

Gegenstände der Arbeitspsychologie	
4	<ul style="list-style-type: none"> • Bedingungen von Arbeit • Auswirkungen auf Individuum + Organisation • Arbeitsanalyse + Gestaltungsempfehlungen • Berücksichtigung humanorientierter + organisationsorientierter Ziele
Aspekte aus historischer Perspektive	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formen der Arbeit + Arbeitsgestaltung 2. Zusammenhang von Arbeit + Herrschaft 3. Vorstellungen über menschengerechte Arbeit 4. Formen der Arbeitslosigkeit 5. Recht auf Arbeit 6. gerechte Verteilung von Arbeit 7. Verhältnis von Haus-, Familien- und Erwerbsarbeit
Arbeitspsychologie vs. Ingenieurspsychologie	<p>Arbeitspsychologie → Entwicklung normativer Gestaltungsansätze</p> <p>Ingenieurspsychologie → Anwendung von Gestaltungsempfehlungen</p>

Bewertungskriterien von Arbeit	
allgemein	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umwelt- und Sozialverträglichkeit 2. Nachhaltigkeit 3. gesellschaftliche Teilhabe 4. psychosoziale Gesundheit
nach Richter	<ol style="list-style-type: none"> 5. Haushalts- und Familienarbeit als „produktive“ Arbeit 6. Restitutionsphasen

Psychosoziale Funktionen der Arbeit nach Semmer + Udris 2004	
5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktivität + Kompetenz 2. Zeitstrukturierung 3. Kooperation + Kontakt 4. soziale Anerkennung 5. persönliche Identität

Ansatzpunkte der Arbeitsgestaltung	
2	<p>Person → Personalpsychologie: Personalauswahl + Personalentwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selektion • Sozialisation <p>Arbeit → Arbeitspsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabe → Gestaltung der Arbeitsinhalte • Umfeld → Gestaltung der Arbeitsbedingungen

DIN-EN-ISO 10075	
=	„Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“
psychische Belastung	<p>= Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die</p> <ul style="list-style-type: none"> • von außen auf den Menschen zukommen und • auf ihn psychisch einwirken
psychische Beanspruchung	<p>= unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung</p> <ul style="list-style-type: none"> • im Individuum • in Abhängigkeit von dessen jeweiligen überdauernden + aktuellen Voraussetzungen • einschließlich individueller Bewältigungsstrategien
Beanspruchungsfolgen	<p>= langfristige Auswirkungen dauerhafter psychischer Beanspruchung → positiv o. negativ !</p>

Kriterien humaner Arbeitsgestaltung	
nach Rohmert 1972	<ul style="list-style-type: none"> • Ausführbarkeit • Erträglichkeit • Zumutbarkeit • Zufriedenheit
nach Hacker + Richter 1980	<ul style="list-style-type: none"> • Ausführbarkeit • Beeinträchtigungsfreiheit • Persönlichkeitsförderlichkeit • Schädigungslosigkeit
nach Ulich 1980	<ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigungsfreiheit • Persönlichkeitsförderlichkeit • Schädigungsfreiheit • Zumutbarkeit

aktuelle Themen der Arbeitspsychologie

6

1. Analyse, Bewertung und Gestaltung von **Arbeitstätigkeiten und -strukturen**
2. Entwicklung theoretischer Konzepte zur Beschreibung, Erklärung und Vorhersage bestimmter **Arbeitshandlungen bzw. Arbeitsverhaltens**
3. **Wirkungen von Arbeit**
→ Beanspruchungserleben, Gesundheit, Arbeitsmotivation, Leistung, Zufriedenheit
4. Entwicklung von präventiven **Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzepten**
5. Gestaltung von **Arbeitsorganisationsformen**
→ Gruppenarbeit, Telearbeit ...
6. Entwicklung von arbeitsimmanenten Konzepten zur **Aus- und Weiterbildung** von Mitarbeitern

zukünftige Themen der Arbeitspsychologie

6

1. Neue **Informations- und Kommunikationstechnologien**
2. Anwachsen der **Dienstleistungstätigkeiten**
3. Internationalisierung und **Globalisierung**
4. **Veränderungsmanagement** und Implementierungsstrategien sowie ihre Evaluation
5. zunehmende **Flexibilisierung**
6. Organisationsdiagnostik als **Organisationsintervention**

Arbeitstätigkeit - Arbeitsaufgabe

„Arbeitstätigkeit“
nach Sonntag 2007

→ operationale Definition:

Arbeitstätigkeiten...

1. haben Aufgabencharakter
2. sind raum-zeitlich dimensioniert
3. äußern sich in typischen Verhaltensweisen
4. sind psychisch reguliert

„Aufgabe“
nach Rech 1999

Aufgaben sind

1. die Schnittstellen, an denen
2. ein übergeordnet Handlungs-zusammenhang
3. die konkreten Personen trifft und an sie
4. Handlungsanforderungen stellt

verschiedene theoretische Ansätze	
5	<ul style="list-style-type: none"> • Belastungs-Beanspruchungskonzept • Handlungs- und tätigkeitstheoretische Konzepte • Stresstheoretische Konzepte • informations- und wahrnehmungstheoretische Konzepte • soziotechnischer Systemansatz
Belastungs-Beanspruchungskonzept	
Basis	Stimulus-Response-Paradigma des Behaviorismus
Stimuli	<ul style="list-style-type: none"> • Signale • Beleuchtungsstärke • Anzeigenanordnungen • u.ä.
Reaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Reaktionszeiten • Arbeitsleistung • Fehlhandlungen • u.ä.
Moderatoren + Mediatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Personenmerkmale • organisationale Merkmale • soziale Beziehungen • usw.
Beanspruchung	= f (Belastungen/Kontext, Eigenschaften/Person)
→ Reduktion der Beanspruchung durch...	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reduktion der Belastung 2. Förderung der Personkompetenzen

Handlungstheorie nach Hacker

<p>Handlung</p>	<p>= kleinste psychologische Einheit einer willensmäßig gesteuerten Tätigkeit → mit einem bewussten (Teil-)Ziel</p>										
<p>3 Ebenen der Handlungsregulation</p>	<p>Regelkreis mit fortschreitenden Rückkopplungsschritten</p> <p style="text-align: center;">Sozialisierung als „Entlastung von oben“</p> <hr/> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">intellektuelle Ebene</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Denken • Bewerten • Entscheiden </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">begrifflich-perzeptive Ebene</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmen • Vergleichen </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">sensumotorische Ebene</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Handeln • Umsetzen • Tun </td> </tr> </table> <hr/> <p style="text-align: center;">Habitualisierung als „Entlastung von unten“</p>	intellektuelle Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Denken • Bewerten • Entscheiden 	begrifflich-perzeptive Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmen • Vergleichen 	sensumotorische Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Handeln • Umsetzen • Tun 				
intellektuelle Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Denken • Bewerten • Entscheiden 										
begrifflich-perzeptive Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmen • Vergleichen 										
sensumotorische Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Handeln • Umsetzen • Tun 										
<p>5 Phasen der psychischen Regulation</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; text-align: center;">Richten</td> <td>→ Bilden eines Ziels als Vorwegnahme und Vornahme</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Orientieren</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabe • Ausführungsmöglichkeiten • Handlungsbedingungen </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Entwerfen</td> <td>eines Ergebnis- und Tätigkeitsmodells</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Entscheiden</td> <td>über Ausführungsweisen und Herbeiführen des Entschlusses als Übergang zum Verwirklichen</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Kontrollieren</td> <td>Ausführen als rückkoppelndes Vergleichen mit Ergebnis- und Tätigkeitsmodell</td> </tr> </table>	Richten	→ Bilden eines Ziels als Vorwegnahme und Vornahme	Orientieren	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabe • Ausführungsmöglichkeiten • Handlungsbedingungen 	Entwerfen	eines Ergebnis- und Tätigkeitsmodells	Entscheiden	über Ausführungsweisen und Herbeiführen des Entschlusses als Übergang zum Verwirklichen	Kontrollieren	Ausführen als rückkoppelndes Vergleichen mit Ergebnis- und Tätigkeitsmodell
Richten	→ Bilden eines Ziels als Vorwegnahme und Vornahme										
Orientieren	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabe • Ausführungsmöglichkeiten • Handlungsbedingungen 										
Entwerfen	eines Ergebnis- und Tätigkeitsmodells										
Entscheiden	über Ausführungsweisen und Herbeiführen des Entschlusses als Übergang zum Verwirklichen										
Kontrollieren	Ausführen als rückkoppelndes Vergleichen mit Ergebnis- und Tätigkeitsmodell										
<p>Auftrags-Auseinandersetzung-Konzept</p>	<p>Dynamik der Regulation von Tätigkeiten: Arbeitsbedingungen → Arbeitstätigkeit → Arbeitsergebnis → Arbeitsbedingungen → → subjektgebundene Wirkung objektiver Bedingungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsbedingungen als objektive Einflussbedingungen des Handelns 2. Arbeitsergebnis verändert auch den arbeitenden Menschen 3. Gestaltung des Arbeitsprozesses ist relevant für die Persönlichkeit 										

Komponenten + Begriffe der Handlungsregulationstheorie	
7	<p>OAS</p> <p>= operative Abbildungssystem → mentale Repräsentation der Arbeitsprozesse + Ergebnisse</p>
	<p>Handlungskompetenz</p> <p>zur Entwicklung + Umsetzung von Handlungsplänen</p>
	<p>Planende Strategien</p> <p>zur handlungskompetenten Realisierung der Aufgabe</p>
	<p>VVR-Einheiten</p> <p>Vorwegnahme- Veränderungs-Rückkopplungs-Einheiten → Vergleich von Ziel mit aktuellem Ergebnis + evtl Anpassung der Handlungsausführung (vgl. TOTE)</p>
	<p>zyklische Einheiten</p> <p>bestehen aus mehreren VVR-Einheiten → orientiert an Teilzielen</p>
	<p>hierarchisch-sequentielle Handlungsregulation</p> <p>besteht aus verschiedenen, evtl. auch widersprüchlichen zyklischen Einheiten</p>
	<p>Regulationsebenen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3-Ebenen-Modell nach Hacker • auch andere Modelle mit 5 bzw. 10 Ebenen

Gestaltungskonzepte auf Basis handlungs- u.tätigkeitstheoretischer Konzepte	
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraum 2. Gestaltung lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitstätigkeiten und Aufgaben → Aufgabenorientierung und intrinsische Motivation 3. Konzept der vollständigen Aufgabe 4. Gruppenarbeitskonzept

arbeitspsychologische Stressforschung							
<p>Stressmodelle</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="368 219 695 427"> <p>reizorientiert</p> </td> <td data-bbox="695 219 1527 427"> <ul style="list-style-type: none"> • Stressoren → beeinträchtigen die Handlungsregulation u. behindern die Zielerreichung • Belastungen in der Arbeitswelt (Richter + Hacker) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="368 427 695 506"> <p>reaktionsorientiert</p> </td> <td data-bbox="695 427 1527 506"> <ul style="list-style-type: none"> • AAS = Allgemeines Adaptionssyndrom (Selye) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="368 506 695 584"> <p>kognitiv</p> </td> <td data-bbox="695 506 1527 584"> <ul style="list-style-type: none"> • Transaktionales Stressmodell (Lazarus) </td> </tr> </table>	<p>reizorientiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stressoren → beeinträchtigen die Handlungsregulation u. behindern die Zielerreichung • Belastungen in der Arbeitswelt (Richter + Hacker) 	<p>reaktionsorientiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AAS = Allgemeines Adaptionssyndrom (Selye) 	<p>kognitiv</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transaktionales Stressmodell (Lazarus)
<p>reizorientiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stressoren → beeinträchtigen die Handlungsregulation u. behindern die Zielerreichung • Belastungen in der Arbeitswelt (Richter + Hacker) 						
<p>reaktionsorientiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> • AAS = Allgemeines Adaptionssyndrom (Selye) 						
<p>kognitiv</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transaktionales Stressmodell (Lazarus) 						
<p>Ressourcenmodelle zur Stressbewältigung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Handlungsspielraum (Ulich, Hacker, Richter) 2. job strain model → Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek + Theorell) 3. Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist) 4. soziale Unterstützung z.B. Viswesvaran) 						
<p>Personenvariablen im Stressgeschehen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrollüberzeugungen (Wallston) 2. Kohärenzgefühl (Antonovsky) 3. Handlungsmuster → Typ-A-Verhalten u.ä. (Schaarschmidt + Kieschke) 4. Hardiness (Kobasa) 5. Coping-Stile (Krohne) 6. AVEM → arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster (Schaarschmidt + Fischer) 						
<p>Auswirkungen von Stress</p>	<p>Klassifikation von Beanspruchungen + Beanspruchungsfolgen (Kaufman, Pornschlegel + Udris)</p> <p>langfristige Auswirkungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • psychosomatische + psychische Erkrankungen • Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen • Burnout (Maslach) 						
<p>Balance von Ressourcen + Anforderungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • P-E-Fit Modell (Edwards, Caplan u.a.) • COR-Modell (Hobfoll) 						

Informationsverarbeitungsmodell von Rasmussen	
3 Ebenen der Kontroll- und Steuertätigkeit	<p>skill-based level • bezieht sich auf sensu-motorische Fertigkeiten • hoher Grad an Automatisierung → Fertigkeiten</p>
	<p>rule level <i>aktiviert bei</i> → Regeln wahrgenommener Inkongruenz (= Mismatch) zwischen aktuellen Signalkonstellationen und Normal-Systemzustand</p>
	<p>knowledge level <i>aktiviert bei</i> → Wissen Handeln unter Unsicherheit = wenn gespeicherte Regeln nicht mehr ausreichen → Generierung von Hypothesen über Ursachen + Lösungsmöglichkeiten auf Basis von Systemwissen</p>
zentrale Komponenten	<p>primäres Verarbeitungssystem Verarbeitung sensorischer Eingaben unterhalb der Bewusstseinschwelle</p>
	<p>dynamisches inneres Weltbild = „Inkongruenz-Entdecker“ kontinuierliche Simulation der Systemprozesse + Vergleich mit Informationen aus dem primären Verarbeitungssystem</p>
	<p>sekundäres Verarbeitungssystem als sequentieller Prozessor → überwacht den Verarbeitungsprozess und greift bei Bedarf in die Handlung ein</p>

Situation Awareness von Endsley

=	„die zu einem Zeitpunkt des Geschehens von einem Menschen vorgenommene Aufmerksamkeitsverteilung über dem Geschehen, die gerade beobachtbare Informationen sowie sein Verständnis der aktuellen Vorgänge und seine Erwartungen “
Einflussfaktoren	Strukturen + Prozesse der Informationsverarbeitung → Fähigkeiten, Erfahrung, Training
Wahrnehmung der aktuellen Situationselemente unter Belastung	<ol style="list-style-type: none"> 1. eingeschränkte, selektive Informationsaufnahme 2. Fokus auf zentralen, wahrscheinlichen, salienten Reizen 3. erschwerte Aufrechterhaltung + Steuerung der Aufmerksamkeit 4. Übersehen unerwarteter Cues 5. bei Angst: bevorzugte Wahrnehmung bedrohlicher Reize
Verständnis der Situation unter Belastung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klassifikation einer Situation auf der Basis perzeptuell auffälliger Reize 2. Veränderung von Kriterien für einfache Entscheidungen → falsche ja-nein-Urteile, erhöhte Konfidenz) 3. Initialer Bias → first come best preferred 4. rasche Klassifikation bei eingeschränkter Informationsaufnahme u. -suche 5. fehlerhaftes Verständnis der Situation möglich → unzutreffendes mentales Modell 6. bei Angst: bevorzugte Interpretation von Reizen als bedrohlich
Updating der Situation unter Belastung	<ol style="list-style-type: none"> 1. veränderte Zeitwahrnehmung 2. eingeschränktes Updating, ungenaue Prognose 3. Cues, die Entwicklungen induzieren, werden nicht entdeckt 4. eingeschränkte Antizipation + Vorbereitung 5. Prognose auf Basis eingeschränkter Informationsaufnahme 6. bei Angst: Zunahme der Erwartung des Eintretens bedrohlicher Ereignisse

GEMS-Modell von Reason

=	Generic-Error-Modeling-System	
3 Ebenen der kognitiven Steuerung + entsprechende Fehlertypen	fertigkeitsbasierte Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • richtiger Handlungsplan • misslungene Ausführung <i>Ausrutscher, Versehen</i>
	regelbasierte Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • falscher Handlungsplan • gelungene Ausführung <i>Verwechlungs- u. Erkennungsfehler</i>
	wissenbasierte Ebene	<ul style="list-style-type: none"> • fehlender Handlungsplan • unzureichende Situationsanalyse • falsche Wirkungsprognosen <i>Denk - u. Urteilsfehler</i>

Soziotechnischen Systemansatz	
Basis	<p>Bergbau-Studien des Tavistock-Institutes (Trist & Bamforth 1951, Emery, 1959)</p>
Annahme	<p>Teilbereiche des Arbeitssystems (Mitarbeiter, Technik und Organisation) können nur in ihrem Zusammenspiel betrachtet werden und damit nur gemeinsam optimiert werden</p>
Bedingungen zur Umsetzung des soziotechnischen Systemansatzes nach Ulich 2004	<p>1. Bildung relativ unabhängiger Organisationseinheiten → ganzheitliche Aufgaben</p> <p>2. Zusammenhang der Aufgaben in der Organisationseinheit → Bewußtsein einer gemeinsamen Aufgabe</p> <p>3. Einheit von Produkt und Organisation → Arbeitsergebnis qualitativ und quantitativ auf Organisationseinheit rückführbar</p>
MTO-Ansatz	<p>Mensch – Technik – Organisation</p> <p>→ umfassender organisations- und arbeitsanalytischer Ansatz</p> <ul style="list-style-type: none"> • viele Teilschritte • verschiedene analytische Verfahren: <ul style="list-style-type: none"> • VERA/RHIA • KABA • KOMPASS • SALSA • u.a. • Primat der Aufgabe: Arbeitsaufgabe als Verbindung zwischen <ul style="list-style-type: none"> • sozialem + technischem Teilsystem • Mensch + organisationalen Strukturen <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mensch-Maschine-Funktionsteilung als wesentlicher Faktor im Produktionssystem • Erweiterung der Spielräume + Konzept der vollständigen Aufgabe

Konsistenztheorie von Grawe 2000

Konsistenztheorie von Grawe 2000	
Inkonsistenzen	= parallel ablaufende, aber unvereinbare Prozesse
Auswirkungen von Inkonsistenzen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit in der Auseinandersetzung mit Anforderungen der Umgebung 2. aversiver psychischer Zustand → Motivation, ihn zu beenden 3. Bahnung neuronale Erregungsmuster zur Verringerung akuter Inkonsistenz → neue, dysfunktionale Erlebnis- und Verhaltensweisen → <i>wiederkehrende Arbeitserfahrungen führen zu bestimmten Lernprozessen</i>
theoretische Basis für...	<ul style="list-style-type: none"> • job strain model • Modell beruflicher Gratifikationskrisen • neurophysiologische/neurobiologische Stresstheorien

AO-psychologisch relevante Personenmerkmale

AO-psychologisch relevante Personenmerkmale	
4	<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine und spezielle kognitive Fähigkeiten • Allgemeine und spezielle Persönlichkeitsmerkmale • Motivationspsychologische Dispositionen und Interessenorientierungen • Einstellungen und Werthaltungen

Arbeitsanalyse	
<p>Definition nach Nerdinger</p>	<p>Analyse + Bewertung</p> <ul style="list-style-type: none"> • von Arbeitstätigkeiten • ihren Bedingungen • und den Wirkungen von Arbeitsbedingungen + Anforderungen <p>Ziel: Arbeitsgestaltung</p>
<p>Arbeitsanalyse vs. job analysis</p>	<p>im deutschsprachigen Raum: Arbeitsanalyse → großer Einfluss handlungs- u. tätigkeitstheoretischer Konzepte</p> <p>im englischsprachigen Raum: Job- o. Work Analysis → kaum Beachtung der o.g. Konzepte</p>

Grundfragen zur Auswahl von Arbeitsanalyse-Verfahren nach Dunckel 1999

6

Was soll mit dem Verfahren erreicht werden? → Ziele / intendierte Anwendungen	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgestaltung • Qualifikationserfordernisse • Eignungsanforderungen • Technikfolgenabschätzung • Arbeits- und Gesundheitsschutz 	
In welchem Anwendungsbereich soll das Verfahren eingesetzt werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Produktion/Fertigung • Büro/Verwaltung • Dienstleistung • spezielle Berufsgruppen 	
Welche Merkmale sollen gemessen werden?	<ul style="list-style-type: none"> • Denk- und Planungserfordernisse (Entscheidungsspielraum) • Belastungen • Kooperation/Kommunikation • Handlungsspielraum 	
Welchem theoretischen Rahmen entstammen meine Hypothesen?	<ul style="list-style-type: none"> • Handlungsregulationstheorie → Niveau der Regulation, Vollständigkeit der Handlung, Freiheitsgrade, Handlungsspielraum, Humankriterien 	<ul style="list-style-type: none"> • VERA/RHIA* • REBA • SAA
	<ul style="list-style-type: none"> • motivationstheoretisch orientiert 	<ul style="list-style-type: none"> • JDS
	<ul style="list-style-type: none"> • soziotechnische Systemanalyse 	<ul style="list-style-type: none"> • MTO
	<ul style="list-style-type: none"> • stresstheoretische Konzepte 	<ul style="list-style-type: none"> • ISTA*
	<ul style="list-style-type: none"> • salutogenetisch orientiert 	<ul style="list-style-type: none"> • SALSA
Welche Analyseeinheit steht im Zentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufgabe • Arbeitstätigkeit • Arbeitsplatz • Organisationseinheit/Abteilung • Gesamtunternehmung • Person 	
Welche Perspektive steht im Vordergrund?	<ul style="list-style-type: none"> • bedingungs- oder personbezogen • objektiv / subjektiv • Belastungs- / Beanspruchungsperspektive • Auftrags- und Bedingungsanalyse / psych. Tätigkeitsanalyse 	

*

VERA: **V**erfahren zur **E**rmittlung von **R**egulationserfordernissen in der **A**rbeitstätigkeit
 RHIA: Verfahren zur Ermittlung von **R**egulationshindernissen in der **A**rbeitstätigkeit
 ISTA: **I**nstrument zur **s**tressbezogenen **A**rbeitsanalyse

Einteilung verschiedener Analyse-Verfahren nach DIN-EN-ISO 10075	
Analyse psychischer Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • personenunabhängig • aufgabenzentriert
Analyse der Beanspruchungen	<ul style="list-style-type: none"> • personenbezogen • aufgabenzentriert
Analyse von Beanspruchungsfolgen	<ul style="list-style-type: none"> • personenbezogen • reaktionsorientiert

OTKA-Schema + Trichter-Modell der Arbeitsanalyse nach Hacker													
→	konzeptgeleitete Kombination unterschiedlicher Methoden der Arbeitsanalyse												
OTKA-Schema	<p>→ hypothetiko-deduktives Vorgehen: schrittweise Eingrenzung des Untersuchungsgegenstandes über 4 Ebenen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisation → Technologie → Kooperation (Abteilungs-/Gruppenauftrag) → Aufträge für einzelne Tätigkeit 												
Trichter-Modell	<p>→ 4 Ebenen</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>1. Untersuchungsfeld</td> <td>Soll-Analyse psychischer Anforderungen</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation vorhandener Daten </td> </tr> <tr> <td>2. Aufgaben- u. Ausführungsbedingungen</td> <td>Ist-Analyse</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Schichtaufnahmen • Arbeitsablaufstudien </td> </tr> <tr> <td>3. Tätigkeit</td> <td>Ist-Analyse</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Beobachterinterviews • Arbeitstätigkeitsstudien </td> </tr> <tr> <td>4. Beanspruchungen u. Beanspruchungsfolgen</td> <td>Detailanalyse psychischer Regulation</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Fragebögen • Gruppeninterviews </td> </tr> </tbody> </table>	1. Untersuchungsfeld	Soll-Analyse psychischer Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation vorhandener Daten 	2. Aufgaben- u. Ausführungsbedingungen	Ist-Analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Schichtaufnahmen • Arbeitsablaufstudien 	3. Tätigkeit	Ist-Analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachterinterviews • Arbeitstätigkeitsstudien 	4. Beanspruchungen u. Beanspruchungsfolgen	Detailanalyse psychischer Regulation	<ul style="list-style-type: none"> • Fragebögen • Gruppeninterviews
1. Untersuchungsfeld	Soll-Analyse psychischer Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation vorhandener Daten 											
2. Aufgaben- u. Ausführungsbedingungen	Ist-Analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Schichtaufnahmen • Arbeitsablaufstudien 											
3. Tätigkeit	Ist-Analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachterinterviews • Arbeitstätigkeitsstudien 											
4. Beanspruchungen u. Beanspruchungsfolgen	Detailanalyse psychischer Regulation	<ul style="list-style-type: none"> • Fragebögen • Gruppeninterviews 											

Erhebungsmethoden	
6	<ul style="list-style-type: none"> • schriftliche Befragung/Fragebögen → <i>empfohlen</i>: task statements statt ability/competency statements • Beobachtungsmethoden • Interviews z.B. CIT • physikalische Messmethoden • Laborexperimente • Simulationen
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • REBA: Rechnergestütztes Dialogsystem zur psychologischen Bewertung von Arbeitsinhalten • SAA + SALSA: Subjektive Arbeitsanalyse + Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse • JDS: Job Diagnostic Survey

REBA	
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • bedingungsbezogen • handlungstheoretisch fundiert
Basis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konzept der vollständigen Aufgabe: Vorbereiten, Organisieren, Ausführen, Kontrollieren 2. humane Arbeitsgestaltung nach Hacker + Richter
Vorgehen	<p>rechnerbasierte Weiterentwicklung des TBS = Tätigkeitsbewertungssystem → Eingaben durch arbeitsanalytisch vorgebildete Experten</p> <ul style="list-style-type: none"> • „durchspielendes Gestalten“: Anzeige von Gestaltungsdefiziten u. -potentialen • hypothesengeleitet: <ul style="list-style-type: none"> • AV = Arbeitstätigkeit + Beanspruchungen • UV = Organisationskontext + Tätigkeitsmerkmale • → multiple lineare Regression zur Berechnung der Vorhersage psychischer Fehlbeanspruchungen • Einschätzung der Fehlbeanspruchungen auf entsprechenden Skalen z.B. „Beeinträchtigungsfreiheit“ → Ermüdung, Monotonie, Sättigung, Stress

SAA + SALSA (Udris + Rimann)	
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • personenbezogen • handlungstheoretisch (SAA) • salutogenetisch (SALSA)
Basis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konzept der Entfremdung nach Blauner 1964 2. Belastungs-Beanspruchungskonzept
SAA	<p>Erfragen von Aufgabenmerkmalen + Belastungen</p> <p>→ 6 Hauptdimensionen mit 14 Unterdimensionen, 50 Items (5-stufig)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Handlungsspielraum 2. Transparenz 3. Verantwortung 4. Qualifikation 5. Soziale Struktur 6. Arbeitsbelastung
<p>SALSA</p> <p>Skalen und Subskalen im SALSA:</p>	<p>Teile 2. u. 4. eines Fragebogens aus dem Projekt SALUTE</p> <p>→</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Angaben zur Person 2. Arbeit + Betrieb 3. Privatbereich + Freizeit 4. persönliche Einstellungen 5. Gesundheit + Krankheit <p>Fokus: Arbeitsbedingungen+ Schutzfaktoren der Arbeit als salutogenetische Ressourcen</p> <p>Anforderungen und Belastungen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ganzheitlichkeit der Aufgaben 2. Qualifikationsanforderungen und Verantwortung 3. Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ und quantitativ) 4. Unterforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ) 5. Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (quantitativ) 6. Überforderung durch die Arbeitsaufgaben (qualitativ) 7. Belastendes Sozialklima (Kollegen, Kolleginnen) 8. Belastendes Vorgesetztenverhalten <p>Organisationale Ressourcen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufgabenvielfalt 2. Qualifikationspotential der Arbeitstätigkeit 3. Tätigkeitsspielraum (Entscheidungs- und Kontrollspielraum) 4. Partizipationsmöglichkeiten 5. Persönliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes 6. Spielraum für persönliche und private Dinge bei der Arbeit <p>Soziale Ressourcen bei der Arbeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Positives Sozialklima 2. Mitarbeiterorientiertes Sozialverhalten 3. Soziale Unterstützung durch Vorgesetzten 4. Soziale Unterstützung durch Arbeitskollegen

JDS von Hackman + Oldham	
=	Job Diagnostic Survey
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • aufgabenbezogen • tätigkeitsorientiert
Basis	Motivationstheorien → Job Characteristics Model
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Umgestaltung existierender Arbeitstätigkeiten → Erhöhung von Leistung + Motivation der Arbeitnehmer • Evaluation der Effekte von Veränderungen auf den Arbeitnehmer
Aufbau	<ul style="list-style-type: none"> • standardisierter Fragebogen, vom Arbeitnehmer selbst auszufüllen: 80 Items mit 7-stufigen Likert-Skalen, verbal verankert • Teilbereiche: <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufgaben- und Tätigkeitsmerkmale 2. Erlebenszustände 3. Kriteriumsvariablen 4. Moderatorvariablen
Anwendung	eher zur Gruppenanwendung als zur Einzeldiagnostik empfohlen

Klassifikation		
<p>nach Quellen psychischer Belastungsfaktoren</p>	<p>→ aus: BG ETE 2008 (Ausbildung von Sicherheitsfachkräften)</p>	
	<p>1. Arbeitsaufgabe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufmerksamkeit • Schwierigkeit • Handlungsspielraum • usw.
	<p>2. Arbeitsablauf + Arbeitsorganisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pausen • Zeitdruck • Kooperation • usw.
	<p>3. Arbeitsmittel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Signalerkennbarkeit • besondere Gefahren • Lärm • usw.
	<p>4. soziale Beziehungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakte • Rückmeldungen • Führungsstil • Karrieremöglichkeit • usw.
<p>nach Kontext- u. Kontentfaktoren</p>	<p>Kontext → Arbeitsbedingungen</p>	<p>1. ergonomieorientiert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatz • Arbeitsmittel • Werkzeuge
		<p>2. organisationspsychologisch orientiert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeit • Kollegen • Führung • Kultur • Entlohnung
	<p>Kontent → Arbeitsinhalte</p>	<p>3. arbeitspsychologisch orientiert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsaufgabe • Aufgabenarten • Auftrag • Segmentierung • Arbeitsmenge/-güte • Handlungsspielraum

schädliche Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen	
nach Karasek 1979	<p>steigende Tätigkeitsanforderungen bei abnehmenden Freiheitsgraden</p> <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beeinträchtigung des Wohlbefindens • zunehmender Medikamentenmissbrauch • längere Arbeitsunfähigkeit
nach Neubach + Schmidt 2006	<p>steigende Selbstkontrollanforderungen bei geringen situativen Spielräumen der Kontrolle und Einflussnahme</p> <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abnahme der Arbeitszufriedenheit • emotionale Erschöpfung • gesundheitliche Probleme
Empfehlung	Zeit- und Methodenspielräume als Bewältigungsressourcen

Dimensionen von Arbeitsaufgaben unter dem Aspekt „Potenz zur Autonomie“	
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Variabilität • Ganzheitlichkeit • Vollständigkeit • Sinnhaftigkeit
mögliche Probleme	<ul style="list-style-type: none"> • Regulationshindernisse • unzureichende Qualifikation/Kompetenz des Mitarbeiters
Perspektive der Handlungsregulationstheorie	<p>Erhöhung der Regulationserfordernisse bei gleichzeitiger Erweiterung des Handlungsspielraums</p>

Dienstleistungen			
nach Nerdinger 2005	<p>= Interaktion zwischen Anbieter + Kunde</p> <ul style="list-style-type: none"> • immateriell → Immaterialitäts-/Intangibilitätsprinzip • nicht lager- o. transportfähig → Uno-actu-Prinzip • durch soziale Handlungen begleitet 		
Konzepte zur Erforschung von Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • aus der Sozialpsychologie: Interaktions- und Kommunikationsprozesse • aus dem Qualitätsmanagement: GAP-Modell zur Erfassung der Dienstleistungsqualität → SERVIQUAL-Fragebogen erfasst Diskrepanz zwischen erwartetem und erlebtem Service 		
3 Arten von Dienstleistungen	unterstützend-interaktiv	Auftragsannahme, Kundenkontakt	<i>z.B. bei Reparaturen o. produktbezogenen Serviceleistungen</i>
	problemorientiert-interaktiv	intensiver kommunikativer Austausch	<i>z.B. Anwälte, Agenturen...</i>
	persönlich-interaktiv	besonders interaktiv: Kunde selbst ist das Objekt der Leistungserstellung	<i>z.B. therapeutische Behandlungen, Schulungen, Seminare...</i>
Emotionsarbeit nach Arlie Hochschild	<p>zentrales Merkmal für personenbezogene Dienstleistungen: „gut drauf sein müssen“</p> <p>→ emotionale Dissonanz führt zu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Burnout • Gereiztheit • geringes Selbstwertgefühl • psychosomatische Beschwerden 		

Arbeitsteilung, Koordination und das Dilemma der „kontrollierte Autonomie“	
kontrollierte Autonomie	<p>= Missverhältnis zwischen...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verantwortungszuschreibung zum Erreichen festgesetzter Produktionsziele 2. Mangel an Einflussmöglichkeit bei der Setzung der Ziele 3. Mangel an notwendigen Mitteln zur Erreichung dieser Ziele <p>→ kaum erfüllbare Leistung als persönliche Unzulänglichkeit</p> <p>→ neue Belastungsformen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsdruck • Qualifizierungszwänge • Gruppendruck <p>durch „vom Markt erzwungenen“ Sanktionen bei Nichterfüllung der Ziel- und Leistungsvorgaben</p>
Einfluss partialisierter Arbeitsaufgaben	<ol style="list-style-type: none"> 1. psychosomatische Beschwerden 2. Qualitätsverluste in der Freizeit 3. beeinträchtigtes Gesundheitsverhalten 4. beeinträchtigtes Planungs-/Zielsetzungsverhalten

arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen	
4 Kategorien	<ul style="list-style-type: none"> • physikalische • chemische • räumliche → Frieling + Sonntag: direkter Einfluss der Arbeitsumweltgestaltung auf Struktur der Arbeitstätigkeit (meist nur Optimierung unter fertigungstechnischen Aspekten) • soziale
siehe auch	DIN-EN-ISO 10075: Quellen psychischer Belastung

Silent-Room-Konzept im Call-Center von Krajewski + Wieland	
Silent room =	<ul style="list-style-type: none"> • abschließbare Kabinen • medial vermittelte Tiefenentspannung • medizinische Liegen → horizontale Liegeposition („Liegevertrauen“)
empirisch (Feldexperiment)	20minütige Tiefenentspannung reuziert die Beanspruchung

Gestaltung von Telearbeit nach Treier 2001

Telearbeit als...	Schnittstelle zwischen Beruf- und Privatleben
Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstregulation + Familienregulation • work-family-balance, work-life-balance

Arbeitsmittel

Bereiche	<p>mit unterschiedlichen Mensch-Maschine-Schnittstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkzeuge • Bedienelemente • Anzeigen
Anforderungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sicherheit 2. Verlässlichkeit 3. Fehlerfreiheit
Empfehlung	<p>schlechte Arbeitsmittel wirken psychisch belastend → Hygienefaktoren im Sinne der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg</p>

Maschinen

einfache + kraftverstärkende Maschinen	<ul style="list-style-type: none"> • Mensch-Maschine-Schnittstelle: Anzeigen + Bedienelemente • Beobachten des Bearbeitungsvorganges über Anzeigen • indirektes Eingreifen → Problem des „Servo-Prinzips“: zunehmende Indirektheit reduziert die unmittelbare Gefahrenwahrnehmung
computergesteuerte Maschinen	<ul style="list-style-type: none"> • Mensch-Computer-Schnittstelle: Tastatur + Bildschirm • Problem: Darstellbarkeit + Wahrnehmung der Prozesse ?? • → Systemergonomie geht über „anthropometrische Arbeitsplatzgestaltung“ hinaus: optimaler Informationsfluss zwischen Computer + Benutzer • → Software-Ergonomie: Gestaltung + Implementierung von Software unter informationstheoretischen + organisationspsychologischen Bedingungen

Arbeitszeitbezogene Problembereiche

<p>Aspekte</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dauer → Chronometrie 2. Lage → Chronologie 3. Autonomie/Mitbestimmung → bei flexiblen Modellen 4. Intensität der Nutzung der Arbeitszeit 5. Verteilung → Chronomorphie
<p>bezogen auf...</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tag: Teilzeitarbeit, Überstunden, Pausen... 2. Woche: WE-Arbeit, verschobene Arbeitswoche, Bandbreitenmodell... 3. Jahr: Ferien, Saisonarbeit, Sabbaticals... 4. Leben: Pensionierungsgrenze, Lebensarbeitszeit, gleitende Übergänge...
<p>(Unternehmens-) Flexibilität nach Bernhard 2000 → neue Organisationsformen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. interne → Organisation 2. externe → Absatzmarkt 3. numerische → Personalstruktur: flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, variierende Mitarbeiterzahlen 4. funktionale → Qualifikation, Weiterbildung
<p>arbeitszeitbedingte Belastungen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ulich: Zeitsouveränität als wichtiges persönlichkeitsförderliches Merkmal von Arbeit, aber... Gefahr der Überforderung in entgrenzten Arbeitsstrukturen 2. psychische Ermüdung durch <ul style="list-style-type: none"> • überlange tägliche Arbeitszeiten • fehlende o. ungünstig gelegte Pausen • Schichtarbeit 3. psychische Belastungen bei eingeschränkter Zeitautonomie
<p>Empfehlungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestbedingungen einer menschengerechten Arbeitszeitgestaltung im ArbZG (Arbeitszeitgesetz) • Hinweise zur Arbeitszeitgestaltung in der DIN-EN-ISO 10075

Gesundheit nach WHO	
=	Fähigkeit + Motivation, ein wirtschaftlich und sozial aktives Leben zu führen
Zusammenhang zwischen	Qualität des Arbeitslebens + allgemeiner Lebensqualität
Gesundheitspolitik	Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Leistungsbedingungen

Arbeitsbedingungen, Stressreaktionen, langfristige Beanspruchungsfolgen nach Rantanen 2001		
belastende Arbeitsbedingungen (9)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsinhalte • Rollenunsicherheit • schlechtes Betriebsklima, Diskriminierung • geringe persönliche Entwicklung • Restrukturierungsmaßnahmen • drohender Arbeitsplatzverlust • Zeitdruck, lange Arbeitstage • hohe Anforderungen bei geringer Kontrolle • Kompetenzprobleme 	
Stressreaktionen (9 + 7)	individuell: <ul style="list-style-type: none"> • erhöhter Stresshormonspiegel • hoher Blutdruck • Muskelverspannungen • geringe Frustrationstoleranz • Depressive Verstimmungen • Reizbarkeit, Ängstlichkeit • erhöhter Kaffeegenuss • Schlafstörungen • erhöhter Alkoholgenuss 	organisational: <ul style="list-style-type: none"> • geringe Arbeitszufriedenheit • hoher Absentismus • hohe Fluktuation • geringe „industrial relations“ • geringe Qualitätskontrolle • wenig Motivation • wenig Innovation
Stressfolgen (5 + 6)	individuell: <ul style="list-style-type: none"> • Müdigkeit • Burnout • Depression • schwaches Immunsystem • Herzkrankheiten 	organisational: <ul style="list-style-type: none"> • schlechter Kundenservice • Unfallrisiko • hohe Fluktuation • Apathie • niedrige Produktivität • Konflikte

Arbeits- und Gesundheitspsychologie	
interdisziplinäre Zusammenarbeit bei	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Gesundheitsförderung • Betriebliches Gesundheitsmanagement
Präventionsaufgaben sind gesetzlich verankert →	<ul style="list-style-type: none"> • §2 ArbSchG • Betriebsverfassungsgesetz • DIN-EN-ISO 10075

Fehlbeanspruchungen nach Richter	
entstehen durch	zu hohe Diskrepanzen zwischen individuellen Leistungsvoraussetzungen und Arbeitsanforderungen
4 Arten	<ul style="list-style-type: none"> • psychische Ermüdung • Monotonie • psychische Sättigung • Stress
Kriterien zur Differenzierung von Fehlbeanspruchungen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konfiguration auslösender Merkmale 2. Phänomenale-/Erlebensleitmerkmale 3. zeitliche Beziehung zur Tätigkeit 4. Auswirkungen eines Tätigkeitswechsels 5. Ausmaß der Abhängigkeit von Bewertungen 6. Aktivierung 7. individuelle Disposition 8. Rückbildungsverlauf 9. Vorbeugungsmaßnahmen

Fehlbeanspruchungen nach Richter: Details

<p>Psychische Ermüdung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. bei zeitlich anhaltenden Forderungen, beschleunigt bei Überforderung 2. Erschöpfung, Müdigkeit, keine Langeweile 3. nach längerer Tätigkeitsdauer 4. geringe Auswirkungen eines Tätigkeitswechsels 5. geringe Abhängigkeit von Bewertungen 6. anfangs kompensatorische erhöhte Aktivierung, später gesenkt 7. fehlende Fähigkeiten + Fertigkeiten verstärken psychische Ermüdung 8. kontinuierliche, zeitaufwendige Rückbildung 9. empfohlen: arbeitsgestalterische Maßnahmen der Mensch-Maschine-Funktionsteilung, Training regulativer Leistungsvoraussetzungen, Pausengestaltung
<p>Monotonie</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unterforderung der Leistungsvoraussetzungen 2. Interessenlosigkeit, Langeweile, Müdigkeit 3. nach längerer Tätigkeitsdauer, wellenförmig 4. Tätigkeitswechsel führt zu Leistungsverbesserung 5. geringe Abhängigkeit von Bewertungen 6. gesenkte Aktivierung 7. fehlende Leistungsvoraussetzungen + eingeschränkte Aufgabenvariabilität begünstigen gewohnheitsmäßige Unteraktivierung 8. sprunghafte Rückbildung möglich 9. empfohlen: Aufgabenbereicherung, Senkung der Daueraufmerksamkeitsbindung
<p>psychische Sättigung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. erlebte fehlende Sinnhaftigkeit bei Bereitschaft zur Aufgabenerfüllung 2. unlustbetonte Gereiztheit, Widerwillen 3. auch vor und während Tätigkeit möglich 4. Auswirkungen eines Tätigkeitswechsels ??? 5. hohe Abhängigkeit von Bewertungen 6. erhöhte Aktivierung 7. keine individuellen Dispositionen 8. Rückbildungsverlauf ??? 9. empfohlen: individuelle Sinn- und Zielbildung, Tätigkeitswechsel
<p>Stress</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. objektive Überforderung ohne Ausweichmöglichkeit, negative Emotionen, Vereitelung von Zielen 2. erregt-geängstigte Gespanntheit, Unruhe, Sorge um Erfüllbarkeit von Aufgaben 3. auch vor und während Tätigkeit möglich 4. nachhaltige Leistungsminderung (auch mit Tätigkeitswechsel) wahrscheinlich 5. hohe Abhängigkeit von Bewertungen 6. erhöhte Aktivierung 7. individuell: erhöhte Anfälligkeit bei emotionaler Labilität 8. nachhaltige Rückbildungsstörungen 9. empfohlen: Reduktion emotionaler Belastungen durch erweiterten Tätigkeitsspielraum, Therapie emotionaler Labilität

Transaktionales Stressmodell von Lazarus

Transaktionales Stressmodell von Lazarus		
entscheidend für die Stressentstehung	Bewertungsprozesse + Bewältigungsprozesse	
4-Phasen-Zyklus	primary appraisal <ul style="list-style-type: none"> • Ereigniswahrnehmung • Situationsmodell 	<ul style="list-style-type: none"> • irrelevant • positiv • schädigend • bedrohlich • herausfordernd
	secondary appraisal <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcenwahrnehmung • Selbstmodell 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewältigungsfähigkeiten → coping resources • Bewältigungsmöglichkeiten → coping options
	Coping-Strategien	<ul style="list-style-type: none"> • instrumentelle → direkt, problemlösungsorientiert • palliative → emotionsbezogene, entspannende
	re-appraisal	Neubewertung
vgl:	AVEM: arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmuster	

LES

LES	
=	Life Experience Survey zur Erfassung allgemeiner Stressoren im Lebenskontext
Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitpunkt stressauslösender Ereignisse • Anzahl stressauslösender Ereignisse • belastende Wirkungen
Kritik	<ul style="list-style-type: none"> • keine Beachtung transaktionaler Aspekte • keine Erfassung der „daily hassles“

intuitive Klassifikation von Stressoren nach Sonnentag + Frese	
6 Klassen	<ul style="list-style-type: none"> • physikalische Stressoren • aufgabenbezogene Stressoren • rollenbezogene, soziale, arbeitszeitbezogene Stressoren • karrierebezogene Stressoren • traumatische Ereignisse • Veränderungsprozesse
empirisch bestätigt	<p>1. rollentheoretischer Ansatz von Katz + Kahn</p> <ul style="list-style-type: none"> • role overload • role vonflict • role ambiguity <p>2. Stress aus Regulationsanforderungen</p>

Total-Workload-Ansatz	
Annahme	Stressreaktionen (→ physiologische Repräsentationen) → beschränken sich nicht auf ihren Entstehungsbereich
Studie	Einbeziehung der unbezahlten Haus- und Familienarbeit: deutliche Unterschied bei gleicher Erwerbsarbeit → bei Frauen steigt der Stress oft noch nach der Arbeit weiter an

P-E-FIT-Theorie nach Harrison 1978	
Annahme	Beanspruchung durch subjektive + objektive Inkongruenzen zwischen Individuum und Umwelt 1. Anforderung vs. Fähigkeiten/Kompetenzen 2. Angebote/Hilfen vs. Bedürfnisse
empirisch bestätigt	P-E-Misfit steigert die Beanspruchung

Effort-Reward-Imbalance Model von Siegrist 1966	
=	Modell beruflicher Gratifikationskrisen
Basis	<ul style="list-style-type: none"> • P-E-Fit • Equity- /Austauschtheorien
empirisch bestätigte Annahmen	<p>bei (objektiv o. subjektiv) geringer Belohnung von (objektiv o. subjektiv) hohem Arbeitseinsatz</p> <p>→ Stressreaktionen + gesundheitliche Beeinträchtigungen</p>

Job-Strain-Model von Karasek 1979	
=	<p>Demands-Control-Model = Anforderungs-Kontroll-Modell</p>
empirisch bestätigte Annahmen	<ul style="list-style-type: none"> • bei hohen Arbeitsanforderungen und gleichzeitig niedrigem Handlungsspielraum → negative Belastungen • bei hohen Arbeitsanforderungen und gleichzeitig ausreichend großem Handlungsspielraum → positive Beurteilung der Arbeitstätigkeit
„pathogene Trias“ nach Theorell	<ol style="list-style-type: none"> 1. hohe Arbeitsintensität 2. niedriger Handlungsspielraum 3. geringer soziale Unterstützung
Messinstrument	<p>NUSA: Normative + subjektive Arbeitsanalyse</p> <p>→ Erfassung von</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsanforderungen 2. Handlungsspielraum 3. physikalische Arbeitsbedingungen

Vitamin-Modell von Warr 1987	
Annahme	<p>„dosierungsabhängige“ Wirkung vieler Arbeitsmerkmale</p> <p>→ kurvenlineare Zusammenhänge zwischen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsanforderungen, Autonomie, sozialer Unterstützung <p>und</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit, Arbeitszufriedenheit usw.
empirische Befunde	<p>noch nicht eindeutig</p>

Erfassung der psychophysischen Beanspruchung	
Mohr, Rigotti + Müller 2005	<p>Irritations-Skala: subjektiv wahrgenommene emotionale + kognitive Beanspruchung</p>
Bullinger + Kirchberger 1998	<p>SF-12 / SF-36: Kurzfragebogen zur Erfassung des Gesundheitszustandes</p>

Burnout	
Definition nach Maslach 1984	<p>1. Emotionale Erschöpfung:</p> <p>physische und psychische Reaktionen, die sich in negativen Emotionen gegenüber der Arbeit ausdrücken, Gefühl des emotionalen Ausgelaugtsein</p> <p>2. Depersonalisation:</p> <p>gefühllose und abgestumpfte Reaktionen und zynische Einstellungen gegenüber Klienten, Kunden oder Patienten</p> <p>3. reduzierte persönliche Erfüllung und Leistungsfähigkeit:</p> <p>Tendenz, eigene Arbeit negativ zu bewerten, verminderte Selbstwirksamkeit, ausbleibende Erfolgserlebnisse in der Arbeit mit anderen</p>
Freudenberger 1974	<p>v.a. bei besonders engagierten + pflichtbewussten Helfern in Sozialberufen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Müdigkeit • Gereiztheit • misstrauische + zynische Grundstimmung gegenüber Kollegen + Klienten

Burnout-Forschung	
Erfassungsinstrumente	<p>1. MBI: Maslach Burnout Inventory</p> <p>2. OBI: Oldenburg Burnout Inventory → exhaustion, disengagement</p>
Kritik	<p>Burnout als eigenständiges Syndrom ???</p> <p>→ Dimensionen des Burnouts (v.a. Emotionale Erschöpfung + Depersonalisation) als eigenständige Fehlbeanspruchungen</p>
Burnout-Muster	<p>entwickeln sich in verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich → abhängig von den unterschiedlichen Arbeitsbelastungen</p>
Korrelationen mit Burnout-Symptomen	<p>arbeitsbedingte Faktoren korrelieren stärker mit Burnout-Symptomen</p> <p>als persönlichkeitsbezogene Faktoren (z.B. Erholungsunfähigkeit, Selbstkontrolle, Extraversion, Rigidität)</p>

Stressbewältigung	
4 Bewältigungsarten nach Lazarus + Folkman	<ul style="list-style-type: none"> • Suche nach Informationen • direktes Handeln • Unterlassung von Handlungen • intrapsychisches Coping
4 Regulationsziele nach Schwarzer	<ul style="list-style-type: none"> • Regulation von Emotionen • Lösung des zugrundeliegenden Problems • Erhaltung des Selbstwerts • Steuerung von sozialen Interaktionen

Messung von Stressbewältigung	
mögliche Indikatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Wohlbefinden • körperliche Gesundheit • Sozialverhalten
Probleme	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeit einer kurzfristig scheinbar gelungenen Bewältigung ? • Wer beurteilt den Erfolg/Misserfolg der Bewältigung ?
Messinstrument	<p>SVF von Ersmann + Janke 2008</p> <p>= Stressverarbeitungsfragebogen</p> <p>→ 19 verschiedene Copingstrategien</p>

COR von Hobfoll 1988									
=	Conservation of Resources Theory								
Annahmen	<p>Individuum gestaltet seine Umwelt „ressourcenschützend“</p> <p>→ Stress als Reaktion auf die Umwelt bei</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. drohendem Ressourcenverlust 2. tatsächlichem Ressourcenverlust 3. ausbleibender adäquater Zugewinn von Ressourcen nach einer Ressourceninvestition 								
Ressourcen	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Objektressourcen</td> <td>Kleidung, Haus, Auto ...</td> </tr> <tr> <td>Bedingungsressourcen</td> <td>Familienstand, Alter, Gesundheit, Arbeitsplatz ...</td> </tr> <tr> <td>persönliche Ressourcen</td> <td>soziale Kompetenzen, Selbstwirksamkeit, Optimismus ...</td> </tr> <tr> <td>Energieressourcen</td> <td>Zeit, Geld, Wissen ... zum Erwerb weiterer Ressourcen</td> </tr> </tbody> </table>	Objektressourcen	Kleidung, Haus, Auto ...	Bedingungsressourcen	Familienstand, Alter, Gesundheit, Arbeitsplatz ...	persönliche Ressourcen	soziale Kompetenzen, Selbstwirksamkeit, Optimismus ...	Energieressourcen	Zeit, Geld, Wissen ... zum Erwerb weiterer Ressourcen
Objektressourcen	Kleidung, Haus, Auto ...								
Bedingungsressourcen	Familienstand, Alter, Gesundheit, Arbeitsplatz ...								
persönliche Ressourcen	soziale Kompetenzen, Selbstwirksamkeit, Optimismus ...								
Energieressourcen	Zeit, Geld, Wissen ... zum Erwerb weiterer Ressourcen								
multitaxiales Coping-Modell	<p>3 Dimensionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausmaß der Copingaktivität → passiv / aktiv • soziale Dimension → prosozial / antisozial • Direktheit → direkt / indirekt <p>Konsequenzen von Coping-Strategien können kulturabhängig sein!</p>								

SOC von Antonovsky	
=	Sense of Coherence = Kohärenzsinn
Perspektive	salutogenetisch: alle Menschen sind z.T. gesund und gleichzeitig z.T. krank → Wie wird der Mensch mehr gesund und weniger krank ?
Annahme	Kohärenzgefühl als gesundheitsförderliche personale Ressource
3 Komponenten	<ul style="list-style-type: none"> • Comprehensibility / Verstehbarkeit: Welt wird als relativ geordnet, strukturiert, vorhersehbar u. konsistent erlebt • Manageability / Handhabbarkeit: die Anforderungen sind zu bewältigen, die Ressourcen zur Bewältigung von Aufgaben sind vorhanden bzw. werden realistisch eingeschätzt • Meaningfulness / Bedeutsamkeit: das Leben hat einen Sinn, Aufgaben und Anforderungen sind es wert, Einsatz und Engagement zu zeigen
Forschungs- befunde	<ul style="list-style-type: none"> • Konstruktvalidität ? → hohe negative Korrelationen mit Angst + Depressivität ABER: Kohärenzgefühl schafft gewisse Immunität gegen nicht bewältigbares Stresserleben • SOC + Gesundheit ? → eher: SOC + Krankheit: negative Korrelation mit psychosomatischen Beschwerden (- .50) • trotz Perspektivenwechsel: überwiegend pathogenetisch bzw. am Defizit-/Risikomodell orientierte Studiendesigns

Konzepte personaler Ressourcen	
5	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrollüberzeugungen • Hardiness • Selbstwirksamkeitserwartungen • Kohärenzsinn • Persönlichkeitstypologie arbeitsbezogenen Bewältigungsverhaltens (→ AVEM)

organisationale Ressourcen

sanogenetisch →	Welche Bedingungen in der Arbeit halten den Menschen gesund ?
mögliche positive Beanspruchungen + Beanspruchungsfolgen	<p>kurzfristig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufwärmeeffekt • Aktivierung <p>langfristig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lern-, Übungs- und Trainingseffekt • Motivation • Wohlbefinden

Merkmale der Arbeitstätigkeit mit förderlicher Wirkung auf personale Ressourcen nach Udris 2006

Ziel	Schaffen von Kohärenzgefühl durch entsprechende Arbeitserfahrungen
3 Kategorien 14 Aspekte	<p>Verstehbarkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparenz 2. Informations- u. Kommunikationsmöglichkeiten 3. Ganzheitlichkeit der Aufgabe <p>Handhabbarkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Partizipationsmöglichkeiten 5. Tätigkeitsspielraum → Handlungs-, Kontroll- u. Gestaltungsmöglichkeiten 6. Feedback 7. zeitliche Spielräume 8. Kooperationsmöglichkeiten 9. soziale Unterstützung <p>Sinnhaftigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Abwechslung 11. Anforderungsvielfalt 12. Lernmöglichkeiten 13. Entwicklungsperspektiven 14. Sinnhaftigkeit der Arbeit

optimierter P-J-Fit	
Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. passendes Personal einstellen → selection + recruitment 2. Job an Person anpassen → job design 3. Person an Job anpassen → training + development
Flow	<p>bei angereicherten Aufgaben mit optimalem Anforderungs-Bewältigungs-Fit →</p> <ul style="list-style-type: none"> • erhöhte Konzentration • „Glück“ <p>→ erhöhte Motivation</p>

Soziale Ressourcen	
→	direkte gesundheitsförderliche Wirkung sozialer Unterstützung
Problem	<p>Matching-Hypothese (Dormann + Zapf 1999)</p> <p>→ soziale Unterstützung kann auch negativ wirken, wenn sie nicht zur Situation passt!</p>
Messung	<p>Skala „Soziale Unterstützung“ von Frese 1989</p> <p>Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • affektive Unterstützung • Bestätigung • Hilfe <p>Quellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzte • Kollegen • (Ehe-)Partner • Freunde/Bekannte

„Kompetenzentwicklung in der Arbeit“	
Bautsch 1980	<p>Theorie des arbeitsimmanenten Lernens:</p> <p>Arbeitssituation als zentrales Mittel zur Kompetenzentwicklung + Förderung der Persönlichkeit</p>
Forschungsbedarf	Interaktionseffekt zwischen Arbeits- u. Personenmerkmalen u. ihre Bedeutung für die Kompetenzentwicklung?

Mensch-Arbeit-Beziehung	
3 Aspekt	<ol style="list-style-type: none"> 1. <ul style="list-style-type: none"> • work-life-balance • work-family-balance • life-domain-balance 2. <ul style="list-style-type: none"> • geschlechterspezifische Unterschiede 3. <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung der Erwerbslosigkeit

Life-domain-balance	
=	Wechselwirkungen zwischen Arbeit, Freizeit, Familie
Annahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generalisationshypothese: „langer Arm der Arbeit“ → Arbeit wirkt sich (positiv + negativ) auf andere Bereiche aus 2. Kompensationshypothese: → negative Effekte in einem Bereich können durch positive Effekte in einem anderen Bereich kompensiert werden 3. Balance als dynamischer Prozess: → Konflikte, Aushandlungsprozesse
„Loop“	<p>Life Domains als schleifenähnlich verbundene Teilsysteme</p> <p>→ Veränderungen in einem Teilsystem wirken sich auf andere Teilsysteme aus</p>
Aspekte	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ressourcen 2. Umweltanforderungen 3. gesellschaftliche Rahmenbedingungen 4. Arbeitsbedingungen + organisationale Rahmenbedingungen 5. soziale Anforderungen
Studien	<p>Basis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • COR-Theorie (Hobfoll) • Crossover-Theorie • Job-Demand-Job-Control-Model (Karasek) <p>Auswirkung + Bedingungen verschiedener Formen von Arbeit-Familie-Interaktionen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. work-family-interface 2. work-family-interaction 3. family-work-conflict 4. family-to-work-enrichment

Work-family-conflict nach Bakker	
=	intrapersoneller Konflikt durch Übertrag von Belastungen + Beanspruchungen aus einem Lebensbereich in einen anderen
Problem	Wirkrichtungen sind nicht eindeutig
eher geeignet	work-family-interaction

positive / negative WFI + Burnout: Studie von Insstrand et al 2008							
WFI =	work-family-interaction						
Annahme	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>2 Einflussrichtungen</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • work to family • family to work </td> </tr> <tr> <td>2 Wirkungsarten im WFI</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • conflict • facilitation (Erleichterung) </td> </tr> <tr> <td>3 kausale Modelle → Basis: COR-Theorie</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • normal: WFI → Burnout • reverse: Burnout → WFI • Wechselwirkung: Burnout ↔ WFI </td> </tr> </tbody> </table>	2 Einflussrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • work to family • family to work 	2 Wirkungsarten im WFI	<ul style="list-style-type: none"> • conflict • facilitation (Erleichterung) 	3 kausale Modelle → Basis: COR-Theorie	<ul style="list-style-type: none"> • normal: WFI → Burnout • reverse: Burnout → WFI • Wechselwirkung: Burnout ↔ WFI
2 Einflussrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> • work to family • family to work 						
2 Wirkungsarten im WFI	<ul style="list-style-type: none"> • conflict • facilitation (Erleichterung) 						
3 kausale Modelle → Basis: COR-Theorie	<ul style="list-style-type: none"> • normal: WFI → Burnout • reverse: Burnout → WFI • Wechselwirkung: Burnout ↔ WFI 						
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> • verzögerte positive Effekte von Konflikt im WFI auf Burnout • verzögerte negative Effekte von Facilitation im WFI auf Burnout • Ausnahme: Disengagement im Burnout wirkt als Coping-Strategie und senkt den Level an WFI 						

Flüchten Eltern in die Erwerbsarbeit ?

<p>Aspekte der Familienarbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an Struktur • fehlende Grenzen für die Übernahme von Aufgaben <p>→ Mangel an Selbstwirksamkeit, Handlungskontrolle, Handlungskompetenz usw.</p>
<p>Aspekte der Erwerbsarbeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • positive Herausforderungen • Eigenständigkeit • feste Strukturen • positives Feedback <p>→ Selbstachtung, soziale Beziehungen usw.</p>

Taylorisierung der Familienarbeit ?

<p>„Quality Time“</p>	<p>Familienleben in kleinteiligen Zeitabschnitten organisiert</p>
<p>Grundproblem</p>	<p>Attraktivierung des außerhäuslichen Arbeitsplatzes schwächt Attraktivität des familiären Leben- und Arbeitswelt</p>

Gender Differences

<p>Forschungs- verzerrung</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="336 1144 568 1223"> <p>job model</p> </td> <td data-bbox="568 1144 1541 1223"> <p>→ Analyseschwerpunkt bei Männern: • Arbeitsbedingungen</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="336 1223 568 1335"> <p>gender model</p> </td> <td data-bbox="568 1223 1541 1335"> <p>→ Analyseschwerpunkt bei Frauen: • private Lebenssituation • Personmerkmale</p> </td> </tr> </table>	<p>job model</p>	<p>→ Analyseschwerpunkt bei Männern: • Arbeitsbedingungen</p>	<p>gender model</p>	<p>→ Analyseschwerpunkt bei Frauen: • private Lebenssituation • Personmerkmale</p>
<p>job model</p>	<p>→ Analyseschwerpunkt bei Männern: • Arbeitsbedingungen</p>				
<p>gender model</p>	<p>→ Analyseschwerpunkt bei Frauen: • private Lebenssituation • Personmerkmale</p>				
<p>Merlin + Lundberg</p>	<p>Modell der Entstehung psychophysiologischer Veränderungen aufgrund akuter Beanspruchungen durch ungünstige Arbeitsbedingungen</p> <p>→ deutliche Unterschiede bei Männern + Frauen in der Erholungsphase durch unterschiedliche Beanspruchung in der Erholungsphase</p>				

Kombination der Anforderungen im Arbeitskontext / zu Hause	
Hypothesen	<p>1. Belastungs-Beanspruchungs-Kompensation</p> <p>2. Belastungs-Beanspruchungs-Allokation</p>
empirisch	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbedingung „wenig Belastung“ → geringe krankheitsbedingte Fehlzeiten für Frauen + Männer • Arbeitsbedingung „soziales Umfeld“ → für Frauen wichtiger als „Autonomie“ umgekehrt für Männer • haushaltsbezogene Merkmale beeinflussen krankheitsbedingte Fehlzeiten von Männern weniger als die von Frauen • Ausmaß an geleisteter Hausarbeit + Kinderbetreuung beeinflusst nur die krankheitsbedingten Fehlzeiten von Männern • im Haushalt lebende Ehepartner + nicht-institutionelle Kleinkinderbetreuung wirken sich bei Frauen positiv auf krankheitsbedingte Fehlzeiten aus <p>weitere Erforschungen von Geschlechterunterschieden: → Expansionist Theory of gender, work, and family von Barnett + Hyde</p>

Arbeit + Erwerbslosigkeit	
→	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitslosigkeit verursacht psychische Störungssymptome 2. psychisch belastet Menschen werden leichter und bleiben länger arbeitslos 3. Zusammenhänge von 1) sind stärker als Zusammenhänge von 2)

Perspektivenwechsel in der Arbeitsgestaltung

von	<p>Defizitabbau:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ergonomisch 2. kontextorientiert 3. korrektiv
zu	<p>Entwicklung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. psychologisch 2. kontextorientiert 3. präventiv - prospektiv

Meilensteine psychologischer Arbeitsgestaltung

5	<p>Münsterberg 1912 + Lewin 1920</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aufhebung der Trennung von Kopf- und Handarbeit
	<p>Hellpach 1922</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept der vollständigen Aufgabe: Planen – Ausführen – Kontrollieren → mit Rückmeldung in allen Phasen
	<p>Hawthorne-Studien → Human Relations Bewegung 1933</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Betrieb als soziales System: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gruppendynamik 2. Führungsstile 3. Betriebsklima 4. räumliche Anordnung der Arbeitsplätze 5. Kommunikation
	<p>Maslow, Herzberg, Mausner + Snyderman, McGregor, Argyris 1950er/1960er</p>	<ul style="list-style-type: none"> • „selfactualizing man“
	<p>ab 1970</p>	<ul style="list-style-type: none"> • soziotechnische Systemgestaltung • Job Characteristics Model (Hackman + Oldham) • persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung (Hacker, Ulich, Volpert)

dynamische Arbeitsgestaltung	
Herzberg:	Inhalt der Arbeitstätigkeiten als für die Arbeitsmotivation entscheidender Faktor
3 Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. job rotation 2. job enlargement → horizontale Arbeitserweiterung 3. job enrichment → vertikale Verantwortungserweiterung

Gestaltungsempfehlungen + Ziele	
Arbeitspsychologie →	<p>normative Setzungen + Entscheidungen müssen gut begründet sein durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • empirisch fundierte Forschungserkenntnisse • Offenlegen von Kriterien + Zielen • Vermittlung zwischen konkurrierenden Zielen
mitarbeiterbezogene Ziele	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausführbarkeit 2. Schädigungslosigkeit 3. Beeinträchtigungsfreiheit 4. Persönlichkeitsförderlichkeit <p style="text-align: center;">+</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Vereinbarkeit von Arbeit, Familie + gesellschaftlichem Leben (→ Kompetenzentwicklung in diesen Bereichen !)
unternehmensbezogene Ziele	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kosten 2. Effizienz 3. Qualität 4. Kundenzufriedenheit
gesellschaftsbezogene Ziele	<p>Verteilungsgerechtigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit • Entlohnung • Information • Beteiligung • ...

Psychologische Prinzipien der Arbeitsgestaltung nach Ulich + Baitisch 1987

3

Autonomieprinzip

= autonome + partizipative Arbeitsgestaltung

Arbeitstätiger als relativ autonomes Subjekt der eigenen Handlungen

→ Handlungsspielraumerweiterung

Entwicklungsprinzip

= dynamische Arbeitsgestaltung

Offenhalten von Veränderungsmöglichkeiten + Gestaltungsspielräume

- Inhalt der Arbeitstätigkeit
- Anforderungen, die sich aus der Tätigkeit ergeben
- zur Erfüllung der Anforderungen erforderliche Berufsausbildung
- gesellschaftliche Bewertung der Arbeitstätigkeit

Differentialprinzip

= differentielle Arbeitsgestaltung

Angebot alternativer Arbeitsstrukturen

→ angepasst an Veränderungen + Entwicklungsschritte des Einzelnen

Strategien der AG aus zeitlicher Perspektive

3

nachträgliche Maßnahmen

korrektiv

→ Milderung negativer Auswirkungen

früher: kompensatorisch → „Gefahrenzulage“

projektierende Maßnahmen

präventiv

→ negative Auswirkungen vermeiden

prospektiv

→ positive Auswirkungen schaffen

theoretische fundierte Konzepte der Arbeitsgestaltung

8

Handlungs- und Tätigkeitstheorie

1. Konzept der vollständigen Aufgabe(Hacker)
2. Tätigkeitsspielraum (Ulich)
3. Gruppenarbeitskonzept

soziotechnische Systemgestaltung

4. MTO-Ansatz (Strohm, Ulich)

Motivationstheorie

5. Job Characteristics Model (Hackman + Oldham)
6. Zwei-Faktoren-Theorie (Herzberg)

Stresstheorien

7. Demand-Control-Model (Karasek)
8. Effort-Reward-Imbalance-Model (Siegrist)

Job Characteristics Model (Hackman + Oldham 1976)	
=	Kerndimensionen der Arbeit
Basis	motivationstheoretisch
Ziel	Förderung der intrinsischen Motivation durch bestimmte Tätigkeitsmerkmale
Motivationspotential einer Tätigkeit	$\frac{\text{Anforderungsvielfalt} + \text{Ganzheitlichkeit} + \text{Bedeutung}}{3} \cdot \text{Autonomie} \cdot \text{Rückmeldung}$
Moderator	Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung
Analyseinstrument	JDS (Job Diagnostic Survey)
Psychologische Erlebniszustände	<p>1. erlebte Bedeutsamkeit der eigenen Arbeitstätigkeit durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsvielfalt • Ganzheitlichkeit der Aufgabe • Bedeutung der Aufgabe <p>2. erlebte Verantwortung für die Ergebnisse der eigenen Arbeitstätigkeit durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie <p>3. Wissen über die aktuellen Resultate, vor allem die Qualität der eigenen Arbeit durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldung aus der Aufgabenerfüllung
positive Folgen	<p>1. hohe intrinsische Motivation</p> <p>2. hohe Qualität der Arbeitsleistung</p> <p>3. hohe Arbeitszufriedenheit</p> <p>4. niedrige Abwesenheit</p> <p>5. niedrige Fluktuation</p>

Konzept der vollständigen Aufgabe nach Hacker, Volpert, Ulich	
<p>2 Aspekte</p>	<p>1. zyklische Vollständigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vorbereitung 2. Organisation 3. Ausführung 4. Kontrolle <p>2. hierarchische Vollständigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wahrnehmen 2. Vergleichen 3. Entscheiden 4. Denken
<p>5 Merkmale vollständiger Aufgaben</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. selbstständiges Setzen von Zielen, die in übergeordnete Zusammenhänge eingebettet werden können 2. selbstständige Handlungsvorbereitungen → Wahrnehmung von Planungsfunktionen 3. Auswahl der Mittel einschließlich der erforderlichen Interaktionen zur adäquaten Zielerreichung 4. Ausführungsfunktionen mit Ablauffeedback → zur evtl. Handlungskorrektur 5. Kontrolle mit Resultatfeedback → Möglichkeit, Handlungsergebnisse mit gesetzten Zielen zu vergleichen

Konzept des Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraum nach Ulich	
<p>→</p>	<p>Freiheitsgrade der Arbeit</p>
<p>ursprüngliche Version</p>	<p>Handlungsspielraum =</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsspielraum • Tätigkeitsspielraum • Interaktionsspielraum
<p>aktuelle Version</p>	<p>Tätigkeitsspielraum =</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsspielraum • Gestaltungsspielraum • Handlungsspielraum

Merkmale motivation-, persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung		
7	Zeitlastizität + stressfreie Regulierbarkeit	Zeitpuffer bei Festlegung von Zeitvorgaben
	Lern- u. Entwicklungsmöglichkeiten	passende problemhaltige Aufgaben
	Anforderungsvielfalt	Aufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen an Körperfunktionen und Sinnesorgane
	Autonomie	Aufgaben mit Dispositions- u. Entscheidungsmöglichkeiten
	Möglichkeiten der sozialen Interaktion	Aufgaben, die Kooperation nahelegen oder voraussetzen
	Ganzheitlichkeit	planende, ausführende, kontrollierende Element + Rückmeldung
	Sinnhaftigkeit	Produkte mit gesellschaftlich akzeptiertem Nutzen, ökologisch unbedenkliche Produkte u. Produktionsprozesse

Implementierungsstrategien	
zur...	Herstellung „gewünschter“ Tätigkeitsmerkmale durch organisatorische Eingriffe in die Ablauf- u. Aufbauorganisation
Problem	Veränderungen in einem bestimmten Bereich wirken sich auf andere Bereiche aus
empfohlene Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation • Aktionsforschung • MTO-Ansatz

Technikorientierte vs. arbeitsorientierte Gestaltungskonzepte			
5 Aspekte	<i>Mensch-Maschine</i>	<i>Technikgestaltung</i>	<i>Arbeitsgestaltung</i>
	M-M- Funktionsteilung	Operateure übernehmen nicht automatisierte Resttätigkeiten	Operateure übernehmen ganzheitliche Aufgaben
	Allokation der Kontrolle im M-M-System	zentrale Kontrolle → keine Handlungsspielräume für Operateure	lokale Kontrolle → definierte Handlungsspielräume für Operateure
	Allokation der Steuerung	zentralisierte Steuerung durch vorgelagerte Bereiche	dezentralisierte Steuerung im Fertigungsbereich
	Informationszugang	uneingeschränkter Zugang zu Informationen über Systemzustände nur auf Steuerungsebene	Informationen über Systemzustände vor Ort jederzeit abrufbar
Zurordnung von Regulation + Verantwortung	Regulation der Arbeit durch Spezialisten (Programmierer, Einrichter)	Regulation der Arbeit durch Operateure mit der Verantwortung für Programmier-, Feinplanungs-, Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten	

Aspekte umfassender Restrukturierungen	
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. vollständige Aufgaben = höhere Komplexität → oft nur als Gruppenaufgaben realisierbar 2. Konzept der vollständigen Aufgabe → auch produktionsnahe und indirekte produktive Funktionen 3. Einbindung der Restrukturierung einzelner Arbeitsaufgaben in einen unternehmensweiten Restrukturierungsprozess → umfassende Organisationsdiagnostik → MTO-Ansatz

Projektplan nach Frieling 1999

<p>9 Projektbausteine</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vision 2. Definition der Projektziele 3. Definition des Projektes/Bereiches 4. Information der Beteiligten 5. Bildung einer Projektgruppe 6. Konstitution der Projektgruppe + Organisation der Projektarbeit 7. Festlegung der Evaluationskriterien 8. Projektmaßnahmen 9. Evaluation
<p>Projektmaßnahmen, Beispiele</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Information der Mitarbeiter • Durchführung von Ist-Analysen • Auswertung/Dokumentation der Analyseergebnisse • Rückmeldung an Management + Mitarbeiter • Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen • Umsetzung + Dokumentation der Maßnahmen
<p>Evaluation, Beispiele</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation der Prozesse • Arbeits- und Tätigkeitsanalysen • Effizienzmessung durch Erfassung (z.B. Fehler pro Teil) • durchgeführte Trainingsmaßnahmen • Einstellungsmessung • Projektbewertung durch Vorgesetzte

Intrinsische Motivierung durch Auftragsgestaltung ?

<p>Frage nach...</p>	<p>Aktivierungspotential der Arbeitssituation</p>
<p>2 Gruppen von Tätigkeitsmerkmalen als hauptsächliche Motivationsquelle (Hacker 1988)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vielfalt + Wechsel in den Anforderungen 2. Tätigkeitsspielraum → eigenständige Zielsetzung hinsichtlich des Vorgehens
<p>+ Zusammenhang von</p>	<p>Motivations- und Lernpotential</p>

Forschungsschwerpunkt im Arbeitsschutz

<p>2 Kategorien</p>	<p>menschliches Versagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefahrenwahrnehmung • Gefahrenkognition • Risikoverhalten • Prävention <p>Systemfehler</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit • Prozesssicherheit • Verlässlichkeit
<p>betrieblicher Gesundheitsschutz</p>	<p>als eigenes Forschungs- und Praxisfeld der Arbeitspsychologie</p>

Ebenen + Fehlstellen im betrieblichen Sicherheitsgeschehn nach Zimolong + Elke	
5	Mangement, höchste Organisationsebene <ul style="list-style-type: none"> • fehlerhafte Entscheidungen
	Planer, Konstrukteure, Arbeitssystem <ul style="list-style-type: none"> • latente Versäumnisse
	Vorgesetzte, Personalwesen, Personalmanagement <ul style="list-style-type: none"> • psychische Bedingungen
	Arbeitsgruppe, Mitarbeiter <ul style="list-style-type: none"> • fehlerhafte, riskante Handlungen
	Schutzmaßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • fehlende technische Schutzmaßnahmen • fehlende PSA (<i>persönliche Schutzausrüstung</i>) • Fehler im AGU-System (<i>Arbeits-, Gesundheits- u. Umweltschutz</i>)
	+ <ul style="list-style-type: none"> • lokale Auslöser • technische Mängel • atypische Bedingungen • Umweltbedingungen <p style="text-align: center;">→ Störung, Unfall, Krankheit</p>

Betriebliches Gesundheitsmanagement	
auch	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Gesundheitsförderung • Gesundheitsmanagement in Organisationen
in Zusammenarbeit mit...	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsgenossenschaften • BauA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) • Krankenkassen
Forschungs-, Anwendungs- und Praxisfeld für Arbeitspsychologen	→ Fortentwicklung der Konzepte zur persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung

Health-Care Management	
2 Arten von Zielen	<ul style="list-style-type: none"> • individuelle Verhaltensänderungen • „Verhältnisänderung“ durch Veränderung betrieblicher Abläufe + Strukturen
Aspekte	Transparenz + Konsequenz → Zielsetzung → Controlling + Rückmeldung/Kommunikation

Umweltschutz im Betrieb	
Umweltschutz als...	gesamtgesellschaftliches Problem
Forschungsschwerpunkte	<p>Orientierung an sozialpsychologischen Modellen zur Einstellungs-Verhaltens-Diskrepanz</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Veränderung des Umweltbewusstseins 2. Bedingungen eines allgemein umweltbewussten Verhaltens
Umweltbewusstsein als...	<p>Ergebnis von organisationalen, technischen u. personalen Voraussetzungen</p> <p>→ ganzheitliches / integriertes Umweltmanagement</p> <p>psychologische Beiträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problemaufriss • Einzelstudien
Dimensionen umweltgerechten Verhaltens	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berücksichtigen von gesetzlichen Vorgaben 2. Mitdenken und Erkennen von potentiellen Umweltproblemen und Umweltrelevanz 3. Vorbildfunktion bei Kollegen 4. umweltgerechtes Verhalten fördern + fordern
Franke-Diel 2001	<p>Dilemma der Handlungsspielraumerweiterung zur Förderung umweltgerechten Verhaltens von Mitarbeitern</p> <p>→ zwischen gesetzlichen Vorgaben + Erweiterung des Handlungsspielraums</p>