

MODULBESCHREIBUNG FÜR MODULE MIT NUR EINEM KURS

KURSBESCHREIBUNG	Arbeitsanalyse und -gestaltung
Code	04010004.EN/12
Fachbereich(e)	Angewandte Psychologie
Name Studiengang /-gänge	Angewandte Psychologie
Vertiefungsrichtung(en)	Pflicht AOP
Art des Studiengangs	X Bachelor
Studienniveau (Erklärung am Ende)	<input type="checkbox"/> Basic <input checked="" type="checkbox"/> Intermediate <input type="checkbox"/> Advanced <input type="checkbox"/> Specialised
Typus (Erklärung am Ende)	<input checked="" type="checkbox"/> Pflicht <input type="checkbox"/> Wahlpflicht <input type="checkbox"/> Wahl
ECTS-Credits	6
Kontaktlektionen¹.	4 pro Woche an 7 Terminen (28)
Gesamtarbeitsaufwand in Stunden (Kontaktstudium, geführtes und individuelles Selbststudium)	180 h
Verantwortliche Ansprechperson	Prof. Dr. Heinz Schüpbach
Telefon/E-Mail	heinz.schuepbach@fhnw.ch

¹ Total der Einzelektionen

Lernziele/Kompetenzen

Die Durchführung einer Arbeitsanalyse (Arbeitssystem- und Arbeitstätigkeitsanalyse) gehört zu den absoluten **Schlüssel-Qualifikationen/-Kompetenzen**, welche im BSc vermittelt werden.

Fachkompetenzen

- Grundkenntnisse der Fach- und Methoden-Geschichte der psychologischen Arbeitsanalyse (Grundzüge)
- Kenntnis der Systematik der Analyseverfahren sowie Beispiele aus den verschiedenen Verfahrensgruppen.
- Kenntnisse der unterschiedlichen theoretischen Fundierungen der Verfahrensgruppen.
- Kenntnis psychologisch fundierter Kriterien der Arbeitsbewertung sowie Verfahren zu deren empirischer Erhebung
- Kenntnis unterschiedlicher Strategien und Formen der Arbeits-(Tätigkeits-)Gestaltung
- Kenntnis des Projektmanagements komplexer Arbeits-Analyse-, Bewertungs- und Gestaltungsprojekte.

Methodenkompetenzen

Analyse und Synthese:

- Fähigkeit, Arbeitsanalyse-Situationen einzugrenzen und die Analyse vorzubereiten
- Fähigkeit, Arbeitsanalysen - auch MTO-Analysen - korrekt zu planen und durchzuführen.
- Fähigkeit, die Ergebnisse der Analysen korrekt psychologisch zu bewerten.
- Fähigkeit, aus den Analyse- und Bewertungsergebnissen Hinweise für Gestaltungsmaßnahmen abzuleiten und sich an deren Umsetzung zu beteiligen.

Interdisziplinarität:

- Fähigkeit, Ansätze der psychologischen Arbeits-Analyse, -Bewertung und -Gestaltung gegenüber Personen ohne psychologische Vorbildung nachvollziehbar und überzeugend zu kommunizieren
- Fähigkeit, sich in interdisziplinäre Projekte zur Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung einzubringen (keine Leitungs-/Führungspositionen; → MSc).

Selbstkompetenz

Selbstreflexion:

- Fähigkeit, die eigene Studien- und Arbeitssituation psychologisch zu reflektieren.
- Fähigkeit, die Studien- und Arbeitssituation psychologisch fundiert zu gestalten.

• Selbständigkeit

Fähigkeit, eine abgegrenzte und vorstrukturierte Arbeitsanalyse in der Kleingruppe bzw. im Tandem zu planen, durchzuführen und in Schriftform zu berichten.

• Belastbarkeit:

Fähigkeit, mit dem Workload und der Projektdauer der Arbeitsanalyse umzugehen, sich zu organisieren, Ressourcen zu schaffen und sich ggf. adäquate Unterstützung zu holen.

Lerninhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Geschichte der Psychologischen Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen/-Tätigkeiten. • Klassifikation unterschiedlicher Formen, Verfahren und Methoden der Arbeitsanalyse: <ul style="list-style-type: none"> - Bedingungsorientierte Verfahren - Personorientierte Verfahren • Projektmanagement der Psychologischen Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeits-Systemen/-Tätigkeiten • Kriterien zur Bewertung (bzw. Evaluation) von Arbeitssystemen/-Tätigkeiten und Verfahren zu deren Erfassung • Strategien und Formen der Arbeitsgestaltung.
Lehr- und Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung mit Übungen in Kleingruppen • Team-Supervision
Unterrichtssprache	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsch
Leistungsnachweis	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständige Akquise und Durchführung einer Arbeits-Analyse an einem konkreten Arbeitsplatz (in Dreier-teams); psychologische Bewertung und Erarbeitung von Gestaltungsempfehlungen; schriftliche Dokumentation der Ergebnisse in Berichtform. *
Notenskala	6er Skala. 6 = beste Note
Bibliographie	<p>Fakultativ:</p> <p>(Die relevanten Textstellen werden in Form von Skripts in der Veranstaltung ausgeteilt).</p> <p>Dunckel, H. (Hrsg.)(1999). Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Zürich: vdf.</p> <p>Ulich, E. (2011). Arbeitspsychologie (Kap. 1 bis 4). Zürich: vdf / Stuttgart: Schäffer-Poeschel.</p> <p>Schüpbach, H. (2013). Arbeits- und Organisationspsychologie (Kap. 4. S. 89-114). München: Ernst Reinhardt.</p> <p>Schüpbach, H. (2014). Analyse und Bewertung von Arbeitssystemen und Arbeitstätigkeiten. In Schuler, H. & Moser, K.(Hrsg.). Lehrbuch Organisationspsychologie (5. Aufl., S. 605-642). Bern: Huber.</p>
Erforderliche Vorkenntnisse Modul(e) – Kurs(e)	<ul style="list-style-type: none"> • Einführungsvorlesungen Arbeits- sowie Organisationspsychologie • Methodik: Grundkenntnisse Interview/Befragung, Beobachtung
Anschlussmodul(e) /-kurs(e)	
Bemerkungen	

LEGENDE

*Level *Studienniveau	B Basic level (Modul zur Einführung in das Basiswissen eines Gebiets) I Intermediate level (Modul zur Vertiefung der Basiskenntnisse) A Advanced level (Modul zur Förderung und Verstärkung der Fachkompetenz) S Specialised level (Modul zum Aufbau von Kenntnissen und Erfahrungen in einem Spezialgebiet)
*Type * Typus	C Core course/Pflichtmodule (Kerngebiet eines Studienprogramms) R Related course/Wahlpflichtmodule (Unterstützung des Kerngebiets mit Vermittlung von Vor- oder Zusatzkenntnissen) M Minor course/Wahlmodule (Ergänzungskurs/-modul)

*Wenn Teilnachweise im Modul verlangt werden, muss angegeben werden, wie die Gesamtnote / Endnote entsteht.

Datum: Mai 2018 /schü