

Arbeits- psychologie

Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Wich

UNIVERSITÄT
LIECHTENSTEIN
Bibliothek

v/«lll

vdf Hochschul verlag AG an der ETH Zürich

SCHÄFFER
POESCHEL

Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Kapitel	
Historische Positionen	7
1.1 Der Taylorismus und die Psychotechnik	8
1.1.1 Taylors Konzept und die betriebliche Wirklichkeit	9
1.1.2 Münsterberg und die Anfänge der Psychotechnik	16
1.1.3 Lewin und die <zwei Gesichten der Arbeit	20
1.1.4 Hellpachs Aufgabenbegriff und das Konzept der Gruppenfabrikation.....	23
1.1.5 Arbeits-und Motivationsbegriff bei Eliasberg.....	29
1.1.6 * Beiträge zur Professionalisierung der Psychotechnik	30
1.1.7 Eine neue Position in der Zieldiskussion	35
1.1.8 Ein Zwischenfazit	38
1.2 Die Hawthorne-Studien und das Human-Relations-Konzept	40
1.3 Der Arbeitsinhalt und die Humanisierung der Arbeit	45
1.3.1 Motivationskonzepte von Maslow, Herzberg und Argyris	45
1.3.2 Ansätze zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens	50
1.4 Die Komplexität der Wirklichkeit	57
1.5 Entwicklungen der Technik	59
1.6 Zusammenfassung und Ausblick	63
.2. Kapitel	
Analyse von Arbeitstätigkeiten und Arbeitssystemen ...	65
2.1 Analyse von Arbeitsaufträgen und Erfüllungsbedingungen	70
2.1.1 Zum Konzept der soziotechnischen Systemanalyse	79
2.1.2 Ganzheitliche Betriebsanalyse unter Berücksichtigung von Mensch, Technik, Organisation (MTO-Analyse).....	85

2.2	Die psychologische Tätigkeitsanalyse.	96
2.3	Auswirkungen von Produktionsbedingungen und Arbeits- tätigkeiten auf Befinden und Erleben der Beschäftigten ...	107
2.3.1	Der Job Diagnostic Survey (JDS).	107
2.3.2	Das Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse (SAA).	112
2.3.3	Das Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)	116
2.3.4	Das Verfahren zur Ermittlung der kollektiven Handlungsregulation in Gruppen (VERA-KHR).	122
2.3.5	Die Analyse von Arbeitsbelastungen als Folge von Regulationsbehinderungen (RHIA).	126
2.3.6	Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA) ...	133
2.3.7	Weitere Entwicklungen	137
3.	Kapitel	
	Bewertung von Arbeitstätigkeiten	141
3.1	Kriterien für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten	141
3.2	Das Tätigkeitsbewertungssystem (TBS).	155
3.3	Bewertung geistiger Arbeit	163
3.4	Weitere Entwicklungen	167
3.5	Zur Bedeutung und Bewertung nicht erwerbsbezogener Arbeitstätigkeiten	173
3.5.1	Gemeinnützige Arbeit	177
4.	Kapitel	
	Gestaltung von Arbeitstätigkeiten	185
4.1	Strategien der Arbeitsgestaltung	188
4.2	Gestaltungskonzepte	191
4.2.1	Die Studien im englischen Kohlebergbau	192
4.2.2	Die Studien in der indischen Textilindustrie.	195
4.2.3	Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme.	198
4.3	Vom Primat der Aufgabe.	201

4.3.1	Das Konzept der Aufgabenorientierung	203
4.3.2	Konzepte der Aufgabenerweiterung	212
4.3.3	Vollständige Aufgaben	217
4.3.4	Gruppenaufgaben	221
4.4	Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit	222
4.4.1	Gruppenarbeit	225
4.4.2	Selbstregulation in teilautonomen Arbeitsgruppen	227
4.4.3	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Praxis	238
4.4.3.1	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Fahrzeugmontage ...	239
4.4.3.2	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Teilefertigung	247
4.4.3.3	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Elektronikproduktion	254
4.4.3.4	Teilautonome Arbeitsgruppen im Dienstleistungsbereich ...	259
4.4.3.5	Multifunktionale Konstruktionsteams und <Simultaneous Engineering>.....	265
4.4.3.6	Exkurs: Produktlebenszyklen und Entwicklungszeiten - die Beschleunigungsfaller	275
4.4.3.7	<Denkförderliche> Strukturen in Forschung und Entwicklung	276
4.4.4	* Zwischenbilanz und ergänzende Überlegungen	281
4.5	Vom <one best way> zum Angebot von Alternativen	292
4.5.1	Berücksichtigung interindividueller Unterschiede durch differentielle Arbeitsgestaltung	293
4.5.1.1	Das Konzept	293
4.5.1.2	Anwendungen im Produktionsbereich	296
4.5.1.2.1	Der Fall Schreibmaschinenmontage	298
4.5.1.2.2	Der Fall Flachbaugruppenfertigung	300
4.5.2	Die Bedeutung interkultureller Unterschiede für die Arbeitsgestaltung	304
4.5.3	Ein Kontingenzmodell	311

5, Kapitel

	Konzepte für den Einsatz neuer Technologien	315
5.1	Technologie als Option	316
5.2	Technikgestaltung versus Arbeitsgestaltung	322

5.2.1	Technikorientierte versus arbeitsorientierte Gestaltungskonzepte.....	323
5.2.2	Erfahrungswissen und Mensch-Maschine-Funktionsteilung	326
5.2.3	Relevante Kostenfaktoren.....	335
5.3	Der Einsatz von Industrierobotern als Beispiel.....	338
5.3.1	Bewertung nach arbeitspsychologischen Kriterien.....	339
5.3.2	Beispiele für arbeitsorientierte Gestaltung des Einsatzes von Industrierobotern.....	345
5.4	Ableitungen für Produktionskonzepte.....	350
5.4.1	Rechnerunterstützte Produktionssysteme: Ziele und Zielerreichung.....	350
5.4.2	Exkurs: Lean Production und Business Process Reengineering - ein kritischer Diskussionsbeitrag.....	353
5.4.3	Die Notwendigkeit ganzheitlicher Restrukturierung.....	363
5.4.4	Konsequenzen für das CIM-Verständnis.....	371
5.5	Anmerkungen zur Arbeitssicherheit.....	377
5.5.1	Von der personorientierten zur bedingungs- und «• prozessorientierten Betrachtungsweise.....	377
5.5.2	Von der Unfallverhütung zur Sicherheitsprävention.....	380
5.6	Gestaltung von Mensch-Rechner-<Dialogen>.....	393
5.6.1	Benutzerorientierte Dialoggestaltung.....	394
5.6.2	Softwareentwicklung als Aufgabengestaltung.....	400
5.7	Telearbeit - eine Möglichkeit zur Überwindung der Ortsgebundenheit von Arbeit.....	403
5.7.1	Formen von Telearbeit.....	404
5.7.2	Bewertung individueller Telearbeit.....	406
5.7.3	Arbeit im Satellitenbüro.....	412
5.8	Arbeit im Call Center.....	417

6. Kapitel

Qualifizierung und Veränderungsbereitschaft..... 423

6.1	Die Bedeutung von Denkleistungen für die Produktion ...	423
6.2	Qualifizierung durch Vermittlung kognitiver Regulationsgrundlagen.....	427

6.3	Qualifizierung durch Arbeitsgestaltung	440
6.3.1	Subjektive Tätigkeitsanalyse - Konzept und Vorgehensweise	444
6.3.2	Subjektive Tätigkeitsanalyse - ein praktisches Beispiel ...	451
6.3.3	Der Wunscharbeitsplatz	455
6.3.4	Schlussfolgerungen	463
6.4	Widerstand gegen Veränderungen	464
7.	Kapitel	
	Wirkungen von Arbeit	471
7.1	Belastung und Beanspruchung	471
7.2	Ermüdung	475
7.3	Monotonie	481
7.3.1	Zum Begriff der Monotonie	481
7.3.2	• Zum Begriff der Gleichförmigkeit	483
7.4	Stress	485
7.5	Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung	495
7.5.1	Arbeitstätigkeit und intellektuelle Leistungsfähigkeit	497
7.5.2	Arbeit und Persönlichkeit: Ergebnisse von Längsschnittstudien	501
7.5.3	Exkurs: Arbeit als Re-Integration: Das Projekt «Supported Employment»	506
7.5.4	Arbeitsbedingtes Voraltern	508
7.6	Auswirkungen auf die arbeitsfreie Zeit	514
7.6.1	Zum Begriff der Freizeit	514
7.6.2	Hypothesen zu möglichen Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit	517
7.6.3	Empirische Untersuchungen	519
7.7	Balance zwischen Lebensbereichen - <life domain balance>	524
7.7.1	Lebensfreundliche Arbeitszeiten	526
7.7.2	Life domain balance - auch wirtschaftlich interessant	532
7.8	Konsequenzen für die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	533
7.8.1	Zu den Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen	535

7.8.2	Gesundheitliche Auswirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse	542
7.8.3	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	545
7.8.4	Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung	545
7.8.5	Die Bedeutung der Anforderungen	553
7.8.6	Präsentismus	557
7.8.7	Unternehmenskultur und Gesundheit	561
7.8.8	Zum ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung	564
8.	Kapitel	
	Rand- und Rahmenbedingungen	569
8.1	Grosse als Rahmenbedingung für Arbeitsgestaltung und Technikeinsatz	570
8.1.1	Das Dilemma der Grosse	571
8.1.2	Soziale Effekte der Grosse	572
8.1.3	Das Problem der Heterogenität	575
8.2	Die Bedeutung technologischer Veränderungen für die Unternehmenskultur	580
8.2.1	Elemente von Unternehmenskulturen	581
8.2.2	Unternehmenskulturen und neue Technologien	586
8.2.3	Desk sharing: die Veränderung vertrauter territorialer Muster	588
8.2.4	Verunsicherung durch rasche Veränderungen	592
8.3	Arbeitsgestaltung und Entlohnungsproblematik	594
8.3.1	Qualifizierungshinderliche und qualifizierungsförderliche Lohnkonzepte	595
8.3.2	Erfahrungen mit lernorientierten Lohnsystemen	601
8.3.3	Zur Fragender Lohngerechtigkeit	606
8.4	Zeitsouveränität und Teilzeitarbeit - Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten	609
8.4.1	Randbedingungen und Dimensionen der Zeitdiskussion ...	609
8.4.2	Modelle jeder Arbeitszeitflexibilisierung	612
8.4.3	Zur Frage der Wirtschaftlichkeit von Teilzeitarbeit	619
8.4.4	Fazit	622

9. Kapitel

Zukunft der Arbeit - erweiterte Perspektive und spekulativer Ausblick 625

- 9.1 Zur historischen Entwicklung von Fragen und
möglichen Antworten 628
- 9.2 Frühere Modelle und konkrete Beispiele 635
- 9.3 Beschäftigungsorientierte Arbeitszeitmodelle 640
- 9.4 Von der erwerbsorientierten Arbeit zur gesellschaftlich
nützlichen Tätigkeit 653

10. Kapitel

Forschungsprojekte 661

- 10.1 • Experimentelle Untersuchungen zur Analyse der Mensch-
Computer-Interaktion 661
- 10.1.1 Fragestellung und Methodik 662
- 10.1.2 Experimentelle Untersuchung der Benutzungsunterstützung
durch ein Hilfesystem • 665
- 10.1.3 Von der systemorientierten zur aufgabenorientierten
Lern- und Arbeitshilfe 670
- 10.2 Psychosoziale Aspekte der Zweischichtarbeit 673
- 10.2.1 Fragestellung und Methodik 674
- 10.2.2 Ergebnisse 678
- 10.2.3 Checklisten zur menschengerechten Gestaltung
von Zweischichtarbeit in der Automobilindustrie 684
- 10.3 Gruppenarbeit in der Motorenmontage 688
- 10.3.1 Der Projektrahmen 688
- 10.3.2 Die Rolle der Begleitforschung 689
- 10.3.3 Die Gruppenarbeit 690
- 10.3.4 Ergebnisse der arbeitspsychologischen Untersuchungen ... 693
- 10.3.5 Einige Auswirkungen des Projekts 695
- 10.4 Gestaltung rechnerunterstützter Integrierter
Produktionssysteme (GRIPS) 701

10.4.1	Fragestellung und Methodik	702
10.4.2	Ergebnisse	705
10.4.3	Weitere Folgen	711
10.5	Ansätze zur Optimierung der ärztlichen Tätigkeit im Spital - zugleich ein Beispiel für die Verknüpfung von Beratung und Forschung	713
10.5.1	Keine Beratung ohne Forschung - das eigene Selbstverständnis	713
10.5.2	Art der Tätigkeit und Rahmenbedingungen: ein Problemaufriss	716
10.5.3	Forschung und Beratung - ein Beispiel für eine mögliche Verknüpfung	718
10.5.3.1	Methodisches Vorgehen und ausgewählte Ergebnisse	719
10.5.3.2	Konsequenzen für das Projekt	725
10.5.3.3	Kriterien für den Projekterfolg	728
10.5.4	Konsequenzen für die Forschung	729
10.5.5	Fazit	730
10.6	Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrkräften	731
10.6.1	Methodisches Vorgehen und ausgewählte Ergebnisse	731
10.6.2	Konsequenzen für den Alltag	736
Literaturverzeichnis		743
Personenregister		859
Stichwortregister		875