

## Tagungsberichte

**Tagungsbericht von der 26. Fachtagung zur arbeits- und betriebspsychologischen Fortbildung mit dem Thema: »Arbeits- und Betriebspsychologie im Feld neuer Technologien und Organisationsstrukturen« vom 21. bis 23. Mai 1984 in Lübeck**

Im Zentrum der Tagung — ca. 250 Psychologen nahmen daran teil — stand, wie sich im Zuge eines verschärften Einsatzes Neuer Technologien die Anforderungen an die praktische Arbeit von Psychologen in Forschung und Unternehmen verändern, ferner die Probleme, die sich mit dem Einsatz Neuer Technologien im Bürobereich ergeben. Interessant für den ersten Aspekt waren im wesentlichen drei Vorträge, bei denen es um »die Aufgaben der Arbeits- und Betriebspsychologie bei sich wandelnden Technologien, Organisationsstrukturen und Werthaltungen« (L. v. Rosenstiel, München), die Frage »Fordern neue Technologien veränderte Strategien der Psychologie?« (J. Franke, Erlangen-Nürnberg) und um »Arbeitspsychologische Konzepte und Neue Technologien« (E. Ulich, Zürich) ging. Rosenstiel kritisierte ungewöhnlich scharf die passive Haltung der Psychologen im Hinblick auf die Neuen Technologien (»Die Fragestellungen kommen von außen«, »Die Psychologie hat die Diskussion um die Neuen Technologien und ihre gesellschaftliche Problematik nicht angeregt und nicht weitergebracht« usw.). Damit traf er sich mit dem am nächsten Tag von Ulich abgeleiteten Gestaltungsauftrag der Arbeits- und Betriebspsychologie; diese Disziplin habe bei den derzeitig bestehenden Problemen und den in Kürze auf uns zukommenden »keine Zeit zu verlieren«. Der technologischen Innovation verweigern könne man sich nicht mehr, so v. Rosenstiel, also müsse man sich kompetent machen, um den Technikern, Ingenieuren, Juristen usw., die bisher den Gang der Entwicklung maßgebend bestimmten, als »gleichwertige« Fachleute zum Einbau in die Planungsteams bei Einführung Neuer Technologien zu gelten. Dies will er u.a. dadurch bewerkstelligen, daß die Arbeitspsychologen aus »den Seminarräumen heraus müssen« und »rein in die betrieblichen Abteilungen«, was zum einen bedeutete, daß er die Praxis-Kompetenz der »in der Praxis stehenden« Psychologen nicht hoch einzuschätzen scheint und zum anderen eine verstärkte Orientierung an den Interessen der (Mit-)arbeiter sichtbar wird, die er an anderer Stelle noch expliziter ausführt, wenn er für »eine gezielte Förderung der sozialen und fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter zur Auseinandersetzung mit den Neuen Technologien« eintritt und die durch die veränderten Berufsfelder verlorengegangenen Identitäten der Arbeitenden wiederherstellen will.

Die Konkretisierung der von ihm allgemein benannten Aufgaben für die Arbeits- und Betriebspsychologie blieb allerdings — wohl aufgrund

der mangelhaften Analyse der Frage, warum denn eigentlich diese Disziplin so wenig zur konstruktiven Gestaltung der technisierten Arbeitswelt beigetragen hat — in der selbstgebauten Falle hängen: neben der experimentellen Erprobung verschiedener Arbeitszeitmodelle und der Diskussion um die hergestellten Produkte sollten seiner Meinung nach verstärkt »Wertfragen-Arbeitskreise« installiert werden, um die absehbare »Sinnkrise« der Arbeitenden »aufzufangen«. Damit hätte die Psychologie in den Betrieben wiederum nur die Funktion, die von »außen« gesetzten Bedingungen etwas human zu bemänteln und vielleicht den Arbeitenden sogar ideologisch auch noch weis zu machen, sie müssten sich eben dem »Wertewandel« öffnen, um noch besser in die herrschenden Produktionsverhältnisse integriert werden zu können. Da war Franke aus Erlangen schon deutlicher auf Unternehmerposition: er machte mit seiner zynischen Abhandlung über die Bedingungen und Folgen der Technisierung gesellschaftlicher Bereiche keinen Hehl aus seiner Ablehnung technikkritischen Denkens. Seine Orientierung war sehr verwertungspraktisch, indem er für eine »Interdisziplinarität im Interesse eines schnellen Wissenschaftstransfers« eintrat (übrigens ist dies ein kennzeichnendes Moment aktueller, kapitalorientierter Umstrukturierung des Wissenschaftsbetriebes nach der »Wende« in der BRD) und aufräumte mit »übertriebener Methodenorientierung« und »zuviel Theoretisiererei«. Dies war die »Vorarbeit« für die Anpreisung eines von der Wirtschaft mit erheblichen Mitteln geförderten, vor ca. zwei Jahren an der Universität Erlangen-Nürnberg initiierten Kooperationsprojekts zwischen 12 Fachbereichen im Interesse eines »Innovationpushes in der heimischen Wirtschaft«. Entsprechend der Einschätzung der meisten Referenten bzw. -innen, es handle sich derzeit um eine Umbruchphase in Industrie und Verwaltung, behandelte auch Ulich in seinem im weiteren Verlauf der Tagung viel zitierten Referat die konkreten Umbrüche anhand von Beispielen und versuchte, an ihnen Eingriffsmöglichkeiten für Arbeitspsychologen deutlich zu machen, wie auch neue, gesamtgesellschaftlich zu diskutierende Fragestellungen (z.B. das shop-in-shop-Konzept aus Holland im Bereich des Handels oder Überlegungen zu Nachbarschaftsläden im Interesse der Abwendung von elektronischen Heimarbeitsplätzen) aufzuwerfen.

Die Bemühungen von Ulich, die Bedeutung von »ganzheitlichen Arbeits- bzw. Organisationsstrukturen« für die Persönlichkeitsentwicklung und das Wohlbefinden der Arbeitenden klarzumachen, tauchten in den Begründungen anderer Referenten — vor allem im zweiten Schwerpunkt (Büroarbeit und -organisation) — für untersuchte oder initiierte Umorganisationen der Arbeit kaum mehr auf (Ausnahme: ein teamorientiertes Auftragsbearbeitungsprojekt, Ferenszkiewicz u.a., Kassel).

Optimierung von Organisation wurde vorwiegend unter dem Blickwinkel diskutiert, wie die Abläufe gestrafft werden können bei gleichzeitiger

ger »Berücksichtigung der psychologischen Probleme«, die wohl in der Praxis bei dieser Art Maßnahmen auftauchen und die es zu entschärfen gilt. Daneben konnte man verwundert feststellen, wie lange sich derart »beackerte« Felder wie die Bildschirmproblematik in der wissenschaftlichen Diskussion an zentraler Stelle halten (Blickbewegungsanalysen, Farbkontraste, psychische Befindlichkeit usw.) — dies deutet wohl auf die immer stärker zunehmende Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen hin und möglicherweise auch auf die gewachsene Aufmerksamkeit von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen hinsichtlich auftretender Beeinträchtigungen physischer und psychischer Gesundheit. Insgesamt schienen sich auf dieser Fachtagung zwei Linien der Auseinandersetzung um die Problematik der Neuen Technologien abzuzeichnen: zum einen diejenige, die den verschärften Einsatz Neuer Technologien bisher eher hingegenommen bzw. mit Sorge beobachtet hatte und nun die Disziplin im Interesse einer Umorientierung in Richtung »eingreifender Wissenschaft« aufzurütteln und an ihre gesellschaftliche Verantwortung zu appellieren versuchte. — Zum anderen diejenige, die allen Ballast theoretischer und methodischer Orientierung bzw. Diskussion abstreifen will im Interesse einer reibungsloseren Umsetzung psychologischer Erkenntnisse bei zunehmender Technisierung; daß dabei die Entwicklung des Menschen hinten runterfällt, kümmert sie nicht weiter und wird allenfalls mit schönen Redewendungen von der »Humanisierung der Arbeit« zu vertuschen versucht. Soll man sich da als Psychologe nicht zurücklehnen und darauf gespannt sein, wie diese Auseinandersetzung ausgehen wird?

Klaus Wagenhals (Marburg)

**Wider den seelenlosen Psychologie-Kongreß: Über die Fachtagung der Initiative der Psychologiefachschaften Methodenlehre/-ausbildung mit dem Titel »Wider die seelenlose Psychologie«, 21.-24. Juni 1984, PH Köln**

Im Juni 1984 fand ein Kongreß der Initiative der Psychologiefachschaften Methodenlehre/Ausbildung unter dem Titel: »*Wider die seelenlose Psychologie*« an der PH Köln statt. Wir wollen in unserem Bericht bestimmte Herangehensweisen der Kongreßinitiatoren bei der Kritik an der Variablenpsychologie (VP) und der Entwicklung alternativer Theorien/Methoden darstellen, die u.E. entschiedene *Unzulänglichkeiten* aufwiesen. Unsere Intention ist nicht, den Kongreß als solchen in Frage zu stellen, sondern zu verdeutlichen, daß der Anspruch auf eine begründete Alternative zur vorherrschenden Psychologie im Beliebigen verbleibt, wenn Kritiker eine vorhandene Theorie durch eine andere ersetzen, ohne daß deren Vorannahmen geprüft und die Kriterien dieses Austauschs ausgewiesen werden.