

Bildquellen

Bild	Quelle
<p>Fallbeispiel: Eine Klinikette wollte mit einer neuen Strategie die medizinische Qualität verbessern: Bestimmte Fachgebiete sollten jetzt nur noch an einigen wenigen Standorten praktiziert werden, u.a. aus wirtschaftlichen Gründen. Damit wurden diese Fachgebiete in den anderen Standorten komplett gestrichen, die Ärzte und Ärztinnen sollten sich nun mehr den anderen noch vorhandenen Teilgebieten widmen. Ergebnis der neuen Strategie: Viele kündigten, weil sie in ihrer Arbeitstätigkeit zu stark eingeschränkt wurden und ihnen die Arbeitsvielfalt so fehlte.</p> 	<p>© Präventa; In Anlehnung an Smolka, K.M. (2020). Kündigungen frustrierter Ärzte belasten Gewinn. Frankfurter Allgemeine Zeitung. Abgerufen am 27.07.2020, von https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/klinikette-helios-kuendigungen-frustrierter-aerzte-belasten-gewinn-16622924.html.</p>
	<p>© Präventa; In Anlehnung an Parker, S. K., Knight, C., & Ohly, S. (2017). The changing face of work design research: Past, present and future directions. The SAGE handbook of human resource management, 402-413.</p>
<p>Fallbeispiel: Die Ärztinnen und Ärzte sind jetzt in weniger Fachbereichen tätig und empfinden ihre Arbeit als nicht vielfältig genug. Beispielsweise kümmert sich ein Arzt der Inneren Medizin durch diese Umstrukturierung nur noch um Herzkrankheiten, obwohl er vorher auch im Bereich der Krebs und Nierenerkrankungen unterwegs war. Damit ist der Arzt unzufrieden. Woran kann dies liegen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zum einen kann es sein, dass der Arzt seine Aufgabe nicht mehr als vollständig betrachtet. Wenn eine Patientin unter einer Herzerkrankung leidet, aber gleichzeitig einen Tumor hat. Der Arzt darf er die Patientin nur wegen ihres Herzens behandeln. Zur Weiterbehandlung des Tumor muss er sie an die entsprechende Fachabteilungen verweisen. Damit ist er weniger an dem gesamten Behandlungsprozess beteiligt. • Zum anderen könnte sich der Arzt ggf. in seiner persönlichen Weiterentwicklung eingeschränkt fühlen. Vorher, als er noch in verschiedenen Fachbereichen gearbeitet hat, hat er sich dementsprechend um unterschiedlichere Aufgaben und Krankheitsbilder gekümmert. Sein Wissen hat er in verschiedenen Bereichen weiterentwickeln können. Jetzt tut er dies nur noch in einem bestimmten Bereich. 	<p>© Präventa</p>
<p>Job Enrichment</p> 	<p>© Präventa; In Anlehnung an Hackman, J., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley.</p>

	<p>In dieser Abbildung sehen Sie Lena (Person A). Sie arbeitet in einer Großbäckerei und war bisher (grauer Pfeil) nur für die Zubereitung des Brötchenteigs zuständig (Tätigkeit 1). Im Rahmen des Job Enrichments (rote Pfeile) nimmt Lena nun auch die Bestellungen entgegen (Tätigkeit 2). So weiß sie, welche Menge gebraucht wird. Zusätzlich ist sie nun mitverantwortlich dafür, dass die Brötchen rechtzeitig fertiggestellt und abholbereit sind (Tätigkeit 3).</p>	<p>© Präventa; In Anlehnung an Kauffeld, S., & Martens, A. (2019). Arbeitsanalyse und -gestaltung. Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (S. 261-303). Heidelberg: Springer.</p>
<p>1) Beispiel:</p>	<p>In dieser Abbildung sehen Sie Lena (Person A) und Sören (Person B) aus einer Großbäckerei.</p> <p>Bisher (graue Pfeile) übernimmt Lena die Zubereitung des Brötchenteigs (Tätigkeit 1) und Sören das Formen der Brötchen (Tätigkeit 2).</p> <p>Im Rahmen des Job Enlargements (rote Pfeile) übernehmen beide zusätzlich die Aufgabe des jeweils anderen. Sie arbeiten nun zusammen und zudem entsteht ein vollständigerer Arbeitsablauf für beide.</p>	<p>© Präventa; In Anlehnung an Kauffeld, S., & Martens, A. (2019). Arbeitsanalyse und -gestaltung. Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (S. 261-303). Heidelberg: Springer.</p>
<p>2) Beispiel:</p> <p>Vorher</p> <p>Uwe ist für die Kommunikation zwischen Abteilungen und die Organisation von Arbeitsabläufen zuständig. Die Arbeit ist für ihn sehr eintönig geworden.</p>	<p>Nachher</p> <p>Im Rahmen der Umstrukturierungsmaßnahmen übernimmt Uwe nun zudem die Erstellung von Statistiken für Meetings und plant diese. Damit ist seine Arbeit vielfältiger geworden.</p>	<p>© Präventa; Freepik [Bilddateien aus Iconübersicht]. Abgerufen am 27.07.20, von https://de.freepik.com/search?dates=any&format=search&page=1&query=icons&sort=popular.</p>
	<p>In dieser Abbildung sehen Sie Lena (Person A) und Sören (Person B) und zwei weitere Kollegen (Personen C & D) sowie vier verschiedene Aufgaben, welche die Mitarbeitenden in der Bäckerei übernehmen. Durch das Job-Rotation-Prinzip tauschen die Mitarbeitenden nun zu festgelegten Zeiten (bspw. nach 2 Stunden) ihre Aufgaben und alle haben die Chance, jede Aufgabe auszuführen. So kümmert sich jeder von ihnen nun beispielsweise einmal am Tag um das Inventar (Tätigkeit 4).</p>	<p>© Präventa; In Anlehnung an Kauffeld, S., & Martens, A. (2019). Arbeitsanalyse und -gestaltung. Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (S. 261-303). Heidelberg: Springer.</p>