

Job Crafting

**Willkommen
zum
BARMER-Seminar**

BARMER



Universität St.Gallen



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

BARMER



Job-Crafting als Strategie zur gezielten Nutzung von Stärken

Wie kann eigeninitiativ und kollektiv eine motivierende und effiziente Arbeitsumgebung gestaltet werden?

*“From insight
to impact”*

1	Job Crafting – Konzept und Datengrundlage
2	Strategien und Wirkung von Job-Crafting
3	Prozess des Job-Craftings
4	Tipps für erfolgreiches Job Crafting



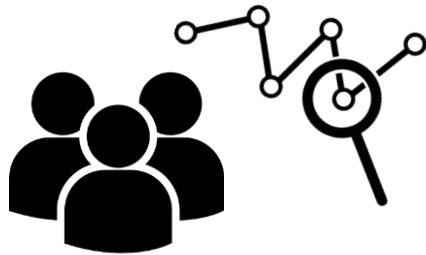
Unsere Forschung zur Digitalisierung in Deutschland

Erkenntnisse einer wissenschaftlichen Langzeitstudie

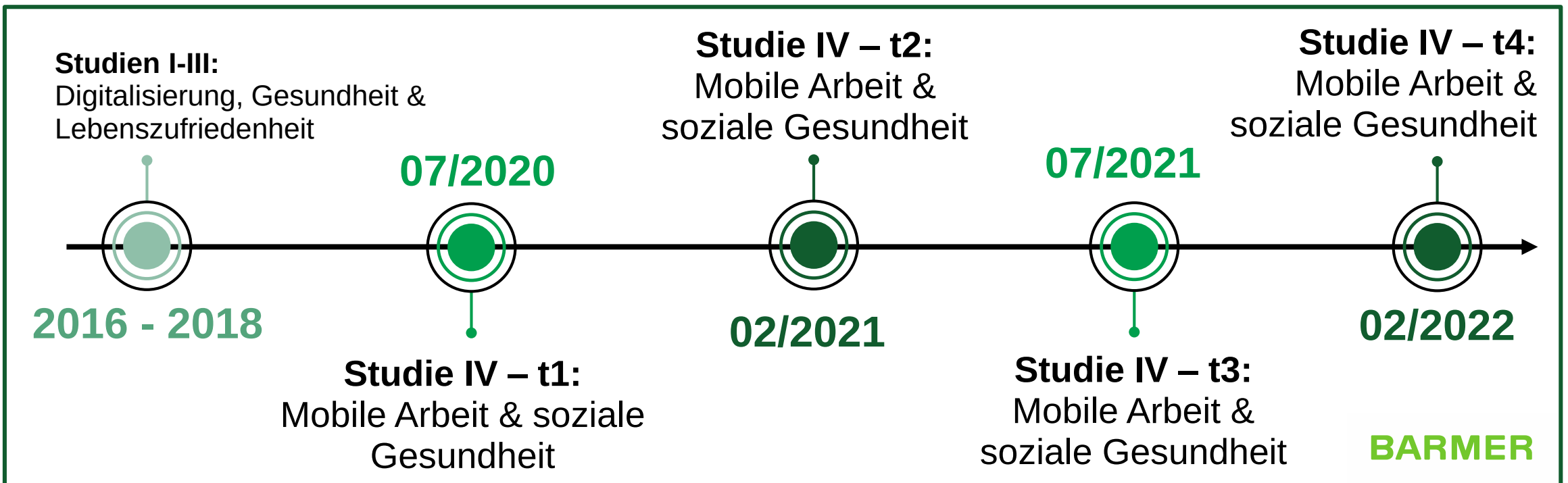


Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration



- **Bevölkerungsrepräsentative Daten:** Volljährige Beschäftigte mit Internetzugang in Deutschland (n=8.000)
- **Longitudinales** Studiendesign (5 von 11 Messzeitpunkten)
- Untersuchung von **Entwicklungen** und **Wirkungen** über die Zeit



Zu wieviel Prozent halten Sie Ihre Arbeit / Ihr Aufgaben für selbst gestaltbar?

Bitte geben Sie hierzu eine kurze Einschätzung unter www.menti.com ab
(Code 4563 5599 oder scannen des Codes)



Was ist Job-Crafting?

- Eine Form **proaktiven Verhaltens**, bei dem Personen **Veränderungen in ihren Arbeitsanforderungen und -ressourcen initiieren**, um die **Passung zwischen Job-Charakteristiken und persönlichen Fähigkeiten** und Bedürfnissen zu verbessern. (Tims & Bakker, 2010; Rudolph et al., 2017)

Vorteile von Job-Crafting

- Crafting erhöht den **Fit** zwischen Person und Job.
- Crafting erhöht **Engagement** und **Leistung**.
- Crafting **senkt emotionale Erschöpfung** und **Stress**, insbesondere in anspruchsvollen Jobs.

Individuell oder im Team

- Sowohl förderlich für **individuelle Entwicklung** als auch für die **Zusammenarbeit** im Team.
- Der **Einsatz individueller** und **kollektiver Stärken** stehen in wechselseitiger Beziehung zueinander.
- **Koordination** der Arbeitsaufgaben & Zuweisung von **Teamrollen** auf Basis der individuellen **Stärken** der einzelnen Teammitglieder.

1

Job Crafting – Konzept und Datengrundlage

2

Strategien und Wirkung von Job-Crafting

3

Prozess des Job-Craftings

4

Tipps für erfolgreiches Job Crafting

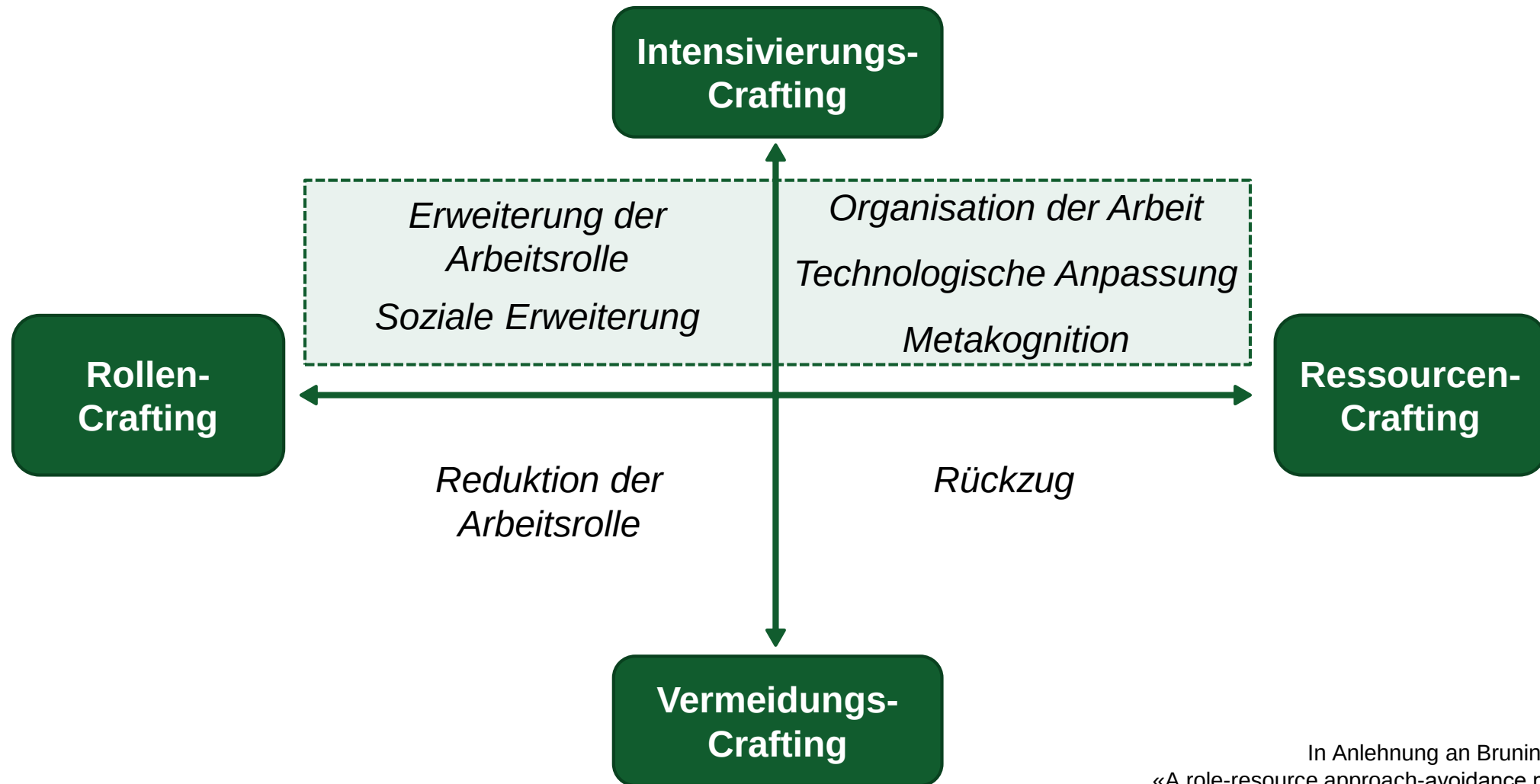


Konzept des Job-Crafting

Intensivierung vs. Vermeidung und Rolle vs. Ressourcen



Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration



In Anlehnung an Bruning & Campion (2018):
«A role-resource approach-avoidance model of job crafting.”
Academy of Management Journal.

Fünf Strategien des Job-Crafting

Wie stark nutzen Sie die folgenden fünf Strategien?



Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration

«Ich erweitere meine Rolle, indem ich meine Meinung zu wichtigen Themen mitteile»

Erweiterung
der
Arbeitsrolle

Soziale
Erweiterung

«Ich beginne von mir aus positive Interaktionen mit Anderen bei der Arbeit»



Einschätzung unter
www.menti.com
(Code 4563 5599 oder
scannen des Codes)

Organisation
der Arbeit

«Ich bringe Struktur in meine Arbeitsprozesse»

«Ich nutze meine Gedanken, um mich bei der Arbeit in eine gute Stimmung zu bringen»

Meta-
kognition

Techno-
logische
Anpassung

«Ich nutze neues Wissen oder Technologien, um die Kommunikation zu verbessern»

In Anlehnung an Bruning & Campion (2018):
«A role-resource approach-avoidance model of job crafting.”
Academy of Management Journal.

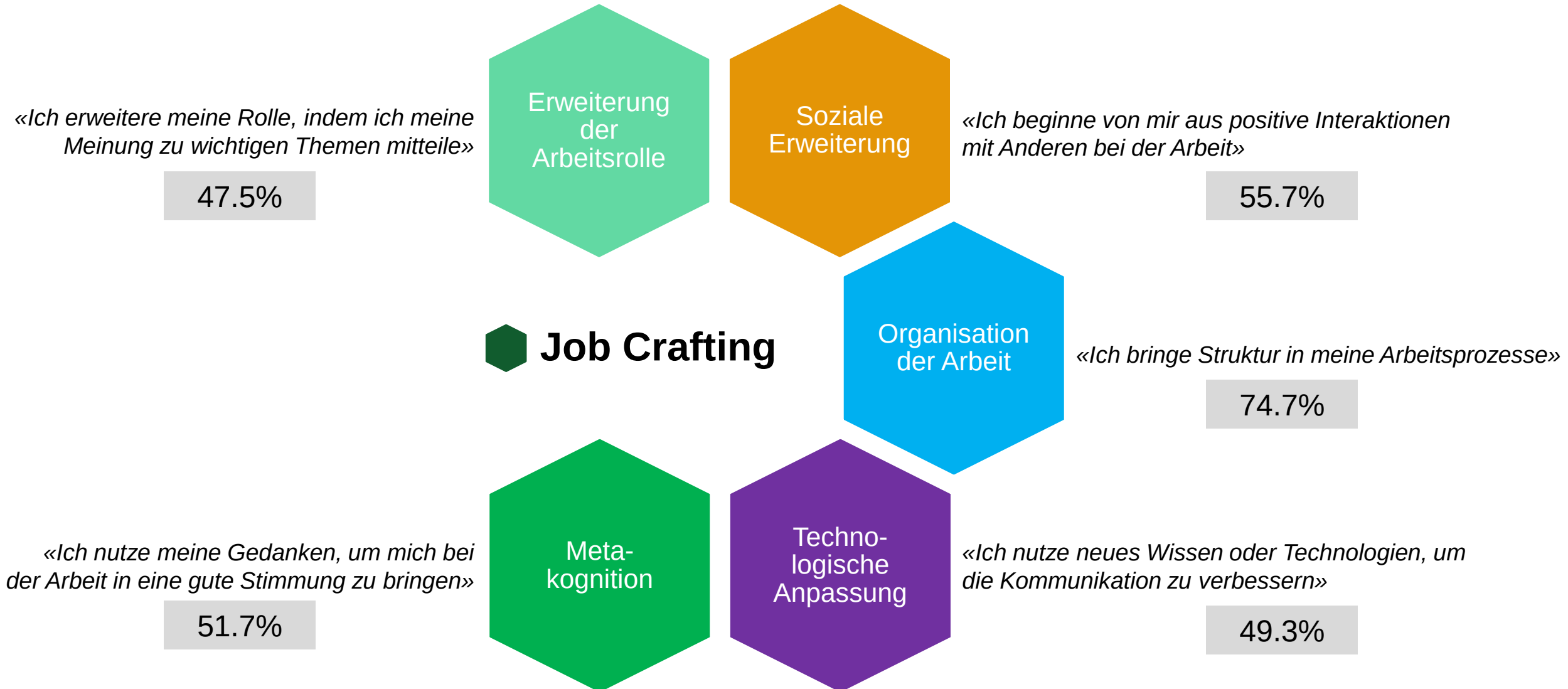
Fünf Strategien des Job-Crafting

Nutzung in der deutschen Erwerbsbevölkerung (N=8.000)



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration



Fünf Strategien des Job-Crafting

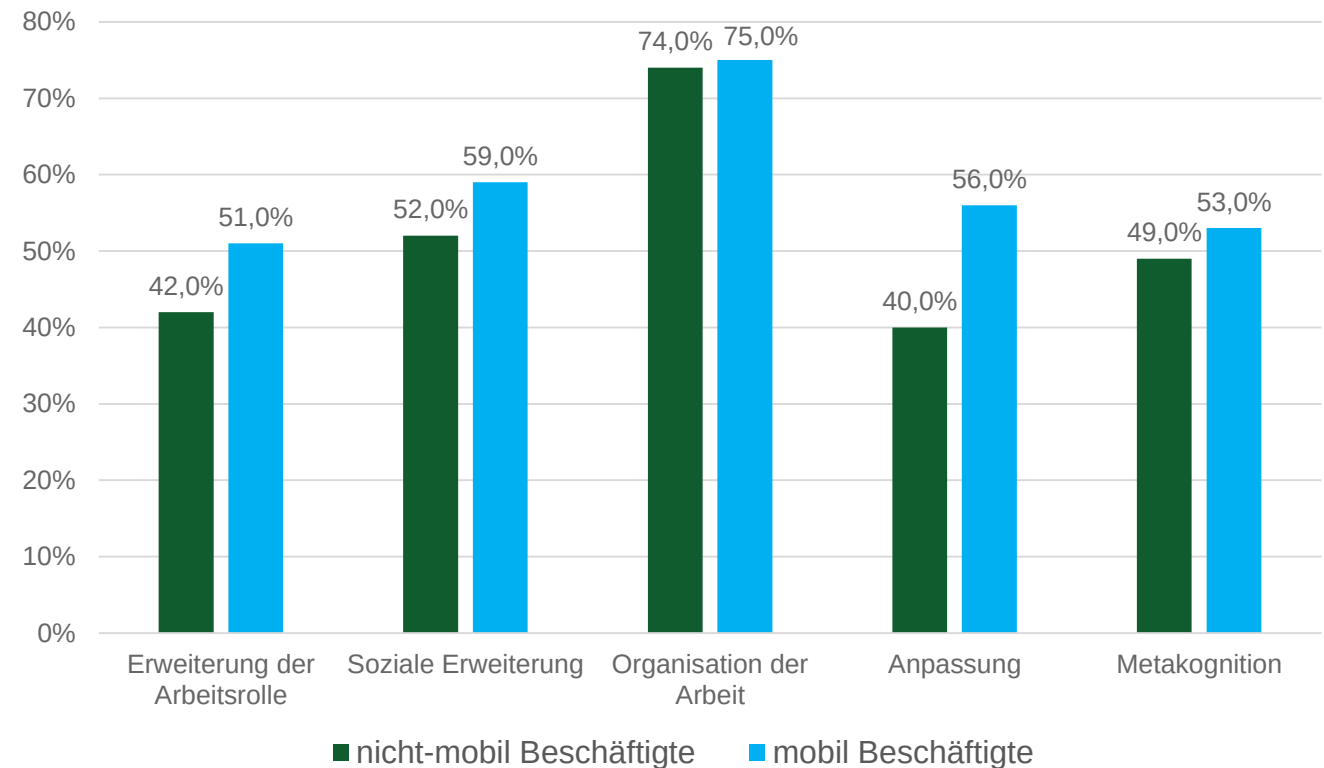
Nutzung in der deutschen Erwerbsbevölkerung (N=8.000)



Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration

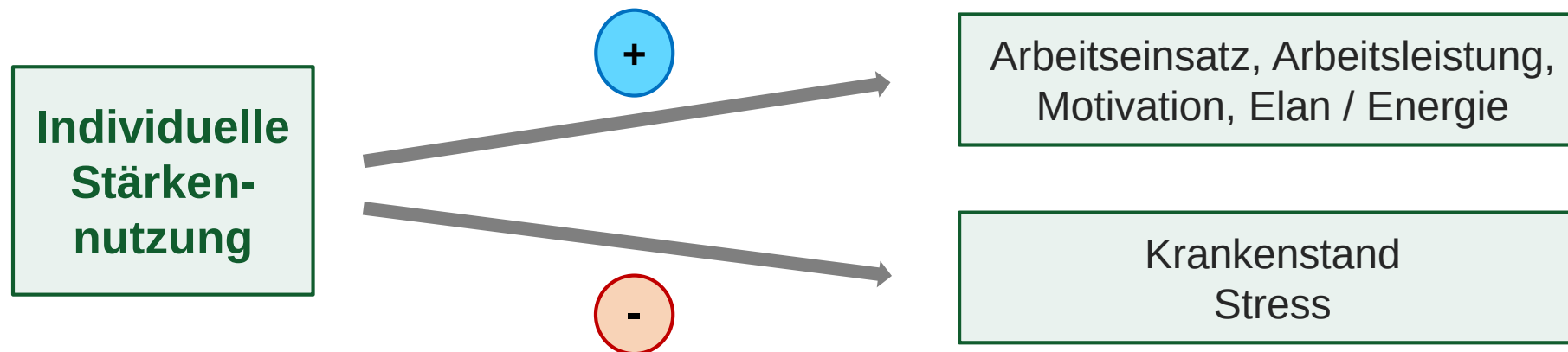
- **Mobil arbeitende Beschäftigte** zeigen höheres Job-Crafting.
- **Organisation der Arbeit** ist der häufigste Ansatzpunkt für Job Crafting, andere Dimensionen werden noch deutlich zu wenig genutzt
- Besonders deutlich wird der Unterschied zwischen mobilen und nicht-mobilen Beschäftigten bei der Strategie «**Technologische Anpassung**»

Job Crafting im Zusammenspiel mit mobiler Arbeit



Die Forschung hat **zahlreiche Vorteile** von Job-Crafting aufgezeigt:

- JC verbessert **Selbstwirksamkeit, Arbeitsleistung** (Performanz) und «**Organizational Citizenship Behavior**» (Ingusci et al., 2019)
- Stärkennutzung führt zu höherem **Arbeitseinsatz** (Engagement) und mehr **Elan/Energie** bei der Arbeit (Kuijpers, Kooji, & van Woerkom, 2020)
- Die bessere Nutzung von Ressourcen durch Crafting verbessert das **Wohlbefinden** (Tims, Bakker, & Derks, 2013)
- JC ist besonders effektiv in **anspruchsvollen Arbeitssituationen**: es wirkt als «Puffer» und senkt **Stress** (Hakanen, Seppälä, & Peeters, 2017)
- JC besonders hilfreich auch für **ältere Arbeitnehmer** (Kooji et al., 2017; Parker & Andrei, 2020)



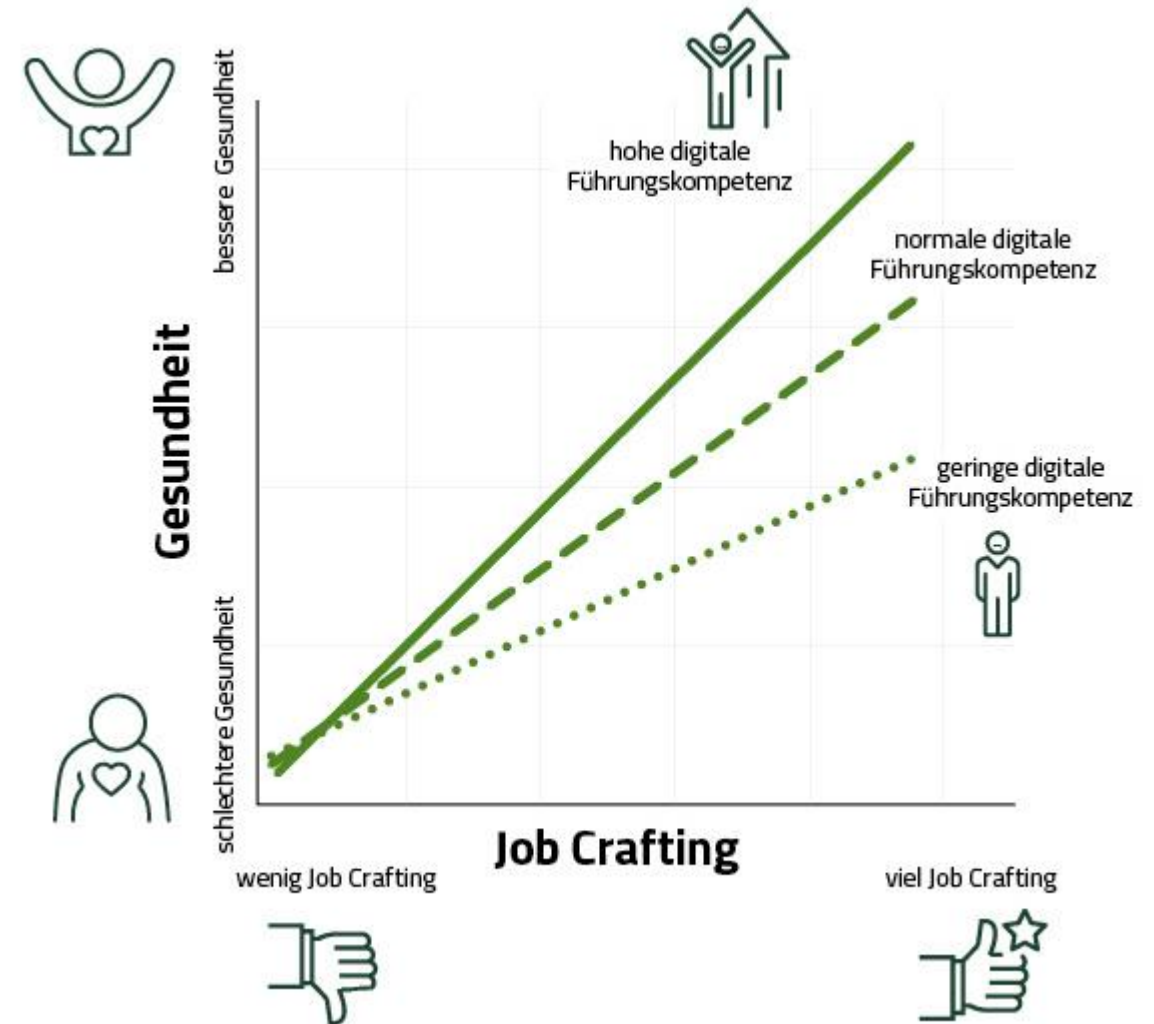
Effekte des Job-Crafting

Aktuelle Erkenntnisse im Kontext unserer Digitalisierungsstudien



Universität St.Gallen
Center for Disability and Integration

- Beschäftigte, die viel Job Crafting betreiben, schätzen ihre **eigene Gesundheit** ein halbes Jahr später um fast 11% besser ein als diejenigen, die wenig Job Crafting betreiben.
- Besonders profitieren können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren **Führungskraft** über **hohe digitale Führungskompetenzen** verfügt - hier ist der Anstieg noch deutlich stärker.



1

Job Crafting – Konzept und Datengrundlage

2

Strategien und Wirkung von Job-Crafting

3

Prozess des Job-Craftings

4

Tipps für erfolgreiches Job Crafting



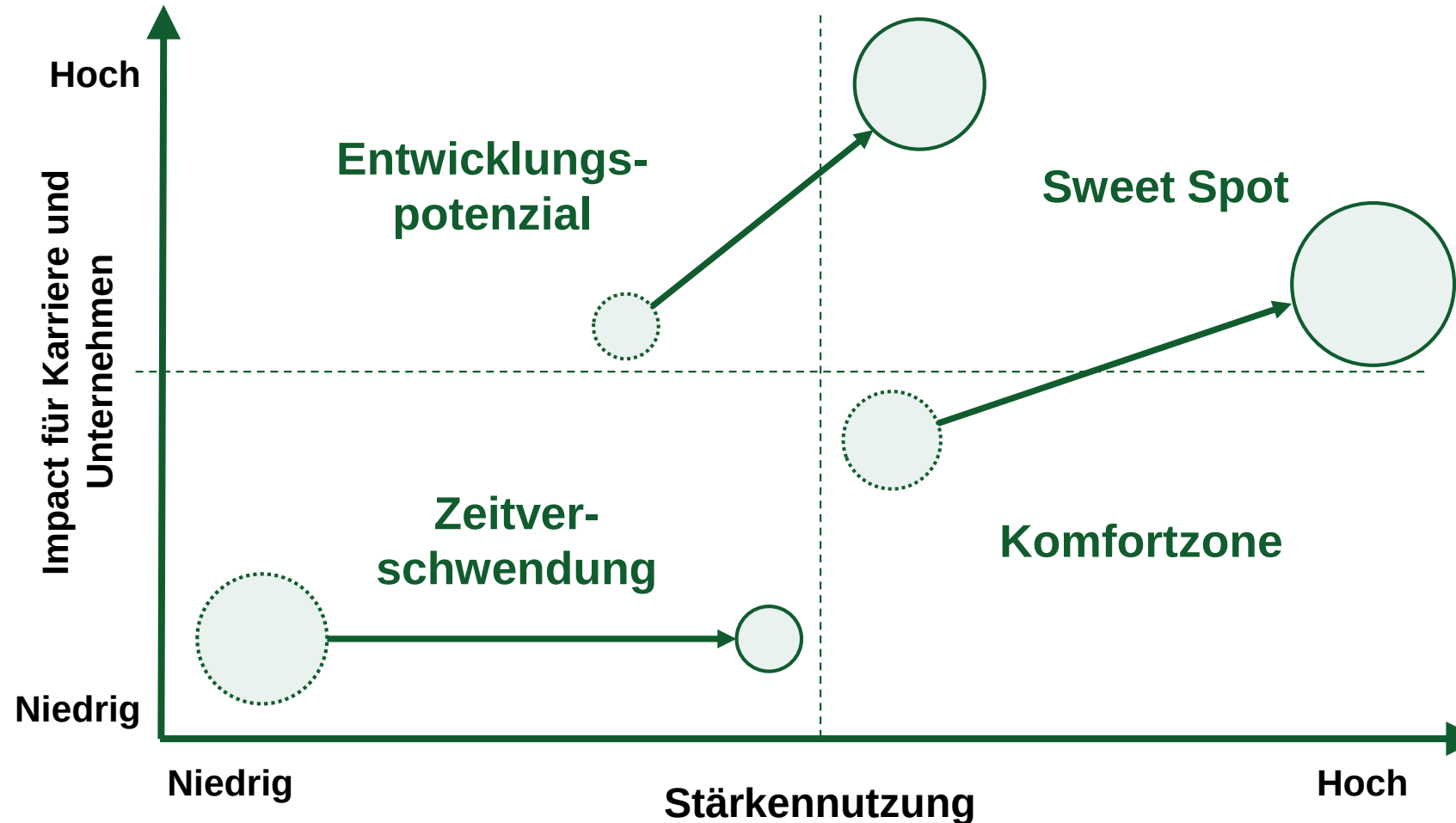
Der Job-Crafting-Prozess

Stärken stärken und eigenen Impact erhöhen



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration



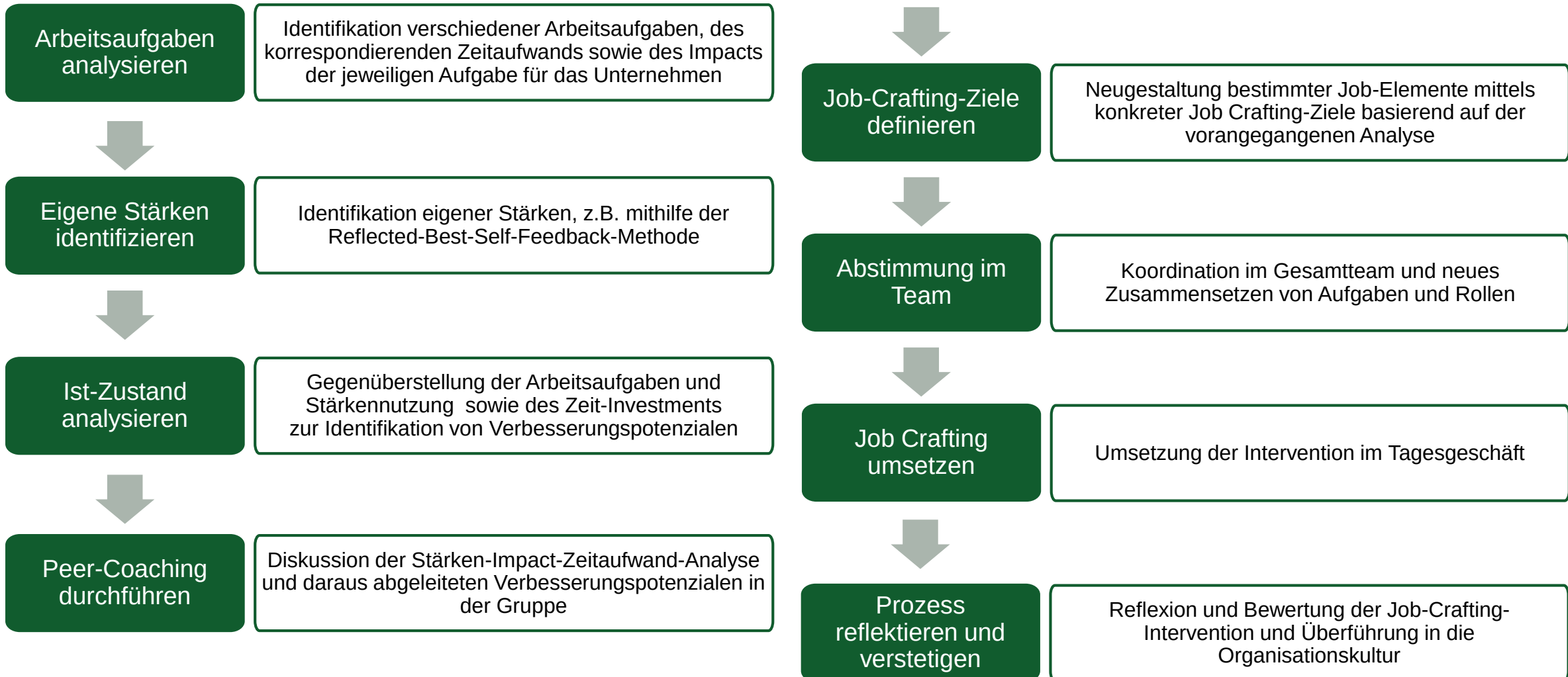
Der Job-Crafting-Prozess

Acht Schritte für nachhaltigen Erfolg



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration



1

Job Crafting – Konzept und Datengrundlage

2

Strategien und Wirkung von Job-Crafting

3

Prozess des Job-Craftings

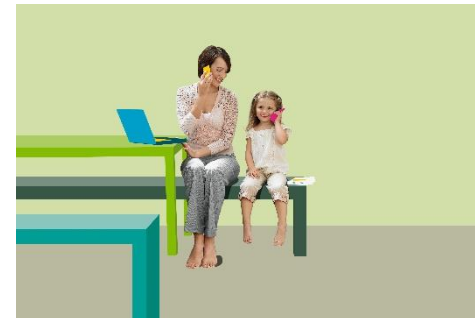
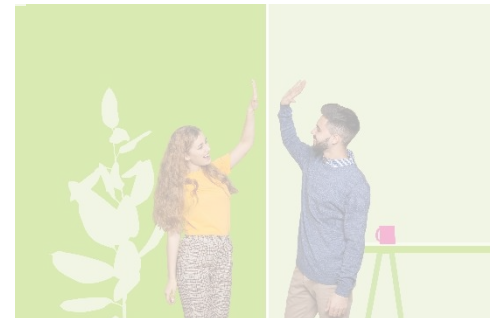
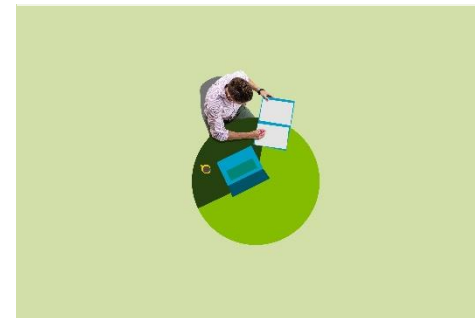
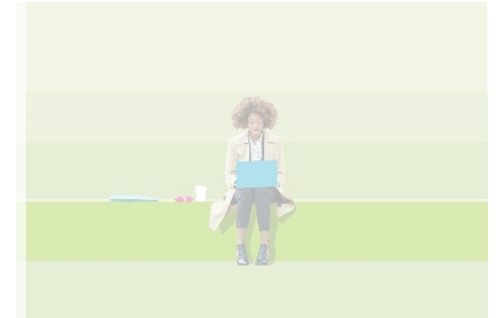
4

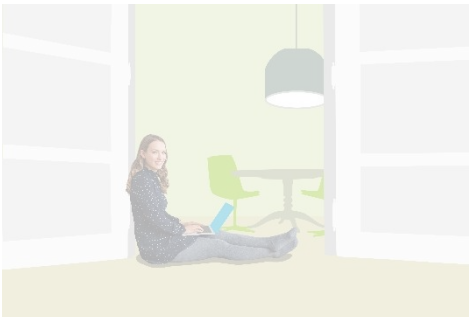
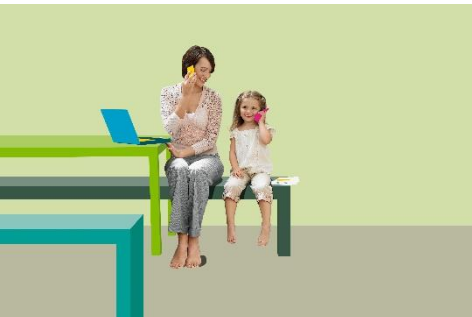
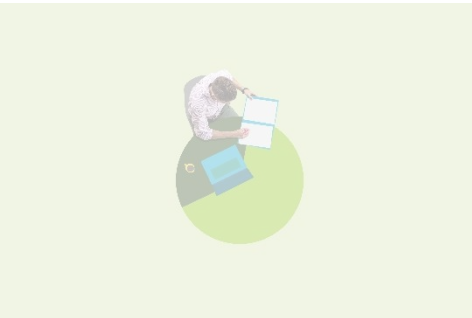
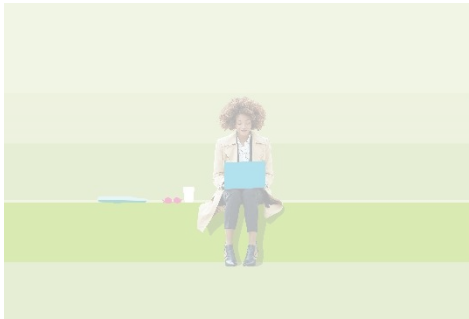
Tipps für erfolgreiches Job Crafting



1. Job-Crafting als kontinuierlichen Prozess begreifen

- Job-Crafting kann **jederzeit** und **in jedem Alter** durchgeführt werden.
- Es ist **keine einmalige Aufgabe**, sondern sollte regelmässig eingesetzt und reflektiert werden.
- **Lernen, Weiterbildung** und **Offenheit für Neues** sind hierfür eine bedeutsame Voraussetzung.
- Setzen Sie hierfür zunächst bei sich selbst an und **agieren Sie als Vorbild** für andere Teammitglieder und Mitarbeitende (Teilen Sie Erfolgsgeschichten, etc.).





2. Neue Rollenverteilungen im Team anstreben

- Effektives Job Crafting bezieht das **ganze Team** mit ein.
- Agieren Sie **stärkenorientiert** und nutzen Sie die Vielfalt und unterschiedlichen Potenziale Ihrer Mitarbeitenden.
- **Überdenken Sie etablierte Job-Profile** und wagen Sie es, Aufgaben und Rollen im Team **neu zuzuschneiden**.
- Starten Sie hierfür im **Kleinen** (z.B. mit 20% der Teamaufgaben, die neu zugeschnitten werden).



3. Job Crafting im Zusammenspiel mit mobiler Arbeit denken

- **Hybride Arbeit** wird das «new normal» sein.
- Hierfür ist Job Crafting von besonderer Bedeutung, da **Anforderungen, Prozesse und Verhaltensweisen neu gedacht** werden können.
- Sorgen Sie z.B. für eine **bewusste Wahl** und eine **gute Passung** von Arbeitsort, -zeit und -tätigkeit.
- Investieren Sie in **digitale Kompetenzen** (eigene und die der Mitarbeitenden), da ohne diese langfristig kein Job Crafting möglich sein wird.



Universität St.Gallen

Center for Disability and Integration

Universität St.Gallen (HSG)
Dufourstrasse 50
9000 St.Gallen
Schweiz
+41 71 224 21 11
info@unisg.ch
www.unisg.ch

Center for Disability and Integration (CDI)
Rosenbergstrasse 51
9000 St.Gallen
Schweiz
+41 71 224 31 90
contactcdi@unisg.ch
www.cdi.unisg.ch



Unser Informationsangebot:

- Firmenkundenhotline **0800 333 0505**
 - Firmenkundenportal **barmer.de/firmenkunden**
 - Ihr **BARMER Ansprechpartner** vor Ort
- Informiert bleiben: **Firmenkunden-Newsletter**
www.barmer.de/firmen-newsletter

In 3 Schritten weiter informiert werden:



1. Mithilfe der Smartphone Kamera den QR Code scannen.

2. Unten auf der geöffneten Website „online kontaktieren“ klicken.

3. Kontaktformular ausfüllen. Fertig!

oder über die Website:
barmer.de/seminar-jobcrafting

BARMER



Universität St.Gallen