

Lehrplan

## **Arbeits- und Organisationspsychologie**

Akademie für Betriebs- und Unternehmensführung

Ministerium für Bildung

Hohenzollernstraße 60, 66117 Saarbrücken  
Postfach 10 24 52, 66024 Saarbrücken

Saarbrücken 2010

Hinweis:

Der Lehrplan ist online verfügbar unter  
[www.saarland.de/lehrplaene.htm](http://www.saarland.de/lehrplaene.htm)

## **Einleitende Hinweise**

Dem vorliegenden Lehrplan „Arbeits- und Organisationspsychologie“ der Akademie für Betriebs- und Unternehmensführung liegt die Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002) sowie die Verordnung – Schul- und Prüfungsordnung – über die Ausbildung und Prüfung an der Akademie für Betriebs- und Unternehmensführung des Schulverbandes ABU Saarbrücken (APO-ABU) vom 10. Juni 1991 in der geltenden Fassung zugrunde.

Bei diesem Lehrplan handelt es sich um einen lernzielorientierten Lehrplan, der Lernziele als Grobziele angibt. In den ausgewiesenen Stundenanteilen sind die Zeiten für Wiederholungen, Leistungsüberprüfungen und Bearbeitung von Fallbeispielen usw. bereits enthalten, die mit rund einem Drittel angesetzt wurden.

Der Lehrplan ist so angelegt, dass über die einzelnen Lerninhalte hinaus die ganzheitliche Vermittlung von Schlüsselqualifikationen betont werden kann und soll. Damit soll eine Grundlage für eine eigenverantwortliche Weiterbildung und Spezialisierung während des gesamten beruflichen Werdegangs gelegt werden. Ziel dieser ganzheitlichen Bildung ist es, den Studierenden Handlungskompetenzen zu vermitteln, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen miteinander verbinden.

Die Inhalte des Lehrplanes eignen sich im besonderen Maße, die Erfahrungen der Studierenden in ihrer beruflichen Situation zu berücksichtigen. Sie können Grundlage für Diskussionen sein. Daher soll der Unterricht geprägt sein durch eine starke Einbindung der Studierenden im Rahmen von Fallbeispielen, die die Unternehmenspraxis abbilden. Der Transfer auf den eigenen Unternehmenskontext der Studierenden kann dadurch ermöglicht werden.

Die Inhalte des Lehrplanes haben einen starken Bezug zu den Fächern Personalwesen, Arbeitsmethodik für Führungskräfte, Zusammenarbeit und Kommunikation und Projektmanagement-Praxis. Es ist daher sinnvoll, dass sich die Lehrkräfte dieser Fächer abstimmen, insbesondere über den Einsatz von Fallbeispielen bzw. Fallstudien und über die Durchführung von Projekten.

Methoden und Formen des selbständigen Lernens und Arbeitens der Studierenden sollen vermittelt und gefördert werden.

Saarbrücken, Juni 2010

## LERNGEBIETSÜBERSICHT

Lfd. Nr.	Lerngebiet	Zeitrictwert Stunden*
1	Grundlagen und Begrifflichkeiten	4
2	Methoden der ABO	8
3	Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung	8
4	Arbeitsmotivation und –zufriedenheit	8
5	Stress und Belastung	6
6	Führen und geführt werden	6
Summe		40

\* Zeitrictwert i. S. eines Vorschlags

<b>Lerngebiet 1: Grundlagen und Begrifflichkeiten</b>		Zeitrichtwert: 8 Stunden
<b>Lernziele</b>	<b>Lerninhalte</b>	<b>Hinweise zum Unterricht</b>
<p>Die Studierenden können</p> <p>1.1 grundlegende Begriffe und Konzepte der Psychologie beschreiben.</p>	<p>Definition von „Psychologie“</p> <p>Definition von „Betriebspsychologie“</p> <p>Der Begriff „Organisation“</p> <p>Grundfragen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie</p> <p>Der „Betrieb“ als Sozialgefüge</p> <p>Hawthorn-Studien und Human-Relations-Bewegung</p> <p>Arbeitsinhalte und Humanisierung der Arbeit</p> <p>Die Komplexität der Wirklichkeit</p>	<p>Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Erörterung von Fragen und praktischen Problemstellungen anhand von Fallbeispielen.</p> <p>Fallbeispiel zur Komplexität der Wirkungszusammenhänge.</p>
<p>1.2 historische Forschungspositionen der angewandten Arbeits- und Organisationspsychologie erklären.</p>	<p>Historische Positionen und damit verbundene Menschenbilder</p> <p>Taylorismus</p> <p>Psychotechnik</p>	

**Lerngebiet 2: Methoden der ABO**

Zeitrichtwert: 8 Stunden

<b>Lernziele</b>	<b>Lerninhalte</b>	<b>Hinweise zum Unterricht</b>
Die Studierenden können  2.1 das Methodeninstrumentarium der ABO-Psychologie erklären und anwenden.	Grundlegende Gütekriterien - Validität, - Reliabilität, - Objektivität, Interview - Vorstellungsgespräch, - Biographisches Interview, - Multimodales Interview, Tests - Intelligenztests, .-Leistungstests, Fragebogen - Betriebsklima erfassen, - Werte, Einstellungen, Persönlichkeit,	Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Erörterung von Fragen und praktischen Problemstellungen anhand von Fallbeispielen.  Fallbeispiel zur Verbesserung der diagnostischen Qualität von Vorstellungsgesprächen.  Fallbeispiel zur Konzeption von Fragebögen.
2.2 Arbeitsanalyseverfahren erläutern und anwenden.	Arbeitsanalyseverfahren Verfahren der Tätigkeitsbewertung	

<b>Lerngebiet 3: Arbeits- und Persönlichkeitsentwicklung</b>		Zeitrichtwert: 8 Stunden
<b>Lernziele</b>	<b>Lerninhalte</b>	<b>Hinweise zum Unterricht</b>
<p>Die Studierenden können</p> <p>3.1 die Grundzusammenhänge von Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung erläutern.</p>	<p>Bedeutung und Wert der Arbeit in modernen Gesellschaften            Persönliche Bewertung der Arbeit: Zwischen Wunsch und Realität</p>	<p>Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Erörterung von Fragen und praktischen Problemstellungen anhand von Fallbeispielen,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Softwareergonomie,</li> <li>- Telearbeit,</li> <li>- Datenbankbasierte Workflows,</li> <li>- Zielvereinbarungen</li> </ul>
<p>3.2 grundsätzliche Konzepte der Arbeitsgestaltung im betrieblichen Kontext erklären.</p>	<p>Arbeitsgestaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategien,</li> <li>- Gestaltungskonzepte,</li> <li>- Die Bedeutung der „Aufgabe,“</li> <li>- Die Einführung neuer Techniken,</li> </ul> <p>Dilemma: Technikgestaltung vs. Arbeitsgestaltung            Arbeitszeit- und Pausengestaltung</p>	

<b>Lerngebiet 4: Arbeitsmotivation und -zufriedenheit</b>		Zeitrichtwert: 8 Stunden
<b>Lernziele</b>	<b>Lerninhalte</b>	<b>Hinweise zum Unterricht</b>
<p>Die Studierenden können</p> <p>4.1 die grundlegenden Konzepte der psychologischen Arbeitsmotivationsforschung erklären.</p>	<p>Arbeitsmotivation – Was heißt das eigentlich genau?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intrinsische vs. Extrinsische Motivation</li> </ul> <p>Arbeitsmotivation und Leistungsverhalten im betrieblichen Kontext</p> <p>Arbeitsmotivation und Mitarbeiterbindung</p>	<p>Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Erörterung von Fragen und praktischen Problemstellungen anhand von Fallbeispielen.</p> <p>Fallbeispiel zum Arbeitszufriedenheitskonzept von Bruggemann.</p>
<p>4.2 wichtige Ergebnisse der psychologischen Zufriedenheitsforschung erklären und anwenden.</p>	<p>Theorien zur Arbeitszufriedenheit</p> <p>Auswirkungen im betrieblichen Kontext</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlzeiten,</li> <li>- Fluktuation,</li> <li>- Mobbing, ...)</li> </ul> <p>Probleme bei der Umsetzung von Konzepten zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit</p>	

**Lerngebiet 5: Stress und Belastung**

Zeitrictwert: 6 Stunden

<b>Lernziele</b>	<b>Lerninhalte</b>	<b>Hinweise zum Unterricht</b>
Die Studierenden können  5.1 die grundlegenden Konzepte der psychologischen Stress- und Belastungsforschung erklären und im betrieblichen Kontext berücksichtigen.	Stress und Belastungsforschung - Belastung, - Beanspruchung, - Ermüdung, - Monotonie, - Stress, - Burn-Out, Klassische und neuartige Stressoren am Arbeitsplatz - physikalische Stressoren, - Überforderung durch die Arbeitsaufgabe, - Zeit- und Termindruck, - Soziale und organisationale Rahmenbedingungen.	Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Erörterung von Fragen und praktischen Problemstellungen anhand von Fallbeispielen.  Fallbeispiel zur Anwendung eines Tests zur Arbeitsbelastung.
5.2 Ressourcen bei der Stressbewältigung nennen und erklären.	Psychologische Ressourcen Soziale Ressourcen Organisationale Ressourcen	



**Lerngebiet 6: Führen und Geführt werden**

Zeitrichtwert: 6 Stunden

<b>Lernziele</b>	<b>Lerninhalte</b>	<b>Hinweise zum Unterricht</b>
Die Studierenden können  6.1 psychologische Grundkonzepte zum Thema „Führen„ und „Geführt werden“ erläutern.	Theorien des Führens - Pragmatische Ansätze, - Allgemeinpsychologische Ansätze, Theorien des „Geführt werden“ - Systemische Führung, - Symbolische Führung, - Politik um Unternehmen, Einflussfaktoren auf den Führungserfolg Ansprüche an den Führenden	Transfer auf eigenen Unternehmenskontext: Erörterung von Fragen und praktischen Problemstellungen anhand von Fallbeispielen.  Zielorientierte Führung – praktische Umsetzung und Gestaltungsmöglichkeiten.  Die Führungskraft in ihrer Rolle als Multiplikator bei der Umsetzung Erfolgs „kritischer“ Personalthemen (Mobbing, Burnout, psychosoziale Überbelastung).
6.2 neuartige Herausforderungen in der betrieblichen Praxis erläutern.	Erkennen von Überlastung und Burnout bei Mitarbeitern Umgang mit Mobbing Umgang mit „Arbeitssucht“ Förderung des Leistungsverhaltens der Mitarbeiter	