



Vincent van Gogh
Der Weber, (1884)
67,7 x 93,2 cm

ETH zürich



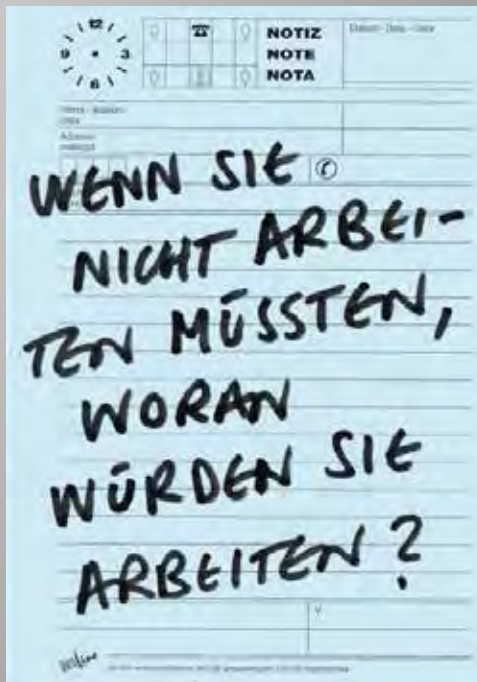
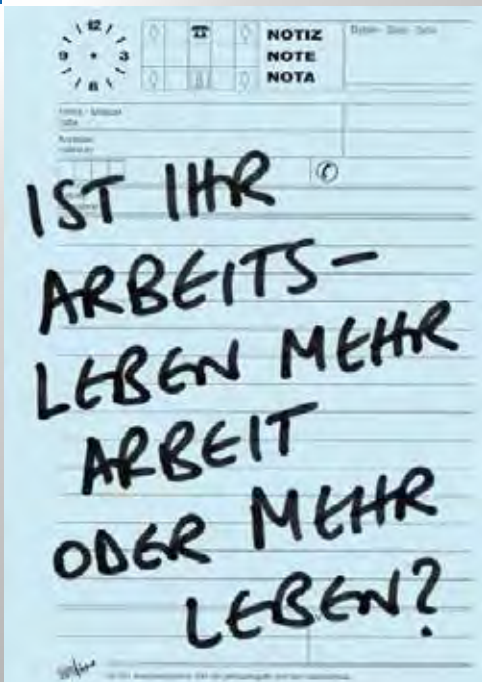
1
2
3
«Man hat die Vergangenheit vor sich»
A&O-Psychologie der letzten 50 Jahre

sgaop Mitgliederversammlung | 31. Januar 2020 Diskussion

Theo Wehner
ETH Zürich | Universität Bremen



Die A&O-Psychologie war und ist Erwerbsarbeitspsychologie und ist damit nicht unbedingt gewappnet für die Tätigkeitsgesellschaft im 21. Jahrhundert



«In der Arbeitstätigkeit wird nicht nur ein Produkt
der Arbeit des Subjekts erzeugt,
das Subjekt selbst wird in der Arbeit geformt.»
S.L. Rubinstein



ETH zürich

«Leben ist ein System einander
ablösender Tätigkeiten»

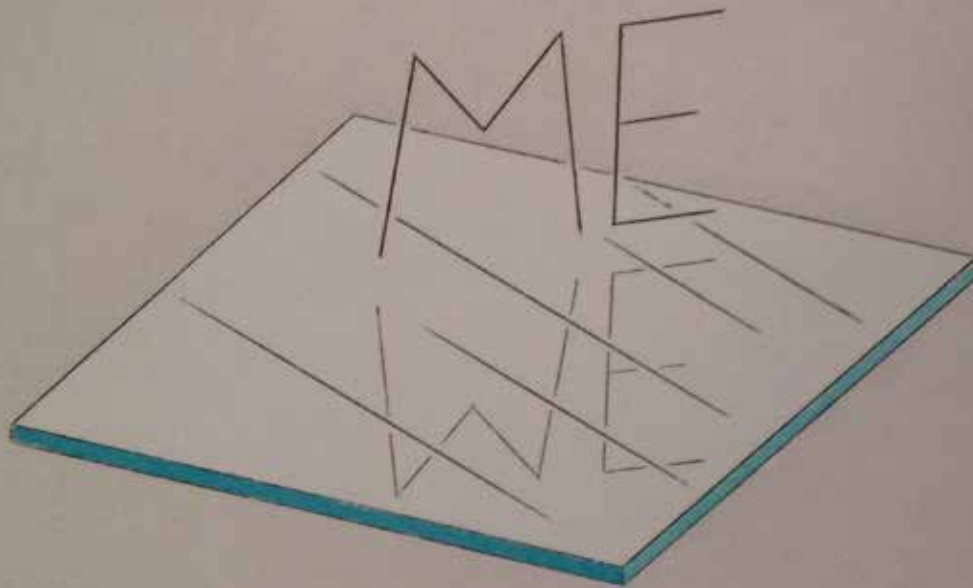
A.N. Leontjew, 1982, 83



Mensch

Tätigkeit

Umwelt



Markus Raetz, ME - WE, 2007, Heliogravüre und Aquatinta in Farbe

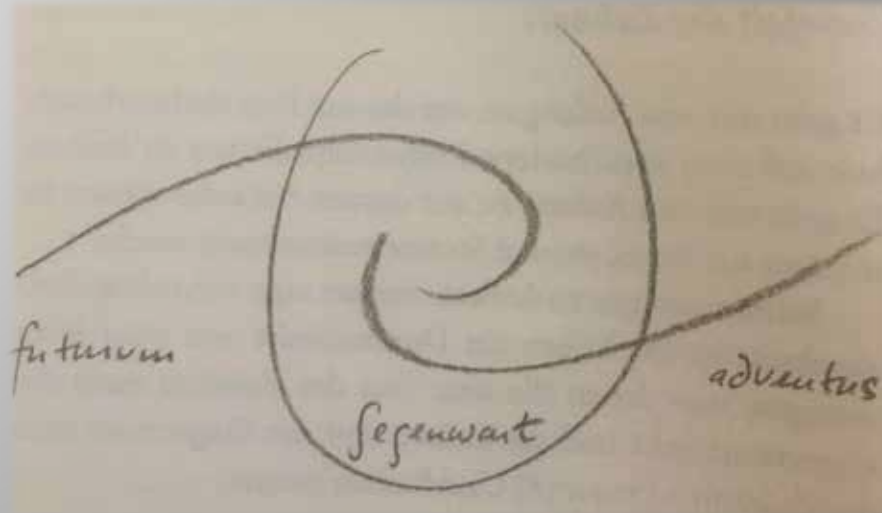


... nur wenn es der Jongleur verpasst,
seinen Ball zu fangen,
wirkt er auf mich.

Kahlil Gibran

«Das futurum bezeichnet das, was wird,
adventus demgegenüber das, was kommt» Moltmann, J. (1984)

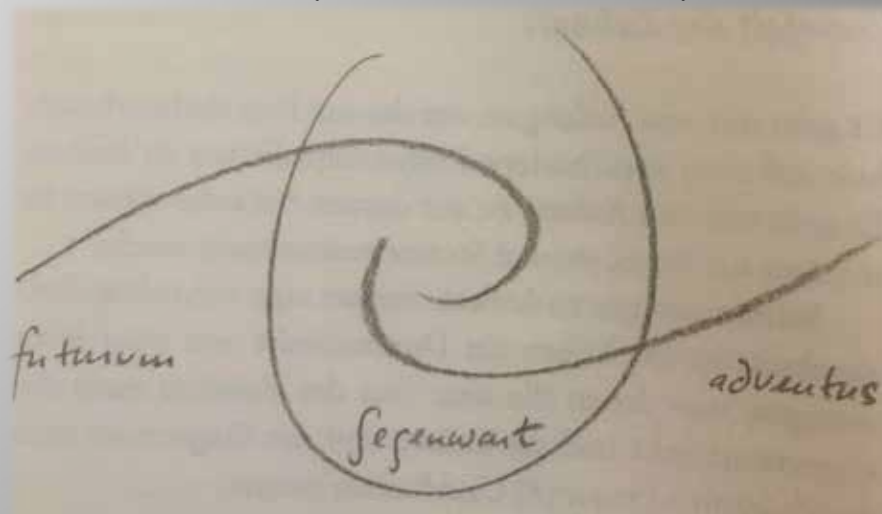
1.



Aus: Brotbeck, S. (2005): Zukunft. Aspekte eines Rätsels. Dornach: Verlag am Goetheanum.

Die lunare Zukunft ist das, was wir mit ihr vorhaben (erkenntnis-orientiert); die solare Zukunft hingegen das, was sich zeigen wird, was sich offenbart (verständnisorientiert)

1.



Aus: Brotbeck, S. (2005): Zukunft. Aspekte eines Rätsels. Dornach: Verlag am Goetheanum.

**«Unser Leben währet siebentzig Jahr,
wenn's hoch kömmt, so sind's achtzig Jahr; und wenn's köstlich gewesen,
so ist's Mühe und Arbeit gewesen». Psalm 90, 10**

Der Lobpreis der Arbeit als «Segen», war für Nietzsche bereits ein nihilistisches Zeichen.

**Die «athemlose Hast der Arbeit» dient in der Moderne dazu, der Erfahrung von
Sinnlosigkeit und Leere entgegen zu können.**

**Arbeit hat und darf Momente der «Unlust» (M. Scheler)
der «Langeweile» (B. Pascal) und «Faulheit» (P. Lafargue) haben.
Daran änderte auch die Verabsolutierung der Arbeit nichts.**

**Hinter der «christlichen Fassade» entstand vielmehr
die «industrielle Religion» (E. Fromm)**

Marx blieb zweideutig:

**Einerseits sah er die anthropologische Bedeutung der Arbeit. Andererseits sollten technischer
Fortschritt und Rationalisierung – quasi naturwüchsig – die Humanisierung der Arbeit bewirken.**

**Arbeitsgestaltung, Organisationsentwicklung, Persönlichkeitsförderlichkeit durch Arbeit
waren so gesehen nicht nötig.**

**«In der Arbeitstätigkeit wird nicht nur ein Produkt
der Arbeit des Subjekts erzeugt,
das Subjekt selbst wird in der Arbeit geformt.»
S.L. Rubinstein**

Auf dem Weg zur „Guten Arbeit“: Der grosse Bogen

➤ Humanisierung durch Technisierung (intensiviert ab 1920)

- Die Qualität der Arbeit wird durch objektive Messungen und technischen Fortschritt kontinuierlich verbessert, auch um Belastungen zu reduzieren.
- Dies gilt für die Human-Relations und für die Human-Factors und führt für alle Beschäftigungsgruppen zu mehr Freizeit und zu höheren Einkommen.

➤ Humanisierung durch Rationalisierung & Automatisierung (ab 1960)

- Die Arbeitsbedingungen geraten in das Blickfeld.
- „Humanisierung der Arbeit“ muss gesetzlich verankert werden
- Arbeitswissenschaftler sind Begründer, Gewerkschaften Treiber, das HRM Gestalter (teilweise auch Trittbrettfahrer)
- „es ging auch um Anerkennung des Arbeitnehmers als rechtlich geachteter Arbeitsbürger“ (Sauer, 2011)

Auf dem Weg zur „Guten Arbeit“: Der grosse Bogen

➤ Humanisierung durch Technisierung (intensiviert ab 1920)

- Die Qualität der Arbeit wird durch objektive Messungen und technischen Fortschritt kontinuierlich verbessert, auch um Belastungen zu reduzieren.
- Dies gilt für die Human-Relations und für die Human-Factors und führt für alle Beschäftigungsgruppen zu mehr Freizeit und zu höheren Einkommen.

➤ Humanisierung durch Rationalisierung & Automatisierung (ab 1960)

- Die Arbeitsbedingungen geraten in das Blickfeld.
- „Humanisierung der Arbeit“ muss gesetzlich verankert werden
- Arbeitswissenschaftler sind Begründer, Gewerkschaften Treiber, das HRM Gestalter (teilweise auch Trittbrettfahrer)
- „es ging auch um Anerkennung des Arbeitnehmers als rechtlich geachteter Arbeitsbürger“ (Sauer, 2011)

Die Bereitschaft, schlechte Arbeitsbedingungen als notwendiges Übel zu akzeptieren sank. Gesundheitsgefährdungen liessen sich immer weniger mit Lohn ausgleichen.

Entgegen der vorherrschenden Meinung streikten Arbeitnehmer nicht nur für Lohnerhöhungen, sondern auch für Pausenregelungen, höhere Taktzeiten am Fließband und Schutzregelungen für ältere Arbeitnehmer in einem harten Arbeitskampf durchgesetzt

D. Sauer, 2011



Auf dem Weg zur „Guten Arbeit“ Der grosse Bogen

➤ Humanisierung durch Ökonomisierung (ab 1990)

- Die Marktlogik wird zum dominantem Organisations- und Steuerungsprinzip (Vermarktlichung der Arbeitskraft)
- Von den Arbeitswissenschaftlern werden nicht (nur) normative, sondern objektive Bewertungskriterien erwartet

➤ Humanisierung durch Subjektivierung (ab 2005)

- Das Subjekt, tritt (noch stärker) auf den Plan
- Die Bewertungskriterien betreffen nicht mehr die Erwerbsarbeit, sondern (fast) alle Lebensbereiche
- Die Selbstauskünfte drängen die Experteneinschätzungen und vermeintlich objektive Messungen zurück (**Das Ende der Stellvertreterpolitik**)

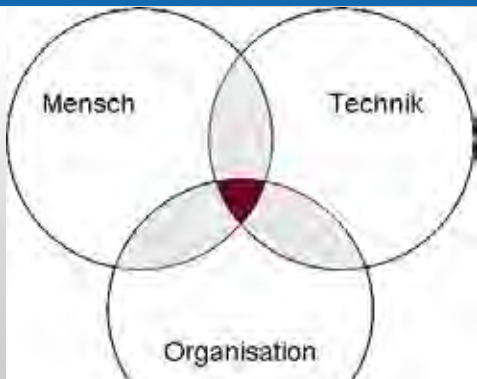


Abbildung 1: Mensch, Technik, Organisation: ein soziotechnisches Analyse- und Gestaltungskonzept (aus Ulich, 1997, 2011).

«Die **MTO-Analyse** (Abk. f. *Mensch, Technik, Organisation*) wurde als ganzheitliche, auto-nomieorientierte Betriebs-Analyse von [Oliver Strohm](#) und [Eberhard Ulich](#) am Institut für Arbeitspsychologie der [ETH Zürich](#) entwickelt».

- Mensch und Technik: Mensch-Maschine-Interaktion; [Mensch-Maschine-Schnittstelle](#)
- Mensch und Organisation: [Rolle\(n\)](#)
- Technik und Organisation: [Soziotechnisches System](#)

<https://de.wikipedia.org/wiki/MTO-Analyse#/media/Datei:MTO.jpg>



«Die These des Buches ist, dass die Arbeitswelt eine viel zu wichtige Rolle für unsere Gesellschaft spielt, als dass man sie in Zeiten des digitalen Umbruchs ihrem Schicksal – oder dem ungesteuerten Wirken des freien Markt – überlassen dürfte»

«Arbeitsteilung gelingt, wenn sie als soziales Projekt verstanden wird, an dem alle beteiligt sind und das allen zugutekommt – wenn eine hinreichend grosse Zahl an Menschen sich dafür verantwortlich fühlt, dass sie gelingt»



Do You Have a Pointless Job?

- «1. Keine Arbeit bei der Arbeit;
 - 2. Manager des Managements, die Manager managen;
 - 3. Arbeit, die einen negativen gesellschaftlichen Wert schafft».
- www.bbc.com/capital/story

«Wie kann man auch nur ansatzweise von der Würde der Arbeit sprechen, wenn man insgeheim den Eindruck hat, dass es den eigenen Job eigentlich gar nicht geben sollte»

Die fünf Typen der Bullshit-Jobs:

- 1. Lakaien
- 2. Schläger
- 3. Flickschuster
- 4. Aufgabenverteiler
- 5. Kästchenankreuzer





«Es zeigt sich, dass Arbeitszeiten vor allem bei hochgradig selbstgesteuerten Arbeitszeiten, wenn keine Zeiterfassung erfolgt, besonders lange sind»

Z. Arb. Wiss. (2019) 73:355–368
<https://doi.org/10.1007/s41449-019-00174-x>

WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE

Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung?

Franz Astleithner¹ · Bettina Stadler¹

Online publiziert: 24. Oktober 2019
 © Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2019



«Die Ergebnisse belegen eine signifikante und deutliche Steigerung des Unfallrisikos durch variable Arbeitszeiten mit Odds-Ratio im Bereich um 1,25 und zwar unter Kontrolle potentiell konfundierender Bedingungen...»

Z. Arb. Wiss. (2019) 73:369–379
<https://doi.org/10.1007/s41449-019-00172-z>

WISSENSCHAFTLICHE BEITRÄGE

Variabilität der Arbeitszeit und Unfallrisiko

Friedhelm Nachreiner¹ · Anna Arlinghaus^{1,2} · Jana Greubel^{1,1}

Online publiziert: 28. Oktober 2019
 © Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature 2019

Humanisierung gewinnt Wie die Veränderung im digitalen Umfeld gelingen kann

Im Veränderung bringenden digitalen Umfeld gewinnt «Mitmenschlichkeit» dann, wenn die Gestaltungskräfte und die Konzepte ihren Fokus nicht nur auf die Arbeitswelt, sondern auf die Gesellschaft, die Natur richten.

Humanisierung gewinnt Wie die Veränderung im digitalen Umfeld gelingen kann

«Mitmenschlichkeit» im digitalen Umfeld gewinnt dann nicht, wenn wir zu «Sinnbastlern» werden und es uns nicht gelingt eine Balance zwischen Individualisierung und Solidarisierung zu erreichen.

Eigensinn plus Gemeinsinn plus Umweltbewusstsein