# **Arbeitsblatt 4: Was ist „gute Arbeit“?**

Es gibt verschiedene **Ebenen die bei der Bewertung von Arbeit** berücksichtigt werden sollten[[1]](#footnote-1), sie sind das Ziel von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen. Die Ebenen bauen aufeinander auf.

|  |  |
| --- | --- |
| Bewertungsebenen | Mögliche Fragen |
| 4. Persönlichkeitsförderlichkeit | Lernen Sie bei der Arbeit öfter etwas Neues?  Können Sie relativ selbstbestimmt arbeiten? |
| 3. Beeinträchtigungsfreiheit | Ermüdet die Arbeit Sie so sehr, dass Sie ihre Freizeit nicht aktiv nutzen können?  Können Sie nicht gut schlafen, weil sie immer an ihre Arbeit denken müssen? |
| 2. Schädigungslosigkeit | Sind Gesundheitsschäden wahrscheinlich, beispielsweise durch einen Unfall? |
| 1. Ausführbarkeit | Ist es möglich die gewünschte Tätigkeit auszuführen? Gibt es Einschränkungen? |

## Diskussionsfragen:

1. Auf welcher Ebene setzten die Vorgaben und technischen Vorkehrungen zum Ab- und Zuschalten von Anlagen an?
2. Zu welcher Bewertungsebene zählen die Gestaltungsvorschläge, die Sie in Bezug auf die psychischen Belastungen entwickelt haben?
3. Zur Persönlichkeitsförderlichkeit gehört es, dass man bei der Arbeit Entscheidungen treffen und mit anderen kommunizieren kann. Wie schätzen Sie dies in Bezug auf den Reparaturauftrag ein?
4. Was kann das Unternehmen tun, damit Arbeit persönlichkeitsfördernd gestaltet ist?

1. Nach Hacker,W. & und Richter,P. (1980). Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmassnahmen – Ziele und Bewertungsmassstäbe. Spezielle Arbeits- und Ingenieurpsychologie (Hrsg. W. Hacker), Lehrtext 1. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften. [↑](#footnote-ref-1)