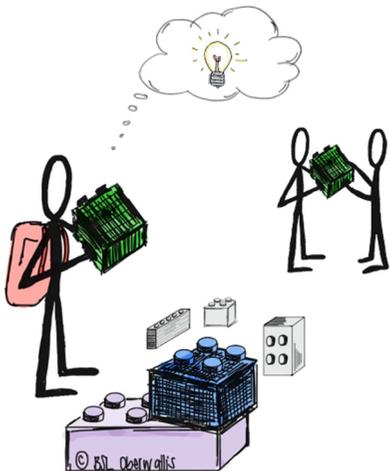


JOB CRAFTING

Beim Job Crafting nehme ich von mir aus aktiv auf meine Arbeit und Umgebung Einfluss und führe Veränderungen herbei. Ich stelle eine grössere Passung zwischen meinen Stärken, Vorlieben und meiner Arbeit her. Bereits kleine Veränderungen können bewirken, dass ich die Arbeit wieder als sinnvoller, motivierender und befriedigender wahrnehme. Dafür muss ich ausfindig machen, was mir bei der Arbeit wichtig ist, was mich begeistert und welches meine Stärken sind.

Veränderungen bei meiner Arbeit sollten mit den Zielen meines Arbeitgebers in Einklang stehen, damit schlussendlich beide – die Organisation und ich – davon profitieren.



Job Crafting kann an folgenden Punkten ansetzen:

- Veränderungen bei den Arbeitsaufgaben
- Veränderungen auf der Ebene der Zusammenarbeit
- Arbeit an eigenen Einstellungen, wenn etwas nicht veränderbar ist

Meine Stärken und Leidenschaften

«Ganz einfach ausgedrückt ist eine Stärke das, was eine Person gut kann und auch gerne macht» (McQuaid & Lawn, 2014)

Ich notiere mindestens 5 arbeitsbezogene Tätigkeiten, die mich begeistern und bei denen ich ganz die Zeit vergesse: (Beispiele: Wissen weitergeben, bewirten, verhandeln, analysieren, zusammenarbeiten)

Ich notiere mindestens 5 Aufgaben bei der Arbeit, welche ich besonders gut kann und mir leichtfallen. Es sind Tätigkeiten, bei denen ich immer besser werden möchte: (Beispiele: Berichte schreiben, unterrichten, dekorieren, organisieren)

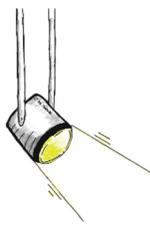
Worin werde ich von anderen als Expertin/Experte angesehen?

Ich frage Personen aus meinem beruflichen Umfeld, worin sie meine grössten Stärken sehen:

Ich lasse die Antworten auf mich wirken.

Nun halte ich meine 5 grössten Stärken prägnant fest: (Beispiele: recherchieren, beraten, Drehscheibe sein, managen, kreativ sein/erfinden)

- ---
- ---
- ---
- ---
- ---



Werte beleuchten²: Welche Aspekte sind mir bei der Arbeit besonders wichtig?

Ich streiche meine wichtigsten Werte an:

- | | |
|--|---|
| internationales Umfeld | sich persönlich weiterentwickeln |
| Resultate der eigenen Arbeit sehen | in verschiedene Projekte involviert sein |
| Etwas Spannendes erleben | Personen anleiten, führen |
| sich mit KollegInnen gut verstehen | Work-Life Balance |
| Verantwortung übernehmen | Ideen generieren, Neues erfinden |
| unabhängig sein | klar definierte Aufgaben |
| bewahren von Bisherigem | Belohnung für sehr gute Leistungen |
| Freude und Erfüllung finden | mit Menschen arbeiten |
| geistig herausfordernde Tätigkeit | sich beruflich weiterentwickeln |
| hohes Ansehen | für verschiedene Arbeitgeber tätig sein |
| einen Beitrag zur Gesellschaft leisten | ansprechender Arbeitsplatz |
| ansprechende Arbeitszeiten | Standort, Arbeitsweg |
| kreativ sein | ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten |
| Anerkennung für geleistete Arbeit | interessante Aufgaben |
| Aufstiegschancen | gute Verdienstmöglichkeiten |
| Sicherheit, Stabilität | Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten |
| für andere die Arbeit planen | Möglichkeit zu reisen |
| neues Wissen erwerben | Gefühl der Zugehörigkeit |
| Abwechslung, Vielfältigkeit | Selbstbestimmt arbeiten |
| sich beruflich spezialisieren | erfolgreich sein |
| Arbeit nach festen Vorgaben | anderen helfen |
| herausgefordert sein | Arbeit mit ausserberuflichen Lebensbereichen verbinden können |

Nun halte ich meine 5 grössten Werte prägnant fest:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

² erstellt in Anlehnung an Abessolo et al. (2017)

Meine Charakter- und Signaturstärken³

1. Charakterstärken: In der nachstehenden Tabelle nehme ich eine ungefähre Einschätzung meiner 24 Charakterstärken vor, indem ich für jede Stärke die Ausprägung aufschreibe (1-10). Ausprägungsgrad: 1= die Charakterstärke ist wenig typisch für mich und somit schwach ausgeprägt, 10= die Charakterstärke ist sehr typisch für mich und somit sehr stark ausgeprägt.
2. Signaturstärken: Ich betrachte die «mittel bis hoch» eingeschätzten Charakterstärken und stelle mir für jede dieser Stärken folgende Fragen:

Ist diese Charakterstärke wesentlich dafür, wer ich bin? Gibt mir diese Charakterstärke Energie und Antrieb? Ist ihr Gebrauch für mich natürlich und einfach? Kann ich diese Fragen mit einem überzeugenden «Ja» bestätigen, gehört die Charakterstärke zu meinen Signaturstärken. Das wird sehr wahrscheinlich bei 4 bis 7 Stärken der Fall sein. Ich streiche sie in der untenstehenden Tabelle an und lege eine Reihenfolge fest, indem ich sie nummeriere.

Menschlichkeit	Ausprägung: schwach=1, sehr stark=10
Freundlichkeit: anderen helfen und für sie sorgen; grosszügig sein; Altruismus	
Bindungsfähigkeit: menschliche Nähe herstellen können; nahe Beziehungen mit anderen Menschen wertschätzen; Liebe geben und nehmen können	
Soziale Intelligenz: Bewusstheit über Motive/Gefühle von anderen und sich selbst; Wissen darüber was andere Leute bewegt oder antreibt	

Gerechtigkeit	Ausprägung: schwach=1, sehr stark=10
Fairness: Menschen nach dem Prinzip der Gleichheit und Gerechtigkeit behandeln und jedem seine Chance geben; Chancengleichheit für alle	
Führungsvermögen: organisieren; gute Zusammenarbeit ermöglichen; positiver Einfluss auf andere	
Teamfähigkeit/Loyalität: gut als Mitglied eines Teams arbeiten; seinen Teil beitragen und der Gruppe gegenüber loyal sein	

³ erstellt in Anlehnung an Blickhan, 2018; Niemiec, 2019 sowie www.viacharacter.org/character-strengths-via

Weisheit und Wissen	Ausprägung: schwach=1, sehr stark=10
Kreativität: neue und effektive Wege finden, um Dinge zu tun; originell sein; anpassungsfähig sein	
Neugier: Interesse an allem haben, was geschieht; offen sein für Erfahrungen; erforschen und entdecken wollen	
Liebe zum Lernen: Lust, neue Fähigkeiten zu erwerben; sich neue Wissensgebiete aneignen	
Urteilsvermögen: Dinge von allen Seiten betrachten; beim Entscheiden alle Aspekte objektiv abwägen, einschliesslich Argumente, die meinen Überzeugungen widersprechen; kritisches Denken	
Weisheit: die Welt so betrachten, dass es für einen selbst und für andere Sinn ergibt; weitsichtig und tief sinnig sein; Wissen mit Lebenserfahrung verbinden	

Mässigung	Ausprägung: schwach=1, sehr stark=10
Vergebungsbereitschaft: denen vergeben, die einem Unrecht getan haben; Menschen eine zweite Chance ermöglichen und einen Neuanfang wagen	
Bescheidenheit: seine Leistungen für sich selbst sprechen lassen; Demut	
Umsicht: vorsichtig vorgehen, um unnötige Risiken im Hinblick auf die Zukunft zu vermeiden; Behutsamkeit; achtsam entscheiden	
Selbstregulation: eigene Gefühle und Handeln regulieren; langfristigen Erfolg dem Kurzfristigen vorziehen; Selbstdisziplin und ein Bewusstsein für den richtigen Zeitpunkt zeigen	

Mut	Ausprägung: schwach=1, sehr stark=10
Authentizität: aufrichtig und integer sein; die Wahrheit sagen und sich natürlich geben; sich und den eigenen Prinzipien treu belieben	
Tapferkeit: Herausforderungen annehmen; Ängsten ins Auge sehen; für das Gerechte und Wahre eintreten	
Enthusiasmus: dem Leben mit Begeisterung und Energie begegnen; Dinge nicht halbherzig tun	
Ausdauer: zu Ende führen, was man begonnen hat; trotz Hindernissen oder Enttäuschungen am eigenen Ziel festhalten; beharrlich und gleichzeitig flexibel sein	

Transzendenz	Ausprägung: schwach=1, sehr stark=10
Sinn für das Schöne und Gute: Schönheit und herausragende Leistungen in allen Lebensbereichen schätzen; Höherstreben hin zu moralischer Schönheit	
Dankbarkeit: Dankbar sein heisst, sich der guten Dinge bewusst sein, sie zu schätzen wissen und seinen Dank auch zum Ausdruck bringen.	
Hoffnung: positive und realistische Zukunftsorientierung; das Beste hoffen und das Mögliche tun, um die eigenen Ziele zu erreichen; an seine Handlungen glauben	
Humor/Verspieltheit: bei anderen ein Lächeln hervorrufen; unbeschwert sein und die guten Seiten sehen	
Spiritualität: kohärente Überzeugungen über das Leben und dessen Sinn haben, die das eigene Verhalten beeinflussen und Trost spenden.	

Anleitung zur Erarbeitung der nachfolgenden Job Crafting Tabelle:

1. Spalte 1: Ich notiere meine wichtigsten Aufgabenbereiche bei der Arbeit. Tätigkeiten, die ähnlich sind, fasse ich zu einem Aufgabenbereich zusammen. Ich beschränke mich auf maximal 8 Aufgabenbereiche.
2. Spalte 2: Ich schätze ein, wieviel Prozent jeder einzelne Aufgabenbereich von meiner gesamten Arbeitszeit in etwa beträgt.
3. Spalte 4-6: Ich trage meine 5 grössten Stärken/Leidenschaften, meine 5 zentralen Werte und meine Signaturstärken (maximal 5) ein.
4. Spalte 4-6: Ich prüfe für jeden Aufgabenbereich, ob ich die einzelnen Stärken/Leidenschaften, Werte und Signaturstärken zum Tragen bringen kann. Falls dies der Fall ist, setze ich am entsprechenden Ort ein Kreuz.

© BSL Oberwallis 2020

Quellen: Beratungskonzept BSL Oberwallis, 2018.

- Abessolo, M. (2018). Welche Werte prägen die neuen Laufbahnkonzepte? In: Panorama, Ausgabe 02/2018.
- Abessolo, M., Hirschi, A., Rossier, J. (2017): Work values underlying protean and boundaryless career orientations. In: Career Development International (Nr. 3[22], S. 241-259).
- Blickhan, D. (2018). Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. 2., überarbeitete Auflage. Junfermann Verlag: Paderborn.
- Demerouti, E. (2014). Design Your Own Job Through Job Crafting. European Psychologist.
- Hirschi, A. (2011). Wirksames Karriere-Coaching: Ein Grundlagenmodell. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 3 (18), pp. 301-315.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. In: British Journal of Guidance & Counselling, 40 (4), pp. 369-383.
- Hirschi, A. (2017). Zufriedenheit & Jobcrafting. Arbeitszufriedenheit und Jobcrafting: Do it yourself!
https://www.biz.erz.be.ch/biz_erbz/de/index/ueber_uns/ueber_uns/veranstaltungen1/kursunterlagen.assetref/dam/documents/ERZ/MBA/de/berufsberatung/Veranstaltungen/Job%20Crafting_Pr%C3%A4sentation_Prof.%20Hirschi.pdf (abgerufen am 09.07.2019)
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. Academy of Management Review, 44(1), 150-171.
- McQuaid, M. & Lawn, E. (2014). Your Strengths Blueprint: How to be Engaged, Energized, and Happy at Work. FirstEditing.
- Nagy, N., Johnston, C. & Hirschi, A. (2019), «Do we act as old as we feel? An examination of subjective age and job crafting behaviour of late career employees.», in: European Journal of Work and Organizational Psychology, 28, 3, 373-383
- Niemiec, R. M. (2019). Charakterstärken. Trainings und Interventionen für die Praxis. Hogrefe Verlag: Bern/Ruch, W. (2017).
- Ruch, W. (2018). <https://www.migros-impuls.ch/de/entspannung/work-life-balance/gluecklich-sein/10-happiness-tipps> (abgerufen am 13.05.20)
- Wrzesniewski, Amy & Dutton, Jane. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. Academy of Management Review. 26. 179-201.
www.viacharacter.org/character-strengths-via (abgerufen am 09.07.2019)
- http://www.positive-psychologie.ch/?page_id=621 (abgerufen am 09.07.2019)
- Medienmitteilung der Universität Bern vom 10.05.2019. Wer sich jünger fühlt, gestaltet seine Arbeit selbstbestimmter.
https://www.unibe.ch/aktuell/medien/media_relations/medienmitteilungen/2019/medienmitteilungen_2019/wer_sich_juenger_fuehlt_gestaltet_seine_arbeit_selbstbestimmter/index_ger.html (abgerufen am 09.07.2019)

Meine Aufgabenbereiche (Projekte usw.) 	Anteil von meiner gesamten Arbeitszeit in %	Erwünschte Anteil von meiner gesamten Arbeitszeit in %	Meine Stärken/Leidenschaften				Meine Werte				Signaturstärken				Welche meiner Stärken/Leidenschaften, Werte, Signaturstärken kann ich nutzen, um den Aufgabenbereich zu optimieren? Wie verändert sich der Aufgabenbereich?	Zusammenarbeit: Mit wem (Person, Team)? Art der Zusammenarbeit? Mit wem nicht (mehr)?	

TOTAL	100%	100%														

Die Übung wurde erarbeitet in Anlehnung an Abessolo et al. (2017), Demerouti (2014) und Hirschi (2017)

Reflexion und Weiterbearbeitung der Tabelle:

1. Wenn ich die Tabelle betrachte, was fällt mir auf?

2. In welchen Aufgabenbereichen kann ich meine Stärken/Leidenschaften, Wertvorstellungen und Signaturstärken besonders gut zum Tragen bringen?

Ich leuchte sie in der Tabelle mit einem Stift an.

3. Bei welchen Aufgabenbereichen kann ich meine Stärken/Leidenschaften, Wertvorstellungen und Signaturstärken wenig einsetzen?

Ich unterstreiche sie in der Tabelle.



4. In der Spalte 7 notiere ich für jeden Aufgabenbereich, wie ich ihn optimieren könnte, indem ich meine Stärken/Leidenschaften, Wertvorstellungen und Signaturstärken nutze. Ich beginne mit den Bereichen, die ich unterstrichen habe.

5. In der Tabelle füge ich neue (realistische) Aufgabenbereiche hinzu, welche mit meinen Stärken/Leidenschaften, Wertvorstellungen und Signaturstärken übereinstimmen. Ich setze ein Kreuz, wenn ich die Stärke/Leidenschaft, den Wert und die Signaturstärke zum Tragen bringen kann.

6. In der Spalte 3 gebe ich an, wieviel Prozent die einzelnen Aufgabenbereiche (inklusive der neu Hinzugefügten) von meiner gesamten Arbeitszeit, nach meinem Wunsch, einnehmen sollten.

7. In der Spalte 8 notiere ich pro Tätigkeitsbereich, wie ich diesen durch Veränderungen in der Zusammenarbeit bereichern könnte (belastende Kontakte umgehen, bereichernde Kontakte erschliessen/nutzen, geeignete Formen der Zusammenarbeit definieren usw.)



8. Welche Rahmenbedingungen, die mich stören, kann ich selbst nicht aktiv verändern?

9. Wie könnte ich sie anders betrachten und bewerten (gutes darin erkennen; reflektieren, inwiefern die eigene Arbeit einen Beitrag zu etwas Grösserem leistet usw.)?



BSL



Das möchte ich sofort umsetzen

Was?

Mit wem?

Bis wann?

Resultat / Erkenntnisse

Das möchte ich mittelfristig umsetzen

Das möchte ich langfristig umsetzen
