

Arbeitsstrukturierung

Der Begriff Arbeitsstrukturierung bezeichnet gemäß einer Definition von REFA* „... Prinzipien zur Aufgabengestaltung durch kriteriengeleitete Gruppierung von Teilaufgaben gemäß den betrieblichen Erfordernissen, Möglichkeiten und Zielsetzungen.“ Die Aufgabengestaltung bedeutet dabei das „...systematische Gestalten (Auslegen) von Aufgaben nach speziellen Kriterien, indem erforderliche Teilaufgaben unter Beachtung von Arbeitsaufwand, Arbeitsinhalt und Arbeitsbedingungen arbeitsorganisatorisch zusammengefasst werden.“

Zu den o.a. Prinzipien der Aufgabengestaltung zählen dabei:

- Arbeitserweiterung
(es werden gleichartige Teilaufgaben zusammengefasst - job enlargement)
- Arbeitsbereicherung
(es werden unterschiedlich anspruchsvolle Teilaufgaben zusammengefasst - job enrichment)
- Arbeitsvereinfachung
(die Belastung für den Beschäftigten wird durch die Veränderung des Anspruchsniveaus von Aufgaben vermindert)
- Aufgabenwechsel
(auch Arbeitsplatz-Wechsel, d.h. die Beschäftigten führen im Wechsel verschiedene Aufgaben aus – job rotation)
- Gruppenarbeit durch Zusammenfassung von unterschiedlichen Aufgaben zur gemeinschaftlichen Ausführung durch mehrere Personen (Arbeitsteilung).

Arbeitsstrukturierung kann in zwei Richtungen betrieben werden - dem Einzel- oder dem Gruppenprinzip. Da Ziel ist dabei immer, Aufgabenstrukturen zu erreichen, die nicht nur als ausführbar, schädigungslos und beeinträchtigungsfrei für die Beschäftigten angesehen werden, sondern auch als sequentiell-hierarchisch beschreibbar sind. Gelingt dies an einem einzelnen Arbeitsplatz, also ohne dass ein Mitarbeiter rotiert oder ein Team gebildet werden muss, spricht man vom Einzelarbeitsprinzip, andernfalls vom Gruppenprinzip.

(*Quelle: REFA-Lexikon. Darmstadt 2011, S. 18 f.)