

Prüfungsfragen zu Kapitel 15

1. Nennen Sie unterschiedliche Ziele von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen. Beziehen Sie dabei einen möglichen Ansatz zur Bewertung menschengerechter Arbeitstätigkeiten mit ein!

- Unternehmersicht: Leistungsoptimierung,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeitsschutzgesetz): Sicherheit, Gesundheit, menschengerechte Arbeit
- z.B. Hacker (1978): Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit (Sicherheit, Gesundheit, Unfallfreiheit und Sicherheit), Beeinträchtigungsfreiheit + Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit (Beanspruchungsoptimierung, Lernen, Gesundheit, Weiterentwicklung von Fähigkeiten)

2. Der Betriebsrat eines größeren metallverarbeitenden Unternehmens will sich von Ihnen als Arbeitspsychologe beraten lassen. Die Krankenstände im Unternehmen liegen über dem Branchendurchschnitt, in den letzten 2 Monaten gab es in 2 Bereichen tödliche Arbeitsunfälle. Dem Betriebsrat ist klar – es muss etwas passieren. Mit welchen rechtlichen Grundlagen kann der Betriebsrat bei der Umsetzung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen gegenüber der Unternehmensleitung argumentieren?

- siehe Tabelle 4

3. Wie sind im Rahmen des handlungs- und tätigkeitstheoretischen Paradigmas Handlungs- und Tätigkeitsspielräume definiert? Welche Unterscheidung zwischen Formen von Handlungs- und Tätigkeitsspielräume trifft Ulich (2011)?

- Handlungs- und Tätigkeitsspielräume dienen der Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung. Im Falle breiter Spielräume kann der Arbeitsplatzinhaber die Aufgabe sowie deren Bearbeitung in einer Weise gestalten, die seinen aktuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten angepasst ist.
- Handlungsspielraum = zeitliche und methodische Flexibilität bei der Tätigkeitsausführung
- Gestaltungsspielraum = Flexibilität in der Zielsetzung und Planung von Tätigkeiten
- Entscheidungsspielraum = „Ausmaß der Entscheidungskompetenz einer Person oder einer Gruppe von Personen zur Festlegung bzw. Abgrenzung von Tätigkeiten oder Aufgaben.“ (Ulich, 2011, S.187)

4. Welche Aspekte von Aufgaben fördern dem JC-Modell von Hackman und Oldham (1976) zufolge die intrinsische Arbeitsmotivation sowie die allgemeine Arbeitszufriedenheit? Nennen Sie Beispiele für Aufgaben, bei denen diese Aspekte zutreffen dürften!

- Aufgabenvielfalt = simultane Aktivierung verschiedener psychischer und motorischer Prozesse; vielfältige Aufgaben an einem Arbeitsplatz
- Ganzheitlichkeit = in sich geschlossene oder vollständige Aufgaben
- Bedeutsamkeit = wahrgenommener Beitrag der eigenen Arbeit
- Autonomie = eigenverantwortliche Ziel- und Aufgabenfestlegung

- Rückmeldung = Tätigkeit sowie ihre Ergebnisse informieren über den Grad der Zielerreichung

5. Eine Firma mit ca. 100 Mitarbeitern stellt an mehreren Fließbändern nach dem Hauptflussprinzip kleine Backwaren in mehreren parallelen Linien her. Der Firmeninhaber ist unzufrieden über die kontinuierlich hohen Krankenstände und beauftragt Sie als Berater, ihm zu helfen.

5.1 Welche Belastungsfaktoren ergeben sich aus den genannten Arbeitsbedingungen und mit welchen Folgen sind diese assoziiert?

- Belastungsfaktoren (Repetitivität, geringer Tätigkeitsspielraum, mögliche Unterbrechungen, geringe Kommunikations- und Kooperationsmöglichkeiten)
- Beanspruchungsfolgen (Monotonie, Sättigung, Ermüdung, Schulter-Nacken-Beschwerden, psychosomatische Beschwerden, Leistungsschwankungen)

5.2 Überlegen Sie sich drei Maßnahmen zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen. Begründen Sie jeweils, an welchen Belastungsfaktoren diese ansetzen und welche konkreten Fehlbeanspruchungsfolgen durch ihre Maßnahmen verändert werden. Bewerten Sie abschließend alle Maßnahmen nach deren mutmaßlicher Effektivität.

- I. Vollständige Maschinisierung der repetitiven Tätigkeiten, so dass die Beschäftigten nur in organisierenden, planenden, administrativen Tätigkeiten eingesetzt werden.
- II. Pausengestaltung (z.B. Kurzpausensystem)
- III. Musik oder Radio in Fabrikhalle als Ablenkung von der Arbeit

5.3. Erklären Sie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Job Rotation, Job Enrichment und Job Enlargement!

- Gemeinsamkeiten: Steigern den Abwechslungsreichtum der Arbeit, erhöhen in unterschiedlichem Ausmaß (zum Unterschied siehe Abbildung 3) den Handlungsspielraum
- Unterschied: mit (Job Enrichment) oder ohne (Job Rotation, Job Enlargement) Erhöhung der Lern- und Persönlichkeitsförderlichkeit

5.4 Nennen Sie vier Bestimmungstücke von Pausen und erläutern Sie anhand dieser, wie das Pausensystem im oben genannten Beispiel optimal gestaltet werden sollte.

- Siehe Abbildung 8
- Pauseninhalte (Aktivpausen), Pausendauer (5-10 Minuten Pausen pro Stunde oder 15 Minuten Pause alle 2 Stunden zusätzlich zu regulären Mittagspausen), Pausenintervall (siehe Pausendauer), organisierte Pausen, Schaffen von Kommunikationsmöglichkeiten in den Pausen

6. Definieren Sie den Begriff Gruppenarbeit.

- Siehe Abschnitt 15.3

Bei jeder Multiple-Choice-Frage können ggf. auch mehrere Antworten richtig sein.

| | |
|--|---|
| 7. Welches Tätigkeitsmerkmal ist im Job-Characteristics-Modell von Hackman und Oldham <i>nicht</i> enthalten? | <input checked="" type="radio"/> Zielsetzung |
| | <input type="radio"/> Rückmeldung |
| | <input type="radio"/> Ganzheitlichkeit |
| | <input checked="" type="radio"/> soziale Unterstützung |
| 8. Welche Faktoren reduzieren nach der Metaanalyse von Humphrey, Nahrgang & Morgesson (2007) die Angst bei der Arbeit? | <input type="radio"/> Berufserfahrung |
| | <input checked="" type="radio"/> Autonomie |
| | <input type="radio"/> Gewissenhaftigkeit |
| | <input checked="" type="radio"/> Feedback durch die Arbeit |
| 9. Was ist <i>kein</i> Motivationsverlust bei Teamarbeit? | <input checked="" type="radio"/> Konflikte als „Sand im Getriebe“ |
| | <input type="radio"/> sozialer Müßiggang |
| | <input type="radio"/> „nicht der Dumme sein“ |
| | <input type="radio"/> Soldatentum |

Richtige Antworten sind grün markiert

10. Nennen und erläutern Sie mindestens drei der sieben Dialogprinzipien, die im Rahmen der DIN EN ISO 9241-110 (2006) definiert sind.

- Siehe Kapitel 15.4.3

11. Beschreiben Sie eine Berufsgruppe oder einen Arbeitsplatz, bei dem die Mitarbeiter mit hoher Wahrscheinlichkeit die ursprünglichen Arbeitsbedingungen in Eigeninitiative umgestalten werden („job crafting“). Was sind Rahmenbedingungen dafür? Welche Vor- und Nachteile ergeben sich für den Arbeitgeber durch dieses Verhalten?

- *Berufsgruppe: Sekretärin, könnte z.B. auch andere Aufgaben mit übernehmen*
- *Rahmenbedingungen: Kernaufgaben sind wiederholend und wenig anforderungsreich, geringe Kontrolle durch Vorgesetzten, ausreichend Handlungsspielraum, personelle Dispositionen (z.B. hohe Selbstwirksamkeitserwartung, hohes Wachstumsbedürfnis), Demand-Abilities-Misfit (mögliche Überqualifikation der Sekretärin), Needs-Supplies Misfit (Bedürfnis nach persönlicher Entfaltung wird durch einfache Aufgaben nicht erfüllt)*
- *Vorteile: ist zufriedener und motivierter*
- *Nachteile: schafft evtl. ursprüngliche Aufgaben nicht mehr; hat irgendwann keine Lust mehr, ihre eigentlichen Aufgaben zu erfüllen; fühlt sich nach längerfristiger Übernahme anforderungsreicher Aufgaben nicht mehr korrekt entlohnt*