Entscheidungskriterien / Argumentationshilfen

Sie haben die Stelle mit Hilfe von Formular 3 analysiert. Versehen Sie nun jene Aussagen in diesem Katalog mit einem Kreuz, welche aufgrund der in der Analyse gegebenen Antworten zutreffen. Die Anzahl Kreuze pro Spalte hilft Ihnen zu entscheiden, in welcher Form die analysierte Stelle ausgeschrieben werden kann. Beispiel: Die Mehrheit Ihrer Kreuze befindet sich in den Spalten 2 und 3: Besetzung im Job-Sharing oder Job-Splitting möglich oder sogar wünschbar.

Wie eine Aussage gewichtet wird, d.h. in welcher Spalte ein Kreuz für die vorgefundene Situation gemacht wird, hängt immer von der persönlichen Haltung der oder des Ausfüllenden ab. Für eine möglichst objektive Beurteilung der Sachverhalte empfehlen wir deshalb, diesen Katalog unabhängig voneinander durch zwei Personen ausfüllen zu lassen.

Voraussetzungen im Umfeld	☐ Vorbehalte oder negative Erfahrungen sowie konservative / unflexible Haltung des Arbeitsumfeldes bezüglich Arbeitsabläufe. ☐ Der Erfolg der Aufgabenerfüllung beruht auf einer Vielzahl intensiver zwischenmenschlicher Aussenbeziehungen, welche nicht klar bestimmten Bereichen zuzuordnen sind. ☐ Die Persönlichkeit der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers ist von entscheidender Bedeutung für die Aufgabenerfüllung.	☐ Offene Einstellung des Arbeitsumfeldes und / oder positive Erfahrungen mit Teilzeitmitarbeitenden oder Job-Sharing. ☐ Gleichgestellte / inhaltlich vergleichbare Stellen sind zur Kooperation bereit. ☐ Die für die Aufgabenerfüllung wichtigen Aussenbeziehungen können klar bestimmten Aufgabenbereichen zugeordnet werden. ☐ Bei entsprechender Sensibilisierung ist den Aussenbeziehungen die Kooperation mit zwei Personen zuzumuten.	☐ Es sind personelle Ressourcen vorhanden, welche die abgespaltenen Arbeitsanteile tatsächlich übernehmen können. ☐ Es besteht die Möglichkeit, bestimmte Arbeitsanteile ausserhalb der Organisation zu erbringen (Outsourcing). ☐ Durch die Vereinfachung von Arbeitsabläufen kann Arbeitszeit eingespart werden.
	☐ Das Anforderungsprofil ist problemlos von einer Person zu erbringen.	☐ Stelle mit langfristiger und/oder strategischer Ausrichtung. ☐ Aufgabengebiete in den Bereichen Ausbildung, Forschung und Entwicklung sowie in klar abgrenzbaren Projekten. ☐ Unterschiedliche oder sehr breite Anforderungen an eine Stelle (Verbesserung der Leistungserfüllung).	☐ Es gibt klar abgrenzbare Teilbereiche, welche einer anderen (unterstellten) Person übertragen oder delegiert werden können. ☐ Ein Teil der bisher durch diese Stelle wahrgenommenen Tätigkeiten kann weggelassen werden, da er für die Aufgabenerfüllung unwesentlich ist.
Aufgabenbereich und Anforderungsprofil	☐ Die Stelle verfügt über grossen Ermessensspielraum und erfordert viele dringliche Entscheidungen.	☐ Entscheidungen basieren auf klar definierten Richtlinien. ☐ Entscheidungen können klar einer Person zugeordnet werden.	☐ Die ausgeschiedenen Tätigkeiten sind ohne Entscheidungsbefugnis. ☐ Die Entscheidungsbefugnis kann mit der ausgeschiedenen Tätigkeit abgegeben werden.
	☐ Die Dringlichkeit der Entscheidung erlaubt eine gemeinsame Entscheidungsfindung.	☐ Unterschiedliche Qualifikationen sind nicht klar einem Bereich zuzuordnen. ☐ Übergangslösung, z.B. bei Pensionierung und Nachfolgeregelung. ☐ Aufgabengebiete mit grossem Schnittstellenbereich.	☐ Innerhalb des Aufgabengebietes klar abgrenzbare Fach- und Aufgabenbereiche mit entsprechenden Aussenbeziehungen und Kundenkontakten. ☐ Unterschiedliche Qualifikationen sind klar einem Aufgabenbereich zuzuordnen. ☐ Aufgabengebiete mit kleinem Schnittstellenbereich.
Entscheidungskompetenzen	☐ Die Stelle hat viele Direktunterstellte, welche nicht klar einem bestimmten Fachbereich zugeordnet werden können.	☐ Wille zu intensiver Absprache, gemeinsamer Führungsphilosophie und einer sehr guten Beziehung der Teilenden untereinander vorhanden.	☐ Unterstellte Mitarbeitende sind klar einem Aufgabengebiet zuzuordnen.
	☐ Zusätzliche Flexibilität bezüglich Spitzenzeiten der Arbeitsbelastung oder die zeitweilige / kurzfristige Übernahme zusätzlicher Aufgaben nicht erwünscht.	☐ Zusätzliche Flexibilität bezüglich Spitzenzeiten der Arbeitsbelastung oder die zeitweilige / kurzfristige Übernahme zusätzlicher Aufgaben erwünscht. ☐ Ganzjährige teilzeitliche Präsenz erwünscht (Voraussetzung: klare Urlaubsregelung).	☐ Führungsaufgaben bleiben bei der auszuscheidenden Stelle. ☐ Führungsaufgaben können mit dem ausgeschiedenen Arbeitsvolumen delegiert werden.
Führungsaufgaben	☐ Kein zusätzlicher Raumbedarf vorhanden.	☐ Möglichkeit eines gemeinsamen Büros mit individuellen Arbeitsplätzen vorhanden.	☐ Möglichkeit einer gemeinsamen Büronutzung zu verschiedenen Arbeitszeiten vorhanden. ☐ Ausweichmöglichkeiten in der Nähe vorhanden.
	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.
Präsenz	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.
	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.
Infrastruktur	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.
	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.	☐ Keine zusätzliche Raumbelastung vorhanden.
Resultat	Stelle als 100% Stelle erhalten	Teilzeitstellen schaffen	
	Stelle im Moment nicht aufteilbar, Sensibilisierungsarbeit notwendig.	Stelle als Einheit ausschreiben mit dem Vermerk Job-Sharing möglich / erwünscht.	Stelle im Job-Splitting ausschreiben mit klarer Aufgabenzuteilung und zugehörigen Prozentangaben.
			Stelle als Teilzeitstelle ausschreiben.