

Gestaltung der Arbeitsaufgaben

Aufgabenerweiterung (Job - Enlargement)

Bei dieser Methode wird das Aufgabengebiet eines Arbeitnehmers **horizontal** erweitert. Er kann nun an seinem Arbeitsplatz mehrere Tätigkeiten selbstständig erledigen, die zuvor von seinen Arbeitskollegen wahrgenommen wurden. Dadurch verlängern sich die Arbeitszyklen auf mehrere Minuten, der Arbeitnehmer erkennt den Sinnzusammenhang eines größeren Arbeitsablaufs. Eine einseitige Beanspruchung wird eingeschränkt oder vermieden.

Aufgabenbereicherung (Job - Enrichment)

Der Arbeitnehmer übernimmt nicht nur ausführende Tätigkeiten, sondern auch so genannte „dispositive Tätigkeiten“, also Planung und Kontrolle des Arbeitsvorganges, die ursprünglich höher qualifizierten Arbeitnehmern vorbehalten waren. Beim Job - Enrichment wird diese Trennung aufgehoben. Es handelt sich um eine **vertikale** Aufgabenbereicherung.

Aufgabenwechsel (Job - Rotation)

Zwischen mehreren Mitarbeitern findet in vorgeschriebenen oder frei gewählten Reihenfolgen ein Arbeitsplatztausch statt. Dadurch wird zwar das System der Arbeitszerlegung nicht verändert, aber die Art der körperlichen und geistigen Belastung wechselt, man hat einen engeren Kontakt mit den Arbeitskollegen und ist an mehreren Arbeitsplätzen einsetzbar.

Autonome Arbeitsgruppen (Teamwork)

Die Bildung von Arbeitsgruppen, denen die Verantwortung für die Fertigung eines gesamten Projektes übertragen wird, ist die am weitesten gehende Form einer humanen Arbeitsstrukturierung. das Teamwork kombiniert Elemente der zuvor beschriebenen Methoden.

Aufgabenteilung (Job - Sharing)

Bei diesem Verfahren teilen sich mehrere, in der Regel zwei Personen einen Arbeitsplatz. Zwar wird auch hier das System der Arbeitszerlegung nicht angetastet, aber durch die verringerte Arbeitszeit wird die psychische und physische Belastung der Arbeitnehmer reduziert.