

Job Crafting

Promovierende verfügen in der Regel über eine hohe Eigenmotivation sowie gewisse Handlungsspielräume. Dennoch kommt es im Laufe der Promotion immer wieder zu Enttäuschungen, weil „promotionsfremde“ Aufgaben erledigt werden müssen oder der Bezug zum Promotionsthema verloren geht.

Daher bietet sich Job Crafting an: Es hilft beim Reflektieren, wie die bestehenden Arbeitsaufgaben neu zugeschnitten werden können oder um die eigene Rolle als Doktorand*in als bedeutender wahrzunehmen. Promovierende sollten ihren Job craften können, um Arbeitsbedingungen (im Rahmen organisationaler Spielräume) besser und gesünder zu gestalten .

Job Crafting ermöglicht, dass Mitarbeitende selbstständig Arbeitssituationen herstellen, die motivierend wirken und ein selbstbestimmtes Arbeiten ermöglichen. Ein zentrales Merkmal dieses Ansatzes besteht darin, dass Änderungen von den Mitarbeitenden initiiert werden, anstatt dass Vorgesetzte diese vorgeben.

Beim Job Crafting geht es nicht darum, den eigenen Arbeitsplatz (innerhalb oder außerhalb der Hochschule) komplett zu ändern, sondern eher gezielte Aspekte des Jobs. Mitarbeitende nutzen Spielräume, die selbst erschlossen werden können.

Inhalte

- Diskussion darüber, was einen „guten Job“ in der heutigen Zeit ausmacht.
- Präsentation psychologischer Modelle, die die Effektivität von Job Crafting erklären
- Drei Formen des Job Craftings: Aufgabencrafting, Beziehungscrafting, Kognitives Crafting
- Input zur Vermehrung sozialer und struktureller Arbeitsressourcen
- Reflexion der eigenen Arbeitssituation und Überarbeitung ausgewählter Aufgabenbereiche
- Identifikation persönlicher „Antreiber“ und Motive
- Strategien, um Stärken wirksam in die Arbeitsprozesse einfließen zu lassen
- Individuelles Job Crafting

WANN

06.11.2020 09:00 - 17:00 Uhr

[ANMELDUNG](#)