

JOB CRAFTING

an sich selbst ausprobieren (für HR & Führung)

Mini-Experimente

Bevor Sie Ihren Mitarbeitenden Job Crafting empfehlen, können Sie es an der Person testen, die Ihnen immer zur Verfügung steht: **an sich selbst**. Diese Mini-Experimente kosten kaum Zeit, liefern aber erfahrungsgemäß starke Aha-Momente und ein Gefühl dafür, wie sich der Kurs für Ihre Mitarbeitenden anfühlen wird.

Übung 1

10-Minuten-Energiebilanz im eigenen Job

Ziel: In kurzer Zeit erkennen, wo Ihr Job Ihnen Kraft gibt und wo Sie unverhältnismäßig viel Energie verlieren.

So geht's (am besten schriftlich):

1. Stellen Sie einen Timer auf 10 Minuten.
2. Beantworten Sie nacheinander diese drei Fragen:

Frage 1 – Was gibt mir Energie?

Welche Tätigkeiten, Termine oder Situationen in meinem Arbeitsalltag geben mir im Moment spürbar Energie?

Notieren Sie mindestens drei konkrete Beispiele aus den letzten zwei Wochen.

Frage 2 – Was raubt mir überproportional Energie?

Bei welchen Aufgaben, Meetings oder Verantwortlichkeiten merke ich:

Das kostet mich deutlich mehr Kraft, als es mir sinnvoll erscheint?

Notieren Sie wieder mindestens drei Beispiele.

Frage 3 – Wo würde ich gern eine Stellschraube drehen?

Wenn ich eine Stellschraube in meinem Job drehen könnte, ohne Titel oder Gehalt zu verändern, welche wäre das?

- Aufgaben (Was ich tue)?
- Arbeitsweise (Wie ich arbeite)?
- Zusammenarbeit (Mit wem und wie ich arbeite)?
- Energie-Management (Wie ich mit Belastung umgehe)?
- Innere Haltung (Wie ich über meine Rolle denke)?

Mini-Reflexion (1–2 Minuten):

Markieren Sie in Ihren Antworten jeweils **eine** Formulierung, die Sie besonders trifft – im positiven oder negativen Sinn.

Fragen Sie sich zum Abschluss: Was sagt mir diese kleine Bilanz darüber, wo ich meinen eigenen Job anders gestalten müsste und wo ich heute noch unter meinen Möglichkeiten bleibe?

Übung 2

Mini-Lebensrad „Arbeit“

Ziel: Auf einen Blick sehen, wo die größte Diskrepanz zwischen Wichtigkeit und Erfüllung in Ihrem Job liegt.

So geht's:

1. Zeichnen Sie einen Kreis und teilen Sie ihn in **5 Segmente** ein:
 - a. Aufgaben
 - b. Arbeitsweise
 - c. Zusammenarbeit
 - d. Energie & Belastung
 - e. Sinn & Passung
2. Bewerten Sie jedes Segment mit zwei Skalen:
 - a. Erfüllung: *Wie zufrieden bin ich aktuell mit diesem Bereich?* (Skala 0–100 %)
 - b. Wichtigkeit: *Wie wichtig ist mir dieser Bereich persönlich im Moment?* (Skala 1–10)
3. Markieren Sie die **größten Deltas**: hohe Wichtigkeit, aber niedrige Erfüllung.

Mini-Reflexion:

Was würde sich in meinem Führungs- oder HR-Alltag verändern, wenn ich genau an diesen 1–2 Bereichen eine Verbesserung von nur 10–20 % erreiche, ohne meine Position zu wechseln? Und: Was hindert mich heute daran, diese Stellschrauben zu drehen?

Dieses kleine Lebensrad können Sie später eins zu eins mit Mitarbeitenden als Einstieg in Job-Crafting-Gespräche nutzen.

KI-Prompt 1

„Job Crafting für mich als HR/Führungskraft“

Wenn Sie mit einem KI-Tool wie z. B. ChatGPT arbeiten, können Sie sich in wenigen Minuten coachen lassen, als Kostprobe dessen, was Ihre Mitarbeitenden im Kurs erleben, nur kürzer und weniger tief.

Kopierfertiger Prompt (zum Einsetzen in ein KI-Tool):

Ich bin [Rolle einsetzen, z. B. HR-Leiterin / Personalleiter / Bereichsleitung / Geschäftsführerin] und möchte Job Crafting erst einmal an mir selbst ausprobieren, um besser zu verstehen, wie es sich für meine Mitarbeitenden anfühlen könnte.

Bitte begleite mich als erfahrener, organisationspsychologisch versierter Coach im Dialog.

1. Stelle mir zunächst 5 präzise Fragen zu meinem aktuellen Job:
 - a. Was mir Energie gibt,
 - b. was mich erschöpft,
 - c. wo ich bereits Gestaltungsspielräume nutze,
 - d. wo ich mich ausgeliefert fühle.
2. Ordne meine Antworten dann den folgenden fünf Stellschrauben zu:
 - a. Aufgaben (Was ich tue)
 - b. Arbeitsweise (Wie ich arbeite)
 - c. Zusammenarbeit (Mit wem und wie ich arbeite)
 - d. Energie (Wie ich mit Belastung und Regeneration umgehe)
 - e. Innere Haltung (Wie ich über meinen Job, meine Rolle und andere denke)
3. Hilf mir anschließend, 2–3 konkrete Sofortmaßnahmen für meinen eigenen Job abzuleiten, mit denen ich meine Zufriedenheit, Gesundheit und Wirksamkeit steigern kann, ohne meine Position zu wechseln.
4. Fasse zum Schluss kurz zusammen,
 - a. wo ich heute bereits gut in Passung bin und
 - b. wo ich bewusst Job Crafting betreiben sollte, um langfristig leistungsfähig zu bleiben. *

Hinweis

So ähnlich fühlt es sich für Ihre Mitarbeitenden im Kurs an, nur systematischer, strukturierter und über mehrere Module hinweg.

Optional: KI-Prompt 2

„Wo hätte Job Crafting in meinem Unternehmen den größten Hebel?“

Für die strategische Brille können Sie zusätzlich einen zweiten Prompt nutzen:

Ich möchte besser verstehen, in welchen Bereichen meines Unternehmens Job Crafting den größten Hebel hätte.

Ich leite [Bereich/Funktion einsetzen] in einem Unternehmen mit ca. [Mitarbeiterzahl], Branche [Branche].

Bitte stelle mir nacheinander 10 Fragen zu:

- unseren aktuellen Herausforderungen (z. B. Engagement, Fluktuation, Rollenunklarheit, Belastung, Umgang mit KI),
- bisherigen HR-Maßnahmen,
- typischen Spannungsfeldern zwischen Unternehmenszielen und individuellen Bedürfnissen,
- unserer Führungskultur.

Analysiere meine Antworten anschließend und formuliere:

1. Drei Bereiche, in denen Job Crafting bei uns vermutlich den größten Effekt hätte.
2. Konkrete Beispiele, wie sich das im Arbeitsalltag zeigen könnte (z. B. in Mitarbeitergesprächen, in der Rollenklärung, in Veränderungsprozessen).
3. Zwei kleine, realistische Pilotideen, mit denen wir Job Crafting testen könnten, ohne gleich ein großes Programm aufzusetzen.

Diese Mini-Experimente machen Job Crafting spürbar, zuerst für Sie selbst, dann für Ihre Organisation.

Wer wir sind

Struss & Claussen Personal Development zählt seit 2003 zu den führenden Beratungen für Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung in Deutschland. Unsere Arbeit verbindet fundierte Diagnostik, tiefenpsychologische Expertise und organisationspsychologisches Know-how. Persönlichkeitsdiagnostik, Coaching, Führungsentwicklung und Kulturarbeit greifen dabei ineinander.

Unverbindlicher 20-minütiger Discovery-Call

Welche Zielgruppe ist geeignet?
Welcher Umfang passt zu Ihrer Teamgröße?
Wie lässt sich der Pilot optimal integrieren?
Klare Struktur, begrenzter Aufwand, messbare Wirkung.



Caroline Götz von Olenhusen

**Informationsgespräch zu
Job Crafting**

Dein Kontakt zu uns



040 - 688 79 49 70



Struss & Claussen
Personal Development



www.strussundclaussen.de
www.jobcrafting.de



„Von innen nach außen“ –
Der Podcast von Struss & Claussen



Masterclasses



@strussundclaussen