

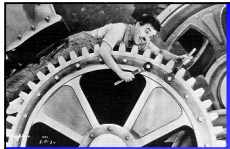
Arbeits- und Organisationspsychologie

Einführung
WS 2007/2008

Universität Freiburg

Arbeits- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. H. Schüpbach



Sie gestatten, dass ich mich kurz vorstelle ... :

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

Prof. Dr. Heinz Schüpbach

5.OG, Raum 5016,
Sprechstunde: Do, 13-14

Dr. Stephan Hinrichs
Wissenschaftlicher Assistent

Forschungsschwerpunkt:
Sprechstunde

Corinne Nal
Sekretariat
Vormittags, 9-12





Die Berufsfelder für A&O- PsychologInnen ...

Universität Freiburg

Arbeits- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. H. Schüpbach

Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen



Arbeitsfelder A&O-Psychologie

- **Eignungsdiagnostik**
- **Personalmanagement , Personalentwicklung**
- **Organisations- und Teamentwicklung**
- **Coaching, Training, Seminare**
- **Betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz**
- **Diagnostik psychischer Belastungen am Arbeitsplatz**
- **Marketing und Werbung**
- **Qualitätsmanagement**
- **Mediation, Sportpsychologie, Medienpsychologie, Notfallpsychologie, Börsenpsychologie, Tourismuspsychologie**

Personalentwicklung ...,



Bosch Rexroth. The Drive & Control Company

Für unsere Zentrale mit Sitz in Lohr am Main suchen wir eine/n

Praktikant/in im Bereich Personalentwicklung

Ihr Aufgabengebiet

Während ihres Praktikums lernen sie alle Stationen unserer Personalentwicklung kennen. Als Praktikant/in in unserem Bereich unterstützen Sie uns in konzeptionellen und administrativen Aufgaben. Diese reichen von der Führungskräfte- und Mitarbeiterentwicklung bis zur Nachwuchsförderung

Ihr Profil

Sie sind im Hauptstudium eines wirtschafts-, geistes-, sozialwissenschaftlichen oder psychologischen Studiengangs und haben ihren Schwerpunkt im Bereich Personalwirtschaft und/oder Arbeits- und Organisationspsychologie gewählt. Neben gutem Organisationstalent verfügen sie über gute kommunikative Fähigkeiten, insbesondere eine gute mündliche

Die Bosch Rexroth AG, eine hundertprozentige Tochter der Robert Bosch GmbH, ist weltweit führend für alles, was der Maschinen- und Anlagenbau zum Antreiben, Steuern und Bewegen braucht. Verbunden mit einem kompletten Dienstleistungsprogramm. 26.400 Mitarbeiter erwirtschaften in über 80 Ländern rund 4,1 Milliarden Euro. 5 Technologiefelder bieten Ihnen einzigartige Entfaltungsmöglichkeiten.



Träume brauchen Sicherheit.



**Aachen
Münchener**

Praktika ...

Unser Erfolgskonzept – Ihre Chance

Praktikant/in

für den Bereich Personal- und Organisationsentwicklung

- Praktikant/in -
Personal- & Organisationsentwicklung

SICK ist einer der führenden Hersteller von Sensoren und Sensorsystemen für Industrielle Anwendungen. Sowohl in der Fabrik- als auch in der Prozessautomation zählt SICK zu den

Praxissemester
Wintersemester 2006/2007

Personal orientiert sich konsequent an unserer Unternehmensstrategie. Bei steht der Nutzen für unsere Kunden – Versicherungsnehmer und Vertriebslergrund.

lie Möglichkeit,

Arbeitsfeld der strategieumsetzenden Personalentwicklung kennenzulernen ange-Projekten zu unterstützen und Trainingsgeschäft zu erleben und – Vorerfahrung vorausgesetzt – n zu übernehmen les Know-how einzubringen

iplom in Psychologie oder einem vergleichbaren Fach erfolgreich absolviert ste Praxiserfahrung im Trainings- und Beratungsbereich mit? Verfügen Sie zagement, Eigeninitiative und Kommunikationsstärke? Sind Sie bereit, auch nd administrative Tätigkeiten zu übernehmen? Dann nutzen Sie Ihre

Personal- und Organisationsentwicklung ...,

Wir suchen für die Standorte Hamburg oder Frankfurt einen

Dipl. Psychologen (m/w)

als

Juniorberater

Eignungsdiagnostische Verfahren

SHL Group plc. ist ein international führendes Beratungsunternehmen mit wirtschaftspsychologischem Fokus.

Die SHL Gruppe gehört zu den weltweit bekanntesten Anbietern diagnostischer Instrumente für den beruflichen Kontext. Unsere Produkte sind international bewährte, meist internetbasierte Feedbackverfahren, Leistungstests und Persönlichkeitsfragebogen, wie z.B. der Occupational Personality Questionnaire (OPQ).

Ihre Aufgaben:

- Vertrieb und Beratung rund um unsere eignungsdiagnostischen, meist internetbasierten Instrumente
- Betreuung bestehender Kunden
- Anpassung von Produkten für den lokalen Markt und für spezifische Kundenbedürfnisse
- Schulung von Kunden in der Anwendung psychometrischer Verfahren
- Begleitung von Marketingmaßnahmen und Messauftritten
- Projektmanagement

Ihr Profil:

- Diplom-Psychologe/in oder vergleichbarer Abschluss
- Erste praktische Erfahrungen im Personalbereich und in psychologischer Diagnostik
- Freude an vertrieblchen Aktivitäten und im Umgang mit Kunden
- Gute methodische Kenntnisse im Bereich psychologischer Diagnostik

Organisationsentwicklung ...

OE-Berater/in

Arbeitsort	Baden, Switzerland	
Befristet/Unbefristet Vol-/Teilzeitstelle Funktionsbereich Arbeitsbeginn Gültig bis	Unbefristet Vollzeit Personalwesen So bald als möglich Jul 31, 2008	
Division:	Various	
Gesellschaft Job ID	Personal & Consulting CH1757	
Beschreibung	<p>ABB ist weltweit führend in der Energie- und Automatisierungstechnik und beschäftigt in der Schweiz rund 5.000 Mitarbeitende.</p> <p>Im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung der ABB Schweiz entwickeln und leiten wir ABB-spezifische Fortbildungsprogramme für Führungskräfte und Mitarbeitende. Ferner erbringen wir Beratungsdienstleistungen im Bereich der Unternehmens- und Organisationsentwicklung. Als Nachfolger/in des bisherigen Stelleninhabers suchen wir eine kompetente Persönlichkeit als OE-Berater/in.</p> <p>Ihre Aufgaben: Begleitung von Projekten und Übernahme von OE-Beratungsmandaten in allen Geschäftsbereichen der ABB Schweiz • Konzeption und Durchführung von OE-Prozessen (u.a. Teambildung und -entwicklung, Konfliktlösungen, Change Management, massgeschneiderte Entwicklungsprogramme) • (Führungs-) Coaching • Entwicklung und Leitung von Seminaren und Workshops (in Deutsch und teilweise in Englisch, idealerweise auch in Französisch)</p> <p>Die Anforderungen: (Fach-) Hochschulabschluss • 6-8 Jahre relevante Berufserfahrung • ausgeprägte Businessorientierung • ganzheitlich systemische Arbeitsweise • strukturiertes Vorgehen • Professionalität in Beratung und Moderation • fundierte Coachingerfahrung • grosse Selbständigkeit, Teamfähigkeit und Belastbarkeit • ausgeprägte Lernbereitschaft • Deutsch Muttersprache, sehr gute Englisch- und idealerweise gute Französischkenntnisse</p> <p>Ihr Kontakt: ABB Schweiz AG CH-1757 Baden, Switzerland</p>	

Unternehmensberatung ...

Psychologischer Berater in einer Personal- / Unternehmensberatung gesucht

Neue Berufschancen in
zukunftsfähigen Tätigkeitsfeldern

GbQ Gesellschaft für berufliche
Weiterqualifizierung e.V.

Die GbQ Gesellschaft für berufliche Weiterqualifizierung e.V. ist eine gemeinnützige Weiterbildungsinstitution, die 1992 gegründet wurde. Die GbQ verfügt über langjährige praktische Erfahrung in der Organisation und Durchführung von Seminaren zur beruflichen Weiterbildung insbesondere und speziell für Frauen mit Berufsunterbrechung. Der Geschäftssitz

Für unsere IT-Weiterbildungsberatungsstelle (Vollzeit) für Frauen

Berater / Coach (m/w)

Ihr Aufgabengebiet:

- Durchführung von Einzel- und Gruppenberatungen für Frauen im IT-Bereich insbesondere für Frauen, die nach einer Familienphase wieder berufstätig werden wollen.
- Ermittlung der Beratungs- bzw. Qualifizierungsbedarfe
- Erkennen von Entwicklungspotenzialen und gezielte Qualifizierungsplanung
- Erhebung der Anforderungen des aktuellen IT-Arbeitsmarktes sowie der Zukunftstrends und deren Umsetzung in Weiterbildungsstrategien
- Aufbau und Stabilisierung von Kontakten zu Unternehmen in der Region
- Selbständige Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen

Ihre Qualifikation:

- Sie verfügen über ein erfolgreich abgeschlossenes Hoch- / Fachhochschulstudium der Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Personalmanagement.
- Als erfahrene(r) Berater / Coach (m/w) mit mehrjähriger Berufserfahrung im Bereich Weiterbildung sind Sie vertraut mit zielführenden Methoden und Vorgehensweisen moderner Personalentwicklung


WIR BIETEN:

Als Berater werden Sie aktiv in die Konstruktion, Durchführung und Nachbearbeitung von (Gruppen- und Einzel) Assessment-Centern, Management Audits, Potenzialanalyseverfahren sowie Workshops und Trainings (z. B. zu den Themen: Interviewtraining, Beobachtungstraining) eingebunden. Bei unseren Projekten orientieren wir uns an einem sehr hohen Standard in der Abwicklung. Wir weisen keinen Branchenfokus auf, so dass Sie die Möglichkeit haben werden, einen Einblick in die Arbeitsweise von diversen Großunternehmen in verschiedenen Branchen zu bekommen.

Dr. Christof Obermann ist der Herausgeber des Standardwerks zum Thema AC und lehrt u.a. auch in dieser Fachrichtung an der RFH Köln. Er weist eine Beratungserfahrung von über 15 Jahren auf.

WIR SUCHEN:

Engagierte, verantwortungsbewusste und sowohl selbständig arbeitende als auch



... , die dafür
erforderlichen
A&O-psychologischen
Qualifikationen



Von Arbeitgebern erwartete Kompetenzen

- > Methodenkompetenz
- > Personalmanagement
- > Praxiserfahrung
- > Eignungsdiagnostik
- > BWL- & IT-Kenntnisse
- > Fremdsprachen

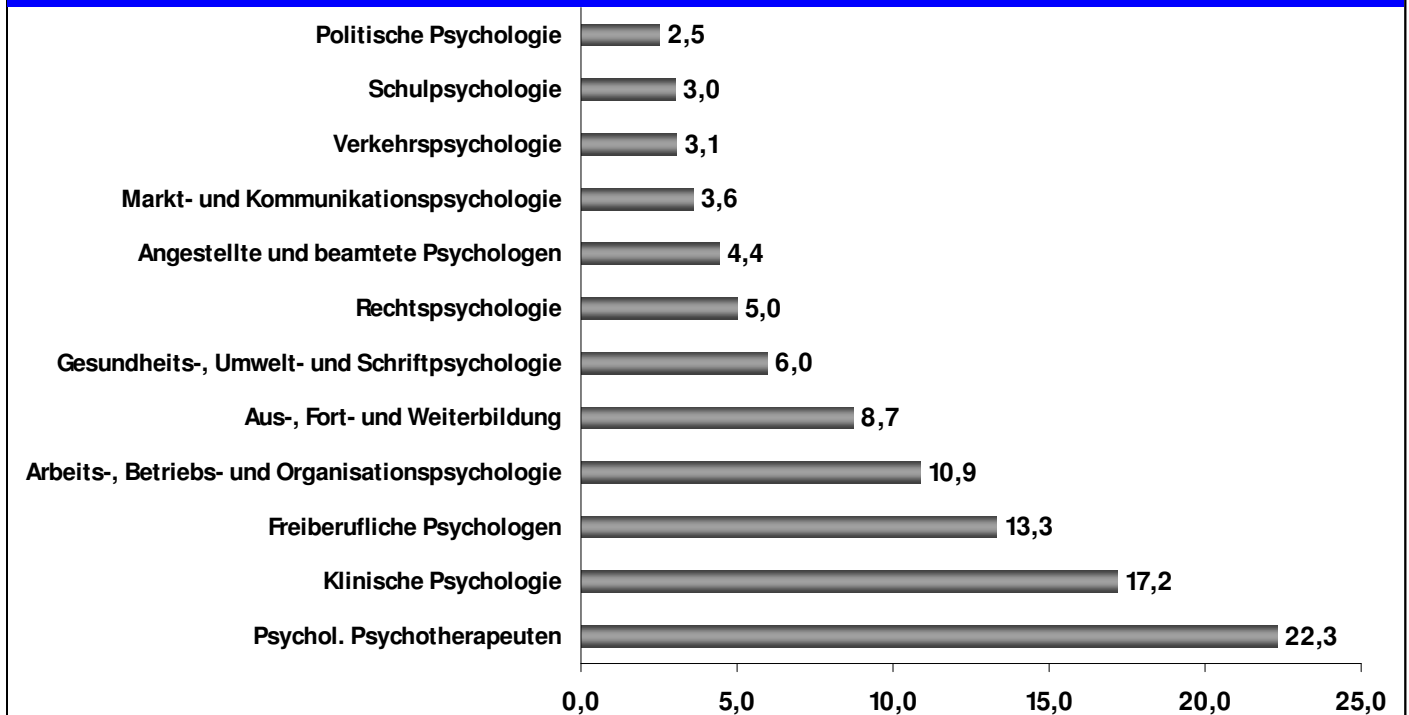
Soft skills

- > Teamfähigkeit
- > Kommunikationsfähigkeit
- > Flexibilität
- Sozialkompetenz
- Leitungskompetenz, Engagement, Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit,

Deutscher Psychologentag 2005

Der aktuelle Arbeitsmarkt für Psychologen – Potsdam, 10. Nov. 2005

Mitglieder des Berufsverbandes Deutscher Psychologen nach Sektionen
(Stand: Februar 2004)



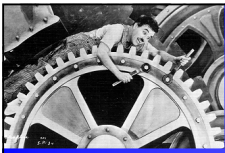
Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© 2004, BA-AMS



Bundesagentur für Arbeit

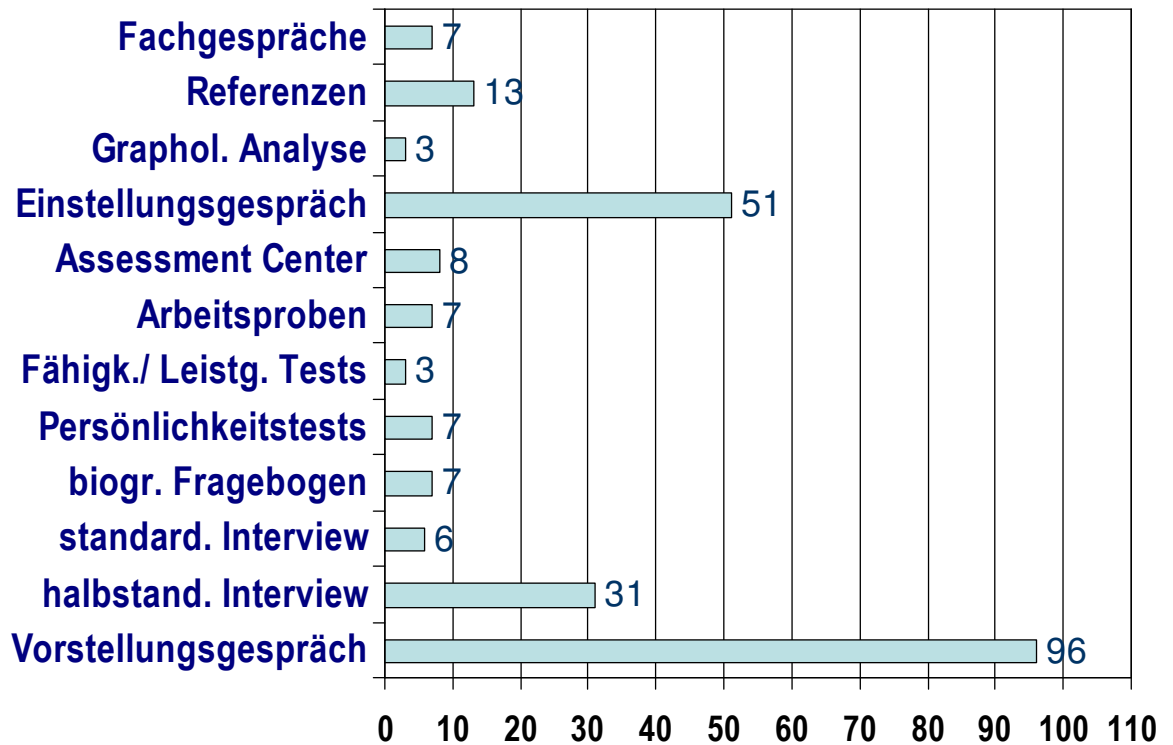
Zentralstelle für
Arbeitsvermittlung (ZAV)



Eignungsdiagnostik: Verfahren in Deutschland (Nutzung in %)

Vorstellungsrunde

- Bedeutung der Arbeit
- Berufsfelder der A&O-Psychologie
- A&O-psychologische Qualifikationen
- Theoretische Hintergründe
- Bewertungskriterien
- Studium der A&O-Psychologie



Personalentwicklung, Qualifizierung, Training (Holling & Liepmann 2004; Sonntag 1999)

Vorstellungsrunde

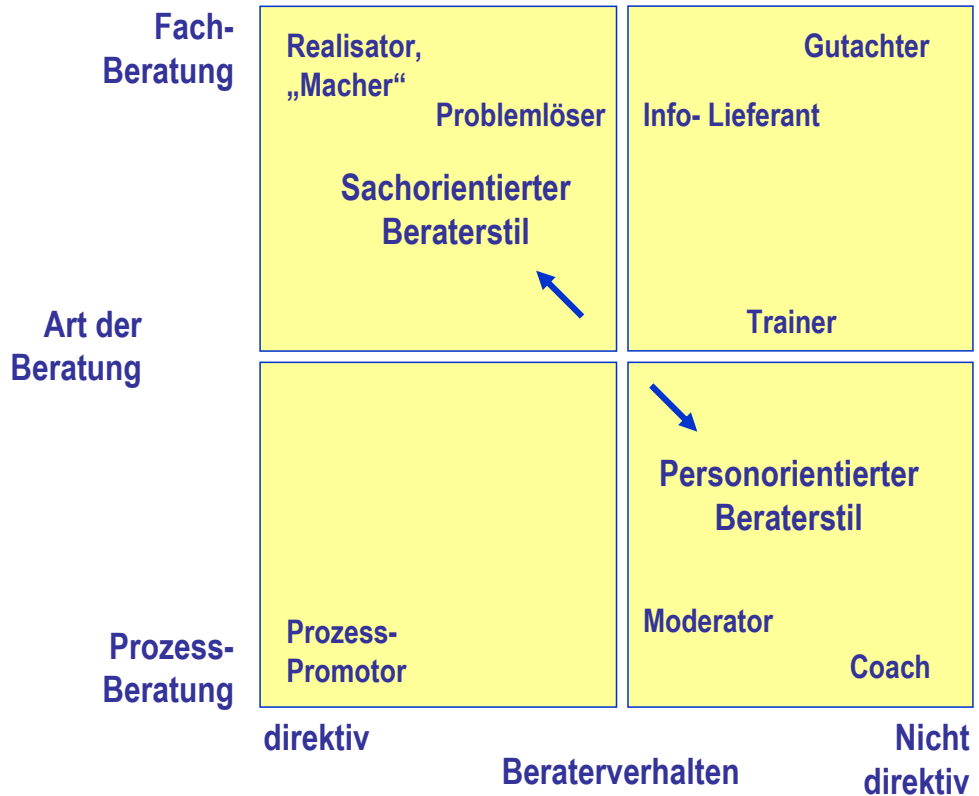
- Bedeutung der Arbeit
- Berufsfelder der A&O-Psychologie
- A&O-psychologische Qualifikationen
- Theoretische Hintergründe
- Bewertungskriterien
- Studium der A&O-Psychologie

- **Vier- Stufen Methode REFA**
Vorbereiten, Vormachen, Ausführen lassen (Üben), Abschließen
(→ *Cognitive Apprenticeship*)
- **Psychoregulative Anlern- und Trainingsmethoden (PRAT)**
motorische, observative, mentale (kognitiv, imaginativ), verbale
(Kommunikation, Verbalisation) Trainings
- **Fallstudien**
- **Planspiele**
- **Rollentrainings**
Theoretische Basis: Rollentheorie. Vorteil: verhaltensnah und
kontextspezifisch; Aufgabe des/der Psycholog/in: Moderation;
besonders geeignet zur Kompetenzentwicklung in betrieblichen
Teams



Beratung (Stile und Formen)

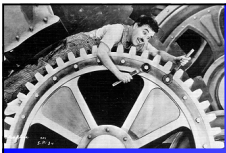
Vorstellungsrunde
Bedeutung der Arbeit
Berufsfelder der A&O-Psychologie
A&O-psychologische Qualifikationen
Theoretische Hintergründe
Bewertungskriterien
Studium der A&O-Psychologie



Personbezogenen Intervention im Überblick (vgl. Holling & Liepmann 2004; Sonntag 1999)

Vorstellungsrunde
Bedeutung der Arbeit
Berufsfelder der A&O-Psychologie
A&O-psychologische Qualifikationen
Theoretische Hintergründe
Bewertungskriterien
Studium der A&O-Psychologie

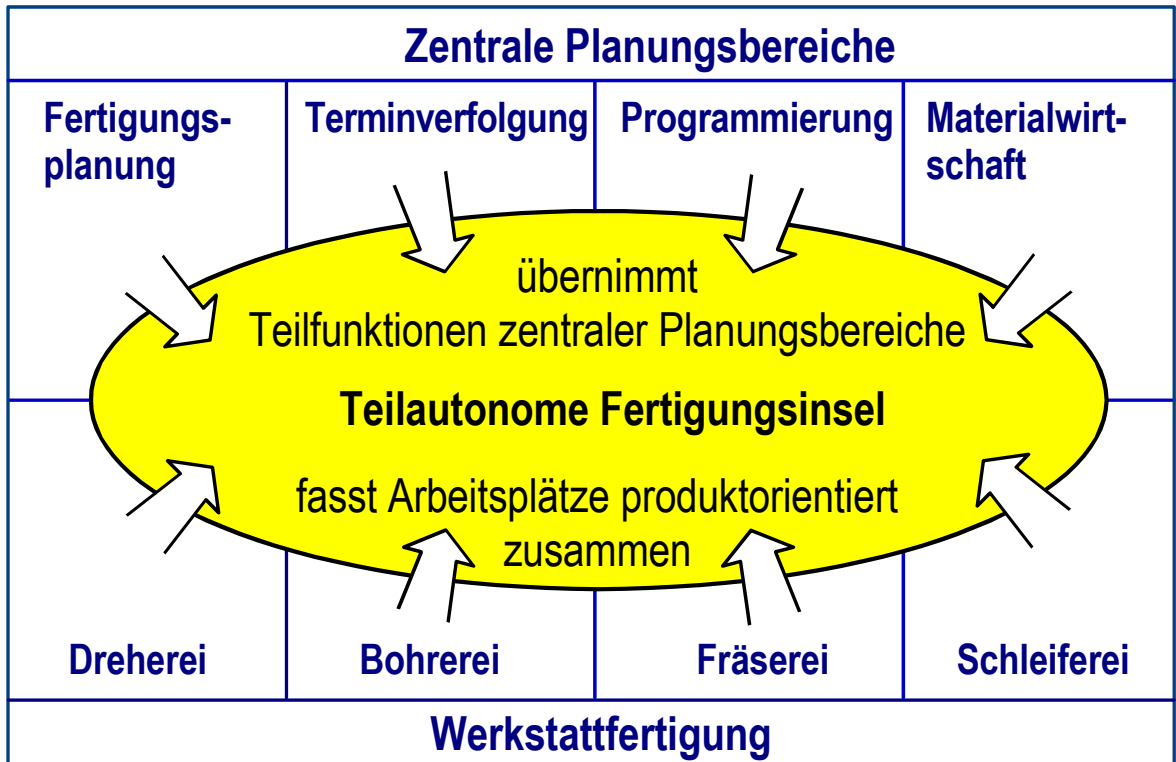
- **Personalentwicklung, Qualifizierung, Training**
Zielt auf die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen, Qualifikationen/Fähigkeiten und Fertigkeiten ab (→ Vorlesung A&O)
- **Moderation**
Fokussiert auf den (Gruppen-) Lösungs- und Lern- Prozess. Bringt Ingang, hält aufrecht, hält zurück oder regt an; strukturiert; dokumentiert; fasst zusammen
- **Supervision**
Unterstützt, begleitet, „beaufsichtigt“ (*wörtlich*) Teams oder Einzelpersonen auf der Basis fachlicher Expertise, ev. von Weisungsbefugnis (→ *Supervisors* in den USA)
- **Coaching** (Rauen 2003)
Unterstützt, entlastet, betreut, steht zur Verfügung
- **Mentoring**
führt in soziale und kulturelle Zusammenhänge ein, „öffnet Türen“, macht zugänglich, begleitet und fördert



Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung

- Vorstellungsrunde
- Bedeutung der Arbeit
- Berufsfelder der A&O-Psychologie
- A&O-psychologische Qualifikationen
- Theoretische Hintergründe
- Bewertungskriterien
- Studium der A&O-Psychologie

Teilautonomer Fertigungsinsel (Kreimeier, 1986)



Strategien der Arbeitsgestaltung (Ulich, 2001)

- Vorstellungsrunde
- Bedeutung der Arbeit
- Berufsfelder der A&O-Psychologie
- A&O-psychologische Qualifikationen
- Theoretische Hintergründe
- Bewertungskriterien
- Studium der A&O-Psychologie

Korrektive
Arbeitsgestaltung

Korrektur erkannter Mängel

Präventive
Arbeitsgestaltung

Vorwegnehmende Vermeidung von gesundheitlichen Schädigungen, psychosozialen Beeinträchtigungen, Kompetenzverlust und Persönlichkeitsabbau

Prospektive
Arbeitsgestaltung

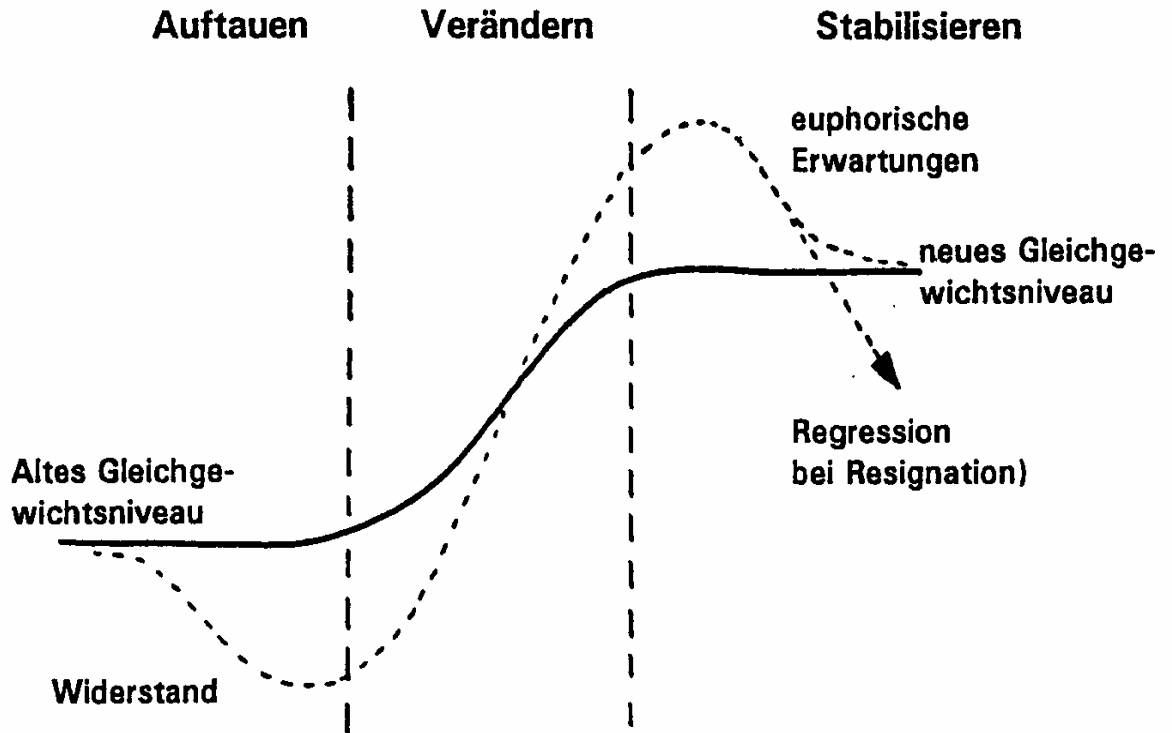
Schaffung von Möglichkeiten der Förderung der Gesundheit, des psychosozialen Wohlbefindens der Handlungskompetenz und der Persönlichkeitsentwicklung



Projektmanagement: das psychologische Phasenmodell (Lewin; vgl. Staehle 1994)

Vorstellungsrunde

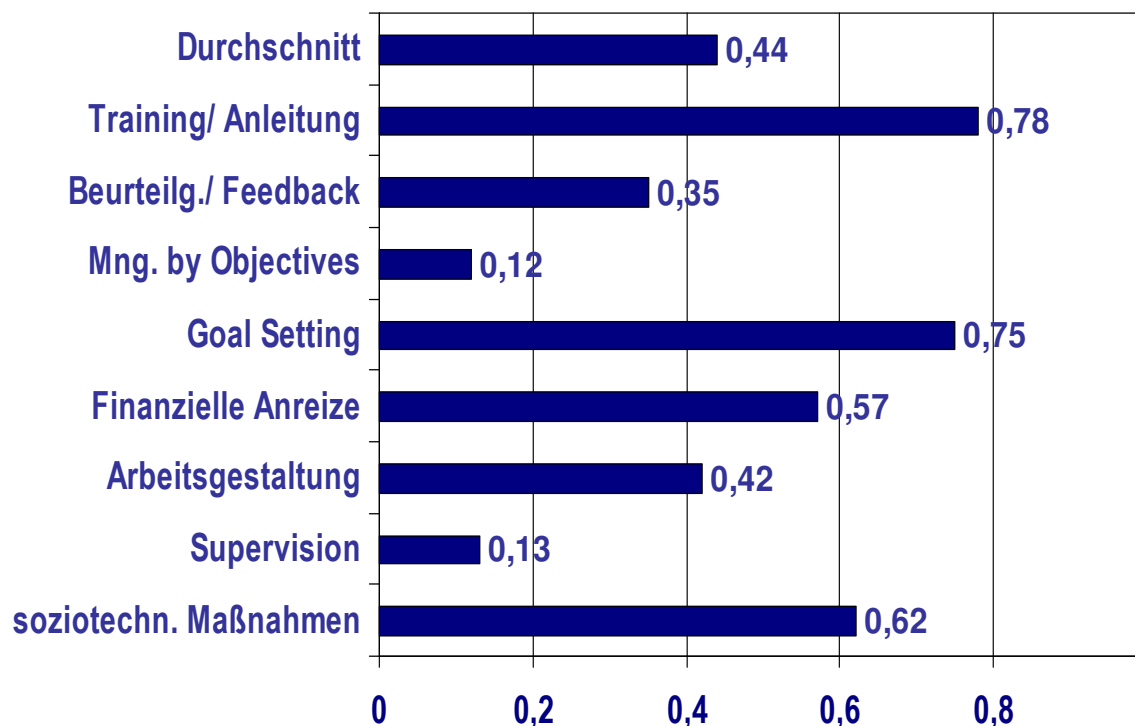
- Bedeutung der Arbeit
- Berufsfelder der A&O-Psychologie
- A&O-psychologische Qualifikationen
- Theoretische Hintergründe
- Bewertungskriterien
- Studium der A&O-Psychologie



Erfolg von Interventionsmaßnahmen

Vorstellungsrunde

- Bedeutung der Arbeit
- Berufsfelder der A&O-Psychologie
- A&O-psychologische Qualifikationen
- Theoretische Hintergründe
- Bewertungskriterien
- Studium der A&O-Psychologie



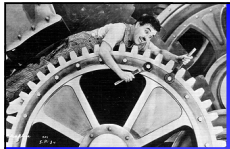


... , deren theoretische Hintergründe ...

Universität Freiburg

Arbeits- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. H. Schüpbach



Hintergrund 1: Scientific Management nach Taylor

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

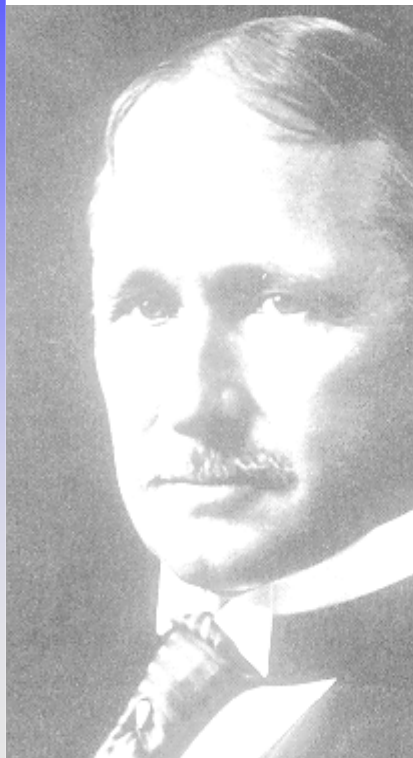
Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie



F.W. Taylor: The Principles of Scientific Management (1911):

Leider bisher in ihrer Bedeutung wenig erkannt ist die „tagtägliche Vergeudung menschlicher Arbeitskraft durch ungeschickte, unangebrachte oder unwirksame Maßnahmen“

„Bisher stand die „Persönlichkeit“ an erster Stelle, in Zukunft werden die Organisation und das System an erste Stelle treten“

Universität Freiburg

Arbeits- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. H. Schüpbach

22



Hintergrund 2: Soziotechnische Systeme

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

Ab 1951 Studien im englischen Kohlebergbau
(Trist & Bamforth 1954)

Problem:

Trotz der Einführung modernster Technik schlechte Arbeitsmotivation, hohe Fehlzeiten, häufige Unfälle, schlechte Produktivität

Erkenntnisse der Studie:

- Die Bedingungen im Kohlebergbau sind nicht beherrschbar. Schwankungen und Störungen verursachen Stress.
 - Führung „von oben“ ist unmöglich.
 - Die Kumpel müssen sich unbedingt aufeinander verlassen und vertrauen können.
- Gegenseitige Unterstützung in Teams ist unabdingbar



... sowie deren
Bewertungskriterien



Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie



Ulich (2005): Human sind Arbeitstätigkeiten, welche „die psycho-physische Gesundheit der Arbeitenden nicht schädigen, ihr psychosoziales Wohlbefinden nicht beeinträchtigen, ihren Bedürfnissen und Qualifikationen entsprechen, individuelle und/ oder kollektive Einflussnahme auf die Arbeit ermöglichen und zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit beizutragen vermögen“.



Persönlichkeitsförderlichkeit und Zufriedenheit

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

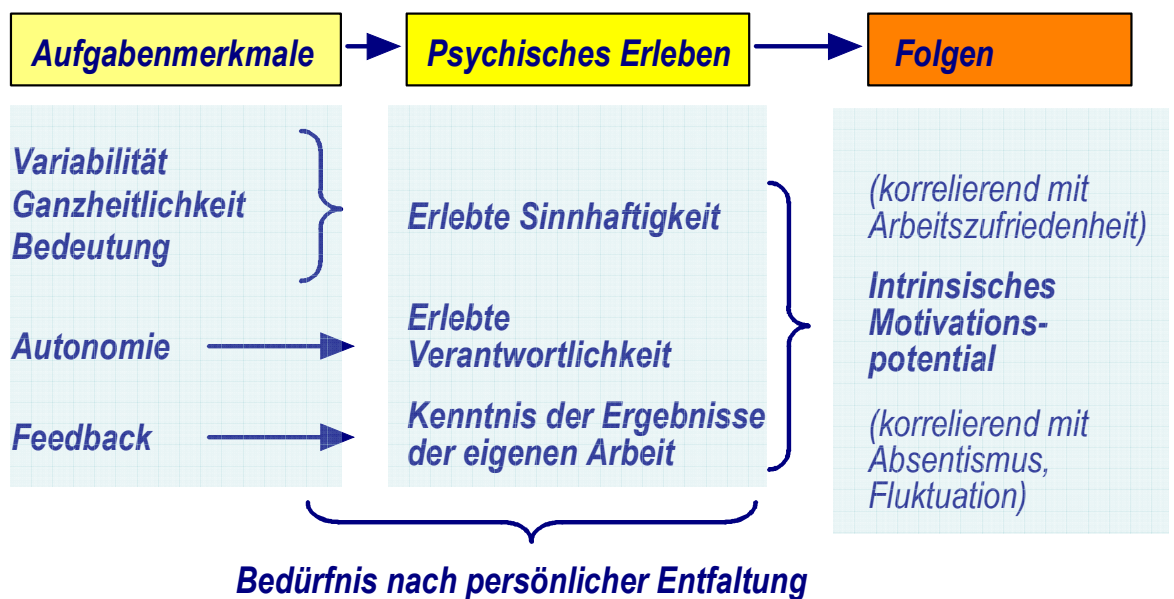
A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

Das 'Motivating-Potential-Score' von Hackman & Oldham





Burnout- Messung: Maslach Burnout Inventory (MBI), (deutsche Fassung: Büssing & Glaser, 1999)

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

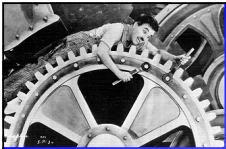
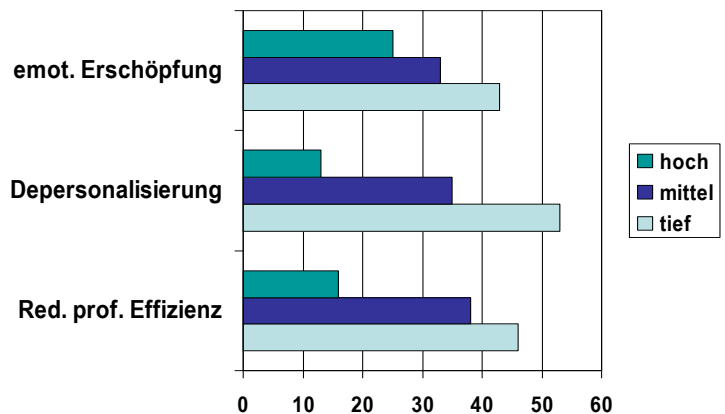
3 Skalen, 16 Items: a) **emotionale Erschöpfung**, b) **Zynismus**, (Depersonalisation) c) (reduzierte) **professionelle Effizienz**.

Beispiel:

Studie „Burnout in der Krankenpflege“ (Aries & Zuppiger, 1993)

$N_{max} = 428$; Häufigkeitsverteilung der Symptomatik (Abb.); 81 Pn mit 3 tiefen Werten (kein Burnout); 146 Pn weisen mindestens 1 hohen Wert auf.

Hohe Werte korrelieren mit Überforderung, mangelndem Feedback, Merkmalen der Institution (Handlungsspielraum); Idealismus (*negativ!*)



Arbeitszufriedenheit

Formen der Arbeitszufriedenheit nach Agnes Bruggemann (1975)

Progressive Arbeitszufriedenheit (n = 20; 22,2%)

Ich bin insgesamt zufrieden, will mich und meine Arbeitssituation jedoch weiterentwickeln

Stabilisierte Arbeitszufriedenheit (n = 20; 22,2%)

Ich bin insgesamt zufrieden und hoffe, dass ich die Situation so halten kann

Resignative Arbeitszufriedenheit (n = 6; 6,7%)

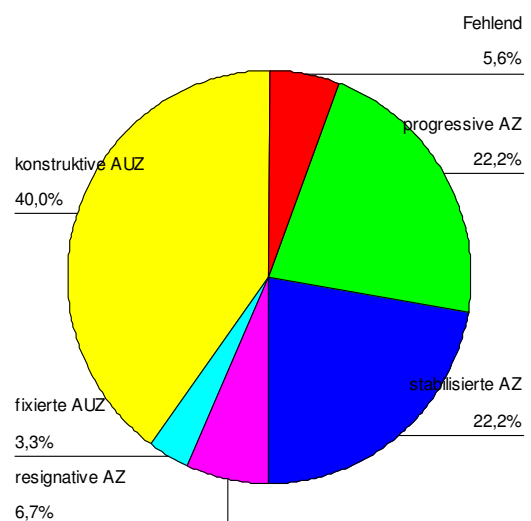
Ich bin zufrieden, weil ich finde, dass man von seiner Arbeitssituation nicht allzu viel erwarten sollte

Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit (n 36; 40%)

Ich bin zwar mit einigem unzufrieden, erwarte aber, dass sich einiges verbessern lässt

Fixierte Arbeitsunzufriedenheit (n = 3; 3,3%)

Ich bin unzufrieden und glaube nicht, dass sich die Ursachen dafür ändern lassen





Das Studium der A&O-Psychologie in Freiburg

Universität Freiburg

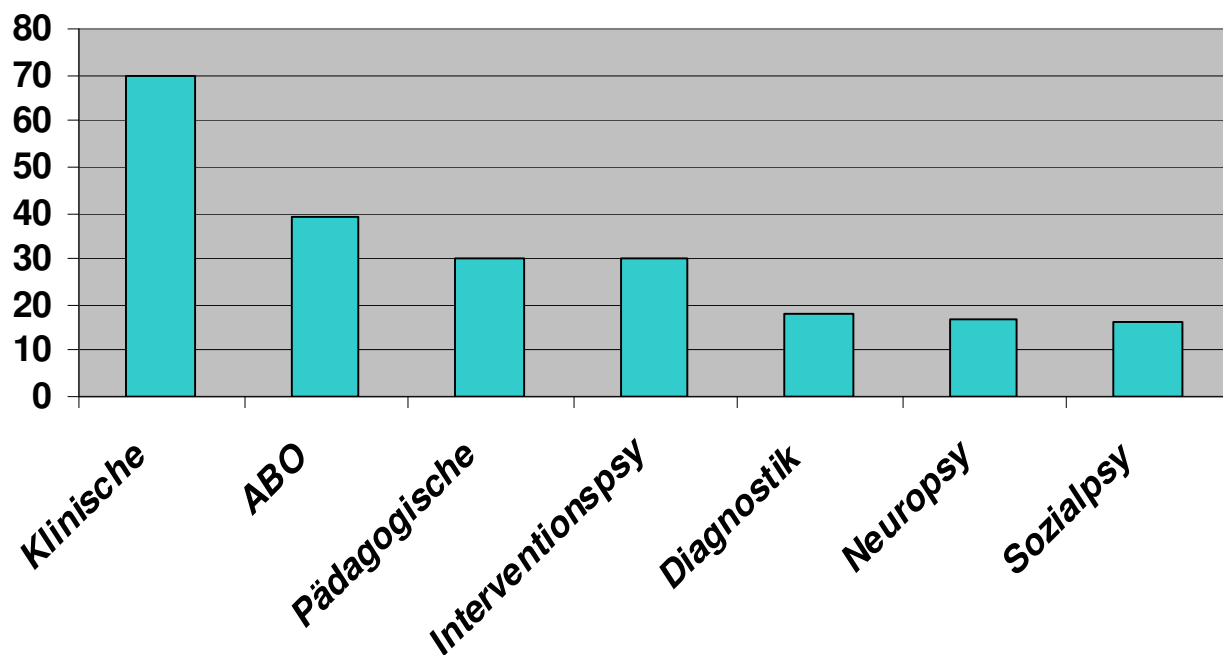
Arbeits- und Organisationspsychologie

Prof. Dr. H. Schüpbach

Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen



Studienschwerpunkte 2003



DGPS 2004 Befragung des Absolventenjahrgangs 2003, n=1084,
Mehrfachnennungen möglich, Angaben in %,



Was wir Ihnen alles anbieten

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

- **Basisstudium** (Ab 5. Fachsemester)
Einführungsvorlesung A&O-Psychologie (WS)
Basisseminar A.- oder O.-Psychologie (je WS und SS)
Vertiefung in A&O-Psychologie (SS)
 → Abschlussprüfung Basis
- **Schwerpunktstudium** (ab 5. Fachsemester)
 → mit Abschlussprüfung Schwerpunkt
- **Diagnostik und Intervention** (ab 5. Fachsemester)
Vorlesung Diagnostik und Intervention
Seminare Diagnostik B und Intervention B
 → Abschlussprüfung D&I
- **Praktika**
- **Diplomarbeit** (mit Kolloquium)



Programm der Einführungsvorlesung

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

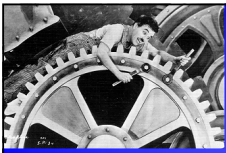
A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

Termine	Programm
	<i>Überblick und Einführung, Fragestellungen</i> <i>Grundlegende Positionen (Systeme X und Y, Menschenbild)</i>
	<i>Grundlegende Positionen (Bild der Arbeit, Organisations-Metaphern, Technikeinsatz)</i>
	<i>Grundzüge der Systemtheorie und der Kybernetik</i>
	<i>Soziotechnische Systeme und der MTO- Ansatz</i>
	<i>Tätigkeits- und Handlungstheorie (Einführung)</i>
	<i>Arbeitstätigkeit und Handlungsregulation (Einzelansätze, v.a. Leont'ev, Hacker)</i>
	<i>Bedeutung der Arbeit; Arbeitstätigkeit und Persönlichkeits-Entwicklung; Arbeitszufriedenheit</i>
	<i>Arbeitsmotivation (Grundlagen, Einzelansätze)</i>
	Weihnachtspause



Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

	Weihnachtspause
	Eignung und Selektion (Grundlagen; ohne Diagnostik)
	Personalentwicklung und Qualifizierung (Grundlagen)
	Führung und Management (Einführung; Einzelansätze der Führung)
	Führung und Management (einschl. Management der Bedingungen und Strukturen, z.B. Wissens-, Qualitäts-, Technologie-Management)
	Arbeitsgruppen und Gruppenarbeit
	Rückwirkungen der Arbeit auf den Menschen (Belastung und Beanspruchung, Stress, Monotonie und Ermüdung, Absentismus und Fluktuation, Burnout)



Programm Diagnostik und Intervention

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

1. Diagnostik

1.1 Grundlagen

1.2 Personbezogene Diagnostik Eignung, Potential, „Unfreeze“

1.3 Bedingungsbezogene Diagnostik Anforderungsanalyse, Analyse und Bewertung von Arbeitssystemen/-tätigkeiten, Org.diagnose

2. Intervention

2.1 Grundlagen

2.2 Personbezogene Intervention Personalentwicklung, Training und Qualifizierung, Moderation, Supervision, Coaching, Mentoring

2.3 Bedingungsbezogene Intervention Projektmanagement, Kreativitätstechniken, Arbeitsgestaltung, Organisationsentwicklung



Diplomarbeiten 2004 (Beispiele)

Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

Bludau, A. (2004). 360°-Feedback: Selbst- und Fremdeinschätzung von Kompetenzen.

Böhm, G. (2004). Entwicklung und Evaluation eines Konzepts für kollegiale Beratung – Psychische Belastung von LehrerInnen

Haser, C. (2004). Qualitätsbewusstes Handeln von Arbeitsgruppen – Möglichkeiten zur Förderung der Motivation

Kruse, L. (2004). Auswirkungen von Unterrichtsmethoden auf psychische Belastungen der Lehrerinnen und Lehrer.

Kunz, R. (2004). Das Mitarbeitergespräch als Instrument der Personalführung.

Lechler, P. (2004). Was hält Lehrerinnen und Lehrer gesund?

Pabst, T. (2004). Einschätzung der Arbeitssituation. Evaluationsstudie in einem Automobilzulieferbetrieb.

Unverzagt, M. (2004). Projektmanagement einer Mitarbeiterbefragung – Evaluation einer Fallstudie.



Vorstellungsrunde

Bedeutung der Arbeit

Berufsfelder der A&O-Psychologie

A&O-psychologische Qualifikationen

Theoretische Hintergründe

Bewertungskriterien

Studium der A&O-Psychologie

Wer Lust hat zu schnuppern:

www.psychologie.uni-freiburg.de/einrichtungen/Arbeits/

**Vorlesungsskript
Einführungsvorlesung A&O
Vorlesung D&I**

Passwort „Vorlesungsskript“