

## Gedächtnisprotokoll A&O 1. Termin SoSe 2015

1. original)

Welche Auswirkungen hat die Trennung von Kopf und Handarbeit?

- a) Mehr Arbeitsplätze auf hohem Qualifizierungsniveau
- b) Mehr Arbeitsplätze auf niedrigem Qualifizierungsniveau
- c) Gefahr einseitiger Belastung bzw. "langweilige Aufgaben"
- d) alle treffen zu

... so in etwa, wobei d) richtig ist

1) Was trifft auf eine Gefährdungsanalysen zu?

- a) es wird eine Gefahrenstoffanalyse (z.B. auf Feinstaub) durchgeführt
- b) die psychische Beanspruchung wird untersucht (?)
- c) Eine Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass psychische Beanspruchungen untersucht werden müssen.
- d) Nichts ist richtig.

2) Was ist keine bedingungsbezogene Maßnahme?

- es wurden 3 personenbezogene Ansätze genannt und irgendwas mit Erweiterung des Handlungsspielraums oder so

3) Offene Frage: Sie sind in der Personalabteilung beschäftigt und sollen eine Personalentwicklungsmaßnahme zum Thema "Steigerung der Kundenzufriedenheit durch aktives Zuhören" auf Basis der Evaluationskriterien des Modells von Kirkpatrick beurteilen. Welche Evaluationskriterien würden sie wählen und warum?

4) Sie kommen total müde von der Arbeit nach Hause, haben das Gefühl nichts mehr machen zu können, schmeißen sich aufs Sofa und gucken einen Film. Aber der Film lenkt sie nicht so richtig von den Gedanken an die Arbeit ab, sie fühlen sich nervös und überlegen, dass sie doch lieber auf die Party eines Freundes hätten gehen sollen. Welcher Erholungserfahrung nach Sonntag & Co. entspricht das?

- a) Relaxation
- b) Mastery
- c) Detachment
- d) keines von den genannten

5) Offene Frage: in dem Job-Demand-Control Modell werden unter anderem der "low strain" job und der "active job" aufgeführt. Beschreiben Sie beide und erläutern Sie, warum Sie lieber einen active job ausüben wollen würden.

7) Blablabla zu Job Enrichment, Job Enlargement, Job Rotation - welche Aussage stimmt?

- a) Job Rotation kann Langeweile bei der Arbeit reduzieren
- b) Job Enlargement ist eine Maßnahme prospektiver Arbeitsgestaltung
- c) Job Enrichment bezieht die Erweiterung um Aufgaben auf demselben Anforderungsniveau

8) Frage zu Job Crafting aus dem Zusatztext von Bakker. Welche Aussage stimmt?

- a) Job Crafting hat negative Folgen für Organisation und Individuum.
- b) das Konzept von Job Crafting entspricht dem Konzept der "personal initiative" (oder so ähnlich formuliert)
- c) job crafting geschieht in Abstimmung mit Unternehmenszielen
- d) job crafting bedeutet, dass ..... (erinner mich nicht) was dazu führt, dass die Bedürfnisse des Mitarbeiters besser zu den gegebenen Bedingungen passen

9) In der A&O werden 4 Menschenbilder unterschieden. Was stimmt?

- a) social man braucht... -Bedingungen (was falsches)
- b) complex man muss ins sozio-technische System eingepasst werden
- c) der economic man braucht starke Kontrolle (z.B. in Form von Stechuhen)

d) self-actualizing man braucht vor allem gute soziale Beziehungen, die er z.B. in Pausenräumen pflegen kann

10) Arbeitsanalytische Verfahren basieren oft auf einer Theorie. Was stimmt?

- a) ISTA ist verhaltenstheoretisch orientiert.
- b) JDS basiert auf dem Job Characteristic Model
- c) FAA basiert auf soziotechnischem Ansatz.
- d) MTO ist motivationspsychologische orientiert.

11) Ein wichtiger Grundsatz der Handlungsregulationstheorie ist "Vollständige Handlungen folgen auf vollständige Aufgaben". Wie kann Vollständigkeit nach der HRT definiert werden und warum sind vollständige Aufgaben wichtig? Welche Implikationen liefert dies für die Arbeitsgestaltung? (5 Punkte?)

12) Welche Aussage stimmt zum Handlungstheoretischen Stressmodell?

- a) Regulationsanforderungen führen zu Stress.
- b) Regulationsprobleme beeinträchtigen den Mitarbeiter und können somit sein Stresslevel erhöhen
- c)
- d) Auswirkungen von Regulationsanforderungen, -möglichkeiten und problemen hängen alle von den Copingstrategien des einzelnen Mitarbeiters ab.

13) Erwartungs-Wert-Theorie von Vroom. Mitarbeiter zeigen dann Handlungen, Motivation und Leistungssteigerung, wenn...

- a) Die Erwartung, dass die Wahrscheinlichkeit, ein bestimmtes Handlungsergebnis mit hoher Valenz zu erzielen, groß ist.
- b)
- c)
- d)

14) Wozu betreibt man Personalmarketing?

- a) um unqualifizierte Mitarbeiter auf andere Stellen zu setzen (oder so ähnlich)
- b)
- c) um das Verhältnis von geeigneten und ungeeigneten Bewerbern zu beeinflussen
- d) um geeignete von ungeeigneten Bewerbern zu unterscheiden

15) Was stimmt zum Job-Demands-Resources-Model?

- a) Ressourcen wirken sich auf die gesundheitliche Wirkung von Stress aus
- b) Ressourcen haben direkten positiven Einfluss auf die Motivation
- c) Ressourcen können Stressoren vermindern.
- d) alle Aussagen sind richtig

16) Offene Frage: Beschreiben Sie was den transaktionalen und den transformationalen Ansatz ausmacht. Was hat die aktuelle Forschung zu der Frage ergeben, welches Konzept besser ist?

17) Single-Choice Frage zur prognostischen Validität

- a) Nicht nur Verfahren muss prognostisch valide sein, sondern auch die Messung des Kriteriums..
- b) Berufserfolg vorhersagen
- c)
- d) Alles ist richtig

18) Führungsverhalten kann die Gesundheit des Mitarbeiters beeinflussen. Wie ist das zu erklären?

- a) Führungsverhalten wirkt sich über Beziehungsverhalten auf Gesundheit des MA aus
- b) Führungsverhalten wirkt sich über Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsaufgabe auf Gesundheit des MA aus
- c) Führungsverhalten wirkt sich über Vorbildfunktion der FK auf Gesundheit des MA aus
- d) alles stimmt

19) Offene Frage: Welcher Zusammenhang besteht zwischen Beanspruchung und Erholung. Wie wirkt sich Erholung auf psychischer und wie auf physiologischer Ebene aus?

20)

Bonusfrage: Erläutern Sie warum Partizipation gemäß dem kognitiven Erklärungsansatz positive Auswirkungen hat. (3 Punkte)

Womit können kann die nötige Qualifikation für eine Arbeitsaufgabe bestimmt werden?

- a) ...
- b) Arbeitsanalyse
- c) Delphi-Methode
- d) keines davon