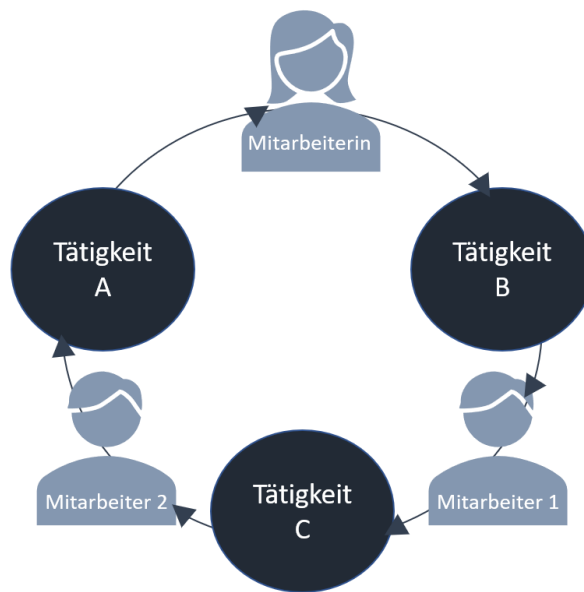


Job Rotation



Was ist Job Rotation?

Job Rotation bedeutet, dass die Tätigkeiten der Mitarbeitenden regelmäßig nach einem bestimmten Ablauf wechseln [1]. Es findet somit ein geplanter, systematischer Wechsel der Aufgaben statt. Ein Beispiel aus der Fertigung ist, wenn die Mitarbeitenden in einer Schicht jeweils vier verschiedene Montagearbeiten verrichten. So wird unter anderem eine einseitige Körperhaltung verringert. Darüber hinaus kann Job Rotation aber auch für Führungskräftenachwuchs oder Auszubildende genutzt werden. Ebenso können langjährige Mitarbeitende bewusst in die Wissensweitergabe durch Job Rotation involviert werden [2].

In der Abbildung können Sie ein Beispiel von drei Mitarbeitenden sehen. Die Mitarbeitenden rotieren im Uhrzeigersinn zu den Tätigkeiten A, B und C. So führt jeder jede Tätigkeit einmal aus.

Was bewirkt Job Rotation?

Job Rotation fördert, wie bereits angesprochen, die Wissensweitergabe in der Organisation. So werden Mitarbeitende durch das Lernen am Arbeitsplatz qualifiziert und ihre Kompetenzen erweitert. Monotonie und einseitigen Belastungen wird so vorgebeugt. Zusätzlich fördert Job Rotation das Verstehen von Zusammenhängen zwischen den Arbeitsschritten. Dies fördert die Motivation der Mitarbeitenden [3,4].



So setzen Sie Job Rotation um:

1. Machen Sie sich Gedanken darüber, welche Tätigkeiten gut rotierbar sind und welche Bereiche sich generell für die Job Rotation eignen
2. Stellen Sie einen genauen Plan auf, wie diese Job Rotation aussehen könnte
3. Ziehen Sie bei diesem Plan auch den Betriebsrat hinzu
4. Sprechen Sie die Job Rotation offen im Team an. Stellen Sie Ihren Plan vor.
 - a. Bleiben Sie dabei offen für Alternativvorschläge
 - b. Nehmen Sie sich Zeit für Widerstände oder Sorgen Ihrer Mitarbeitenden bezüglich der Job Rotation
 - c. Suchen Sie hinterher gegebenenfalls das Gespräch mit einzelnen Mitarbeitenden
 - d. Machen Sie deutlich, dass es keine Strafversetzung ist, sondern nennen Sie die Wirkung und Vorteile von Job Rotation

Quellen: [1] Jorgensen, M., Davis, K., Kotowski, S., Aedla, P., & Dunning, K. (2005). Characteristics of Job Rotation in the Midwest US Manufacturing Sector. *Ergonomics* 48(15), 1721-1733.
[2] Kauffeld, S. & Martens, A. (2019) *Arbeitsanalyse und -gestaltung*. In: Kauffeld S. (eds) *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Springer-Lehrbuch. Springer, Berlin, Heidelberg.
[3] Kauffeld, S. & Martens, A. (2019) *Arbeitsanalyse und -gestaltung*. In: Kauffeld S. (eds) *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Springer-Lehrbuch. Springer, Berlin, Heidelberg.
[4] Kaymaz, K. (2010). The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal* 1(3), 69-85.