

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 Gesichter» 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	39
1.3 Der Arbeitsinhalt und die Humanisierung der Arbeit	44
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	55
1.5 Entwicklungen der Technik	57
1.6 Zusammenfassung und Ausblick	61
2. Kapitel	
Analyse von Arbeitstätigkeiten und Arbeitssystemen ...	63
2.1 Analyse von Arbeitsaufträgen und Erfüllungsbedingungen	68
2.1.1 Zum Konzept der soziotechnischen Systemanalyse	77
2.1.2 Ganzheitliche Betriebsanalyse unter Berücksichtigung von Mensch, Technik, Organisation (MTO-Analyse)	83

2.2	Die psychologische Tätigkeitsanalyse	94
2.3	Auswirkungen von Produktionsbedingungen und Arbeits- tätigkeiten auf Befinden und Erleben der Beschäftigten ...	105
2.3.1	Der Job Diagnostic Survey (JDS)	105
2.3.2	Das Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse (SAA)	109
2.3.3	Das Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)	114
2.3.4	Das Verfahren zur Ermittlung der kollektiven Handlungsregulation in Gruppen (VERA-KHR)	120
2.3.5	Die Analyse von Arbeitsbelastungen als Folge von Regulationsbehinderungen (RHIA)	123
2.3.6	Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA)	129
2.3.7	Weitere Entwicklungen	133
3.	Kapitel	
	Bewertung von Arbeitstätigkeiten	137
3.1	Kriterien für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten	137
3.2	Das Tätigkeitsbewertungssystem (TBS)	150
3.3	Bewertung geistiger Arbeit	158
3.4	Weitere Entwicklungen	163
3.5	Zur Bedeutung und Bewertung nicht erwerbsbezogener Arbeitstätigkeiten	169
3.5.1	Gemeinnützige Arbeit	173
4.	Kapitel	
	Gestaltung von Arbeitstätigkeiten	181
4.1	Strategien der Arbeitsgestaltung	184
4.2	Gestaltungskonzepte	187
4.2.1	Die Studien im englischen Kohlebergbau	188
4.2.2	Die Studien in der indischen Textilindustrie	191
4.2.3	Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme	194
4.3	Vom Primat der Aufgabe	197

4.3.1	Das Konzept der Aufgabenorientierung	199
4.3.2	Konzepte der Aufgabenerweiterung	203
4.3.3	Vollständige Aufgaben	208
4.3.4	Gruppenaufgaben	211
4.4	Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit	213
4.4.1	Gruppenarbeit	215
4.4.2	Selbstregulation in teilautonomen Arbeitsgruppen	218
4.4.3	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Praxis	228
4.4.3.1	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Fahrzeugmontage	229
4.4.3.2	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Teilefertigung	237
4.4.3.3	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Elektronikproduktion	244
4.4.3.4	Teilautonome Arbeitsgruppen im Dienstleistungsbereich ...	249
4.4.3.5	Multifunktionale Konstruktionsteams und «Simultaneous Engineering»	256
4.4.3.6	Exkurs: Produktlebenszyklen und Entwicklungszeiten – die Beschleunigungsfalle	264
4.4.3.7	«Denkförderliche» Strukturen in Forschung und Entwicklung	266
4.4.4	Zwischenbilanz und ergänzende Überlegungen	271
4.5	Vom «one best way» zum Angebot von Alternativen	282
4.5.1	Berücksichtigung interindividueller Unterschiede durch differentielle Arbeitsgestaltung	283
4.5.1.1	Das Konzept	283
4.5.1.2	Anwendungen im Produktionsbereich	286
4.5.1.2.1	Der Fall Schreibmaschinenmontage	288
4.5.1.2.2	Der Fall Flachbaugruppenfertigung	290
4.5.2	Die Bedeutung interkultureller Unterschiede für die Arbeitsgestaltung	294
4.5.3	Ein Kontingenzmodell	301
5.	Kapitel	
	Konzepte für den Einsatz neuer Technologien	305
5.1	Technologie als Option	306
5.2	Technikgestaltung versus Arbeitsgestaltung	312

5.2.1	Technikorientierte versus arbeitsorientierte Gestaltungskonzepte	313
5.2.2	Erfahrungswissen und Mensch-Maschine-Funktionsteilung	316
5.2.3	Relevante Kostenfaktoren	325
5.3	Der Einsatz von Industrierobotern als Beispiel	328
5.3.1	Bewertung nach arbeitspsychologischen Kriterien	330
5.3.2	Beispiele für arbeitsorientierte Gestaltung des Einsatzes von Industrierobotern	334
5.4	Ableitungen für Produktionskonzepte	340
5.4.1	Rechnerunterstützte Produktionssysteme: Ziele und Zielerreichung	340
5.4.2	Exkurs: Lean Production und Business Process Reengineering – ein kritischer Diskussionsbeitrag	343
5.4.3	Die Notwendigkeit ganzheitlicher Restrukturierung	353
5.4.4	Konsequenzen für das CIM-Verständnis	361
5.5	Anmerkungen zur Arbeitssicherheit	367
5.5.1	Von der personorientierten zur bedingungs- und prozessorientierten Betrachtungsweise	367
5.5.2	Von der Unfallverhütung zur Sicherheitsprävention	370
5.6	Gestaltung von Mensch-Rechner-«Dialogen»	383
5.6.1	Benutzerorientierte Dialoggestaltung	384
5.6.2	Softwareentwicklung als Aufgabengestaltung	390
5.7	Telearbeit – eine Möglichkeit zur Überwindung der Ortsgebundenheit von Arbeit	393
5.7.1	Formen von Telearbeit	394
5.7.2	Bewertung individueller Telearbeit	395
5.7.3	Arbeit im Satellitenbüro	400
5.8	Arbeit im Call Center	405

6. Kapitel

Qualifizierung und Veränderungsbereitschaft 411

6.1	Die Bedeutung von Denkleistungen für die Produktion	411
6.2	Qualifizierung durch Vermittlung kognitiver Regulationsgrundlagen	415

6.3	Qualifizierung durch Arbeitsgestaltung	427
6.3.1	Subjektive Tätigkeitsanalyse – Konzept und Vorgehensweise	431
6.3.2	Subjektive Tätigkeitsanalyse – ein praktisches Beispiel ...	438
6.3.3	Der Wunscharbeitsplatz	443
6.3.4	Schlussfolgerungen	450
6.4	Widerstand gegen Veränderungen	451
7.	Kapitel	
	Wirkungen von Arbeit	459
7.1	Belastung und Beanspruchung	459
7.2	Ermüdung	463
7.3	Monotonie	469
7.3.1	Zum Begriff der Monotonie	469
7.3.2	Zum Begriff der Gleichförmigkeit	471
7.4	Stress	473
7.5	Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung	483
7.5.1	Arbeitstätigkeit und intellektuelle Leistungsfähigkeit	485
7.5.2	Arbeit und Persönlichkeit: Ergebnisse von Längsschnittstudien	489
7.5.3	Arbeitsbedingtes Voraltern	494
7.6	Auswirkungen auf die arbeitsfreie Zeit	499
7.6.1	Zum Begriff der Freizeit	499
7.6.2	Hypothesen zu möglichen Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit	502
7.6.3	Empirische Untersuchungen	504
7.7	Balance zwischen Lebensbereichen – (life domain balance)	510
7.7.1	Lebensfreundliche Arbeitszeiten	512
7.7.2	Life domain balance – auch wirtschaftlich interessant	517
7.8	Konsequenzen für die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	518
7.8.1	Zu den Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen	519
7.8.2	Gesundheitliche Auswirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse	523

7.8.3	Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	526
7.8.4	Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung	526
7.8.5	Die Bedeutung der Anforderungen	533
7.8.6	Unternehmenskultur und Gesundheit	537
7.8.7	Zum ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung	540
8.	Kapitel	
	Rand- und Rahmenbedingungen	543
8.1	Grösse als Rahmenbedingung für Arbeitsgestaltung und Technikeinsatz	544
8.1.1	Das Dilemma der Grösse	545
8.1.2	Soziale Effekte der Grösse	546
8.1.3	Das Problem der Heterogenität	549
8.2	Die Bedeutung technologischer Veränderungen für die Unternehmenskultur	554
8.2.1	Elemente von Unternehmenskulturen	555
8.2.2	Unternehmenskulturen und neue Technologien	560
8.2.3	Desk sharing: die Veränderung vertrauter territorialer Muster	562
8.2.4	Verunsicherung durch rasche Veränderungen	566
8.3	Arbeitsgestaltung und Entlohnungsproblematik	568
8.3.1	Qualifizierungshinderliche und qualifizierungsförderliche Lohnkonzepte	568
8.3.2	Erfahrungen mit lernorientierten Lohnsystemen	574
8.3.3	Zur Frage der Lohngerechtigkeit	579
8.4	Zeitsouveränität und Teilzeitarbeit – Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten	582
8.4.1	Randbedingungen und Dimensionen der Zeitdiskussion ...	582
8.4.2	Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung	585
8.4.3	Zur Frage der Wirtschaftlichkeit von Teilzeitarbeit	590
8.4.4	Fazit	593

9.	Kapitel	
	Zukunft der Arbeit – erweiterte Perspektive und spekulativer Ausblick	597
9.1	Zur historischen Entwicklung von Fragen und möglichen Antworten	599
9.2	Frühere Modelle und konkrete Beispiele	607
9.3	Beschäftigungsorientierte Arbeitszeitmodelle	611
9.4	Von der erwerbsorientierten Arbeit zur gesellschaftlich nützlichen Tätigkeit	625
10.	Kapitel	
	Forschungsprojekte	633
10.1	Experimentelle Untersuchungen zur Analyse der Mensch- Computer-Interaktion	633
10.1.1	Fragestellung und Methodik	634
10.1.2	Experimentelle Untersuchung der Benutzerunterstützung durch ein Hilfesystem	637
10.1.3	Von der systemorientierten zur aufgabenorientierten Lern- und Arbeitshilfe	642
10.2	Psychosoziale Aspekte der Zweischichtarbeit	645
10.2.1	Fragestellung und Methodik	646
10.2.2	Ergebnisse	650
10.2.3	Checklisten zur menschengerechten Gestaltung von Zweischichtarbeit in der Automobilindustrie	656
10.3	Gruppenarbeit in der Motorenmontage	660
10.3.1	Der Projektrahmen	660
10.3.2	Die Rolle der Begleitforschung	661
10.3.3	Die Gruppenarbeit	662
10.3.4	Ergebnisse der arbeitspsychologischen Untersuchungen ...	665
10.3.5	Einige Auswirkungen des Projekts	667
10.4	Gestaltung rechnerunterstützter Integrierter Produktionssysteme (GRIPS)	673

10.4.1	Fragestellung und Methodik	674
10.4.2	Ergebnisse	677
10.4.3	Weitere Folgen	683
10.5	Ansätze zur Optimierung der ärztlichen Tätigkeit im Spital – zugleich ein Beispiel für die Verknüpfung von Beratung und Forschung	685
10.5.1	Keine Beratung ohne Forschung – das eigene Selbstverständnis	685
10.5.2	Forschung und Beratung – ein Beispiel für eine mögliche Verknüpfung	688
10.5.2.1	Methodisches Vorgehen und ausgewählte Ergebnisse	688
10.5.2.2	Konsequenzen für das Projekt	694
10.5.2.3	Kriterien für den Projekterfolg	698
10.5.3	Konsequenzen für die Forschung	698
10.5.4	Fazit	699
10.6	Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrkräften	699
10.6.1	Methodisches Vorgehen und ausgewählte Ergebnisse.....	700
10.6.2	Konsequenzen für den Alltag	705
Literaturverzeichnis		711
Personenregister		807
Stichwortregister		823