

## Abstract

Das Buch umfasst praxiswirksame theoretische Konzepte, die bisher in keinem anderen arbeitspsychologischen Grundlagenwerk so zusammengefasst und zueinander in Beziehung gesetzt wurden. Die Praxisrelevanz wird anhand zahlreicher Beispiele jeweils konkret belegt.

Der Autor präsentiert und diskutiert folgende relevante Aspekte der Arbeitspsychologie: Historische Positionen - Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten - Gestaltung von Arbeitstätigkeiten und Gruppenarbeit - Arbeitspsychologische Konzepte für den Einsatz neuer Technologien - Qualifizierung und Veränderungsbereitschaft - Wirkungen der Arbeit auf die Arbeitstätigen - Betriebliche Rand- und Rahmenbedingungen - Typische Forschungsprojekte

Die sechste Auflage enthält zusätzliche Abschnitte über 'Gemeinnützige Arbeit', 'Arbeit im Call Center', 'Arbeitsbedingtes Voraltern', 'Vereinbarkeit von Lebensbereichen' ('life domain balance'), ein weiteres Forschungsprojekt sowie Überarbeitungen und Erweiterungen in mehreren Kapiteln, insbesondere über betriebliche Gesundheitsförderung.

Das Buch ist gedacht als Text- und Lehrbuch für Studierende technischer sowie arbeits- und wirtschaftswissenschaftlicher Fachrichtungen

## Inhalt

\*Historische Positionen: Der Taylorismus und die Psychotechnik - Taylors Konzept und die betriebliche Wirklichkeit - Münsterberg und die Anfänge der Psychotechnik - Lewin und die 'zwei Gesichter' der Arbeit - Hellpachs Aufgabenbegriff und das Konzept der Gruppenfabrikation - Der Beitrag von Eliasberg - Beiträge zur Professionalisierung der Psychotechnik - Eine neue

Position in der Zieldiskussion - Die Krise der Psychotechnik - Die Hawthorne-Studien und das Human-Relations-Konzept - Der Arbeitsinhalt und die Humanisierung der Arbeit - Motivationskonzepte von Maslow, Herzberg und Argyris - Ansätze zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens - Die Komplexität der Wirklichkeit - Entwicklungen der Technik - Zusammenfassung und Ausblick

Analyse von Arbeitstätigkeiten und Arbeitssystemen: Analyse von Arbeitsaufträgen und Erfüllungsbedingungen - Zum Konzept der soziotechnischen Systemanalyse - Ganzheitliche betriebsanalyse unter Berücksichtigung von Mensch, Technik, Organisation (MTO-Analyse) - Die psychologische Tätigkeitsanalyse - Auswirkungen von Produktionsbedingungen und Arbeitstätigkeiten auf Befinden und Erleben der Beschäftigten - Der Job Diagnostic Survey (JDS) - Das Verfahren der subjektiven Arbeitsanalyse (SAA) - Das Verfahren zur Ermittlung von Regulationsanforderungen in der Arbeitstätigkeit (VERA) - Das Verfahren zur Ermittlung der kollektiven Handlungsregulation in Gruppen (VERA-KHR) - Die Analyse von Arbeitsbelastungen als Folge von Regulationsbehinderungen (RHIA) - Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse (ISTA) - Weitere Entwicklungen

Bewertung von Arbeitstätigkeiten: Kriterien für die Bewertung von Arbeitstätigkeiten - Das Tätigkeitsbewertungssystem (TBS) - Bewertung geistiger Arbeit - Weitere Entwicklungen - Zur Bedeutung und Bewertung nicht erwerbsbezogener Arbeitstätigkeiten - Gemeinnützige Arbeit

Gestaltung von Arbeitstätigkeiten: Strategien der Arbeitsgestaltung - Gestaltungskonzepte - Die Studien im englischen Kohlebergbau - Die Studien in der indischen Textilindustrie - Arbeitssysteme als soziotechnische Systeme - Vom Primat der Aufgabe - Das Konzept der Aufgabenorientierung - Konzepte der Aufgabenerweiterung - Vollständige aufgaben - Gruppenaufgaben - Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit - Gruppenarbeit - Selbstregulation in teilautonomen Arbeitsgruppen - Teilautonome Arbeitsgruppen in der Praxis - Teilautonome Arbeitsgruppen in der Fahrzeugmontage - Teilautonome Arbeitsgruppen in der Teilefertigung - Teilautonome Arbeitsgruppen in der Elektronikproduktion - Teilautonome Arbeitsgruppen im Dienstleistungsbereich - Multifunktionale Konstruktionsteams und <Simultaneous Engineering> - Exkurs: Zur Verkürzung der Entwicklungszeiten - die Beschleunigungsfälle - <Denkförderliche> Strukturen in Forschung und Entwicklung - Zwischenbilanz - Vom <one best way> zum Angebot von Alternativen - Berücksichtigung interindividueller Unterschiede durch differentielle Arbeitsgestaltung - Das Konzept - Anwendungen im Produktionsbereich - Der Fall Schreibmaschinenmontage - Der Fall Flachbaugruppenfertigung - Die Bedeutung interkultureller Unterschiede für die Arbeitsgestaltung - Ein Kon-

tingenzmodell

Konzepte für den Einsatz neuer Technologien: Technologie als Option - Technikgestaltung versus Arbeitsgestaltung - Technikorientierte versus arbeitsorientierte Gestaltungskonzepte - Erfahrungswissen und Mensch-Maschine-Funktionsteilung - Relevante Kostenfaktoren - Der Einsatz von Industrierobotern als Beispiel - Bewertung nach arbeitspsychologischen Kriterien - Beispiele für arbeitsorientierte Gestaltung des Einsatzes von Industrierobotern - Ableitungen für Produktionskonzepte - Rechnerunterstützte Produktionssysteme: Ziele und Zielerreichung - Lean production - ein neues Produktionsparadigma? - Die Notwendigkeit ganzheitlicher Restrukturierung - Konsequenzen für das CIM-Verständnis - Anmerkungen zur Arbeitssicherheit - Von der personorientierten zur bedingungs- und prozessorientierten Betrachtungsweise - Von der Unfallverhütung zur Sicherheitsprävention - Gestaltung von Mensch-Rechner-Dialogen - Benutzerorientierte Dialoggestaltung - Softwareentwicklung als Aufgabenstellung - Telearbeit - eine Möglichkeit zur Überwindung der Ortsgebundenheit von Arbeit - Formen von Telearbeit - Bewertung individueller Telearbeit - Arbeit im Satellitenbüro - Arbeit im Call Center

Qualifizierung und Veränderungsbereitschaft: Die Bedeutung von Denkleistungen für die Produktion - Qualifizierung durch Vermittlung kognitiver Regulationsgrundlagen - Qualifizierung durch Arbeitsgestaltung - Subjektive Tätigkeitsanalyse - Konzept und Vorgehensweise - Subjektive Tätigkeitsanalyse - ein praktisches Beispiel - Der Wunsch Arbeitsplatz - Schlussfolgerungen - Widerstand gegen Veränderungen

Wirkungen von Arbeit: Belastung und Beanspruchung - Ermüdung - Monotonie - Zum Begriff der Monotonie - Zum Begriff der Gleichförmigkeit - Stress - Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung - Arbeitstätigkeit und intellektuelle Leistungsfähigkeit - Arbeit und Persönlichkeit: Ergebnisse von Längsschnittstudien - Auswirkungen auf die arbeitsfreie Zeit - Zum Begriff der Freizeit - Hypothesen zu möglichen Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit - Empirische Untersuchungen - Balance zwischen Lebensbereichen - <life domain balance> - Lebensfreundliche Arbeitszeiten - Life domain balance - auch wirtschaftlich interessant - Konsequenzen für die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) - Zu den Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen - Gesundheitliche Auswirkungen prekärer Beschäftigungsverhältnisse - Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung - Gesundheitsförderung und Arbeitsgestaltung - Die Bedeutung der Anforderungen - Unternehmenskultur und Gesundheit - Zum ökonomischen Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung

Rand- und Rahmenbedingungen: Grösse als Rahmenbedingung für Arbeitsgestaltung und Technikeinsatz - Das Dilemma der Grösse - Soziale Effekte

der Grösse - Das Problem der Heterogenität - Die Bedeutung technologischer Veränderungen für die Unternehmenskultur - Elemente von Unternehmenskulturen - Unternehmenskulturen und neue Technologien - Desk sharing: die Veränderung vertrauter territorialer Muster - Verunsicherung durch rasche Veränderungen - Arbeitsgestaltung und Entlohnungsproblematik - Qualifizierungshinderliche und qualifizierungsförderliche Lohnkonzepte - Erfahrungen mit lernorientierten Lohnsystemen - Zur Frage der Lohngerechtigkeit - Zeitsouveränität und Teilzeitarbeit - Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten - Randbedingungen und Dimensionen der Zeitdiskussion - Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung - Zur Frage der Wirtschaftlichkeit von Teilzeitarbeit - Fazit

Zukunft der Arbeit - erweiterte Perspektive und spekulativer Ausblick: Zur historische Entwicklung von Fragen und möglichen Antworten - Frühere Modelle und konkrete Beispiele - Beschäftigungsorientierte Arbeitszeitmodelle - Von der erwerbsorientierten Arbeit zur gesellschaftlich nützlichen Tätigkeit  
Forschungsprojekte: Experimentelle Untersuchungen zur Analyse der Mensch-Computer-Interaktion - Fragestellung und Methodik - Experimentelle Untersuchung der Benutzerunterstützung durch ein Hilfesystem - Von der systemorientierten zur aufgabenorientierten Lern- und Arbeitshilfe - Psychosoziale Aspekte der Zweischichtarbeit - Fragestellung und Methodik - Ergebnisse - Checklisten zur menschengerechten Gestaltung von Zweischichtarbeit in der Automobilindustrie - Gruppenarbeit in der Motorenmontage - Der Projektrahmen - Die Rolle der Begleitforschung - Die Gruppenarbeit - Ergebnisse der arbeitspsychologischen Untersuchungen - Einige Auswirkungen des Projekts - Gestaltung rechnerunterstützter Integrierter Produktionssysteme (GRIPS) - Fragestellung und Methodik - Ergebnisse - Weitere Folgen - Ansätze zur Optimierung der ärztlichen Tätigkeit im Spital - zugleich ein Beispiel für die Verknüpfung von Forschung und Beratung - Keine Beratung ohne Forschung - das eigene Selbstverständnis - Forschung und Beratung - ein Beispiel für eine mögliche Verknüpfung - Methodisches Vorgehen und ausgewählte Ergebnisse - Konsequenzen für das Projekt - Kriterien für den Projekterfolg - Konsequenzen für die Forschung - Fazit - Arbeitsbedingungen, Belastungen und Ressourcen von Lehrkräften - Methodisches Vorgehen und ausgewählten Ergebnisse - Konsequenzen für den Alltag

## **Author Info**

Eberhard Ulich erhält Hugo-Münsterberg-Medaille Prof. Dr. Dr. h.c. Eberhard Ulich wurde im November 2005 vom Berufsverband Deutscher Psycho-

loginnen und Psychologen (BDP) mit der Hugo-Münsterberg-Medaille ausgezeichnet. Die Ehrung erfolgte am 12.11.2005 auf dem Deutschen Psychologentag in Potsdam. Eberhard Ulich ist einer der prominentesten Vertreter der deutschsprachigen Arbeitspsychologie. Er leitete 25 Jahre von 1972 bis 1997 als Direktor das Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich. 1998 war er Mitbegründer des Instituts für Arbeitsforschung und Organisationsberatung. Die Hugo-Münsterberg-Medaille wird seit 1981 alle zwei Jahre vom BDP für besondere Verdienste um die angewandte Psychologie verliehen.