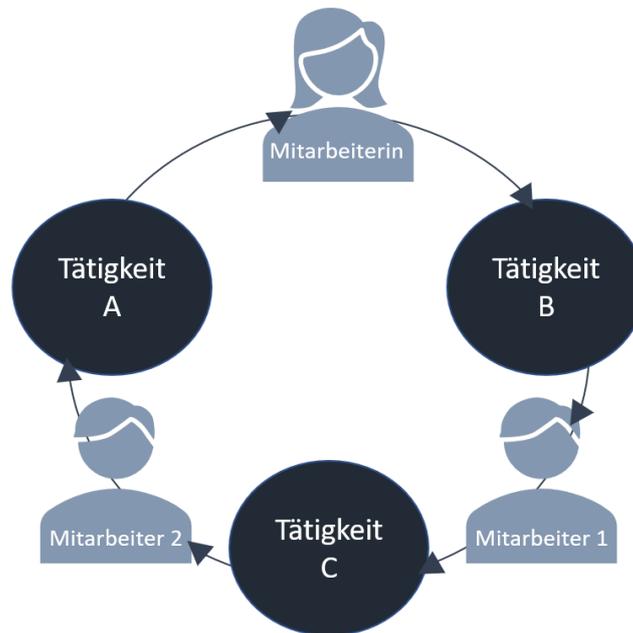


Job Rotation



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. Darüber hinaus kann Job Rotation aber auch für Führungskräftenachwuchs oder Auszubildende genutzt werden, indem Nachwuchskräfte durch verschiedene Bereiche rotieren. Ebenso können langjährige Mitarbeitende bewusst in die Wissensweitergabe durch Job Rotation involviert werden [2]. Ein Beispiel sind die sogenannten Trainee-Programme, bei denen die Trainees verschiedene Abteilungen durchlaufen und so eine Vielfalt an Bereichen kennenlernen.

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 die Wissensweitergabe in der Organisation. So entwickeln Mitarbeitende am Arbeitsplatz ihre Kompetenzen weiter. Monotonie und einseitigen Belastungen wird so vorgebeugt [3]. Ebenso kann flexibel auf Produktionsschwankungen reagiert werden. Zusätzlich fördert Job Rotation das Verstehen von Zusammenhängen zwischen den Arbeitsschritten. Dies fördert die Motivation der Mitarbeitenden [2; 4].



So setzen Sie Job Rotation um:

1. Setzen Sie Ihre Ziele für die Job Rotation fest: Was möchten Sie damit erreichen (z.B. Vorbereitung für Krankheitsausfälle, Flexibilität erhöhen...)?
2. Machen Sie sich Gedanken darüber, welche Tätigkeiten gut rotierbar sind und welche Bereiche sich generell für die Job Rotation eignen
3. Stellen Sie einen genauen Plan auf, wie diese Job Rotation aussehen könnte
4. Ziehen Sie bei diesem Plan auch den Betriebsrat hinzu
5. 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 nicht zum Nachteil der Person sein soll, sondern nennen Sie die Wirkung und Vorteile von Job Rotation sowohl auf funktionaler Ebene (z.B. Wissensweitergabe) als auch für die Person selbst (z.B. Abwechslung)

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] Sonntag, K., & Stegmaier, R. (2007). *Arbeitsorientiertes Lernen. Zur Psychologie der Integration von Lernen und Arbeiten*. Stuttgart: Kohlhammer.

[4] Kaymaz, K. (2010). *The Effects of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive*



Präventa

Organizations. Business and Economics Research Journal 1(3), 69-85.

Präventa – Psychische Belastungen im Arbeitsleben mindern