

Routine & Wandel



istockphoto.com

Mehr zu
diesem Fokus:
[www.penso.ch/
fokus](http://www.penso.ch/fokus)

Rekrutieren für Routine

- Menschen haben bezüglich ihrer Arbeitstätigkeit verschiedene Präferenzen, die zwischen veränderungs- und experimentierfreudig und Routine-orientiert, kontrollierend bis monoton verschiedene Ausprägungen haben können.
- Eine Passung zwischen Arbeitsprofil und Mitarbeitenden sollte angestrebt werden, da aus Nichtpassungen Stress und Erkrankungen resultieren können.
- Das Arbeitsprofil kann anhand verschiedener Faktoren, die u. a. Vielfalt, Eigenständigkeit, Feedback und Bedeutsamkeit umfassen, beschrieben werden.
- Die Präferenzen von Bewerberinnen und Bewerbern lassen sich mit psychologischen Methoden analysieren, beispielsweise mit dem Zuger Stress- und Persönlichkeits-Profil.

Zuger Stress- und Persönlichkeits-Profil

Im Zuger Stress- und Persönlichkeits-Profil (ZSPPP) werden u.a. folgende Faktoren aufgeführt, die einzeln oder in Kombination Aussagen zum idealen Stellenprofil zum Beispiel im Kontext von Routine liefern und somit die Person-Job-Passung analysieren.

Freude an Neuem oder Bevorzugung von Traditionellem und Bewährtem: Bei Personen mit hoher Affinität zu Neuem und Abwechslung ist Routine verpönt. Sie sind wissbegierig, erproben Neues und geben sich mit Bestehendem nicht lange zufrieden. Sie sind Forscher und Innovationstreiber. Personen auf dem gegenüberliegenden Skalenpol dagegen bevorzugen das, was sich als zuverlässig und funktionstüchtig erwiesen hat. Sie mögen die Routine und fühlen sich dort wohl, wo Funktionen aufrechterhalten werden. Dennoch entziehen sie sich Veränderungen – je nach Ausprägung des Faktors – nicht kategorisch.

Mentale Präsenz: Die mentale Präsenz misst die geistige Wachheit, die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit. Routine ermöglicht dem Gehirn, Kapazität für Nebenaufgaben wie die Beobachtung von Abnormalitäten im Betriebsablauf und die Antizipation von möglichen zukünftigen Entwicklungen freizuhalten. In diesem Faktor hoch ausgestattete Personen sind auch bei Routinetätigkeiten sehr aufmerksam.

Denn wer in diesem Faktor hohe Werte erzielt, denkt schnell, ist agil und – in Kombination mit Freude an Neuem – lösungsorientiert. Eine ideale Vorgabe für Jobs in verantwortungsvollen Leitstellenfunktionen, die durchaus wiederkehrende Aufgaben beinhalten, aber eine hohe Wachsamkeit für Veränderungen und schnelle, effiziente Reaktionen erfordern.

Systematik vs. Pragmatik: Dieser Faktor beschreibt den Denk- und Handlungsmodus einer Person. Systematiker reagieren weniger spontan, wägen ab und sind rational geleitet. Sie können sich sehr gut in Routinetätigkeiten einbringen und je nach Ausprägung der weiteren Faktoren diese Routine weiterentwickeln (im Falle von Freude an Neuem). Demgegenüber handeln Personen mit einer hohen Pragmatik schneller und orientieren sich an dem, was aktuell machbar scheint. Kombiniert mit Freude an Neuem werden daraus oft Verbesserungsvorschläge geboren, die in der Praxis entstehen und nicht der Theorie wie bei Systematikern. Routine unterliegt bei Pragmatikern den aktuellen Gegebenheiten und kann bezüglich Umsetzungsqualität durchaus variieren. Hoch pragmatisch orientierte Personen eignen sich weder für administrative noch für systematische Routineaufgaben, wie sie z.B. im Rechnungswesen oder in einem Forschungslabor erwartet werden. Allerdings

muss diese Aussage relativiert werden, falls der nachfolgende Faktor gut ausgeprägt ist.

Kontrollverhalten: Personen mit einer gut ausgeprägten Kontrolle haben das Ziel, Fehler zu vermeiden. Dies kompensiert einen «pragmatischen, unüberlegten Schub». Sie werden als zuverlässig wahrgenommen, was wiederum gut in den Kontext von Routinetätigkeiten passt. Sowohl zu strenge Systematik als auch zu hohe Kontrolle können ins Pathologische abdriften, wobei dann die Routinetätigkeit einen strengen und pingeligen Charakter erhält.

Eigenständigkeit: Dieser Faktor zeichnet bei unterdurchschnittlicher Ausprägung Menschen aus, die sich gerne führen lassen und wenig Anspruch auf eigene Gestaltung der Tätigkeit erheben. Auch dies begünstigt die Zuwendung zu Routinetätigkeiten.

Soziale Orientierung: Dieser Faktor zeigt das Bedürfnis nach Nähe, Kollegialität oder auf der Gegenseite das Bedürfnis nach Distanz. Die soziale Orientierung spricht das Grundvertrauen in die Menschheit an und bestimmt damit auch über die Bereitschaft, Unterstützung von Dritten anzunehmen.

Weitere
Infos:
zssp.ch