

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1/ Kapitel		
	Historische Positionen	5
1.1	Der Taylorismus und die Psychotechnik	6
1.1.1	Taylors Konzept und die betriebliche Wirklichkeit	6
1.1.2	Münsterberg und die Anfänge der Psychotechnik	13
1.1.3	Lewin und die «zwei Gesichter» der Arbeit	17
1.1.4	Hellpachs Aufgabenbegriff und das Konzept der Gruppenfabrikation	20
1.1.5	Der Beitrag von Eliasberg	25
1.1.6	Beiträge zur Professionalisierung der Psychotechnik	26
1.1.7	Eine neue Position in der Zieldiskussion.....	32
1.1.8	Die Krise der Psychotechnik	34
1.2	Die Hawthorne-Studien und das Human-Relations-Konzept	35
1.3	Der Arbeitsinhalt und die Humanisierung der Arbeit	40
1.3.1	Motivationskonzepte von Maslow, Herzberg und Argyris ...	41
1.3.2	Ansätze zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens ...	45
1.4	Die Komplexität der Wirklichkeit	50
1.5	Entwicklungen der Technik	53
1.6	Zusammenfassung und Ausblick.....	57
2/ Kapitel		
	Analyse von Arbeitstätigkeiten	59
2.1	Analyse von Arbeitsaufträgen und Erfüllungsbedingungen	63
2.1.1	Exkurs: Zum Konzept der soziotechnischen Systemanalyse	72
2.2	Die psychologische Tätigkeitsanalyse.....	79
2.3	Auswirkungen von Produktionsbedingungen und Arbeits- tätigkeiten auf Befinden und Erleben der Beschäftigten.....	89
2.3.1	Der Job Diagnostic Survey (JDS)	89

2.3.2	Das Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse (SAA)	93
2.3.3	Das Verfahren zur Ermittlung von Regulations- erfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)	97
2.3.4	Die Analyse von Arbeitsbelastungen als Folge von Regulationsbehinderungen (RHIA).....	101
2.3.5	Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA)	106
2.3.6	Weitere Entwicklungen	111

~~3.~~ Kapitel

Bewertung von Arbeitstätigkeiten

3.1	Kriterien für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten	113
3.2	Das Tätigkeitsbewertungssystem (TBS)	125
3.3	Bewertung geistiger Arbeit	133
3.4	Weitere Entwicklungen	137

~~4.~~ Kapitel

Gestaltung von Arbeitstätigkeiten

4.1	Strategien der Arbeitsgestaltung	144
4.2	Gestaltungskonzepte	147
4.2.1	Die Studien im englischen Kohlebergbau	148
4.2.2	Die Studien in der indischen Textilindustrie	151
4.2.3	Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme	154
4.3	Vom Primat der Aufgabe	157
4.3.1	Das Konzept der Aufgabenorientierung	159
4.3.2	Konzepte der Aufgabenerweiterung	162
4.3.3	Vollständige Aufgaben	167
4.3.4	Gruppenaufgaben	169
4.4	Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit.....	171
4.4.1	Gruppenarbeit	173
4.4.2	Selbstregulation in teilautonomen Arbeitsgruppen	176
4.4.3	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Praxis	186
4.4.3.1	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Fahrzeugmontage	187

4.4.3.2	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Teilefertigung	195
4.4.3.3	Teilautonome Arbeitsgruppen in der Elektronikproduktion	202
4.4.3.4	Teilautonome Arbeitsgruppen im Dienstleistungsbereich ...	206
4.4.3.5	Multifunktionale Konstruktionsteams und «Simultaneous Engineering»	213
4.4.3.6	«Denkförderliche» Strukturen in Forschung und Entwicklung	219
4.4.4	Zwischenbilanz	223
4.5	Vom «one best way» zum Angebot von Alternativen	226
4.5.1	Berücksichtigung interindividueller Unterschiede durch differentielle Arbeitsgestaltung	226
4.5.1.1	Das Konzept	226
4.5.1.2	Anwendungen im Produktionsbereich.....	230
4.5.1.2.1	Der Fall Schreibmaschinenmontage	232
4.5.1.2.2	Der Fall Flachbaugruppenfertigung	234
4.5.2	Die Bedeutung interkultureller Unterschiede für die Arbeitsgestaltung	239
4.5.3	Ein Kontingenzmodell	243
5.	Kapitel	
	Konzepte für den Einsatz neuer Technologien	247
5.1	Technologie als Option	247
5.2	Technikgestaltung versus Arbeitsgestaltung	254
5.2.1	Technikorientierte versus arbeitsorientierte Gestaltungs- konzepte	255
5.2.2	Erfahrungswissen und Mensch-Maschine-Funktionsteilung	258
5.2.3	Relevante Kostenfaktoren	267
5.3	Der Einsatz von Industrierobotern als Beispiel	269
5.3.1	Bewertung nach arbeitspsychologischen Kriterien	272
5.3.2	Beispiele für arbeitsorientierte Gestaltung des Einsatzes von Industrierobotern	276
5.4	Ableitungen für Produktionskonzepte	281
5.4.1	Rechnerunterstützte Produktionssysteme: Ziele und Zielerreichung	282
5.4.2	Lean production – ein neues Produktionsparadigma?.....	285
5.4.3	Die Notwendigkeit ganzheitlicher Restrukturierung	290

5.4.4	Konsequenzen für das CIM-Verständnis	299
5.5	Anmerkungen zur Arbeitssicherheit	304
5.5.1	Von der personorientierten zur bedingungs- und prozessorientierten Betrachtungsweise	305
5.5.2	Von der Unfallverhütung zur Sicherheitsprävention	308
5.6	Gestaltung von Mensch-Rechner-⟨Dialogen⟩	320
5.6.1	Benutzerorientierte Dialoggestaltung	322
5.6.2	Softwareentwicklung als Aufgabengestaltung	327
5.7	Exkurs: Telearbeit – eine Möglichkeit zur Überwindung der Ortsgebundenheit von Arbeit	328
5.7.1	Formen von Telearbeit	329
5.7.2	Bewertung individueller Telearbeit	330
5.7.3	Arbeit im Satellitenbüro	333
6.	Kapitel	
	Qualifizierung und Veränderungsbereitschaft	337
6.1	Die Bedeutung von Denkleistungen für die Produktion	337
6.2	Qualifizierung durch Vermittlung kognitiver Regulations- grundlagen	341
6.3	Qualifizierung durch Arbeitsgestaltung	351
6.3.1	Subjektive Tätigkeitsanalyse – Konzept und Vorgehensweise	354
6.3.2	Subjektive Tätigkeitsanalyse – ein praktisches Beispiel	361
6.3.3	Der Wunscharbeitsplatz	366
6.3.4	Schlussfolgerungen	374
6.4	Widerstand gegen Veränderungen	375
7.	Kapitel	
	Wirkungen von Arbeit	383
7.1	Belastung und Beanspruchung	383
7.2	Ermüdung	387
7.3	Monotonie	392

7.3.1	Zum Begriff der Monotonie	393
7.3.2	Zum Begriff der Gleichförmigkeit	395
7.4	Stress	397
7.5	Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung	407
7.5.1	Arbeitstätigkeit und intellektuelle Leistungsfähigkeit.....	409
7.5.2	Arbeit und Persönlichkeit: Ergebnisse von Längsschnittstudien	412
7.6	Auswirkungen auf die arbeitsfreie Zeit	418
7.6.1	Zum Begriff der Freizeit	418
7.6.2	Hypothesen zu möglichen Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit	420
7.6.3	Empirische Untersuchungen	423
8.	Kapitel	
	Rand- und Rahmenbedingungen	429
8.1	Grösse als Rahmenbedingung für Arbeitsgestaltung und Technikeinsatz	430
8.1.1	Das Dilemma der Grösse.....	431
8.1.2	Soziale Effekte der Grösse	432
8.1.3	Das Problem der Heterogenität	435
8.2	Die Bedeutung technologischer Veränderungen für die Unternehmenskultur.....	439
8.2.1	Elemente von Unternehmenskulturen	440
8.2.2	Unternehmenskulturen und neue Technologien	444
8.2.3	Verunsicherung durch rasche Veränderungen	447
8.3	Arbeitsgestaltung und Entlohnungsproblematik	449
8.3.1	Qualifizierungshinderliche und qualifizierungsförderliche Lohnkonzepte	449
8.3.2	Erfahrungen mit lernorientierten Lohnsystemen.....	454
8.3.3	Zur Frage der Lohngerechtigkeit.....	459
8.4	Zeitsouveränität – Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten	462
8.4.1	Randbedingungen und Dimensionen der Zeitdiskussion ...	462
8.4.2	Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung	464
8.5	Zukunft der Arbeit – ein spekulativer Ausblick	468

9	Kapitel	
	Forschungsprojekte	479
9.1	Experimentelle Untersuchungen zur Analyse der Mensch-Computer-Interaktion	479
9.1.1	Fragestellung und Methodik	480
9.1.2	Experimentelle Untersuchung der Benutzerunterstützung durch ein Hilfesystem	483
9.1.3	Von der systemorientierten zur aufgabenorientierten Lern- und Arbeitshilfe	488
9.2	Psychosoziale Aspekte der Zweischichtarbeit.....	491
9.2.1	Fragestellung und Methodik	492
9.2.2	Ergebnisse	496
9.2.3	Checklisten zur menschengerechten Gestaltung von Zweischichtarbeit in der Automobilindustrie	502
9.3	Gruppenarbeit in der Motorenmontage	506
9.3.1	Der Projektrahmen	506
9.3.2	Die Rolle der Begleitforschung	507
9.3.3	Die Gruppenarbeit	508
9.3.4	Ergebnisse der arbeitspsychologischen Untersuchungen ...	511
9.3.5	Einige Auswirkungen des Projekts	513
	Literaturverzeichnis	519
	Personenregister	577
	Stichwortregister	589