

Inhaltsverzeichnis

Carl Graf HOYOS zum 65. Geburtstag von Lutz v. ROSENSTIEL	12
Liste der Publikationen von Prof. Dr. C. Graf HOYOS	16
Teil I: Inhalte und Methoden einer modernen Arbeitspsychologie	21
1. Ziele und Aufgaben psychologischen Handelns in der Praxis: Tradition und neue Trends von Bernhard ZIMOLONG, Wolfgang GOTTLIEB und Bernhard ROSE- MANN	22
1.1 Ziele und Aufgaben psychologischen Handelns	22
1.1.1 Psychologie als wissenschaftliches, technologisches und praktisches Handeln	22
1.1.2 Profil und Aufgabenveränderung in der Psychologie	23
1.1.3 Die Veränderungsmöglichkeiten in der psychologischen Praxis ..	25
1.2 Neue Fertigungstechnologien	26
1.2.1 Flexible Fertigung	26
1.2.2 Gruppenfertigung als Organisationskonzept	27
1.2.3 Ansätze für psychologisches Handeln	28
1.3 Mikroelektronik und Fahrzeugführung	30
1.3.1 Aufgaben beim Lenken eines Fahrzeuges	30
1.3.2 Maßnahmen zur Optimierung der ergonomischen Handlungsvoraus- setzungen	31
1.3.3 Fahrerhilfen auf der automatisierten Ebene	32
1.3.4 Entscheidungshilfen für regel- und wissensbasierte Verhaltensweisen	34
1.3.5 Perspektiven für die Zukunft	35
1.4 Neue Technologien und Probleme der Qualifizierung	36
1.4.1 Arbeitsgestaltung und Qualifikation	36
1.4.2 Wandel der Anforderungen und Qualifizierung	38
1.4.3 Qualifizierung und Personalplanung	39
1.5 Zukünftige Entwicklungen und Perspektiven	40
2. Die Bedeutung der Arbeitsanalyse für psychologisches Handeln von Werner KANNHEISER	43
2.1 Die neue Rolle der Arbeitsanalyse in der Arbeitspsychologie	43

2.2	Überblick über aktuelle und künftige Schwerpunkte arbeitsanalytischer Vorgehensweisen	44
2.2.1	Arbeitsanalyse als grundlagenwissenschaftliche Methode	45
2.2.1.1	Modellbildung innerhalb der Arbeitspsychologie	45
2.2.1.2	Arbeitspsychologische Bewertung neuer Technikeinsatzformen ..	46
2.2.1.3	Formulierung von Gestaltungsleitlinien	47
2.2.2	Arbeitsanalyse als anwendungsbezogene Methode	47
2.2.2.1	Verfahrensanwendung durch Wissenschaftler – Arbeitsanalyse als Instrument wissenschaftlicher Begleitforschung	47
2.2.2.2	Verfahrensanwendung durch Betroffene	51
2.3	Schlußbemerkung	54
Teil II	Aktuelle Aufgaben in Fallbeispielen: Psychologisches Handeln orientiert am arbeitenden Individuum	55
3.	Qualifizierung bei neuen Fertigungstechnologien – das Beispiel Industrieroboter von Wolfgang BACHL	56
3.1	Tätigkeitsanforderungen durch neue Fertigungstechnologien	56
3.2	Qualifikationsanforderungs-Analysen	57
3.2.1	Allgemeine Bestimmungen	57
3.2.2	Qualifikationsanforderungs-Analysen auf Grundlage psychologischer Arbeitsanalyseverfahren	58
3.2.3	Beispiele transformierter Qualifikations-Anforderungsanalysen ..	60
3.3	Psychoregulative Lernverfahren als Bestandteile von Qualifizierung	65
3.4	Einige Ergebnisse des Modellkurses «Qualifizierung an Industrierobotern»	66
3.5	Zusammenfassung	68
4.	Training und Transfer im Mensch–Computer-Bereich – ein arbeitspsychologischer Ansatz von Patricia v. PAPSTEIN und Michael FRESE	69
4.1	Training für Mensch–Computer-Interaktionen als Aufgabe der Arbeitspsychologie	69
4.2	Aufgabenorientiertheit eines Trainings	70
4.2.1	Aufgabenanalyse und Training	71
4.2.2	Integration von Aufgaben in das Training	72
4.2.3	Transferkontrolle	73

4.3	Qualifikationsentwicklung und ihre Einbettung in die Organisationsstruktur	75
4.3.1	Übungsmöglichkeiten	75
4.3.2	Aufgabenorientierte Beratung	76
4.3.3	Möglichkeiten zur Exploration	77
4.3.4	Erhöhung des Handlungsspielraums	77
4.4	Schlußfolgerung	78
5.	Psychologie für die Arbeitssicherheit – das Beispiel Sicherheitsunterweisungen von Jörg STRUBE, Franz RUPPERT, Benedikt WALDHERR und Gudrun STROBEL	81
5.1	Unfällepersönlichkeit, menschliches Versagen oder Systeme ohne Fehlertoleranz?	81
5.2	Sicherheitsdiagnose als Analyse von Verhaltensanforderungen ...	82
5.3	Handlungsorientiertes Unterweisen am Arbeitsplatz	84
5.3.1	Anforderungsbezogene Unterweisungsinhalte	84
5.3.2	Personenspezifität von handlungsorientiertem Unterweisen	89
5.3.3	Evaluationsfähige Lernziele	90
5.4	Zukünftige Aufgaben	91
6.	Mitarbeiterbeurteilung auf der Grundlage psychologischer Modelle – ihr Nutzen für die Gestaltung von Beurteilungsverfahren von Günther R. VOLLMER	93
6.1	Die Neugestaltung von Beurteilungsverfahren als wiederkehrende Aufgabe	93
6.2	Psychologisches Handeln im Gestaltungsprozeß	94
6.3	Zusammenfassung und Ausblick	102
Teil III	Aktuelle Aufgaben in Fallbeispielen: Psychologisches Handeln orientiert an der Gestaltung technischer und organisatorischer Voraussetzungen der Arbeit	105
7.	Die Gestaltung der baulichen Umwelt – eine Aufgabe für den Arbeitspsychologen? von Ekkehart FRIELING	106
7.1	Die Bauliche Umwelt – ein vernachlässigter Gegenstand der Arbeitspsychologie	106

7.2	Gestaltung von Produktionsstätten	109
7.2.1	Grundanforderungen an einen Industriebau	109
7.2.2	Beispiel 1: Büromöbelherstellung	111
7.2.3	Beispiel 2: Automobilindustrie - Endmontage	115
7.3	Gestaltung von Büro- und Verwaltungsbauten	119
7.3.1	Repräsentativität oder Funktionalität?	119
7.3.2	Vor- und Nachteile unterschiedlicher Büroraumarten	119
7.3.2.1	Einzelpersonenbüro (Zellenbüro, Einperson-Büro, Einzelraum) ..	120
7.3.2.2	Mehrpersonen-Büro (Zellenbüro, Mehrpersonenraum)	120
7.3.2.3	Großraumbüro	120
7.3.2.4	Gruppenraum	122
7.4	Ausblick	124
8.	Die Gestaltung der Benutzerschnittstelle bei interaktiven Systemen von Hubert G. GRIMM	125
8.1	Die zunehmende Bedeutung interaktiver Systeme	125
8.2	Die benutzerfreundliche Schnittstelle als entscheidende Determi- nante der Leistungsfähigkeit interaktiver Systeme	126
8.3	Experimentelle Realisierung und Überprüfung einer Benutzerfüh- rung für Bildschirmtext (Btx)	128
8.3.1	Beschreibung von Btx	128
8.3.2	Die Interaktion mit Btx ohne zusätzliche Benutzerführung	129
8.3.3	Beschreibung der erweiterten Benutzerführung	130
8.3.4	Experimentelle Überprüfung der erweiterten Benutzerführung ..	131
8.4	Ausblick	133
9.	Ältere Arbeitnehmer und moderne Informationstechniken in Büro und Verwaltung von Helmut v. BENDA	136
9.1	Moderne Informationstechniken – ein Problem für ältere Arbeitneh- mer?	136
9.2	Leistungsvoraussetzungen älterer Arbeitnehmer	137
9.2.1	Wahrnehmung	137
9.2.2	Psychomotorik	138
9.2.3	Gedächtnis	138
9.2.4	Intelligenz	139
9.3	Hinweise zur Gestaltung des Arbeitssystems für ältere Arbeitnehmer	140
9.3.1	Umgebungsbedingungen	141
9.3.2	Hardware	141
9.3.3	Software	142
9.3.4	Qualifizierung und Einführung	144
9.4	Fazit	145

10.	Lernstatt und Qualitätszirkel – Modelle der Organisationsentwicklung	
	von Edward BEDNAREK	147
10.1	Organisationsentwicklung – ein schillernder Gegenstand	147
10.1.1	Qualitätszirkel – Instrument zur Qualitätsverbesserung?	148
10.1.2	Lernstatt – von der Episode zum Modell der Organisationsentwicklung	151
10.2	Die Einführung von Qualitätszirkeln und Lernstatt als Herausforderung für psychologisches Handeln in industriellen Organisationen	153
10.3	Auswirkungen von Qualitätszirkeln und Lernstatt im Betrieb ...	156
10.3.1	Ergebnisse der Qualitätszirkel	156
10.3.2	Ergebnisse von Lernstatt am Beispiel einer Feldstudie in einem Motorenwerk	159
10.4	Zukunftsperspektiven	162
	Literaturverzeichnis	164
	Autorenverzeichnis	177
	Stichwortverzeichnis	178