltung des Arbeitsmodells Topsharing laufend weiterzuentwickeln und zu überprüfen, ob die gegenseitigen Erwartungen und **Werte** nach wie vor kompatibel sind. Auf Basis der wichtigsten **Erfolgsfaktoren** finden Sie nachstehend einige Leitfragen für eine Standortbestimmung zwischen den Co-Leitenden im Topsharing-Tandem. Wir empfehlen, diese zunächst individuell zu reflektieren und die Überlegungen anschliessend im Tandem zu diskutieren.

| Reflexion Erfolgsfaktor | Leitfragen |
|--------------------------------------|---|
| Rückblick / grundsätzliche Reflexion | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen haben wir in den letzten Monaten gemacht? <ul style="list-style-type: none"> ○ Was lief besonders gut? ○ Was war besonders schwierig? • Wie schätzen wir die Chancen des Arbeitsmodells Topsharing ein (z. B. bessere Vereinbarkeit, Erweiterung von Erfahrungen und Kenntnissen)? Haben sich die Chancen entfaltet? • Wie schätzen wir die Nachteile und Risiken (z. B. höherer Koordinationsaufwand, Konfliktpotenzial) ein? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie können wir mit Nachteilen und Risiken umgehen? ○ Was würde uns im Umgang mit Risiken noch helfen? |
| Überlegungen / zu klärende Fragen: | |

| | |
|---|---|
| <p>Unterstützung für das Modell</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützen die übergeordneten Führungskräfte das Modell (nach wie vor)? • Sind Widerstände erkennbar/spürbar? (Vorgesetzte, Kolleg*innen, Mitarbeitende) <ul style="list-style-type: none"> ○ Werden Probleme im Alltag immer gleich dem Arbeitsmodell «Topsharing» zugeschrieben? ○ Wie gehen wir mit Widerständen um? • Nehmen wir uns ausreichend Zeit für die Reflexion der Zusammenarbeit? <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie gehen wir mit Erkenntnissen und Erfahrungen um? ○ Wie fördern wir die laufende Weiterentwicklung der Zusammenarbeit? |
| <p>Überlegungen / zu klärende Fragen:</p> | |
| <p>Kompetenzen und Werte</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Welche Kompetenzen sollten wir als Einzelpersonen und/oder als Tandem noch weiterentwickeln? <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche persönlichen Wünsche bestehen bezüglich Weiterbildung? • Haben sich die eigenen Werte und Vorstellungen (z. B. hinsichtlich Führung, Erreichbarkeit, Zusammenarbeit) verändert? <ul style="list-style-type: none"> ○ Sind die Werte und Vorstellungen nach wie vor kompatibel? |
| <p>Überlegungen / zu klärende Fragen:</p> | |
| <p>Arbeitsteilung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Ist die Aufgabenteilung hinsichtlich organisationaler Anforderung und individueller Kompetenzen (nach wie vor) sinnvoll? • Ist die Aufteilung der Verantwortlichkeit hinsichtlich organisationaler Anforderung und individueller Kompetenzen (nach wie vor) sinnvoll? • Ist die aktuelle Aufteilung der Führungsaufgaben sinnvoll? • Welche Anpassungen wären sinnvoll? <ul style="list-style-type: none"> ○ Was könnten wir neu ausprobieren? |
| <p>Überlegungen / zu klärende Fragen:</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>Ausgestaltung des Modells und der Konditionen</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Wird das vereinbarte Entlöhnungsprinzip (nach wie vor) als fair empfunden? • Passt die individuelle und gemeinsame Form der Entscheidungsfindung nach wie vor? • Soll mit den vereinbarten Präsenz- und Überlappungszeiten fortgefahren werden? <ul style="list-style-type: none"> ◦ Gibt es Wünsche zur Veränderung des Pensums/der Präsenzzeiten? • Ist die Stellvertretungsregelung machbar und sinnvoll? • Ist die Aufteilung der Teilnahme an Sitzungen, Veranstaltungen etc. sinnvoll? • Wie empfinden wir die gegenseitige Information und Kommunikation? • Welche Rückmeldungen erhalten wir von Team und Stakeholdern zu Arbeitsteilung, Erreichbarkeit, Stellvertretungsregelung, Information und Kommunikation? • Wie gehen wir mit Konflikten um? |
| <p>Überlegungen / zu klärende Fragen:</p> | |
| <p>Zeit für die Koordination</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nehmen wir uns genügend Zeit für Koordination, Absprachen und Austausch? <ul style="list-style-type: none"> ◦ Falls nein, was können wir reduzieren oder abgeben? ◦ Müssen ggf. zusätzliche Stellenprozente beantragt werden? |
| <p>Überlegungen / zu klärende Fragen:</p> | |
| <p>Unterstützung und Begleitung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Fühlen wir uns intern ausreichend begleitet und unterstützt (z. B. durch vorgesetzte Person, Personalverantwortliche)? • Könnten wir uns mit einer externen Begleitung (z. B. einem Coaching) noch weiterentwickeln? • Haben wir Herausforderungen, für die wir zusätzliche Unterstützung benötigen (z. B. Supervision, Konfliktberatung)? <ul style="list-style-type: none"> ◦ Falls ja, wer könnte uns dabei unterstützen? |
| <p>Überlegungen / zu klärende Fragen:</p> | |

Gegenseitige Erwartungen

- Wurden unsere Erwartungen (z. B. bezüglich Erreichbarkeit, Arbeitsorganisation, Konfliktbearbeitung, Stellvertretung) erfüllt?
 - Wie gehen wir damit um, wenn Erwartungen nicht erfüllt sind?
 - Haben sich Erwartungen verändert?
 - Was ist verhandelbar, was nicht?

Überlegungen / zu klärende Fragen:

Weitere Fragen

(hier können Sie eigene Fragen notieren, die Sie zusätzlich im Tandem besprechen möchten)

Überlegungen / zu klärende Fragen: