

Balance zwischen Ich und Gesellschaft		12
Individuum und die Anforderungen und Möglichkeiten seiner Umwelt: Passung oder Konflikt?	<ul style="list-style-type: none"> Spannungsfeld, Arbeitsleitung, Persönlichkeit, Gesundheit, Passung, Arbeitsbedingungen, „Gestalter“ von Arbeit, Kollegen, Führungskräfte, Eigen-Sinn, Soziale Anpassung 	12
Kosten des Konflikts	<ul style="list-style-type: none"> auf Arbeitgeberseite, auf Arbeitnehmerseite Arbeit verändert Umwelt und Mensch Gegenstand der Arbeitspsychologie... 	12 13
Bedeutung von Arbeit für den Menschen		13
Bedeutung der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> aus unterschiedlichen Perspektiven: materiell, individuell, psycho-sozial 	13
Erwerbsarbeit oder erweiterter Arbeitsbegriff?	<ul style="list-style-type: none"> Ehrenamt, Familie, Erziehung... Belastungs-Beanspruchungsforschung: inklusive „Feierabendprozesse“ 	13
welchen Wert hat Arbeit in der Gesellschaft?	<ul style="list-style-type: none"> soziale Sicherung: Identität, Stolz, soziale Anerkennung vgl. Marienthal-Studie 	13 14
Jahodas Resümee zu Erwerbsarbeit und der Lage von Arbeitslosen	<ul style="list-style-type: none"> Kategorien der Erfahrung: Zeitstruktur, soziale Beziehungen, Gemeinschaft, sozialer Status, persönliche Identität... 	14
Arbeit muss historisch betrachtet werden	<ul style="list-style-type: none"> als „Grundsachverhalt der menschlichen Geschichte, ein anthropologischer Grundtatbestand“ (Bergmann) Aspekte der Arbeit im historischen Kontext... 	14
Sicherheit des Arbeitsplatzes als Belastungsfaktor mit hoher Gesundheitsrelevanz	<ul style="list-style-type: none"> zunehmender Konkurrenzdruck und Entsolidarisierung Massenarbeitslosigkeit Survivors nehmen Entlassungen anderer evtl. als Belastung wahr Relativierung der Bedeutung der Arbeit angesichts zunehmender Wahrscheinlichkeit von Phasen der Erwerbslosigkeit ? 	14 15
Perspektivenerweiterung: Erwerbsarbeit und Familienarbeit → Humanressourcen	<ul style="list-style-type: none"> erweiterte Bewertungskriterien nach Udris, Richter → Arbeit nach Feierabend, Restitutionsphasen gesamtgesellschaftliche Kosten, Humanressourcen Fehlzeiten-Report (AOK, Uni Bielefeld): Hintergründe zu Arbeitsunfähigkeit und Fehlzeiten 	15
Psycho-soziale Funktionen der Arbeit aus Sicht der Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> nach Sommer und Udris... (5) 	15
Arbeit und Persönlichkeit beeinflussen sich gegenseitig	<ul style="list-style-type: none"> im Arbeitshandeln bzw. im Berufsverlauf Werthaltungen, intellektuelle Leistungsfähigkeit, intellektuelle Flexibilität 	15
ausreichende Entscheidungs- und Handlungsspielräume	<ul style="list-style-type: none"> haben sich als positiv erwiesen negativ: restriktive Arbeit 	16
Kernaussagen zur Bedeutung von Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> (7) 	16

3424	Kapitel 1: Bedeutung der Arbeit für den Menschen
------	--

Bedeutung von Arbeit für den Menschen		13
Bedeutung und Bewertung der Arbeit und die Arbeit selbst ändern sich	<ul style="list-style-type: none"> • Vor- und Nachteile neuer Organisationsformen • „Arbeitskraftunternehmer“, freie Mitarbeiter, freiwillige Selbstausbeutung • Dauerbeschäftigung als Privileg → Arbeit als Statussymbol 	16 17
Arbeitspsychologie als angewandte Disziplin	<ul style="list-style-type: none"> • muss Kontext berücksichtigen → Theorien mittlerer Reichweite 	17

3424	Kapitel 2: Das arbeitstheoretische Gegenstandsmodell und seine grundlegenden Theorien
------	---

Untersuchungsgegenstand und Themen der Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • nach Kleinbeck... • Kernaufgabe der Arbeitspsychologie... • Begriff „Arbeitsgestaltung“... 	18
Arbeitsgestaltung kann...	<ul style="list-style-type: none"> • sowohl an der Arbeit als auch an der Person ansetzen, um die Passung zwischen Person und Arbeit zu verbessern • Taylor´s „One best way“ • Abbildung: Ansatzpunkte der Arbeitsgestaltung 	18
Abgrenzung Arbeits-, Personal- und Organisationspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen als zentraler Punkt der A-Psychologie • Eignungsdiagnostik: Personalpsychologie • Zielgrößen: Ökonomie, Humanität • Variablen der arbeitspsychologischen Forschung... 	19
wissenschaftliches und fachliches Selbstverständnis	<ul style="list-style-type: none"> • Querschnittsdisziplin • Nachbardisziplinen 	19
Taylor und Münsterberg und ihr Einfluss auf die Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • ingenieur- bzw. arbeitswissenschaftliche Wurzeln: Taylor, Gilbreth • Bewegungsstudien, Refa-Methodenlehre, ergonomieorientierte Arbeitsgestaltung • normative Gestaltungsempfehlungen: DIN EN ISO 10075 	19
Abgrenzung Arbeitspsychologie / Ingenieurpsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • Ingenieurpsychologie: konkrete Planung, Gestaltung ... • Arbeitspsychologie: Entwicklung normativer Gestaltungsgrundsätze 	19 20
DIN EN ISO 10075	<ul style="list-style-type: none"> • „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ • Begriffe: Belastung, psychische Beanspruchung, Beanspruchungsfolgen • Anforderung an Verfahren zu Erfassung oder Messung 	20
Arbeitspsychologie ist abhängig vom...	<ul style="list-style-type: none"> • jeweils vorherrschenden Menschenbild 	21
Psychologische Arbeitsanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • als Basis für Gestaltungsempfehlungen • humanorientierte und organisationsorientierte Kriterien • Inhalte einer Arbeitsanalyse... 	21
Kriterien humaner Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • nach Rohmert, Hacker und Richter, Ulich 	22

Arbeitspsychologische Analysen und Ansätze zur Arbeitsgestaltung...	<ul style="list-style-type: none"> • sind theorebasiert und empirisch fundiert 	22
aktuelle Theorien der Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • nach Nerdinger, Ulich, Hacker (6) 	22 23
Arbeitspsychologie und ihre blinden Flecken	<ul style="list-style-type: none"> • „Psychologie männlicher Erwerbstätigkeit...“ • „Psychologie des Produktionsarbeiters“ • aktueller: Dienstleistungsbereich, „Grenzproblematik“ • Fokus immer noch: Erwerbsarbeit, „Produktivitätsmythos“ • Forderung: „Haushalts- und Familienarbeit als produktive arbeit zu verstehen“ 	23
zukünftige Themenfelder	<ul style="list-style-type: none"> • nach Bungard & Windieck, Nerdinger (6) 	23 24
Nachfrage nach arbeits- und organisationspsychologischen Erkenntnissen...	<ul style="list-style-type: none"> • könnte noch ansteigen • Veränderungsprozesse in der Wirtschaft 	24

Arbeitspsychologische Theorien		24
Definitionsproblematik und Lösungsvorschläge	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeit wird gekennzeichnet durch... 2. Arbeit wird definiert durch... 3. Arbeit wird definiert durch... <ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzung: Arbeit und andere menschliche Tätigkeiten? • individuell und situativ unterschiedliche Zuordnungen zu Arbeits- und Nicht-Arbeitstätigkeiten • Verpflichtung als Kriterium ? 	24 25
Uneindeutigkeit und Subjektivität des Arbeitsbegriffes	<ul style="list-style-type: none"> • einfache, aber unzulängliche Lösung: Eingrenzung des Gegenstandsbereiches auf Erwerbstätigkeit 	25
Definition von Arbeit...	<ul style="list-style-type: none"> • in Entsprechung des jeweiligen theoretischen Zugangs z.B. handlungstheoretisch 	25
operationale Definition von Arbeitstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • nach Sonntag: Aufgabenkonzept... 	25
Definition „Aufgabe“	<ul style="list-style-type: none"> • nach Resch: Aufgaben sind... • Voraussetzung für das Vorliegen einer Aufgabe... • soziale Aspekte aufgabenorientierten Handelns: sozial eingebettet, sozial bestimmt 	25 26
arbeitspsychologische Theorien		
einfaches Belastungs-Beanspruchungs-Modell BBK _{onzeption}	<ul style="list-style-type: none"> • Behaviorismus, Reiz-Reaktions-Schema • S-R-Paradigma der Belastungs-Beanspruchungsforschung • Problem: einfache Experimente ohne Mediator- oder Moderatorvariablen 	26 27
komplexeres Belastungs-Beanspruchungs-Modell	<ul style="list-style-type: none"> • Beanspruchung als Zusammenspiel von Kontext- und Personvariablen • Abbildung: aktuelle Belastungs-Beanspruchungsforschung 	27

Arbeitspsychologische Theorien		24
handlungstheoretische Ansätze	<ul style="list-style-type: none"> erforderlich bei Tätigkeiten mit... 	27
tätigkeitstheoretische Ansätze	<ul style="list-style-type: none"> Rubinstein, Leontjew Tätigkeit als vermittelnden Instanz zwischen... Motive, Rückkopplung, Reflektion Erklärungsmodell zur Persönlichkeitsentwicklung 	27
meist verwendet	<ul style="list-style-type: none"> handlungstheoretisch fundierte Ansätze soziotechnische Systemansätze 	28
theoretische Zugänge in der modernen Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> stresstheoretische und informationstheoretische Zugänge Motivationstheorien, Konflikttheorien, Rollentheorien, Lerntheorien... 	28
Handlungstheoretische Konzepte		
Handlungen als...	<ul style="list-style-type: none"> kleinste psychologische Einheit einer Tätigkeit → Handlungsregulationstheorie nach Hacker Miller, Volpert: Problem der Regulation von Handlungen 	28
übergeordnetes Konzept der Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Rubinstein und Leontjew: Handeln nur aus übergeordneter Tätigkeit verstehbar 	29
Regelkreis	<ul style="list-style-type: none"> hierarchisch und sequentiell organisierte Struktur des Handelns zur Erreichung eines Ziels im Rahmen eines übergeordneten Motivs 	29
3-Ebenen-Modell	<ul style="list-style-type: none"> der Handlungsregulationstheorie nach Hacker, Volpert → Abbildung Das Model geht davon aus, dass... 	29
Phasen in der psychischen Regulation	<ul style="list-style-type: none"> nach Hacker: Richten, Orientieren... (5) 	30
Handeln ist...	<ul style="list-style-type: none"> zielgerichtete Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt oben genannte Prozesse laufen auf unterschiedlichen Ebenen ab 	30
Habitualisierung als...	<ul style="list-style-type: none"> Entlastung „von unten“ durch nicht-bewusstseinspflichtige Automatismen 	30
Sozialisierung als...	<ul style="list-style-type: none"> Entlastung „von oben“ durch Übernahme gesellschaftlicher Werte in die individuelle Zielsetzung → praktisch, aber evtl auch problematisch bezüglich Autonomie Werte und Normen auch in Organisationen 	30 31
Komponenten und Begriffe der Handlungsregulationstheorie	<ul style="list-style-type: none"> OAS, Handlungskompetenz, VRR-Einheiten, Zyklische Einheiten, Hierarchisch-sequentielle Handlungsregulation, Regulationsebenen Hacker, Volpert, Frieling und Sonntag 	31
Handlungsregulationstheorie betont...	<ul style="list-style-type: none"> die Bedeutung der Arbeitsbedingungen als objektive Einflussbedingungen des Handelns Analyse von Arbeitsbedingungen im Sinne von Regulationsanforderungen → Einflussfaktoren und Steuerungsmöglichkeiten 	32
Arbeitsergebnis verändert auch...	<ul style="list-style-type: none"> den arbeitenden Menschen → Gestaltung der Arbeitsprozesse sind relevant für die Persönlichkeit 	32 33
Auftrags-Auseinandersetzungskonzept AAK	<ul style="list-style-type: none"> verdeutlicht subjektgebundene Wirkung objektiver Bedingungen psychische Verarbeitung von Arbeitsbedingungen → psychische Struktur der Arbeitstätigkeit 	33

Arbeitspsychologische Theorien		24
Handlungstheoretische Konzepte		
Abgrenzung BKK / AAK	<ul style="list-style-type: none"> • statisch vs. dynamisch 	33
bedingte, bewertungsabhängige Wirkung der Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • gleiche Arbeitsbedingungen mit unterschiedlichen Wirkungen • Hacker: „bedingte Wirkungen“ • intendierte organisationale Steuerung zur gezielten Einflussnahme 	33
Kritik an HRT	<ul style="list-style-type: none"> • individualistisch, keine motivationalen und reflexive Aspekte ? <p>→ ganzheitlicher Anspruch zur Erklärung des Arbeitshandelns: HRT schließt je nach Fragestellung und Anwendung die o.g. Aspekte mit ein</p>	33 34
theoretisch fundierte Arbeitsgestaltungskonzepte	<ul style="list-style-type: none"> • auf Basis handlungs- und tätigkeitstheoretischer Konzepte... (4) 	34
Stresstheoretische Konzepte		
Belastungs-Beanspruchungs-Reaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Stressoren, Stressprozess, Stressreaktionen, Stressfolgen, Stressbewältigung • intervenierende Persönlichkeitsvariablen • allgemeine Stress- und Ressourcenmodelle, arbeitspsychologische „Spezialmodelle“ (z.B. Job Strain Model) 	35
Übersicht relevanter Ansätze für die arbeitspsychologische Stressforschung	<ul style="list-style-type: none"> • Stressmodelle, Ressourcenmodelle, Personvariablen im Stressgeschehen, Auswirkungen von Stress, Balance von Ressourcen und Anforderungen (Abbildung) 	35
prominenteste Arbeitstresmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Transaktionales Stressmodell (Lazarus), COR-Modell (Honfoll), Job Strain Model (Karase & Theorell), Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist) 	35 36
Reflektion der arbeitspsychologischen Grundlagentheoriekonzepte	<ul style="list-style-type: none"> • Stressoren im engeren und weiteren Sinne • Ressourcen (v.a. situative) • positive Anforderungen und negative Belastungen in der Handlungstheorie • Stresskompetenz 	36
Informations- und wahrnehmungstheoretische Konzepte		
Einsatzbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung von Mensch-Maschine-Systemen • Erklärung von Fehlern und Fehlhandlungen (GEMS-Modell von Reason) 	36
Informationsverarbeitungsmodell von Rasmussen	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Ebenen der Kontroll- und Steuertätigkeit: skill based level, rule level, knowledge level • 3 zentrale Komponenten: primäres Verarbeitungssystem, dynamisches inneres Weltbild, sekundäres Verarbeitungssystem • Aufmerksamkeitsressourcen der Arbeitssysteme/ Teilung der Aufmerksamkeit 	36 37
Wahrnehmungsprozesse und Verteilung der Aufmerksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Steuerung der selektiven Wahrnehmung • nicht nur in Mensch-Maschine-Systemen, sondern in vielen psychologischen Prozessen 	37 38

Arbeitspsychologische Theorien		24
Informations- und wahrnehmungstheoretische Konzepte		
Situation Awareness	<ul style="list-style-type: none"> • Rahmenmodell für situative Wahrnehmungsprozesse nach Endsley • vergleichbar mit Rasmussens „dynamischem inneren Weltbild“ • Abbildung: Situations-/ Systemfaktoren, individuelle Faktoren 	38
Situation Awareness als...	<ul style="list-style-type: none"> • leistungskritische Kompetenz von Operateuren: adäquate Aufmerksamkeitsverteilung, Verständnis aktueller Vorgänge, angemessen Erwartungen 	38
Situation Awareness unter verschiedenen Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • Tabelle: Belastung von..., Effekte, 3 Ebenen... 	39
Reasons GEMS-Modell	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Ebenen der kognitiven Steuerung/Regulation von Handlungen • Abbildung: Generic-Error-Modeling-System 	39 40
Klassifikation von Fehlertypen	<ul style="list-style-type: none"> • nach dem GEMS: ferigkeitsbasiert, regelbasiert, wissensbasiert • Fehler als Vorläufer von Unfällen 	40
Soziotechnischer Systemansatz		
soziotechnische Systemgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssysteme sind abgrenzbare Subsysteme... • Teilbereiche des Arbeitssystems und ihre Wechselwirkungen • Bsp: MTO-Ansatz von Strohm und Ulich 	41
englischer Kohlebergbau	<ul style="list-style-type: none"> • Tavistock-Institut: existentielle Gefährdungen, short-wall-system, long-wall-system, soziales Unterstützungssystem 	41 42
praktische Umsetzung des soziotechnischen Ansatzes	<ul style="list-style-type: none"> • Voraussetzungen nach Ulich: Bildung von..., Zusammenhang der..., Einheit von... 	42
MTO-Konzept	<ul style="list-style-type: none"> • ist ein umfassender organisations- und arbeitsanalytischer Ansatz, der... • umfasst viele arbeitsanalytische Verfahren: z.B. VERA/RHIA, KABA, KOMPASS, SALSA • Primat der Aufgabe: Aufgabe als Verbindung zwischen sozialem und technischen Teilsystem 	42
MTO-Ansatz als Alternative zu Lean Production	<ul style="list-style-type: none"> • MTO setzt im Gegensatz zum Lean-Production-Konzept auf die Erweiterung der Spielräume • Problem: notwendige Veränderungen für MTO erschweren Anwendung des MTO-Ansatzes 	43
MTO-Ansatz für...	<ul style="list-style-type: none"> • größere Restrukturierungsvorhaben • gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung 	43

Bezug zu psychologischen Grundlagen und anderen Disziplinen		43
Neuropsychologie und Arbeitspsychologie ?	<ul style="list-style-type: none"> Lazarus: interessante Verbindung gerade im Bereich der Belastungs-Beanspruchungsforschung 	43 44
Konsistenztheorie	<ul style="list-style-type: none"> Grawe: konsistente und inkonsistente Prozesse mit Auswirkungen auf das psychische und neuronale System Diskrepanzen bei inkonsistenten Prozessen, Inkongruenz, motivationale Inkonsistenz, kognitive Dissonanz Inkonsistenzen gehen einher mit negativer Erregung / negativen Emotionen Auswirkungen auf das neuronale, hormonale und Immunsystem Fries und Grawe: Inkonsistenz beeinträchtigt..., Inkonsistenz ist..., Neuronale Erregungsmuster werden... 	44
Konsistenztheorie als Bindeglied zwischen...	<ul style="list-style-type: none"> arbeitspsychologischen Konzepten und neurophysiologischen / neurobiologischen Stressmodellen 	45
Hormonelle Stressreaktionen beeinflussen Lernprozesse	<ul style="list-style-type: none"> wiederkehrende Arbeitserfahrungen: → Belohnungen, Erwartungen, Selbstwirksamkeit... 	45
Anforderungen müssen zu bewältigen sein	<ul style="list-style-type: none"> nicht zu leicht, aber bewältigbar zusätzliche Regulationserfordernisse und Handlungszyklen erhöhen Unsicherheit / Unbestimmtheit im System 	45
positive Konsequenzen einer optimalen Passung zwischen...	<ul style="list-style-type: none"> Person und Aufgaben FLOW differentielle Psychologie + Diagnostik: verlässliche diagnostische Einschätzung der Personenmerkmale 	45
personale Verhaltens- und Leistungsdispositionen	<ul style="list-style-type: none"> (4)... moderierende und intervenierende Personvariablen im Stressgeschehen (4), Handlungsmuster, Coping-Stile, AVEM (arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster) 	46
Einbeziehung des Kontexts	<ul style="list-style-type: none"> Lazarus: Komplexität psychologischer Phänomene verlangt erweiterte Analyse-muster 	46

Definition	<ul style="list-style-type: none"> • nicht spezifiziert: Gegenstand der psychologischen Arbeitsanalyse ist... • spezifische Definitionen abhängig vom theoretischen Hintergrund 	47
Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • humanorientierte und organisationsrelevante Kriterien anwenden • Arbeitstätigkeiten und -aufgaben, Arbeitsmittel und -bedingungen • Neuberger: + gesellschaftspolitische Kriterien 	47
Anforderungsanalyse und Organisationsdiagnose	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsprofile, Arbeitsanalysen 	47
Arbeitsanalyse AA vs. job analysis	<ul style="list-style-type: none"> • Einfluss handlungs- und tätigkeitstheoretischer Konzepte in Deutschland und Osteuropa → unterschiedliche Entwicklungen zwischen deutsch- und englischsprachigen Raum 	47 48
Bedarf an AA	<ul style="list-style-type: none"> • zur Ableitung von Empfehlungen zur Gestaltung von Arbeitstätigkeiten • zur Überprüfung des des Fits zwischen Tätigkeitsanforderungen und Bewerberprofil • Personalselektion, Personalentwicklung 	48
Anforderungsanalyse in der Praxis...	<ul style="list-style-type: none"> • vielfach stiefmütterlich behandelt → nur Teiltätigkeiten, Wunschliste 	48
Job Analysis ?	<ul style="list-style-type: none"> • Bartram: „Job analysis is a critical step in many different applications of psychology... costly and time-consuming...“ 	48
Wandel Arbeitsanalyse – Job Profiling	<ul style="list-style-type: none"> • zukünftig vermehrt: Kompetenz-Modelle („Great Eight Competencies“) • von Aufgabenorientierung zu rollen- und funktionsbasierter Arbeit 	48
deutschsprachige Arbeitsanalyseverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Grundfragen nach Dunckel: Ziel, Anwendungsbereich, Merkmale theoretischer Rahmen, Analyseinheit, Perspektive 	49
Unterscheidung der Perspektive	<ul style="list-style-type: none"> • bedingungsbezogene oder personbezogene Analyse • Kombination beider Perspektiven in der Praxis 	49
Einteilung verschiedener Analyseverfahren nach DIN EN ISO 10075	<ul style="list-style-type: none"> • Abbildung: personunabhängige, personbezogene, aufgaben- und reaktionszentrierte Ansätze 	50
objektive u. subjektive Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • ... 	50

Methodisches Vorgehen bei der psychologischen Arbeitsanalyse		50
OTKA-Schema	<ul style="list-style-type: none"> • konzeptionsgeleitete Methodenkombination • Hacker: 4-Ebenen-Konzept der Arbeitsanalyse → Organisations-Technologie-Kooperations-Auftrags-Schema • hypothetiko-deduktives Vorgehen • Dokumentenanalysen, bedingungsbezogene Verfahren, eigentlicher Arbeitsprozess • Abbildung: 4 Ebenen • Abbildung: Trichter-Modell im Rahmen des 4-Ebenen-Konzepts 	50 51

Methodisches Vorgehen bei der psychologischen Arbeitsanalyse		50
soziotechnische Systemansätze, z.B. MTO	<ul style="list-style-type: none"> • Strohm und Ulich: Kombination einer Reihe von arbeitsanalytischen Verfahren... • Schwachstellen bisheriger Verfahren zur Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten und Strukturen: wenig unterstützende Verfahren, wenig Erfahrungen zum integrativen Einsatz verschiedener Verfahren • soziotechnische Systemanalyse, Mehrebenen-Analyse 	51 52
Erhebungsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtungen, Beobachtungsinterviews, Befragungen • physikalische und psychologische Messungen • Laborexperimente und Simulationen 	52
task statements	<ul style="list-style-type: none"> • wegen Tendenz zur positiven Selbstdarstellung: Itemformulierung in task statements günstiger als Formulierung als Kompetenz (ability bzw. competency statements) 	52

Konkrete beispielhafte arbeitsanalytische Verfahren in Kurzdarstellung		53
REBA: Rechnergestütztes Dialogsystem zur psychologischen Bewertung von Arbeitsinhalten		
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • bedingungsbezogen, handlungstheoretisch fundiert, Konzept der vollständigen Aufgabe (Hacker), vollkommen rechnerbasiert • online REBA-Hilfe • Schulung empfohlen 	53
Erhebung	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentenanalysen, Beobachtungsinterviews, Expertengespräche 	53
Zweck	<ul style="list-style-type: none"> • „durchspielendes Gestalten“: → Vergleich + Beurteilung von Tätigkeitsvarianten → Gestaltungsdefizite und -potentiale 	53
Vorgehen	<ul style="list-style-type: none"> • Abbildung: Modellstruktur des REBA-Verfahrens • mehrstufig, analog dem hypothesengeleiteten Vorgehen (UV,AV) • Schritt 1: prozentuale Anteile der Teiltätigkeiten • Schritt 2: Feinanalyse, Kriterien der humanen Arbeitsgestaltung auf 4 Ebenen • Schritt 3: Abschätzung der Kriterien auf Basis der Bewertungen • Simulation von Veränderungen 	54 55 56
Vailidierung	<ul style="list-style-type: none"> • in mehren Studien validiert, Version 9.0, Gefährdungsanalysen im Rahmen der DIN EN ISO 10075 	56
SSA und SALSA: Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse		
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • personenbezogen, theoretische Konzepte der Entfremdung nach Blauner, Belastungs-Beanspruchungs-Konzept • subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation durch den Arbeitnehmer 	56
SSA: Aufgabenmerkmale und Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • werden erfragt 6 Hauptdimensionen, 14 Unterdimensionen, insgesamt 50 Items 	57
SALSA: Aufgabenmerkmale, Belastungen, organisationale + soziale Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Udris: Projekt SALUTE • Schwerpunkt: Arbeitsbedingungen und Schutzfaktoren der Arbeit • Gruppenvergleiche 	57

Konkrete beispielhafte arbeitsanalytische Verfahren in Kurzdarstellung		53
SSA und SALSA: Salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse		
theoretischer Hintergrund	<ul style="list-style-type: none"> • salutogenetische Überlegungen Antonovskys • JDS von Hackman & Oldham 	57 58
Skalen und Subskalen im SALSA	<ul style="list-style-type: none"> • Abbildung... 	58
Validierung und Einsatzbereiche	<ul style="list-style-type: none"> • validiert • Gruppenvergleiche, Kombination mit bedingungsbezogenen Verfahren, Vergleich mit anderen Indikatoren • Bestandteil des MTO-Ansatzes 	58
JDS: Job Diagnostic Survey von Hackman und Oldham		
Verfahren	<ul style="list-style-type: none"> • aufgaben- und tätigkeitsbezogen, motivationstheoretischer Hintergrund, Job Characteristics Model • weite Verbreitung vor allem im angloamerikanischen Raum 	58 59
Aufbau	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Teilbereiche:.... , 80 Items auf ca. 16 Subskalen 	59
Validierung und mögliche Probleme	<ul style="list-style-type: none"> • im Wesentlichen bestätigt • 5 Aufgabenmerkmale nicht immer als unabhängige Dimensionen • eher zur Gruppenanwendung als zur Einzeldiagnostik 	59
Tabelle	<ul style="list-style-type: none"> • Überblick über verschiedene Arbeitsanalyseverfahren und ihre Einsatzbereiche 	59 60

im Fokus:	<ul style="list-style-type: none"> • weniger normative Perspektiven, eher empirische Befunde 	61
DIN EN ISO 10075	<ul style="list-style-type: none"> • Klassifikation von Arbeitsbedingungen • „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ • Psychische Belastung als ... • 4 mögliche Quellen psychischer Belastung ... • BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 	61
BG ETE 2008	<ul style="list-style-type: none"> • Tabelle: Zusammenfassung psychischer Belastungsfaktoren einzelner Quellen 	62
Kontext- und Kontextfaktoren: Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte	<ul style="list-style-type: none"> • ergonomieorientiert, organisationspsychologisch orientiert, arbeitspsychologisch orientiert 	62
historische Abhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • bei Erforschung von Arbeitsbedingungen → Paradigmenwechsel • Erkenntnis- und Gestaltungsinteresse, theoretische Herkunft, Menschenbild 	62
Beispiel	<ul style="list-style-type: none"> • Küche einer Gaststätte 	63

Formen von Arbeit und Arbeitsanforderungen		64
Beachtung der Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen und personalen Leistungsvoraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • subjektive Wirkung von Arbeitsbedingungen aufgrund subjektiver Interpretation • Richter und Hacker: Auftrags-Auseinandersetzungskonzept 	64
Menge-Güte-Abgleich	<ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungshandeln im Fadenabbruch-Beispiel nach Hacker • Vorgabe von Entscheidungskriterien?, transaktionaler Charakter von Arbeitshandlungen 	64
Klassifikation von Arbeitshandlungen nach Hacker	<ul style="list-style-type: none"> • Grobschema, Tabelle • situative Bedingungen und personale Bedingungen 	65
Beachtung der Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Bsp. Karasek: Kombinationen von Bedingungen → Arbeitsanforderungen und mögliche Kompensation durch Freiheitsgrade • Bsp. Neubach & Schmidt: Selbstkontrollanforderungen und Handlungsspielräume • Abbildungen: Demands-Control-Model (Karasek) • subjektive und objektive Kriteriumsvariablen • Zeit- und Methodenspielräume als Bewältigungsressourcen 	65 66 67

Arbeitsinhalte		68
Arbeitsaufgabe als...	<ul style="list-style-type: none"> • Schnittpunkt zwischen Individuum und Organisation • zentrale Kategorie d. psychologischen Tätigkeitsbetrachtung (Hacker) • Primat der Aufgabe (Ulich) • task orientation im soziotechnischen Systemansatz, MTO 	68
Dimensionen von Arbeitsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Freiheitsgrade, Ganzheitlichkeit, Vollständigkeit, Sinnhaftigkeit • Semmer: „Möglichkeit, Einfluss auf seine Angelegenheiten zu nehmen“ • Klassifikation je nach theoretischem Rahmen 	68
Dimension: Potenz zur Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Volpert: Autonomieproblem → Kann eine Aufgabe überhaupt Autonomie im Sinne der vollständigen Handlung gewähren, wenn sie doch eine externe Vorgabe ist? 	69
Fallbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> • Instandhaltung 	69 70
Regulationshindernisse	<ul style="list-style-type: none"> • mögliche Konsequenzen: Unzufriedenheit, Leistungsminderung, gesundheitliche Beschwerden, soziale Konflikte 	71
Meta-Analyse: Job Level und Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • korrelieren positiv • Höhe der Korrelation abhängig von Operationalisierung der Variable „Job Level“ 	71
Produkt vs. Dienstleistung		
Merkmale „Dienstleistung“	<ul style="list-style-type: none"> • nach Nerdinger: Interaktion, Immaterialität, Intangibilität, Uno-actu-Prinzip, soziale Handlungen 	71
Theorien zur Interaktion	<ul style="list-style-type: none"> • Gap-Modell: SERVQUAL-Fragebogen • sozialpsychologische Theorien, Qualitätsmanagement, erwarteter/erlebter Service 	72
Klassifikation von Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • nach Nerdinger et al: unterstützend-interaktiv, problemorientiert-interaktiv, persönlich-interaktiv • steigender Interventionsgrad → steigende Anforderung an „Emotionsarbeit“ 	72
Emotionsarbeit als...	<ul style="list-style-type: none"> • spezifische Form von Arbeitsanforderung („gut drauf sein“) • Arlie Hochschild: Interviews mit Flugbegleiterinnen 	72
Emotionale Anforderungen und mögliche Konsequenzen	<ul style="list-style-type: none"> • emotionale Dissonanz • Dormann, Zapf und Isic: unterschiedliche Aspekte der Emotionsarbeit als Ursache für Burnout, Gereiztheit u.ä. 	73
Arbeitsfelder	<ul style="list-style-type: none"> • Call-Center, Krankenhäuser, Ämter 	73
Call-Center oft stark arbeitsteilig	<ul style="list-style-type: none"> • inbound/outbound/back office • negative Konsequenzen sind... • Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und Outcome-Variablen wie z.B. psychosoziales Wohlbefinden... 	73
Dienstleistung in der Produktion	<ul style="list-style-type: none"> • Servicegedanke, Kunde • Schnittmengen Produktion/Dienstleistung 	73
Fallbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> • Feinmechanik-Gerätefertigung 	73

Arbeitsteilung und Kooperation		75
Grundprinzipien zur Aufgabenteilung von Mensch und Maschine	<ul style="list-style-type: none"> • Persönlichkeit, Flexibilität, Systemsicherheit • Fehleranfälligkeit von Systemen • technik- vs. arbeitsorientierte Arbeitssystemgestaltung • Autonomie, Kooperation, Koordination, soziale Beziehungen • Belastungsquellen 	75
Fallbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Projektleiterin schildert... • erhöhte Anforderungen an Kooperations- und Koordinationsfähigkeit 	76
Wiendieck	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationskomplizierung, Perfektionalisierung der zentralen Steuerung, Erwartungen an Führungskräfte 	76 77
Führung hat...	<ul style="list-style-type: none"> • indirekten Einfluss auf das Wohlbefinden • transformationaler Führungsstil, Vermittlung der Bedeutung von Arbeit 	77
neue Belastungsformen durch	<ul style="list-style-type: none"> • „kontrollierte Autonomie“ 	77
Dilemma der „kontrollierten Autonomie“	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungszuschreibung bei Mangel an Einflussmöglichkeiten → kaum erfüllbare Leistung wird als persönliche Unzulänglichkeit vermittelt 	77
neue Steuerungsformen führen zu neuen Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • marktabhängige Ziel- und Leistungsvorgaben, Benchmarking, Sanktionen • keine externe Führung zu den Zielen, nur Druck und Drohung 	77
Kontrollierte Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungen der Arbeitsbedingungen insbesondere hinsichtlich... (4 Aspekte) • Dezentralisierung von Produktionsverantwortung • Qualifizierungszwang, Gruppendruck 	78
Folgen partialisierter Arbeit für Persönlichkeits- und Gesundheitsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • in verschiedenen Längsschnittstudien belegt: psychosomatische Beschwerden, Qualitätsverluste der Freizeit 	78

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen		79
Arbeitsplatz		
einwirkende Bedingungen (DIN ISO EN 10075)	<ul style="list-style-type: none"> • auf Arbeitenden, auf Arbeitserbringung: physikalisch, chemisch, räumlich, sozial 	79
interdisziplinäre Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsphysiologen, Mediziner, Arbeitswissenschaftler... • Gesamtgestaltung: Arbeitspsychologie 	79
soziale Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • eher Organisationspsychologie: Betriebsklima, Organisationsklima, Konflikte, soziale Unterstützung 	79
bauliche Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> • spiegelt kulturelle Werte und Einstellungen wider • Frieling und Sonntag: direkter Einfluss der Arbeitsumweltgestaltung auf Struktur der Arbeitstätigkeit 	79 80
Fallbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> • Büroumgestaltung 	80 81

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen		79
Arbeitsplatz		
räumliche Bedingungen und Kommunikationsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> • Fischer: sozial- und umweltpsychologische Untersuchungen • Wechselwirkung zwischen sozialem und technischem System • meist nur optimiert unter fertigungstechnischen Gesichtspunkten 	81
Großraumbüros und Call-Center-Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> • meist: physikalische Probleme • Silent-Room, 3 Merkmale..., Liegevertrauen 	81 82
Telearbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Heimarbeitsplätze, Satellitenbüros u.ä. • Schnittstelle von Berufs- und Privatleben → Risiken, Chancen • Auflösung traditioneller Unternehmensgrenzen 	82
Gestaltung von Telearbeitsplätzen	<ul style="list-style-type: none"> • nicht ohne ganzheitliche Systembetrachtung • Treier: Einbeziehung der Familienregulation, SYNBA, work-family-Zusammenhang, work-life-Balance, work-family-Balance 	82 83
Arbeitsmittel		
Sicherheit, Verlässlichkeit, Fehlerfreiheit	<ul style="list-style-type: none"> • Frieling und Sonntag: 3 Bereiche... • Ausgangspunkt: Mensch-Maschine-Schnittstelle 	83
Handarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Werkzeuge als einfache Mensch-Maschine-Schnittstellen • Schnittstelle = Griffbereich • schlechte Werkzeuge belasten (auch psychisch) • Abbildung: Schematische Mensch-Maschine-System- Darstellung Stufe 1 	83 84
einfache Maschinen	<ul style="list-style-type: none"> • Schnittstelle: Bedienelemente, Anzeigen • Abbildung: Schematische Mensch-Maschine-System- Darstellung Stufe 2 	84
kraftverstärkende Maschinen oder großtechnische Anlagen	<ul style="list-style-type: none"> • „Servo-Prinzip“: zunehmende Indirektheit reduziert die unmittelbare Gefahrenwahrnehmung 	85
Computergesteuerte Maschinen	<ul style="list-style-type: none"> • Schnittstelle: Tastatur und Bildschirm • „ferngesteuert“ → Problem: Darstellbarkeit und Wahrnehmbarkeit der Prozesse ? • Abbildung: Schematische Mensch-Maschine-System- Darstellung Stufe 3 	85 86
Systemergonomie Softwareergonomie	<ul style="list-style-type: none"> • Optimierung des Informationsflusses zwischen Computer und Benutzer • Gestaltung und Implementierung von Software 	86
Arbeitsmittel gehören zu den Hygienfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung der Arbeit zeigt sich in den Arbeitsmitteln • Gefahr der arbeitsmittelinduzierten Unzufriedenheit nach der Zweifaktoren-Theorie von Herzberg • Studie von Brinks: Aggression im Umgang mit Computern 	86 87

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsbedingungen		79
Arbeitszeit		
zentrales Thema der Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • aktuell: flexible Arbeitszeitstrukturierung • Belastungs-Beanspruchungs-Perspektive, Pausenwirkung, Länge von Arbeitszeiten, Schichtarbeit 	88
arbeitszeitbezogene Problembereiche	<ul style="list-style-type: none"> • nach Baillod • Tabelle: Tag, Woche, Jahr, Leben – Dauer, Lage, Autonomie, Intensität der Nutzung 	88
Faktoren der Arbeitszeitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Tabelle: Chronometrie, Chronologie, Chronomorphie 	88
Flexibilität	<ul style="list-style-type: none"> • nach Bernhard: interne, externe, numerische, funktionale Flexibilität 	89
Zeitsouveränität	<ul style="list-style-type: none"> • nach Ulich: Persönlichkeitsförderndes Merkmal von Arbeit → Gefahr der Überforderung v.a. in zunehmend entgrenzten Arbeitsstrukturen 	89
Einfluss auf die psychische Ermüdung	<ul style="list-style-type: none"> • vermutlich stärkster Einfluss: zu viel, gegen den Biorhythmus, zu unvorhersehbar • Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Mindestbedingungen einer menschengerechten Arbeitsgestaltung 	89
Fallbeispiel	<ul style="list-style-type: none"> • Fahrer im öffentlichen Personennahverkehr 	91

Arbeit verändert Mensch und Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> • nach Sonntag • „Mensch“ fällt dabei unter „eher unbeabsichtigte Nebenwirkungen“ 	91
Positive Effekte durch Arbeit selten genutzt	<ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklung wird nicht als arbeitsimmanente Entwicklung gesehen, sondern als „Training off the job“ 	91
implizite Folgen der Arbeitstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Kriterium der Arbeitspsychologie: humanorientierte Arbeitsgestaltung • produktivitäts- und motivationsorientierte Aspekte der Arbeit eher in Personal- und Organisationspsychologie 	91
positive und negative Folgen von Arbeitsbeanspruchung	<ul style="list-style-type: none"> • auch im Sinne von Prävention • „Beanspruchung“ und „Beanspruchungsfolgen“ als neutrale Begriffe • zusätzliche Faktoren wie z.B.... • komplexe Beziehungen zu anderen Lebens- und Tätigkeitsbereichen (v.a. Familien- und Gender-Aspekte) 	92

Gesundheit		91
WHO: aktuelle Definition von Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit ist „die Fähigkeit und Motivation, ...“ • stark personalistisch orientiert, aber auch gesellschaftsabhängig 	92
Gesundheit umfasst...	<ul style="list-style-type: none"> • körperliches, seelisches und soziales Wohlbefinden 	92
Gesundheitspolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Leistungsbedingungen 	92
Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung	<ul style="list-style-type: none"> • von Krankenkassen und Berufsgenossenschaften initiiert 	92
Arbeitsbedingungen, Stress- und Beanspruchungsreaktionen	<ul style="list-style-type: none"> • nach Rantanen: Tabelle Sources, Stress Reactions, Outcomes 	93
betriebliche Gesundheitsförderung	<ul style="list-style-type: none"> • + Betriebliches Gesundheitsmanagement als Zweig der arbeitspsychologischen praxisorientierten Forschung 	93
Strategie der Prävention	<ul style="list-style-type: none"> • „die nicht allein die Verhinderung von Krankheit zum Ziel hat, sondern...“ 	93
Präventionsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • gesetzlich verankert • §2 ArbSchG, Betriebsverfassungsgesetz, DIN EN ISO 10075 • aktuell noch eher: „was ist zu vermeiden“ 	93
Fehlbeanspruchungen		
psychische Belastungen	<ul style="list-style-type: none"> • führen erst im Zusammentreffen mit individuellen Leistungsvoraussetzungen zur Beanspruchung → gleiche Belastung – unterschiedliche Beanspruchung • Abbildung: psychische Belastung im Kontext der DIN EN ISO 10075 	94
Fehlbeanspruchungen	<ul style="list-style-type: none"> • nach Richter: Diskrepanz zwischen ... • Über- und Unterforderung • Diskrepanzen können persönlichkeitsförderlich sein, aber auch... 	94
Fehlbeanspruchungen nach Richter	<ul style="list-style-type: none"> • Monotonie, psychische Sättigung, psychische Ermüdung, herabgesetzte Wachsamkeit/Vigilanzproblematik • handlungsregulationstheoretische Fundierung 	9

Gesundheit		91
Fehlbeanspruchungen		
Differenzierungsmerkmale unterschiedlicher Formen der Fehlbeanspruchung	<ul style="list-style-type: none"> • Konfiguration auslösender Leitmerkmale, Phänomene (Erlebens-) Merkmale, zeitliche Beziehung zur Tätigkeit, Auswirkungen eines Tätigkeitswechsels, Ausmaß der Abhängigkeit von Bewertungen, Aktivierung, Individuelle Disposition, Rückbildungsverlauf, Vorbeugungsmaßnahmen 	97
Stress, Stressfolgen und Burnout		
transaktionales Stressmodell	<ul style="list-style-type: none"> • Lazarus: kognitiv-transaktionale Stresstheorie 	97
Stress / Definition	<ul style="list-style-type: none"> • „eine Person-Umwelt-Auseinandersetzung, bei der...“ → Einschätzung von Situation und eigenen Bewältigungsmöglichkeiten 	98
reizorientierte Stressmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus auf Stressoren 	98
reaktionsorientierte Stressmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • Selye: AAS (Allgemeines Adaptionsyndrom) → unspezifische Anpassungsreaktion an Anforderungen jeder Art 	98
Stressmodell von Lazarus	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertungsprozesse (3) , Coping-Strategien • Schwarzer: „psychologisch-philosophische Sicht des Lebens überhaupt“ • Komplexität und Dynamik erschweren Operationalisierung und empirische Prüfung 	98 99
problemlösungsorientiertes und emotionsorientiertes Coping	<ul style="list-style-type: none"> • sind empirisch gut belegt • gut: unterschiedliche Coping-Strategien flexibel anwenden 	99
„Appraisal“ als zentrales Konstrukt	<ul style="list-style-type: none"> • + Stressverarbeitung, Copingstile → Konzept der Ressourcen als weitverbreitetes Ergänzungskonzept 	99 100
Kosten von Stress	<ul style="list-style-type: none"> • Badura, Westermayer et al.: Zunahme angstbezogener Erkrankungen in Form chronisch-degenerativer Erkrankungen mit psychisch-psychosomatischen Komponenten 	100
Stressauslöser	<ul style="list-style-type: none"> • bei Stress im Arbeitskontext: Kontrollverlust bzw. wahrgenommene Kontrollmöglichkeiten – abhängig vom Entscheidungs- und Kontrollspielraum 	100
Familienrollen: hohe Anforderungen bei gleichzeitig niedriger Kontrolle	<ul style="list-style-type: none"> • Baruch, Biener, Barnett: „für eine differenzierte geschlechtsspezifische Perspektive in der Stressforschung“ • Demands-Control-Model von Barasek zur Analyse der Familienrolle von Frauen / Beispiel... • Kandel, Davies, Raveis: unterschiedliche Gegen- und Zusammenwirkungen von Arbeitsmerkmalen und sonstigen Rollen 	100 101
Life Experience Survey (LES)	<ul style="list-style-type: none"> • zur Erfassung allgemeiner Stressoren im Lebenskontext • Kritik: keine Beachtung der transaktionalen Aspekte, keine Erfassung der „daily hassles“ (ständige Alltagsprobleme) 	101

Gesundheit		91
Stress, Stressfolgen und Burnout		
Sonntag + Freese	<ul style="list-style-type: none"> intuitive Klassifikation von Stressoren im organisationalen Leben (6) empirisch am ehesten bestätigt: rollentheoretischer Ansatz, handlungstheoretischer Ansatz 	101 102
Stressfolgen	<ul style="list-style-type: none"> kurz-, mittel- und langfristig Abbildung: Beispiele für Beanspruchungsfolgen/Stressreaktionen physiologisch, somatisch psychisch, kognitiv-emotional Verhalten, individuell Verhalten, sozial 	102
Stressreaktionen sind nicht...	<ul style="list-style-type: none"> auf den Arbeitsbereich eingrenzbar: spillover-Effekte 	103
deutliche Unterschiede bei gleicher Erwerbsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Total-Workload-Ansatz während Männer sich nach der Arbeit zu Hause erholen, steigt bei Frauen der Stress weiter an 	103
P-E-Fit Theorie	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsbedingungen als Verursacher bzw. als Verhüter von Stress Zusammenhang zwischen P-E-Misfit und Stressreaktionen subjektive und objektive Inkongruenzen 	103
Modell beruflicher Gratifikationskrisen	<ul style="list-style-type: none"> Effort-Reward-Imbalance Model P-E-Fit + equity- bzw. austauschtheoretische Annahmen bei geringer Belohnung nach hohem Arbeitseinsatz: Stressreaktionen 	104
Job Strain Model	<ul style="list-style-type: none"> von Karasek empirisch bestätigte Wechselwirkungen zwischen Arbeitsanforderungen und Handlungsspielraum entsprechendes Arbeitsanalyseinstrument: NUSA 	104
Vitamin-Modell	<ul style="list-style-type: none"> von Warr: „dosierungsabhängige“ Wirkung vieler Arbeitsmerkmale → zuviel des Guten kann zu negativen Effekten führen → kurvenlineare Zusammenhänge zwischen... Befunde noch nicht eindeutig 	104 105
„pathogene Trias“	<ul style="list-style-type: none"> Theorell: Längsschnittstudie, Basis: Job Demand Control hohe Arbeitsintensität, niedriger Handlungsspielraum, geringe soziale Unterstützung 	105
Widerstand gegen Veränderungen als Stressreaktion	<ul style="list-style-type: none"> Stress als Wiederaanpassungsaufwand 	105
Arbeitsleistung	<ul style="list-style-type: none"> wird von stressauslösenden Arbeitsbedingungen negativ beeinflusst 	105
Methoden zur Erfassung der psychophysischen Beanspruchung	<ul style="list-style-type: none"> „Irritation-Skala SF-12, SF36 von Bullinger und Kirchberger: Kurzfragebogen zur Erfassung des Gesundheitszustandes 	105

Gesundheit		91
Stress, Stressfolgen und Burnout		
Burnout	<ul style="list-style-type: none"> • Langzeitfolge von Stress: emotionale Erschöpfung, Depersonalisation, persönliche Leistungsreduktion • Freudenberger: v.a. bei besonders engagierten + pflichtbewussten Helfern in Sozialberufen • meist in interaktionsintensiven Arbeitstätigkeiten 	106
Messung	<ul style="list-style-type: none"> • Maslach: Burnout Inventory MBI • Oldenburg Burnout Inventory OBI 	107
Burnout als eigenständiges Syndrom ?	<ul style="list-style-type: none"> • unbefriedigende Situation in der Burnoutforschung • alternativ: Dimensionen des Burnouts als eigenständige Fehlbeanspruchungen 	107
Burnoutmuster	<ul style="list-style-type: none"> • anhängig von Arbeitsbelastungsmustern in verschiedenen Berufsgruppen → arbeitsbedingte Faktoren wie... korrelieren stärker mit Burnout-Symptomen als persönlichkeitsbezogene Faktoren 	107
Stressbewältigung	<ul style="list-style-type: none"> • Lazarus und Folkman: 2 Funktionen, 4 Bewältigungsarten → Kritik: mangelnde Berücksichtigung subjektiver Intentionalität • Schwarzer und Weber: 4 Regulationsziele • Thema im Rahmen von Ressourcenkonzepten und Gesundheitsförderung 	107 108
Schwierigkeit der Operationalisierung	<ul style="list-style-type: none"> • mögliche Indikatoren... • Problem: Erfassung langfristiger Wirkung? Wer beurteilt den Erfolg der Bewältigung? 	108
Flexibilität in der Wahl der Bewältigungsstrategien	<ul style="list-style-type: none"> • Leitsatz der anonymen Alkoholiker... 	108
Messverfahren Stressbewältigung	<ul style="list-style-type: none"> • SVF: 19 verschiedene Copingstrategien 	

Ressourcen und andere gesundheitsförderliche Faktoren		108
Conservation of Resources Theory: COR	<ul style="list-style-type: none"> • Hobfoll: Stress entsteht durch tatsächlichen oder drohenden Ressourcenverlust • multitaxiales Copingmodell, Copingkapazitäten, Umweltfaktoren, soziale Dimensionen • Stress ist definiert als eine Reaktion auf ... • Klassifikation von Ressourcen (4), Ressourcengewinn/-verlust, Verlustspirale, 3 Dimensionen von Copingstrategien • kulturabhängige Konsequenzen von Copingstrategien (Bsp. USA-Japan) 	108 109
Hobfoll und Lazarus	<ul style="list-style-type: none"> • Eppel: auch bei Lazarus sind Umweltfaktoren implizit in den Bewertungsprozessen enthalten 	109
empirische Befunde zur COR	<ul style="list-style-type: none"> • wenig, Nutzen bestätigt für die Bereiche „Work-Family-Conflict“ und „Arbeitsbedingungen als Ressourcen“ • Kritik: COR eher als Model zur Erklärung sozialer Konflikte und Konfliktbewältigung? 	110

Ressourcen und andere gesundheitsförderliche Faktoren		108
salutogenetische Perspektive	<ul style="list-style-type: none"> Lazarus: pathogenetisch, Antonovsky:salutogenetisch, Hacker: sanogenetisch 	110
Salutogenese	<ul style="list-style-type: none"> „individuelle dispositionelle Vulnerabilität“ statt spezifischer Stressoren → Was macht/hält einen Menschen gesund? 	110
Sense of Coherence: SOC	<ul style="list-style-type: none"> als gesundheitsförderliche personale Ressource besteht aus 3 Komponenten: ... SOC-Fragebogen 	110 111
Akzeptanz des Salutogenetischen Modells/SOC	<ul style="list-style-type: none"> Konzept von Öffentlichkeit akzeptiert, Perspektivenwechsel angenommen, Forschung kritisiert Konstruktvalidität, weil... Gegenargument zur Kritik an der Konstruktvalidität: Kohärenzgefühl schafft gewisse Immunität gegen... bedeutsame Korrelation zwischen COR und psychosomatischen Beschwerden: -0.50 Kohärenzgefühl als lohnendes Konstrukt für die weitere Forschung? trotz Perspektivenwechsel: defizitorientierte Studiendesigns Problem: Konstrukt stammt aus der Soziologie → für psychologische Forschung zu komplex 	111 112
personale Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Persönlichkeitsvariablen haben bedeutenden Einfluss auf Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter häufige Konzepte: ... (3) Bedeutung der Internalität 	112
AVEM	<ul style="list-style-type: none"> arbeitsbezogenes Bewältigungsverhalten nach Schaarschmidt und Fischer → problematische Konstellationen, Präventionsarbeit 	113
Wechselwirkungen	<ul style="list-style-type: none"> zwischen personalen und organisationalen Ressourcen 	113
organisationale Ressourcen + salutogenetische Perspektive	<ul style="list-style-type: none"> Hacker + Handlungsregulationstheorie → Welche Bedingungen in der Arbeit halten gesund? Abbildung: kurzfristige positive Beanspruchungsreaktionen und langfristige Beanspruchungsfolgen 	113
Merkmale der Arbeitstätigkeit als organisationale Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> Udris: Kohärenzgefühl und Arbeit als Lebenserfahrung 3 Komponenten des Kohärenzgefühls: Verstehbarkeit (3 Aspekte), Handhabbarkeit (6), Sinnhaftigkeit (5) 	113 114
Zusammenhang Arbeitsbedingungen und Beanspruchungs-/Stressreaktion	<ul style="list-style-type: none"> als Hinweis auf mögliche organisationale Ressourcen 	114
Studie: Vollständigkeit der Aufgabe und Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Rudolph: Zunahme von Funktionen hat positiven Effekt auf Gesundheit TBS-GA (Tätigkeitsbewertungssystem – Geistige Arbeit) Abbildung: Gesundheitliche Beschwerden und Krankenstand in Abhängigkeit von der Vollständigkeit von Arbeitstätigkeiten 	114 115
Person-Job-Fit	<ul style="list-style-type: none"> 3 Möglichkeiten zur Erhöhung der Passung: „To optimize the fit between people and their jobs...“ 	115
Flow	<ul style="list-style-type: none"> bei angereicherten Aufgaben mit optimalem Anforderungs-bewältigungs-Fit Auftreten, Wirkung... 	11

Ressourcen und andere gesundheitsförderliche Faktoren		108
soziale Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • soziale Unterstützung spielt eine bedeutende Rolle 	116
„Matching-Hypothese“	<ul style="list-style-type: none"> • Passung von Unterstützung und Situation: soziale Unterstützung kann auch negativ wirken 	116
Messung sozialer Unterstützung	<ul style="list-style-type: none"> • Skala „Soziale Unterstützung“ von Frese: 3 Aspekte, differenziert nach Quellen: ... • Abfrage in verschiedenen Analyseverfahren 	116
Fazit	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcenperspektive wichtig für Prävention und Förderung von Gesundheit • keine personalisiertes Problem, sondern Einfluss der Arbeitsbedingungen • Auswirkung des individuellen Wohlbefindens auf organisationale Leistungsfähigkeit • Verhältnisprävention aufgrund der Komplexität des zu verändernden Systems zu wenig berücksichtigt <ul style="list-style-type: none"> → Siegrist, Dragano, Wahlgendorf: strukturelle Prävention auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene → Semmer und Mohr: Risikofaktorenmodell... 	116 117

Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung		117
Persönlichkeitsförderlichkeit als zentrales Kriterium	<ul style="list-style-type: none"> • für humane Arbeitsgestaltung 	117
Folgen partialisierter Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • für Persönlichkeits- und Gesundheitsentwicklung: Studien von Kohn und Schooler + Längsschnittstudien, „die den Einfluss partialisierter Aufgaben auf ... belegen“ • weitere längsschnittliche Studien zur Etablierung entsprechender Konzepte erforderlich 	117 118
Persönlichkeitsförderlichkeit und Kompetenzentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Baitsch: Theorie des arbeitsimmanenten Lernens <ul style="list-style-type: none"> → Arbeit als ein zentrales Mittel zur... 	118

Arbeit-Freizeit-Familie: Mensch-Arbeit-Beziehung		118
3 Aspekte der Mensch-Arbeit-Beziehung	<ul style="list-style-type: none"> • Work Life Balance, Geschlechtereinfluss, Bedeutung der Erwerbslosigkeit 	118
Work-life-balance und work-family-balance		
gesundes Leben?	<ul style="list-style-type: none"> • zentrale Lebensbereiche: Arbeit, Freizeit, Familie 	119
Generalisations- vs. Kompensationshypothese	<ul style="list-style-type: none"> • Generalisation: Bsp: negatives Arbeitererleben wirkt negativ auf Privaleben • Kompensation: Bsp: positives Arbeitererleben kann negative Effekt aus Privatleben ausgleichen • unumstritten: Wechselwirkungen 	119
„Balancieren“?	<ul style="list-style-type: none"> • Problem: kein einheitlicher Theorierahmen, vielfach ungeeignete Methodik zur systematischen Erforschung des Themenfeldes • „Loops“: Life Domains als unterschiedliche Schlingen einer Schleife (Abbildung S. 120) → Rahmenbedingungen, Anforderungen, Ressourcen) • Konflikte, Aushandlungsprozesse, Raum für autonomes Handeln 	119 120

Arbeit-Freizeit-Familie: Mensch-Arbeit-Beziehung		118
Work-life-balance und work-family-balance		
Theoretische Basis für entsprechende Studien	<ul style="list-style-type: none"> • COR-Theorie von Hobfoll, Crossover-Theorie (Bakker, Demerouti, Dollard), Job Demand Job Control Modell von Karasek • untersucht: verschieden Formen der Arbeit-Familie-Interaktion (z.B.) und ihre Auswirkungen bzw. Bedingungen 	120
Definition „work-family-conflict“	<ul style="list-style-type: none"> • Bakker: „a within-person across-domains transmission of...“ • zutreffender: work-family-interaction 	120
Studie: positive und negative work-family interaction und Burnout	<ul style="list-style-type: none"> • Innstrand et al: Annahme..., Methode..., Untersuchung von 3 möglichen Kausalmodellen auf Basis der COR-Theorie (normal, reverse, interaktiv) • Konfliktdimensionen, Erleichterungsdimension, disengagement 	120 121
mehr unentgeltliche Hausarbeit als Erwerbstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • positive / negative Interaktion mit Erwerbsarbeit ? • Studie: „Wo bleibt die Zeit“ des Statistischen Bundesamtes 	121
Quellen des Work-family-Konflikts	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitproblem und andere Faktoren wie z.B. Arbeitsrolle 	122
Studien zur Rollenproblematik und Geschlechterthematik	<ul style="list-style-type: none"> • Diane Halpern: „Combining Work and Family“ • Grace Baruch, Rosalind Barnett, Arlie Hochschild (Soziologin) 	122
Chaos zu Hause	<ul style="list-style-type: none"> • flüchten Eltern in die Erwerbsarbeit ? • Baruch et al: Mangel an Struktur in der Familienarbeit → bezahlte Jobs sind v.a. für Frauen „einfacher“ • Kindern verringern Selbstwirksamkeit und Handlungskompetenz → Stressfaktoren, Interaktionsarbeit, Emotionsarbeit... 	122 123
Taylorisierung der Familienarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschild: „Arbeits-/Zeitkämpfe“ werden auf Familie verlagert → „3.Schicht zuhause“, „quality time“ • Problem: Kinder sind wenig manage- und steuerbar 	123
Ambivalenz der neuen posttayloristischen Arbeitsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> • für Familie und privaten Bereich • Hochschild: kontrollierte Autonomie, Selbstökonomisierung, Belastung von Familien und Privatleben • Kritik: Übertragbarkeit der Studie von Hochschild (USA) auf Deutschland? → Deutschland hat zwar günstigere Zeitbedingungen als die USA, aber... 	123 124
Erwerbsarbeit für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> • kann unter bestimmten Umständen gesundheitsförderlich sein • aber: „Verliererinnen“ sind die Frauen in schlechtbezahlten Jobs mit... 	124
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> • oft nur für Frauen untersucht → Schnellbach: „Ist es dem Familienleben zuträglich, wenn Papa seine Kinder nur am Wochenende sieht?“ • lieber rollenbezogene als geschlechtsbezogene Merkmale untersuchen 	124

Arbeit-Freizeit-Familie: Mensch-Arbeit-Beziehung		118
Geschlechterspezifische Unterschiede der Wirkungen und Folgen von Arbeit		
Forschungsverzerrung	<ul style="list-style-type: none"> • Männer: job model (Vernachlässigung privater Aspekte) • Frauen: gender model (Vernachlässigung der Arbeitsbedingungen) • „männliche“ Forschungsergebnisse werden oft auf Frauen übertragen 	124
Gender Differences	<ul style="list-style-type: none"> • Lundberg, Frankenhaeuser und Melin: Modell der Entstehung psychologischer Veränderungen auf Grund akuter Beanspruchungen durch ungünstige Arbeitsbedingungen → deutliche Unterschiede in der Erholungsphase: Chronifizierung psychophysiologischer Anforderungen auch durch Beanspruchung im häuslichen Umfeld • Abbildung: Beanspruchungen aus bezahlter beruflicher Tätigkeit, physiologische Reaktionen während der beruflichen Tätigkeit, Stressreaktionen nach der beruflichen Tätigkeit, Beanspruchungen aus unbezahlter nicht-beruflicher Tätigkeit ... 	125
Belastungs-Beanspruchungs-Kompensation	<ul style="list-style-type: none"> • oder Belastungs-Beanspruchungs-Allokation durch Arbeit / Freizeit ? → je nach Kombination der Anforderungen 	125
Sozioökonomisches Panel SOEP	<ul style="list-style-type: none"> • Beblo und Ortlieb: sowohl Arbeitsbedingungen als auch Haushaltskontext beeinflussen die krankheitsbedingten Fehlzeiten von Männern wie von Frauen, allerdings in unterschiedlicher Form: Autonomie, soziales Umfeld, Kinderbetreuung (Effekte auf Fehlzeiten...) 	126
Expansionist Theory	<ul style="list-style-type: none"> • Barnett und Hyde: Erforschung von Geschlechterunterschieden und -rollen 	126
Arbeit, Erwerbslosigkeit und Nicht-Erwerbsarbeit		
psychische Störungen	<ul style="list-style-type: none"> • Paul und Mohr: Arbeitslosigkeit verursacht psychische Störungen, psychische Störungen erhöhen das Risiko der Erwerbslosigkeit 	126
Zukunft der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitstätigkeiten außerhalb der normalen Erwerbsarbeit: „gesellschaftlich nützliche Arbeit“ (Ulich) • Resch: Erweiterung der „Erwerbsarbeitspsychologie“ 	127

Gestaltungsempfehlungen müssen gut begründet sein	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungserkenntnisse und Zielkriterien • Perspektivenwandel: Humanisierungsprogramme (1970er/1980er), präventiv-prospektiv als korrektiv (auf Defizitabbau) ausgerichtete Forschung • Abbildung: Perspektiven in der Arbeitsgestaltung im zeitlichen Wandel 	128
Aufhebung der Trennung von Hand- und Kopfarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Münsterberg, Lewin • Hellpach: Konzept der vollständigen Aufgabe als Einheit aus... (3 Aspekte) 	128 129
Human-Relations-Bewegung	<ul style="list-style-type: none"> • Hawthorne-Studien: Betrieb als soziales System 	129
Arbeitsinhalte und Humanisierung der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Maslow, Herzberg, Mausner und Snyderman, McGregor, Argyris • self-actualizing man 	129
Kontext- und Kontextfaktoren der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Herzberg: Inhalt der Arbeitstätigkeit als für die Arbeitsmotivation entscheidender Faktor 	129
Konzepte zur Arbeitsgestaltung nach Herzberg	<ul style="list-style-type: none"> • job rotation, job enlargement, job enrichment • dynamische Arbeitsgestaltung: built-influidity to job structures 	129 130
Schulen in der Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> • soziotechnische Systemgestaltung, Job Characteristics Model, Konzept der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung 	130
Gestaltungsempfehlungen	<ul style="list-style-type: none"> • beinhalten normative Setzungen und Entscheidungen zur Umsetzung • Problem: oft unterschiedliche Ziele von Arbeitspsychologen und Organisation 	130
mitarbeiterbezogene Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Aspekte • Grundvoraussetzungen, um ein „gesundes“ (3 Aspekte) Leben führen zu können und die Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten • weitere Ziele: Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und gesellschaftlichem Leben → Vereinbarkeitskriterium (Beanspruchungsallokationsprobleme), Kompetenzentwicklung 	130 131
unternehmensbezogene Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • ökonomisch orientierte Ziele (4 Beispiele) 	131
Zielkonkurrenz / Zielkongruenz	<ul style="list-style-type: none"> • mitarbeiterbezogene Ziele konkurrieren u.U. mit unternehmensbezogenen Zielen, viele unternehmensbezogene Ziele sind aber auch nur unter Berücksichtigung der mitarbeiterbezogenen Ziele zu erreichen 	131
gesellschaftliche Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit (4 Beispiele) • Equity-Theory-basierte Forschung 	131

Prinzipien, Strategien und Konzepte humaner Arbeitsgestaltung		132
Psychologische Prinzipien der Arbeitsgestaltung		
3 Grundannahmen persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Ulich und Baitsch: Konzept der Persönlichkeitsförderlichkeit • Abbildung: Psychologische Prinzipien der Arbeitsgestaltung 	132
Autonomieprinzip	<ul style="list-style-type: none"> • Menschenbild: ... • Forderung nach... 	132
Entwicklungsprinzip	<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von der Entwicklung der Persönlichkeit, die sich... • Forderung nach... 	132
Differentialprinzip	<ul style="list-style-type: none"> • interindividuell unterschiedliche Menschen • Forderung nach... 	132
Prinzipien sind nicht unabhängig voneinander	<ul style="list-style-type: none"> • differentielle und dynamische Arbeitsgestaltung ergänzen sich gegenseitig 	133
Grundlegende Strategien der Arbeitsgestaltung		
3 unterschiedliche zeitliche Perspektiven	<ul style="list-style-type: none"> • korrektive, präventive, prospektive Arbeitsgestaltung • kompensierende Arbeitsgestaltung • Abbildung 	133
projektierende Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • präventiv + prospektiv 	133
förderliche Arbeitssituationen	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Kriterien: ... 	134
Primat der Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • als Ausgangspunkt bei allen theoretisch fundierten Konzepten der psychologischen Arbeitsgestaltung 	134
Theoretisch fundierte Konzepte der Arbeitsgestaltung		
zentrale Konzepte	<ul style="list-style-type: none"> • 9... 	134
Job Characteristics Model	<ul style="list-style-type: none"> • Hackman & Oldham: Kerndimensionen der Arbeit • Merkmale motivations-, persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung • motivationstheoretischer Ursprung: Förderung intrinsischer Motivation • Formel zum Motivationspotential: ... • „Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung“ als Moderator • Erfassung der Motivationspotentials: JDS (Job Diagnostic Survey) • Abbildung: Job Characteristics Model 	134 135
job rotation, job enlargement, job enrichment	<ul style="list-style-type: none"> • Basis: 2-Faktoren-Theorie von Herzberg, weitere Fundierung durch Handlungsregulationstheorie • Arbeitsbereicherungsprogramme: horizontale und vertikale Erweiterungen, Aufgabenerweiterung, Verantwortungserweiterung, TAG • größere Eingriffe in Aufbau und Ablauf der Organisation → Arbeitsgestaltungsprojekte • differenzierte und angepasste Gestaltungen entsprechend der individuellen Voraussetzungen bei Organisation und Mitarbeitern 	135 136 137

Prinzipien, Strategien und Konzepte humaner Arbeitsgestaltung		132
Theoretisch fundierte Konzepte der Arbeitsgestaltung		
Konzept der vollständigen Aufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Hacker, Vollpert, Ulich • umfasst alle Handlungsebenen und mehrere Zyklen: zyklische/sequentielle und hierarchische Vollständigkeit • Abbildung: 5 Merkmale vollständiger Aufgaben 	137 138
Konzept des Handlungs- bzw. Tätigkeitsspielraums	<ul style="list-style-type: none"> • Ulich: Freiheitsgrade der Arbeit • Abbildung: 3 Dimensionen des Handlungsspielraumkonzeptes • Aufgabenorientierung • Risiken: individuelle und organisatorische Veränderungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft 	138 139
Merkmale motivations-, persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Aufgabengestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • nach Ulich → Abbildung 	139
Arbeitsgestaltung durch Veränderung der Aufbau- und Ablauforganisation	<ul style="list-style-type: none"> • organisatorische Eingriffe, Implementierungsstrategien, Arbeitsgestaltungsmaßnahmen • selten isoliert auf einen bestimmten Bereich → evtl. unerwünschte Effekte → Evaluationskonzepte, Aktionsforschungskonzepte, MTO-Ansatz zur Organisationsdiagnostik • technik- oder arbeitsorientierte Perspektive • Abbildung: Vergleich unterschiedlicher Konzepte für die Gestaltung rechnergestützter Arbeitstätigkeiten → Mensch-Maschine-Funktionsteilung, Allokation der Kontrolle im Mensch-Maschine-System, Allokation der Steuerung, Informationszugang, Zuordnung von Regulation und Verantwortung • 3 Aspekte umfassender Restrukturierungen: ... • Abbildung: Projektplan (Frieling) → Einbindung der Arbeitsanalyse in den Arbeitsgestaltungsprozess, Ziel: Einführung der Gruppenarbeit • Ziele können vorher definiert sein oder aus der Analyse entstehen • Technikfolgenabschätzung, Arbeitsanalyse für neu zu schaffende Arbeitsplätze • Bamberg & Metz: optimal gestaltete Umgebungsbedingungen und Ausführungsbedingungen als notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung für humane Wirkung • Intrinsische Motivierung durch Auftragsgestaltung ? → Motivierungspotential der Arbeitssituation: 2 Gruppen von Tätigkeitsmerkmalen als hauptsächliche Motivationsquelle Hacker: Lernpotential 	140 141 142 143
Arbeits- und Umweltschutz sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement als beispielhafte Praxisfelder der Arbeitsgestaltung		144
Unfälle als...	<ul style="list-style-type: none"> • mehrdimensionales Geschehen • früher: „Unfällerpersönlichkeit“ ? • Abbildung: Ebenen und Fehlstellen im betrieblichen Sicherheitsgeschehen (Zimolong + Elke) 	144 145
betrieblicher Gesundheitsschutz	<ul style="list-style-type: none"> • eigenständiges Forschungs- und Praxisfeld der Arbeitspsychologie • Zusammenarbeit mit Berufsgenossenschaften, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Krankenkassen → Praxistransfer AO-psychologischen Wissens 	145

Arbeits- und Umweltschutz sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement als beispielhafte Praxisfelder der Arbeitsgestaltung		144
betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	<ul style="list-style-type: none"> bedeutsames Forschungs-, Anwendungs- und Praxisfeld für Arbeitspsychologen Fortentwicklung der Konzepte zur persönlichkeits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung 	146
Faktoren gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> hohe Anforderungen an ..., verbunden mit Möglichkeiten der... 	146
gesundheits- und persönlichkeitsförderliche Arbeitstätigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> Hacker, Ulich: Arbeitstätigkeit als potentiell gesundheitsstabilisierender bzw. fördernder Faktor 	146
BGM als angewandte Arbeitspsychologie	<ul style="list-style-type: none"> individuelle Verhaltensänderungen + Veränderung betrieblicher Abläufe und Strukturen → „Verhältnis“-Veränderung betriebswirtschaftliche Perspektive: Health Care Management 	146
Analyse ist Intervention	<ul style="list-style-type: none"> Transparenz + Konsequenz: Ziele erfordern Controlling, Rückmeldung, transparente Kommunikation der Ergebnisse → arbeits- und organisationspsychologische Methodenkompetenz 	146 147
Umweltschutz im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> zunächst: Umweltschutz als gesellschaftliches Problem: Veränderung des Umweltbewusstseins bzw. den Bedingungen eines allgemein umweltbewussten Verhaltens 	147
Studien:	<ul style="list-style-type: none"> an sozialpsychologischen Modellen zur Einstellungs-Verhaltens-Diskrepanz orientiert 	147
Umweltbewusstsein bzw. umweltschonendes Verhalten als	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenspiel von organisationalen, technischen und personalen Voraussetzungen → Umweltmanagement in Betriebswirtschaft etabliert 	148
Handlungsbereitschaft betrieblicher Entscheider	<ul style="list-style-type: none"> als wesentlicher Faktor effektiven betrieblichen Umweltschutzes → Anknüpfungspunkte an andere organisationale Ziele, Umweltmanagementsystem 	148
Dilemma der Handlungsspielraumerweiterung	<ul style="list-style-type: none"> bei gesetzlich streng geregelten Tätigkeiten Abbildung: Dilemma der Handlungsspielraumerweiterung zur Förderung des umweltgerechten Verhaltens von Mitarbeitern (Franke-Diel) 	148 149
3 Dimensionen umweltgerechten Verhaltens	<ul style="list-style-type: none"> Vorgaben einhalten, Mitdenken, Vorbildfunktion 	148

S.151 - Fazit:

- Anpassungsaufgabe für arbeitenden Menschen erleichtern
- Individualisierte Arbeitsgestaltung
- optimaler Fit zwischen personale Voraussetzungen und Arbeitsanforderungen
- Wissenschaftler und Praktiker gefordert