

*„Wir dürfen bei der ganzen Suche nach neuen Talenten bestehende Mitarbeiter nicht vergessen.“
(Jonas Höhn, Rückseite seines Buches „Arbeitslust statt Frust“)*

Liebe Lesenden!

Kann „Job Crafting“ mir helfen, ein erfülltes Arbeitsleben zu erreichen? Ja, Job Crafting kann Mitarbeitende bei der Verringerung des Arbeitsfrustes behilflich sein. **Christian Thiele** widmet dem Job Crafting dieses „essentials“ **„Job Crafting – Erfüllter und erfolgreicher arbeiten – mit Hilfe der Positiven Psychologie“**. „Job Crafting“ ist das aktive und individuelle Gestalten der eigenen Arbeit. Job Crafting kann dazu ermutigen, die eigenen Spielräume wahrzunehmen und auszugestalten (vgl.: Seite 3).

Damit soll Menschen geholfen werden, ein erfüllteres berufliches Dasein zu erreichen, indem das Berufsleben an die Stärken, Leidenschaften und Erfahrungen angepasst wird. Dabei stellt er sowohl die theoretischen Grundlagen als auch konkrete Ansätze zur systematischen Umgestaltung des Jobs vor. Dabei bemühen sich Berufstätige aus innerer und eigener Motivation heraus, die Arbeit selbstständig umzugestalten und zu verbessern. Art und Gelingen hängt von der jeweiligen Persönlichkeitsstruktur ab.

Dieses „essentials“ führt in die Theorie und Praxis des Job Craftings ein. Der Autor hat eine klare Vision: *„Ich will mit meinem Tun, meinen Coachings, Trainings, Keynotes, Büchern etc., einen Beitrag leisten zu einer freudigeren, erfolgreicheren, gesünderen und nachhaltigeren Form des Arbeitens. Auch dazu dieses Buch“* (vgl. Vorwort, Seite VII unten).

Ausgehend von der Definition von Job Crafting als physische und kognitive Veränderungen, die Individuen in den Aufgaben oder den beziehungsmaßigeren Grenzen ihrer Aufgaben vornehmen, entwickelt er die Optionen, die sich daraus für Führungskräfte und Mitarbeitende ergeben können.

Job Crafting ist auf vielen Ebenen möglich. Zum einen rein mental, als Veränderung meiner Grundhaltung zu Arbeitsaufgaben. Zum anderen auch ganz praktisch zur Änderung meines Verhaltens oder gar auch der Verhältnisse am Arbeitsplatz. Wichtig dabei: Es ist keine Veränderung, die von oben vorgegeben wird. Die Veränderung findet durch die Mitarbeitenden statt.

Die nachweislichen positive Erkenntnisse von Job Crafting sind Prävention von Burn-out an, gesteigertes Engagement, höhere Arbeitszufriedenheit, gesteigerte Kundenzufriedenheit und Umsatzsteigerungen.

In der praktischen Gestaltung von Job Crafting greift er auf das PERMA-Modell von Martin Seligman (vgl.: Seiten 13 ff).

Kurz skizziert bedeutet das PERMA-Modell:

- **p**ositive Emotionen zu fördern,
- **E**ngagement, Flow und Stärkenorientierung auszubauen,
- **r** positive Verbindungen zu stärken („relationships“),
- **m** Sinn und Bedeutsamkeit in der Arbeit zu erfahren („meaning“) und
- **a** Erfolg und Fortschritt zu planen, zu erreichen und zu feiern („accomplishment“).

Zudem integriert er einen 6. Faktor:

- **H** steht Gesundheit („Health“), physische Vitalität und deren subjektive Wahrnehmung.

Beeindruckend sind die mannigfaltigen Impulsfragen, Übungen und konkreten Umsetzungsvorschläge. Vorliegend gibt es genügend Material für Selbststudium oder Beratungen. Natürlich beinhaltet Job Crafting auch Risiken (vgl.: Seiten 32 f). Auf diese Risiken weist er kurz hin. Die Prüfung der Einwände überlässt er der Leserschaft. Wahrscheinlich im Vertrauen darauf, dass das zuvor dargestellte Vorgehen mit dem PERMA-H-Modell genügend Ideen bietet, selbstständig mit diesen Risiken umgehen zu können.

Den Abschluss des Büchleins bilden „25 mögliche Anregungen.“

Ich kann dieses „essentials“ allen Menschen empfehlen, die mit ihrer Arbeit unzufrieden sind und sich verändern möchten. Es ist ein hilfreicher, erster Leitfaden, wie man den eigenen Job nach den eigenen Vorstellungen gestalten kann bzw. wie man als Arbeitssuchende klare Vorstellungen erhält. Außerdem zeigt er auf, wie HR- und Führungskräfte Mitarbeitende beim Job Crafting unterstützen und ermutigen können.

Mit herzlichen Grüßen,



Monika Hesse-Haake
Krefeld, Juni 2024

Lesetipp 25_2024