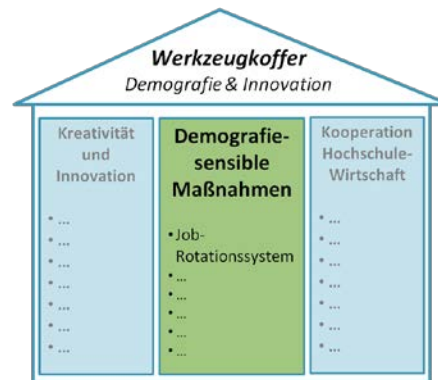


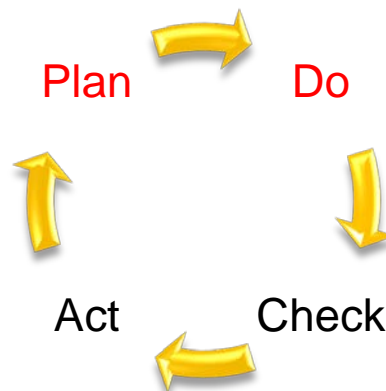
Job-Rotationssystem



Um was geht es?

Ziel des Job-Rotationssystems ist es, den Informationsfluss und die Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmensabteilungen zu verbessern und zu steigern. Die Kompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch das Job-Rotationssystem erweitert, sie erlangen Zusatzqualifizierungen, und ihnen werden Perspektiven innerhalb des Unternehmens für die persönliche berufliche Entwicklung aufgezeigt.

Wo liegt das Demografiewerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Die Realisierung der persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (unter der Berücksichtigung der individuellen Bedarfe der jeweiligen Laufbahnplanung) innerhalb des Unternehmens wird mittels zusätzlicher Qualifizierungsmaßnahmen verwirklicht; durch diese Maßnahmen kann die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten gestärkt werden, dies kommt letztendlich auch dem Unternehmen zugute. Zusätzlich nützt der Wissens- und Erfahrungstransfer (welcher im Laufe des Job-Rotationssystems erlangt wird) den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, um sich weiterzubilden. Das Job-Rotationssystem steigert die Einsatzflexibilität der Beschäftigten und stärkt den Qualifikationsaustausch innerhalb des Unternehmens (vgl.1). Durch

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



den Ausbau der Flexibilität und der Beschäftigungsfähigkeit innerhalb des Betriebs werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Gesamtstrategie des Unternehmens sensibilisiert.

Wie wird vorgegangen?

„Job Rotation ist gleichbedeutend mit der systematisch gelenkten Übernahme anderer Stellen auf in etwa gleicher Hierarchieebene unter selbstständiger, vollverantwortlicher Funktionsausübung mit jeweils vollgültiger Versetzung des Mitarbeiters [oder der Mitarbeiterin].“ (Becker 1994, 199). Initiiert werden Job-Rotations-Projekte meist aus dem Antrieb heraus, den Informationsfluss und die Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmensabteilungen zu verbessern und zu steigern. So können solche Projekte z. B. aus einem internen Projekt zur Förderung des Informationsflusses, der Effizienz und Kooperation zwischen den einzelnen Unternehmensabteilungen entstehen. Führungskräfte unterstützen und beraten die Beschäftigten und treffen „...Zielvereinbarungen deren Umsetzung jährlich kontrolliert wird“².

Welcher Aufwand ist erforderlich?

„Um individuelle Rotationsprozesse planen und vorbereiten zu können, reflektieren die Beschäftigten regelmäßig ihre Arbeitsanforderungen, Entwicklungswünsche und Kompetenzen sowie die jeweiligen lebensphasenspezifischen außerberuflichen Anforderungen“³. Die Führungskräfte werden in speziellen Schulungen auf ihre neue Funktion vorbereitet⁴. Bei der Einführung und Umsetzung von Job-Rotationssystemen müssen nicht nur die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen „regelmäßig ihre Arbeitsanforderungen, Entwicklungswünsche und Kompetenzen sowie die jeweiligen lebensphasenspezifischen außerberuflichen Anforderungen“⁵ planen und vorbereiten, auch die Führungskräfte übernehmen eine wichtige Rolle, indem sie mit den Beschäftigten Zielvereinbarungen treffen und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen coachen (vgl. 6). Job-Rotationssysteme werden durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen noch ergänzt, „deren Finanzierung das Unternehmen vollständig übernimmt.“⁷. Der Aufwand ist also recht hoch, da nicht nur die Führungskräfte auf ihre neue Rolle vorbereitet werden müssen, sondern auch die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Job-Rotationsprojekten geht auch eine lange Planungsphase voraus, ehe ein Job-Rotationssystem im Unternehmen problemlos durchgeführt werden kann. Solche Pro-

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



jekte entwickeln sich oftmals jahrelang aus Projekten zur Förderung der internen Kommunikation (vgl. 8).

Was ist besonders zu beachten?

Der Zeitpunkt, zu dem die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen an dem Job-Rotationssystem teilnehmen können, ist vertraglich geregelt. Der Wechseltturnus ist auf bspw. alle vier bis fünf Jahre festgelegt.

Erfolgreiches Beispiel:

Ein gelungenes Beispiel für das Werkzeug „Job-Rotationssystem“ stellte das Unternehmen Siemens Niederlande dar.

Quellen:

Nähere Informationen zu dem Betrieb finden Sie hier: <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Abschnitt Siemens Niederlande) (Stand: 14.12.2012).

Weitere verwendete Literatur: Becker, Fred G. (1994): Lexikon des Personalmanagements. Über 1000 Begriffe zu Instrumenten, Methoden und rechtlichen Grundlagen betrieblicher Personalarbeit. München: Verlag C.H. Beck, Deutscher Taschenbuch Verlag (dtv).

Diese Texte dienten als Vorlage zur Erstellung des Werkzeugs „Job-Rotationssystem“.

Anmerkung:

Autorin: Stefanie Wilhelm

Die vorliegende Datei „Job-Rotationssystem“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KrIDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KrIDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



1 ddn Demographie Wiki, Abschnitt Siemens Niederlande, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

2 ddn Demographie Wiki, „Kompetenz“, Abschnitt: Siemens Niederlande, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

3 ddn Demographie Wiki, „Kompetenz“, Abschnitt: Siemens Niederlande, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

4 Vgl. ddn Demografie Wiki, „Kompetenz“, Abschnitt: Wie wird vorgegangen?, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

5 ddn Demographie Wiki, „Kompetenz“, Abschnitt: Siemens Niederlande, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

6 ddn Demographie Wiki, „Kompetenz“, Abschnitt: Siemens Niederlande, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

7 ddn Demographie Wiki, „Kompetenz“, Abschnitt: Siemens Niederlande, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

8 ddn Demographie Wiki, „Kompetenz“, Abschnitt: Siemens Niederlande, <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Kompetenz> (Stand: 14.12.2012).

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

