

# WELCHE GESTALTUNGSSPIELRÄUME HABE ICH WÄHREND DER LEHRE UND IM BERUF?

- B** Lese den Artikel «Des eigenen Glücks Schmied» und schau das Video «Was machen Sie, damit Ihr Job interessant bleibt?».

Halte danach fest, wie die porträtierten Personen ihre Arbeitssituation positiv beeinflussen.



## Des eigenen Glücks Schmied

Die Faust im Sack machen oder anderen die Schuld am Jobfrust geben nützt nichts. Wer bei der Arbeit zufrieden sein möchte, nimmt die Zügel am besten selbst in die Hand mit dem sogenannten «Job Crafting».

In der Schweiz sind drei Viertel der Beschäftigten mit ihrem Job ziemlich, voll oder ganz zufrieden. Dies zeigen die aktuellen Zahlen des HR-Barometer der ETH und der Universität Zürich. In einer weiteren Studie gaben sogar 90 Prozent der Arbeitnehmenden an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein. Damit gehören die Schweizerinnen und Schweizer im europäischen Vergleich zu den glücklichsten Arbeitnehmenden.

Ein Indiz, warum den Schweizerinnen und Schweizern ihre Arbeitsstellen so gefallen, findet sich ebenfalls im HR-Barometer 2014: Sie sind top im sogenannten «Job Crafting», der individuellen Arbeitsgestaltung.

Gemäss Gudela Grote (Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie der ETH Zürich) betreiben wir alle auf eine gewisse Art «Job Crafting»: «Wenn wir uns genau überlegen, wie wir unseren Alltag gestalten, wo wir Aufträge modifizieren oder diese mit Ideen ergänzen, merken wir, dass wir sehr oft eigene Anteile in die Arbeit hineinbringen.»

Im HR-Barometer 2014 gaben vier von fünf Personen an, dass sie «Job Crafting» betreiben, indem sie sich bei der Arbeit zusätzliche Ressourcen suchen. Knapp zwei Drittel der Schweizer Beschäftigten gehen noch einen Schritt weiter und suchen sich komplett neue Herausforderungen. So meldet sich beispielsweise jemand, der gerne Feste organisiert freiwillig, den nächsten Firmen-Event zu planen. Eine andere Person kennt sich sehr gut mit einem Computerprogramm aus und bietet den Kollegen Hilfe an.

**«Job Crafting»**  
bedeutet, dass Menschen die Möglichkeit haben oder sich diese Möglichkeit nehmen, Arbeit selbst zu gestalten. Einzelne Aufgaben können etwas anders ausgeführt werden als vorgegeben oder die Aufgabe wird selbst neu definiert. Die eigenen Inputs bei der Arbeit steigern das positive Arbeiterleben und damit die generelle Zufriedenheit im Job.

Nicht nur im sozialen Bereich wird «Job Crafting» betrieben. Ein «Newsalert» im Internetbrowser mit wichtigen Meldungen und Berichten aus der eigenen Branche kann die Arbeit bereits bedeutend spannender machen. Oder noch einfacher: Wer gerne Räume gestaltet, fragt vielleicht bei der Chefin oder dem Chef nach, ob das Büro neu einrichten darf. Auch die Fabrikarbeiterin, die den Anstoss zu einem neuen Aufbewahrungssystem gibt, erlebt ihre Arbeit als positiver als die Kollegin oder der Kollege, der Dienst nach Vorschrift macht.

Ein eindrückliches Beispiel dafür, dass «Job Crafting» auch für Personen mit tiefer Qualifikation relevant ist, findet sich in den USA. Forscher der Universität Michigan und der Yale School of Management untersuchten 2011 die Zufriedenheit von Putzpersonal in einem Krankenhaus. «Einige der Befragten gaben an, sich bei der Arbeit auf das Saubermachen der Räume zu beschränken. Andere jedoch suchten aktiv den Kontakt zu Patientinnen und Patienten oder halfen Besuchenden, die in den Gängen herumirrten, den Weg zu finden. Sie sahen sich also nicht einfach als Putzpersonal, sondern als Teil der Mission des Krankenhauses», fasst Gudela Grote zusammen.

### **Rahmenbedingungen schaffen**

Natürlich ist auch das Entgegenkommen von Seiten der Arbeitgebenden eine Voraussetzung für erfolgreiches «Job Crafting»: «Menschen können lediglich versuchen, sich Freiräume zu nehmen. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann gezielt diese geben oder auch wegnehmen. Wenn zum Beispiel das Briefe-Austragen einer Pöstlerin oder einem Pöstitler plötzlich nach einem Punktesystem geht, wenn also die Sekunden gezählt werden, wie lange es dauern darf, einen Brief in den Briefkasten zu stecken, dann werden die Gestaltungsmöglichkeiten eingeschränkt.»

Gemäss Gudela Grote könnten Arbeitgebende mehr solche Freiräume für ihre Mitarbeitenden schaffen, indem sie etwa regelmässig Feedbackgespräche führen, bewusste zeitliche Pufferzonen in den Arbeitsalltag einbauen oder den Beschäftigten die Mitsprache bei Projekten ermöglichen. Schlussendlich ist die Arbeitszufriedenheit dort am höchsten, wo das Wechselspiel zwischen den betrieblichen Rahmenbedingungen und der Eigeninitiative der Beschäftigten optimal verläuft.

Für Unterrichtszwecke gekürzte und vereinfachte Version von: Der Arbeitsmarkt (Online), Des eigenen Glückes Schmied, 15.1.2015. Quelle: <https://derarbeitsmarkt.ch/de/artikel/Des-eigenen-Glueckes-Schmied>

 TV-Beitrag «Was machen Sie, damit Ihr Job interessant bleibt?»  
<https://derarbeitsmarkt.ch/de/video/Vier-von-fuenf-betreiben-Job-Crafting>