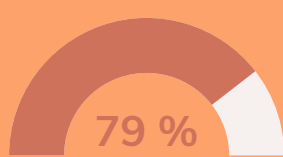


Warum JobCrafting relevant ist.



4 von 5 Mitarbeitenden haben nicht das Gefühl, an und mit ihrer Arbeit zu wachsen.

GPTW: Global Well-Being Benchmark Study 2022



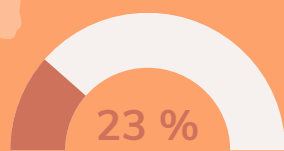
79% der 18-24-Jährigen denken darüber nach, ihren Job zu wechseln, 45% davon planen aktiv.

awork Work Happiness Report 2022



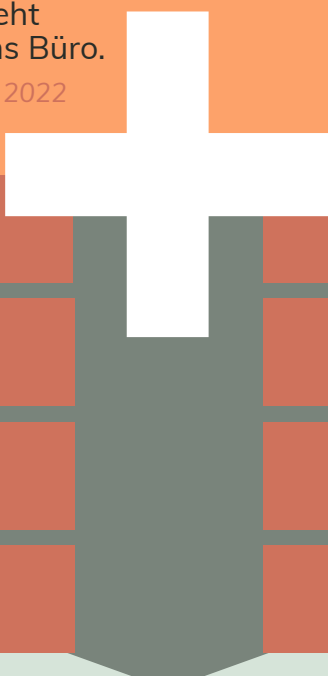
Bei den 30- bis 39-Jährigen ist fast jede*r Zweite bereit, zu einem neuen Arbeitgeber abzuwandern.

Peakon Studie 2022



Knapp jeder 4. Mitarbeitende (23%) geht unmotiviert ins Büro.

forsa Studie 2022



Kein Zugehörigkeitsgefühl

Generationenwechsel

Mehr Krankheitstage

Digitalisierung

Niedrige Mitarbeiterbindung

Arbeitsnehmermarkt

Weniger Leistung & Engagement

Arbeitslosigkeit & Fachkräftemangel



Mit

JobCrafting

Ein Prozess, bei dem eine Reihe von Veränderungen in Bezug auf Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen, von den Mitarbeitenden proaktiv gestaltet werden.

nachhaltig

arbeitnehmerfreundlich sein.



1

JobCrafting Level

Status Quo ermitteln mit einem Fragebogen oder dem JobCrafting Rad.

2

Relevanz & Wissen

Beteiligte ins Boot holen. Relevanz deutlich und das Thema z.B. mit Fallbeispielen erlebbar machen.

3

Anwendung

In Coachings, Workshops, Challenges und Übungen das Potential von JobCrafting ausschöpfen.

4

Planung

Visuellen Zukunftsplan erstellen, um Erkenntnisse nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren.

5

Transfer

Umsetzung im Arbeitsalltag mit passenden Formaten und Methoden unterstützen und begleiten.



Mehr Wissenswertes zum Thema JobCrafting gibt es hier:

"Be ready to craft your job"-Blog

JobCrafting Journey-YouTube Kanal

Warum JobCrafting bei P&G?

Komfort und ganzheitliche Gesundheit am Arbeitsplatz und in der beruflichen Rolle fördern.



Leistung & Engagement

Erfolgreiches JobCrafting wirkt sich positiv auf die Leistung, das Engagement und die Motivation von Mitarbeitenden aus.

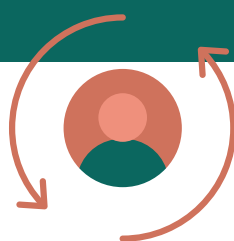
Rudolph et al. (2017)



Gesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeitenden zur Priorität machen und zum besseren Wohlbefinden beitragen.

social health @work von BARMER & St. Gallen Universität (2022)



Mitarbeiterbindung

Talente halten. Mitarbeitende, die den Arbeitgeber weiterempfehlen sind ein Alleinstellungsmerkmal beim rekrutieren neuer Fachkräfte.

Z.B. Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2022)



Stärkt die Selbstführungskompetenz von Mitarbeitenden.



Macht das abstrakte Konzept von NewWork erlebbar.



Einziger Ansatz, um Unternehmen von Innen heraus zum Erfolg zu führen.

Ob mit kleinen Schritten oder einer großen Maßnahme, JobCrafting bietet viele Möglichkeiten, um Prozesse zu optimieren.

So kommen wir ins Gespräch.



1 Kennenlernen

Bedarfe, Anforderungen und individuelle Situation erkennen.



2 Möglichkeiten

Wir kreieren gemeinsam Formate einer möglichen Zusammenarbeit.



3 Angebot

Auf Basis unserer Gespräche erstelle ich ein individuelles Angebot.

Hier Gespräch vereinbaren (Klick)

Zur Person



Als Psychologin, systemischer Coach und Expertin für JobCrafting ist es Kern meiner Arbeit, dass Unternehmen und Mitarbeiter wieder am selben Strang und in die selbe Richtung ziehen.

Durch meine beruflichen Erfahrungen, weiß ich, wie es in unterschiedlichen Unternehmenskontexten aussieht. Bei Menschen lege ich den Grundstein für dauerhafte, positive Verhaltensänderungen im beruflichen Umfeld.

