



Weiterentwicklung im eigenen Fachbereich durch Job Rotation



Silke Werner
Senior Spezialist/-in

Entwurf gespeichert 31.1.2023

Weiterentwicklung kann auf verschiedene Weisen geschehen, nicht nur durch hierarchischen Aufstieg. Eine besondere Form, sich breiter aufzustellen und durch abwechslungsreiche Arbeit eine neue Herausforderung für sich zu gewinnen, ist Job Rotation. Uta Switek und Björn Böttcher aus dem Leben-Aktuariat sind diesen Weg gegangen und haben dabei positive Erfahrungen gemacht. Wir haben die beiden und ihren Hauptabteilungsleiter Jürgen Weiler zu den Hintergründen und der Umsetzung gefragt. Die Erkenntnisse hieraus können auch für andere Mitarbeitende und Bereiche interessant sein.

*"Am Beispiel der Kollegin und des Kollegen aus dem Fachbereich Leben-Aktuariat zeigt sich, dass Führung auch alternativ gedacht werden kann. Dafür können neue Modelle der Führung wie Job Rotation einbezogen werden. Arbeitnehmer*innen, die schon einmal ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, verfügen über einen stärkeren Blick über den Tellerrand und können dadurch in ihre Entscheidungen auch die Belange anderer Bereiche miteinbeziehen."*

Jens Bregas, Personal- und Organisationsentwicklung

Björn Böttcher und Uta Switek sind schon seit rund 10 Jahren für die DEVK tätig. Uta Switek war bis zu ihrem Wechsel Leiterin des Bereichs Solvency II/VMF und Björn Böttcher war Leiter des Bereichs Rechnungslegung. Durch die lange Zeit in derselben Funktion ist bei beiden der Wunsch nach Veränderung gewachsen. So kam bei beiden die Idee auf, Abwechslung in die Arbeit zu bringen, indem sie ihre Jobs tauschen: Uta Switek macht seit August vergangenen Jahres das was zuvor Björn Böttcher gemacht und umgekehrt. **6 Monate später haben sie ihre Entscheidung nicht bereut:**

Uta Switek, Leiterin Bereich
Rechnungslegung



Uta Switek

"Mir macht es Spaß, nach knapp 10 Jahren DEVK-Berufstätigkeit in demselben Job jetzt fachlich etwas Neues machen zu können und Erfahrungen in einem anderen Arbeitsumfeld zu sammeln. Ich bin froh, die Gelegenheit bekommen zu haben, mich innerhalb unserer Abteilung zu verändern. Die Vertiefung der bisher gesammelten Fachkenntnisse habe ich als großen Zugewinn für mich wahrgenommen. Zudem hat sich dadurch mein berufliches Netzwerk vergrößert."

Björn Böttcher, Leiter Bereich Solvency II/VMF

"Besonders freut mich, dass meine Kollegin Uta Switek und ich mit dem Wechsel unserer Positionen nicht nur uns und unser

Fachwissen, sondern auch den kompletten Fachbereich Lebens-Aktuariat voranbringen. Die vergangenen Monate haben gezeigt, dass die jeweilige Veränderung viele positive Effekte in verschiedene Richtungen hatte. Ich freue mich, wenn es unter den Kolleginnen und Kollegen in der DEVK zukünftig Nachahmer gibt, die durch so einen Schritt ebenso die Möglichkeit bekommen, sich und ihre Abteilung weiterzuentwickeln."



Björn Böttcher

^ Campus Aktionswoche vom 27.2. - 03.03.2023

Für alle, für die Job Rotation eine Alternative für die eigene Entwicklung oder die Entwicklung der eigenen Mitarbeitenden sein könnte, findet im Rahmen der **DEVK Campus Aktionswoche** eine virtuelle Info-Session statt. Am **02.03.2023 von 09:00 bis 10:00 Uhr** spricht **Annette Hugger**, Abteilungsleiterin Learning & Development, mit **Uta Switek** und **Björn Böttcher** über ihre Erfahrungen bei ihrer Job Rotation und deren Erfolgsfaktoren der Umsetzung. Mehr hierzu in den Informationen zur DEVK Campus Woche hier im Intranet.

"Mich beschäftigt in meiner Rolle als Führungskraft vor allem die Frage, wie ich meinen jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Wertschätzung entgegenkommen kann. Es ist mir wichtig, meine Top-Leute nicht zu verlieren. Viel mehr noch: Führung

bedeutet für mich, Mitarbeitende zu fördern und diese weiterzuentwickeln. Daher frage ich mich, wie ich diesen eine Grundlage für ihre Karriere bieten kann.“

Jürgen Weiler, Hauptabteilungsleiter DEVK -L/-N/-V/-G, Verantwortlicher Aktuar



Jürgen Weiler

„Nach dem gemeinsamen Workshop mit der Abteilung Leben-Aktuarial war ich mehr als optimistisch, was den Erfolg der Job Rotation betrifft: Jürgen Weiler hat eine sehr sorgfältige und zukunftsorientierte Weise, mit seinen Mitarbeitenden umzugehen – sehr menschlich und emotional. Mir hat gefallen, dass er sich für den Prozess des Wechsels viel Zeit genommen hat und jeden Schritt transparent und dezidiert geplant hat. Ihm war klar, dass langfristig mehr Energie benötigt wird, wenn wir nicht am Anfang die menschlichen Themen ohne operativen Handlungs- und Ergebnisdruck behandeln. So konnten wir dann beim eigentlichen Job-Wechsel effizient ins arbeiten kommen.“

Miriam Epple, externe Coachin und Beraterin von subject:RESOUL

^ 3 Fragen an Jürgen Weiler:

Wie kam es zur Job Rotation in Ihrem Bereich?

Jürgen Weiler: "Wir sind ein kleiner Bereich mit knapp 20 jungen Menschen, die alle sehr gut ausgebildet sind. Entsprechend sind diese auch alle motiviert, sich beruflich weiterentwickeln. Es können jedoch nicht alle Führungskraft werden. Ich möchte meinen Mitarbeitenden dennoch Perspektiven bieten und Entwicklungsmöglichkeiten schaffen. Daher habe ich mir die Frage gestellt: Wie kann ich meinen Mitarbeitenden neue Herausforderungen ermöglichen? Mir ist das Thema 'Fördern und Fordern' grundsätzlich wichtig, wenn es dann auch noch auf eigenen Wunsch passiert, wie bei Uta Switek und Björn Böttcher, dann freut es mich umso mehr. Mitarbeitende, die sich weiterentwickeln möchten, werden von mir so gut wie möglich darin unterstützt."

Wie wurde der Wechsel vorbereitet und wie ist er verlaufen?

Jürgen Weiler: "Natürlich wurden die Positionen der Kollegin und des Kollegen nicht unüberlegt von heute auf morgen einfach mal gewechselt. Dieser Schritt wurde sehr gewissenhaft über einen Zeitraum von 9 Monaten geplant. Wir haben zum Beispiel einen Teamworkshop gemacht, in dem wir ergebnisoffen diskutiert haben, unter anderem auch über Themen wie Job Enrichment und Job Enlargement. Es war von Anfang an klar, dass wir den Wechsel nur dann in die Tat umsetzen, wenn die Entscheidung dafür breit getragen wird. Anschließend haben wir einen Rahmen geschaffen und die Anforderungen definiert. Dabei hat sich schnell gezeigt, dass es sinnvoll ist, eine externe Beratung mit in den Prozess zu involvieren. Wir wollten nicht Gefahr laufen, die Entscheidung im Nachhinein zu bereuen. Mit Miriam Epple, die Coachin, die uns auf dem Weg begleitet hat, haben wir eine sehr weitsichtige Unterstützung erfahren."

Was waren Ihrer Meinung nach die Gefahren und Chancen eines solchen Wechsels?

Jürgen Weiler: "Aus meiner Sicht war das größte Risiko, dass wir qualifizierte Mitarbeitende verlieren, weil diese zum Beispiel nicht hinter der Entscheidung stehen und deshalb nicht mitziehen oder sich die Stimmung in einem der Teams durch einen neuen Vorgesetzten negativ verändert. Unser Resümee 6 Monate nach dem Wechsel ist sehr positiv: Wir haben eine neue Dynamik für die Teams mitgenommen, die allen Beteiligten sehr gut tut. Die größte Chance sehe ich darin, dass wir erfahrene Mitarbeitende längerfristig an die DEVK binden anstatt sie wohlmöglich zum Wettbewerber weiterziehen zu lassen. Das schaffen wir, indem wir Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, neue Erfahrungen in anderen Arbeitsgebieten zu sammeln und sich dadurch weiterzuqualifizieren. Denn Mitarbeitende mit abwechslungsreichen Tätigkeiten nehmen ihre Aufgaben

insgesamt interessanter wahr und identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen. Nebenbei wird dadurch einer sich mit den Jahren langsam einschleichenden Arbeitsmonotonie und den negativen Folgen vorgebeugt - ganz im Gegenteil bleiben die Mitarbeitenden dadurch veränderungsbereit und flexibel."

Haben Sie Fragen?



Jens Bregas
Fachgebietsleiter/-in

Wollen Sie in Ihrer Abteilung neue Modelle und Methoden ausprobieren, wie man Führung gestalten kann?

Wir in der Personal- und Organisationsentwicklung helfen Ihnen gern und begleiten Sie bei diesem Weg.