INHALT

TEIL A
GRUNDLAGEN UND KONZEPTE

I
ZIELSETZUNGEN - PROJEKTANSATZ - GRUNDGEDANKEN

1. Projektansatz und -ergebnisse 11
2. Persönlichkeitsorientierung: Konzeptionelle Grundgedanken 22
3. Der "sozio-technische System"-Gedanke 33
4. Gestaltung: Ansatz, Prinzipien, Schritte, Phasen 36
5. "Sozialkunst" als Paradigma innovatorischen Handelns 46

II
ARBEITSANALYSE UND GESTALTUNG: UMSETZUNG IN METHODEN UND VORGEHENSWEISEN

1. Anmerkungen zu einigen Problematiken arbeitsanalytischer Verfahren 50
2. Zum Verhältnis von Arbeitsinhalt, Arbeitsstrukturierung und vollständiger Arbeitshandlung: Einige Prämissen unseres Ansatzes 60
3. Die Grundfigur des Analyse- und Umsetzungsverfahrens 65
4. Von der Grundfigur eines Verfahrensmodells zur Durchführung von Analyse und Gestaltung. Oder: Der Gang in die Wirklichkeit 79

III
KONZEPTUALISIERUNGEN UND STRUKTURIERUNGEN

1. Gestaltungsbereiche betrieblicher Arbeitsorganisation 90
2. Zum Weiterbildungskonzept: Anschlußpunkte und pädagogische Folgerungen 102
3. Künstlerische Übungen 107

TEIL A
GRUNDLAGEN UND KONZEPTE

I
ZIELSETZUNGEN - PROJEKTANSATZ - GRUNDGEDANKEN 11

1. Projektansatz und -ergebnisse 11
1.1 Sozial- und Kommunikationsfähigkeiten und die "Sozialisation durch Arbeit" 11
1.2 Schlüsselqualifikationen und die Entwicklung von Gestaltungsfähigkeit 13
1.3 Grundtendenzen der Projektergebnisse 16

2. Persönlichkeitsorientierung: Konzeptionelle Grundgedanken 22
2.1 Die Bedeutung der Entwicklung von Ich-Fähigkeiten 22
2.2 Die anthropologischen Grundlagen und Entwicklungsideen eines persönlichkeitsorientierten Ansatzes 25
2.2.1 Zu den anthropologischen Grundlagen 25 - 2.2.2 Zu den Entwicklungsideen 30

3. Der "sozio-technische System"-Gedanke 33

4. Gestaltung: Ansatz, Perspektiven, Schritte, Phasen 36
4.1 Kurzskizze des künstlerischen Handlungstypus 36
4.2 Gestaltung und Innovation in der Literatur 38
4.2.1 Zu einigen Innovationsprinzipien 38 - 4.2.2 Zu Prozeßphasen der Innovation 40
4.3 Innovationsstufen in unseren Praxisfeldern 41

5. "Sozialkunst" als Paradigma innovatorischen Handelns 46

II
ARBEITSANALYSE UND GESTALTUNG: UMSETZUNG IN METHODEN UND VORGEHENSWEISEN 49

1. Anmerkungen zu einigen Problematiken arbeitsanalytischer Verfahren 50
1.1 Zur Breite des Feldes 50
1.2 Die "Gegenstände" und "Zwecke" der Verfahren 50

1.3 Die Pole "Mensch" und "Arbeit" - "subjektive" und "objektive" Arbeitsanalyse 53
1.4 Zu den Aspekten der Universalität und Ganzheitlichkeit 57

2. Zum Verhältnis von Arbeitsinhalt, Arbeitsstrukturierung und "vollständiger Arbeitshandlung": Einige Prämissen unseres Ansatzes 60

3. Die Grundfigur des Analyse- und Umsetzungsverfahrens 65
3.1 Untersuchung der Lernchancen der Arbeitsinhalte 66
3.1.1 Rekonstruktion der vollständigen Arbeitshandlung 66 - 3.1.2 Arbeitsinhaltliche Anforderungsanalyse 73 - 3.1.3 Analyse und Interpretation der Lernchancen 74
3.2 Untersuchung der Lernchancen der unterschiedlichen Arbeitsstrukturen 74
3.2.1 Analyse der Arbeitsstrukturen 74 - 3.2.2 Analyse des Handlungsspielraums 75 - 3.2.3 Analyse der mit unterschiedlichen Handlungsspielräumen verbundenen Anforderungen und Lernchancen 77
3.3 Untersuchung der Lernprozesse 78
3.3.1 Lernerfahrungen der Arbeitenden 78 - 3.3.2 Zusammenfassung von Gesetzmäßigkeiten 79

4. Von der Grundfigur eines Verfahrensmodells zur Durchführung von Analyse und Gestaltung. Oder: Der Gang in die Wirklichkeit 79
4.1 Exploration der Veränderungsintentionen in den Praxisfeldern 79
4.2 Methodische Konsequenzen, Verfahren, Regeln 81
4.3 Zum Leitfaden 86

III
KONZEPTUALISIERUNGEN UND STRUKTURIERUNGEN 89

1. Gestaltungsbereiche betrieblicher Arbeitsorganisation 90
1.1 Zum Verhältnis von Arbeitsorganisation und Technikgestaltung 91
1.2 "Unternehmensbilder" und Arbeitsorganisation 92
1.3 Persönlichkeitsorientierte Gestaltungsperspektiven 93
1.4 Arbeitsorganisatorische Rahmenkonzepte 96
1.5 Analyseebenen und Gestaltungshinweise 98

2. Zum Weiterbildungskonzept: Anschlußpunkte und pädagogische Folgerungen 102
2.1 "Betriebsorientierte" und "arbeitnehmerorientierte" Modelle 102
2.2 Prinzipien des Weiterbildungsansatzes 104

2.3 Didaktische Merkmale und Konkretisierungen 106

3. Künstlerische Übungen 107
3.1 Innovation und "exakte Phantasie" 107
3.2 Aufgaben der künstlerischen Handlungsform in Innovationsprozessen 108
3.3 "Wirkungsbereiche" künstlerischer Übungen und Übungsbeispiele 110
3.3.1 Beispiel: Klärung von Begriffen 111 - 3.3.2 Beispiel: Unterstützung von Erkenntnisprozessen 116 - 3.3.3 Beispiel: Geistige und gedankliche Beweglichkeit 118 - 3.3.4 Beispiel: Transferfähigkeit 120 - 3.3.5 Abschließende Anmerkung 122

TEIL B
FALLSTUDIEN IN DEN BETRIEBEN

IV
FALLSTUDIEN BEI DER FORD AG: DIE HERSTELLUNG VON BETEILIGUNGSBEREITSCHAFT 127

1. Preßwerk - Beispiel für verschiedene Technologieniveaus 129
1.1 Gesamtbereich Preßwerk - Ziele und Zwecke der Produktion 129
1.2 Die ausgewählten Arbeitsbereiche und -plätze: Abgrenzungen, Darstellung der Arbeitsumgebung und des Arbeitsortes 130
1.3 Der Arbeitsablauf - äußerer physischer Arbeitsablauf 130
1.3.1 Äußerer physischer Ablauf 130 - 1.3.2 Soziale Vorgänge 133
1.4 Der Arbeitsablauf - innere psychische Vorgänge 136
1.4.1 Allgemeine Feststellungen zur psychischen Grundsituation der Arbeit 136 - 1.4.2 Die Anforderungen der Tätigkeiten 137
1.5 Lernchancen und Weiterbildungsaspekte 141

2. Getriebebau - Beispiel Schleifstraße 144
2.1 Der Gesamtbereich Getriebebau: Produkte, Ziele und Zwecke 144
2.2 Der Arbeitsbereich Schleifstraße: Abgrenzungen, Darstellung der Arbeitsumgebung und des Arbeitsortes, Struktur der Aufgaben 145
2.3 Der Arbeitsablauf - äußere Vorgänge 146
2.3.1 Äußerer technischer und physischer Arbeitsablauf 146 - 2.3.2 Soziale Vorgänge 150

2.4 Der Arbeitsablauf - innere psychische Vorgänge 153
2.4.1 Allgemeine Feststellungen zur psychischen Grundsituation 153 - 2.4.2 Innere psychische Vorgänge 153
2.5 Lernchancen und Weiterbildungsaspekte 156

3. Trim-Montage/Fertigung - Beispiel Verglasung 158
3.1 Der Gesamtarbeitsbereich Trim-Montage/Fertigung: Beschreibung der Produkte, der Ziele, Zwecke und der Struktur der Aufgaben, der Abgrenzungen des Arbeitsbereiches und der Auswahl des Analysesegments 158
3.2 Der Arbeitsbereich Verglasung 159
3.2.1 Produkte, Ziele und Zwecke der Tätigkeiten, Struktur der Aufgaben 159 - 3.2.2 Abgrenzung und Beschreibung der Arbeitsorte und der Arbeitsumgebung 161
3.3. (A) AT: Der Arbeitsablauf - äußere Vorgänge 162
3.3.1 Äußerer technischer und physischer Ablauf der Arbeit 162 - 3.3.2 Soziale Vorgänge 166 - 3.3.3 Weitere beobachtbare bzw. direkt erschließbare Ebenen 168
3.4. (A) AT: Der Arbeitsablauf - innere psychische Vorgänge 170
3.4.1 Allgemeine Feststellungen zur psychischen Grundsituation der Arbeit 170 - 3.4.2 Anforderungen der Tätigkeiten 171
3.3. (B) NT: Der Arbeitsablauf - äußere Vorgänge 173
3.3.1 Äußerer physischer Ablauf der Arbeit 173 - 3.3.2 Soziale Vorgänge 178
3.4. (B) NT: Der Arbeitsablauf - innere psychische Vorgänge 180
3.4.1 Allgemeine Feststellungen zur psychischen Grundsituation der Arbeit 180 - 3.4.2 Anforderungen der Tätigkeiten 180
3.5 Gegebene Lernsituationen, Weiterbildungs- und Gestaltungsaspekte in den AT- und NT-Arbeitssituationen 184

4. Ausblick: Eine Skizze der Gestaltungsaktivitäten und Umsetzungsvorschläge bei FORD 186

V

FALLSTUDIE BEI BARTHELS-FELDHOFF: DIE VORBEREITUNG AUF NEUE TECHNOLOGIEN DURCH QUALIFIKATIONS-ZIRKELARBEIT

1. Zur Ausgangslage im Unternehmen 195
1.1 Die Firma Barthels-Feldhoff 195
1.2 Innovationsinteressen im Betrieb 196
1.3 Die Färberei als Innovationsfeld 197

1.4 Erste Konkretisierungs- und Gestaltungsschritte 199

2. Skizze der technischen Neuerungen in der Färberei 200
2.1 Zuschnitt der Hard- und Software 201
2.2 Die Aufgaben des Farbmetriksystems 202
2.3 Technische Neuerungen und sozio-technischer Systemansatz 203

3. Arbeitsplatzuntersuchungen in der Färberei 205
3.1 Der Gesamtbereich der Färberei im Unternehmen 205
3.2 Äußerer Arbeitsablauf 206
3.2.1 Arbeitsablauf in der Stückfärberei 206 - 3.2.2 Arbeitsablauf in der Garnfärberei 207
3.3 Soziale Vorgänge in der Stück- und Garnfärberei 209
3.4 Der Arbeitsablauf - innere psychische Vorgänge 211
3.5 Veränderungen der Anforderungen und Fähigkeiten 213

4. Weiterbildung als Entwicklungskern für sozialverträgliche Technikgestaltung 217
4.1 Ansatzpunkte für ein Weiterbildungskonzept 217
4.2 Qualifikationsentwicklungszirkel (QEZ) 219
4.3 Zur didaktischen Planung des QEZ 220

5. Etappen des Lern- und Erfahrungsprozesses im QEZ 221
5.1 Beginn der Zirkelarbeit 222
5.2 Erste Erfolge 223
5.3 Krise 225
5.4 Arbeit an zentralen Themen 226
5.5 Implementation des neuen Systems - Perspektiven 230

6. Ertrag des Gestaltungsprozesses bei Barthels-Feldhoff 231
6.1 Technische Ebene: "Prospektive" Erkundung des komplexen Systems 231
6.2 Individuell-persönliche Ebene: Bewältigung der biographischen Krise 233
6.3 Sozial-interaktive Ebene: Gewinn neuer sozialer Kompetenzen 234
6.4 Organisatorische Ebene: Entwicklung und Gestaltung kooperativer Arbeitsstrukturen 235

Literatur 238

TEIL B
FALLSTUDIEN IN DEN BETRIEBEN

IV
FALLSTUDIEN BEI DER FORD AG: DIE HERSTELLUNG VON BETEILIGUNGSBEREITSCHAFT

1. Presswerk - Beispiel für verschiedene Technologieniveaus 129
2. Getriebebau - Beispiel Schleifstraße 144
3. Trim-Montage/Fertigung - Beispiel Verglasung 158
4. Ausblick: Eine Skizze der Gestaltungsaktivitäten und Umsetzungsvorschläge bei FORD 186

V
FALLSTUDIE BEI BARTHELS-FELDHOFF: DIE VORBEREITUNG AUF NEUE TECHNOLOGIEN DURCH QUALIFIKATIONS-ZIRKELARBEIT

1. Zur Ausgangslage im Unternehmen 195
2. Skizze der technischen Neuerungen in der Färberei 200
3. Arbeitsplatzuntersuchungen in der Färberei 205
4. Weiterbildung als Entwicklungskern für sozialverträgliche Technikgestaltung 217
5. Etappen des Lern- und Erfahrungsprozesses im QEZ 221
6. Ertrag des Gestaltungsprozesses bei Barthels-Feldhoff 231

Literatur 238

Ausführliches Inhaltsverzeichnis 242