

JOB ENLARGEMENT – GOOD PRACTICE

Job Enlargement bedeutet, dass Beschäftigten zusätzliche Aufgaben auf gleichem Verantwortungsniveau übertragen werden. Dadurch kann die Arbeitszufriedenheit erhöht, Monotonie reduziert und zusätzliche Fähigkeiten entwickelt werden.

JOB ENLARGEMENT BEI GENERAL ELECTRIC (GE)

General Electric nutzt Job Enlargement, um die Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten der Beschäftigten zu erweitern und ihre berufliche Entwicklung zu fördern.

Zu den Maßnahmen zählen:

Mehrfachfunktionen in der Produktion: GE erweitert die Aufgaben der Produktionsbeschäftigten, indem sie ihnen zusätzliche Funktionen wie Qualitätskontrolle und Wartungsaufgaben überträgt. Dadurch wird Monotonie reduziert und die Arbeitszufriedenheit erhöht.

Schulung und Entwicklung: Die Beschäftigten werden gezielt geschult, um die neuen Aufgaben effektiv zu bewältigen. Dies fördert ihre berufliche Entwicklung und macht sie vielseitiger einsetzbar.

Teamarbeit und Cross-Training: GE fördert Teamarbeit und Cross-Training, bei dem Beschäftigte verschiedene Rollen innerhalb eines Teams übernehmen, um die Flexibilität und das Verständnis für unterschiedliche Arbeitsprozesse zu erhöhen.

Job Enlargement bei GE hat die Arbeitszufriedenheit erhöht und die Beschäftigtenfluktuation verringert. Durch die erweiterten Aufgabenbereiche konnten die Beschäftigten ihre Fähigkeiten weiterentwickeln und sich stärker mit ihren Aufgaben identifizieren.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

JOB ENLARGEMENT BEI PROCTER & GAMBLE (P&G)

Procter & Gamble nutzt Job Enlargement, um die Fähigkeiten der Beschäftigten zu erweitern und die Teamarbeit zu verbessern.

Zu den Maßnahmen gehören:

Erweiterung der Vertriebsrollen: Vertriebsbeschäftigte übernehmen zusätzliche Aufgaben wie Marktanalysen und die Entwicklung von Verkaufsstrategien. Dies erweitert ihr Marktverständnis und stärkt ihre strategischen Fähigkeiten.

Cross-functional Teams: P&G setzt auf bereichsübergreifende Teams, in denen Beschäftigte aus verschiedenen Abteilungen zusammenarbeiten und zusätzliche Aufgaben aus anderen Bereichen übernehmen.

Trainingsprogramme: Beschäftigte erhalten Schulungen, um neue Aufgaben effizient zu bewältigen und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Job Enlargement bei P&G hat zu einer Steigerung der Effizienz und einer Verbesserung der Teamarbeit geführt. Die Beschäftigten profitieren von einem breiteren Aufgabenspektrum und einer stärkeren Einbindung in strategische Entscheidungen.

JOB ENLARGEMENT BEI TOYOTA

Toyota nutzt Job Enlargement im Rahmen des Toyota Production System (TPS), um die Effizienz zu steigern und die Beschäftigten zu motivieren.

Die Maßnahmen umfassen:

Mehrfachfähigkeiten-Entwicklung: Beschäftigte werden ermutigt, zusätzliche Aufgaben wie Qualitätsprüfungen und kleinere Wartungsarbeiten zu übernehmen. Dies fördert ein tieferes Verständnis für den gesamten Produktionsprozess.

Kaizen-Prinzip: Im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (Kaizen) werden Beschäftigte ermutigt, sich aktiv an Verbesserungsinitiativen zu beteiligen und zusätzliche Aufgaben zur Prozessoptimierung zu übernehmen.

Rotierende Aufgaben: Innerhalb von Teams werden Aufgaben regelmäßig rotiert, so dass die Beschäftigten verschiedene Tätigkeiten kennenlernen und ausführen können.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Toyota hat durch Job Enlargement die Effizienz und Produktivität gesteigert. Die Beschäftigten sind motivierter und engagierter, da sie unterschiedliche Aufgaben übernehmen und aktiv an Verbesserungsprozessen mitwirken können.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie fördert TRAIBER.NRW im Rahmen der Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ mit 4,1 Mio. EUR bis Ende 2025.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.traiber.nrw

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages