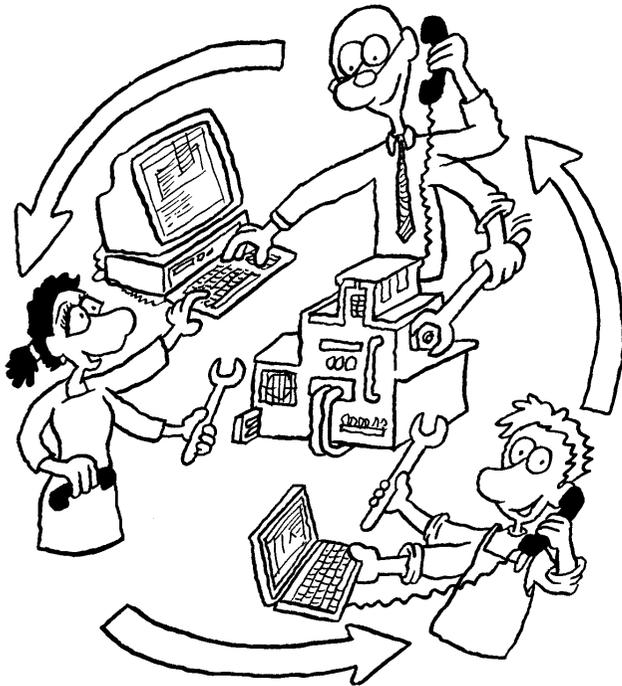


# Jobrotation entwickeln (Mitlernen)



## 1. Das Problem

Viele Unternehmen fürchten die Weiterbildung der Mitarbeiter durch Jobrotation, weil dies natürlich zeitweise deren Leistungskraft reduziert und die Kosten in die Höhe treibt.

## 2. Die Ziele und der Nutzen

Die Vorteile von Jobrotation überwiegen jedoch:

- Bei unerwarteter Abwesenheit eines Mitarbeiters kann ein Kollege sofort einspringen, da er die Arbeit kennt. Maschinenstopp wird verhindert.
- Das Unternehmen ist in der Lage, Auftragsspitzen abzudecken.
- Das Verständnis für andere Abteilungen wächst, weil Mitarbeiter Einblick in unterschiedliche Bereiche haben.
- Gute Ideen in einem Bereich werden in andere Bereiche übertragen.
- Jobrotation zwingt dazu, Arbeiten zu durchdenken und zu vereinfachen, da sie sonst nicht erklärt werden können.
- Die Mitarbeiter werden durch neue Kenntnisse gefördert und erfahren eine höhere Wertschätzung.

# Mitarbeiter für Jobrotation gewinnen

## 3. Die Methode

Gewinnen Sie Ihre Mitarbeiter für die Idee der Jobrotation. Ihre Mitarbeiter müssen sich bereitwillig bei Maßnahmen zur Jobrotation engagieren. Üben Sie keinen Zwang aus, dies könnte zu Blockadehaltungen führen, die schwer abbaubar sind. Weisen Sie deshalb Ihre Mitarbeiter auf die aus der Jobrotation entstehenden Vorteile hin:

- Abbau der Monotonie,
- Belastungswechsel,
- Verbesserung des Betriebsklimas (Verständnis für andere Arbeitsbereiche steigt),
- Betriebliche Flexibilität,
- Steigerung der fachlichen Qualifikation der einzelnen Mitarbeiter,
- Steigerung der Qualität.

**Tipp**

Gewährleisten Sie, dass die Mitarbeiter den Anforderungen des neuen Aufgabenbereiches gerecht werden können. Ist der Mitarbeiter überfordert, stellen sich negative Effekte ein.



# Qualifizierungsmatrix einsetzen (abteilungsintern)

Stellen Sie eine intensive Schulung und Einlernphase der einzelnen Mitarbeiter sicher. Nur qualifizierte Mitarbeiter sind hilfreich bei der Behebung von Engpässen.

Rechts sehen Sie, wie Jobrotation ganz praktisch durchgeführt werden kann. Anhand der Qualifizierungsmatrix kann genau abgelesen werden, in welcher Schulungsphase sich der Mitarbeiter in welchem Bereich befindet. Geben Sie die erreichten Qualifizierungsgrade in Punktzahlen wieder. Nun erkennen Sie sofort die in vielen Bereichen qualifizierten Mitarbeiter.

Qualifizierungsmatrix: Abteilungsintern							Datum: 05/2003
Abteilung: Endmontage				Abteilungsleiter: B. Möhringer			
Name	Endkontrolle	Schneidzeugkästen	Display	Rundtisch Bedienung	Packtisch	Fertigwarenlager/Versand	Punktezahl
Baldinger, Maissa							13
Trimm, Eduard							10
Gump, Forest							12
Hehler, Biggi							11
Hirschbalz, Korina							12
Janosch, Christoph							13
Karkanti, Marie-Luise							9
Lanz, Helm							11

Anlernphase (1 Punkt)	Beherrscht die Arbeit in vorgegebener Zeit und geforderter Qualität (2 P.)	Zusätzlich zu 2: kann andere anlernen (3 P.)	Zusätzlich zu 3: hat Verbesserungen entwickelt und eingeführt (4 P.)
-----------------------	--	--	--



Qualifizierungsmatrix: Abteilungsintern							
Abteilung: .....		Datum: .....		Abteilungsleiter: .....			
Tätigkeiten							
Name							Punktezahl
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Anlernphase

Beherrscht die Arbeit in vorgegebener Zeit und geforderter Qualität

Zusätzlich zu 2:  
Kann andere anlernen

Zusätzlich zu 3: Hat Verbesserungen entwickelt und eingeführt

# Qualifizierungsmatrix bereichsübergreifend erstellen

Verfassen Sie eine Qualifizierungsmatrix, die bereichsübergreifend zeigt, wer an welchen Geräten in welchem Maße qualifiziert ist. Machen Sie sich bewusst, dass nur ein regelmäßiger Austausch des vorhandenen Wissens den Fortbestand des Unternehmens sichert.

Qualifizierungsmatrix: Bereichsübergreifend							Datum: 05/2003
Abteilung: Fertigung				Bereichsleiter: Herr Blessing			
Name	Beschichtungsanlage	Punktschweißabteilung	Abteilung Stanzautomaten	Abteilung Druck	Werkzeugbau	Abteilung Exzenterpressen	Punktezahl
Baldinger, Aissa	●	●		●		●	13
Krumm, Edita	●	●		●	●	●	10
Gump, Forest	●	●		●		●	12
Hehler, Gitte	●	●		●		●	11
Pirschbolz, Froni	●	●		●		●	12
Plarosch, Chris	●	●	●	●	●	●	13
Rakanze, Melli	●	●		●		●	9
Syrgenstein, Hubert	●	●		●		●	11

 Anlernphase (1 Punkt)

 Beherrscht die Arbeit in vorgegebener Zeit und geforderter Qualität (2 P.)

 Zusätzlich zu 2: kann andere anlernen (3 P.)

 Zusätzlich zu 3: hat Verbesserungen entwickelt und eingeführt (4 P.)

Qualifizierungsmatrix: Bereichsübergreifend							
Abteilung: .....		Datum: .....			Bereichsleiter: .....		
Tätigkeiten							
Name							Punktezahl
	<input type="radio"/>						
	<input type="radio"/>						
	<input type="radio"/>						
	<input type="radio"/>						
	<input type="radio"/>						
	<input type="radio"/>						
	<input type="radio"/>						
	<input type="radio"/>						

 Anlernphase

 Beherrscht die Arbeit in vorgegebener Zeit und geforderter Qualität

 Zusätzlich zu 2: Kann andere anlernen

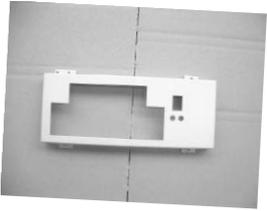
 Zusätzlich zu 3: Hat Verbesserungen entwickelt und eingeführt

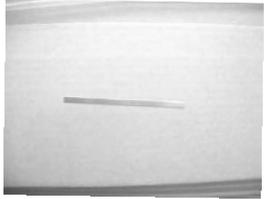
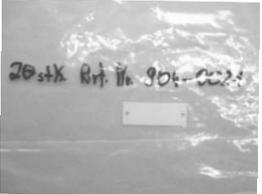
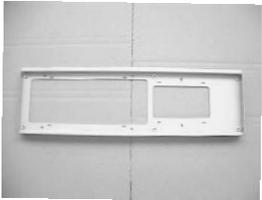
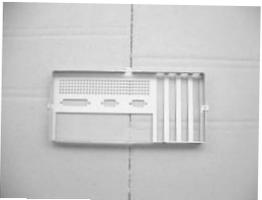
# Wissen allen zugänglich machen (1)

Erklären Sie einfach zu vollziehende Arbeiten, die oft von wechselnden Personen ausgeführt werden, schriftlich. Dokumentieren Sie auf diese Weise die Arbeitsschritte. Rechts sehen Sie ein Beispiel für die Verpackung von Einzelteilen. Zunächst sind die einzelnen Teile visualisiert.

**Artikel 2004 (19" 3HE Einschub)**

In einen Karton (135-9919) wird ein kompletter Einschub verpackt. Die Einzelteile werden in Schaumstoffzuschnitte eingewickelt. Von jedem Teil wird eine Komponente benötigt. Die Kleinteile werden separat in einem kleinen Karton verpackt.

Chassis 904-0002	Schachtblende 904-000946
	
Haupt-Rückblende 904-0012	Deckel 904-0001
	

Blattfeder 125-0025	Abdeckplatte groß 904-0021
	
Festplattenhalter 904-0019	Leiterplatten-Sockelblech 904-0007
	
Frontblech 904-0010	Rückblende 904-0025
	

# Wissen allen zugänglich machen (2)

Visualisieren Sie anschließend die einzelnen Arbeitsschritte. Dies spart viel Zeit beim Erklären und sichert die Qualität.



# Führungskräfte bilden Mitarbeiter als »Ausbilder« aus

Durch Zunahme der verschiedenster Jobrotationsmaßnahmen sind die Führungskräfte mit der Schulung der einzelnen Mitarbeiter überlastet. Motivieren Sie Ihre Mitarbeiter, ihr spezielles Wissen selber an andere weiterzugeben.

**Tipp** Bilden Sie immer Ihre Mitarbeiter so aus, dass sie selbst in der Lage sind, andere Kollegen in ihr eigenes Aufgabengebiet einzuweisen.