

Kernanliegen der Forschungstätigkeit ist es, psychologisch basierte Grundlagen und Methoden bereitzustellen für eine integrative Arbeits- und Organisationsgestaltung. Dabei werden die sich wandelnden technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Möglichkeiten und Anforderungen gebührend berücksichtigt. Mittelfristig geht es dabei besonders um die zunehmende Virtualisierung und Flexibilisierung von Arbeit. Dazu leistet das Projekt innopro einen Beitrag.

Forschungs-, Lehr- und Dienstleistungsaktivitäten am Institut dienen folgenden übergeordneten Zielen:

- Verbesserung der Gestaltung von Arbeitssystemen für menschengerechtere und effektivere Arbeitsbedingungen;
- Unterstützung praktischer Problemlösungen auf der Grundlage systematischer, wissenschaftlicher Forschung;
- Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten an Studierende der Ingenieur- und Naturwissenschaften für die proaktive Gestaltung organisationaler Auswirkungen neuer Technologien und für die erfolgreiche Übernahme von Führungsrollen;
- Förderung des Wissenstransfers durch enge Zusammenarbeit mit Wirtschaftspartnern und technischen Instituten.

Die Forschungsprojekte am Institut gehören zu drei übergeordneten Themenschwerpunkten:

- Unsicherheitsmanagement
- Gestaltung virtualisierter Arbeit
- Organisationsveränderung

Unsicherheitsmanagement

Organisationen lassen sich danach unterscheiden, ob die Gestaltung von Strukturen und Prozessen in erster Linie auf die Minimierung von internen und externen Unsicherheiten ausgerichtet ist oder auf deren kompetente Bewältigung. Viele Organisationen setzen noch immer auf die Minimierungsstrategie. Innovation und das erfolgreiche Bestehen in dynamischen Umwelten bedingen jedoch, dass kompetente Akteure die Unsicherheit lokal bewältigen. Das ist vielfach belegt. Als Kern dieser offensichtlichen Diskrepanz ist anzunehmen, dass der Glaube an den Mythos verbreitet ist, organisationale Prozesse könnten geplant und zentral gesteuert werden. Um diesem Mythos konkrete, dezentrale Gestaltungskonzepte entgegensetzen zu können, wird derzeit in mehreren Projekten an Modellen gearbeitet für die inner- und zwischenbetriebliche Planung, für das Risiko- und Sicherheitsmanagement, für die Förderung innovativer Prozesse sowie für die Unterstützung flexibler Loyalitäten in der Beziehung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen.

Gestaltung virtualisierter Arbeit

Möglichkeiten der Automatisierung wie auch der technisch-organisatorischen Vernetzung haben eine Vielfalt von Formen virtualisierter Arbeit hervorgebracht : Simulatortraining, Telearbeit, die Produktion in virtuellen Fabriken oder das Lehren und Lernen in virtuellen Universitäten. Auch diese Prozesse werden in Projekten seit mehreren Jahren begleitet – besonders mit Blick darauf, wie der Mensch technische Prozesse kontrollieren kann, wie medial vermittelte Kontakte die direkten zwischenmenschlichen Kontakte ersetzen, z. B. in der Führung virtueller Teams, wie dezentrale Entscheidungsstrukturen gefördert werden können und welche Möglichkeiten eine «augmented reality» bietet, die virtuelle und gegenständliche Erfahrung angemessen an die Aufgabe verbindet.

Organisationsveränderung

Bei beiden Themen – Unsicherheit und virtualisierte Arbeit – stellt sich die gleiche Frage: Wie können die erarbeiteten Konzepte angemessen in Prozessen für die Veränderung von Organisationen zum Tragen kommen? Die Forschung untersucht, wie nachhaltiger Veränderung unterstützt werden kann, nicht nur bei evolutionären sondern auch bei radikalen Organisationsveränderungen.

Kontakt:

Institut für Arbeitspsychologie
ETH Zürich
Prof. Dr. Gudela Grote
Nelkenstrasse 11
CH-8092 Zürich
Tel. +41 (0)1 632 70 70
Fax +41 (0)1 632 11 86

Presse:

Peter Troxler
trox.net – Wissenschaft für Unternehmen
Geissensteinring 41 – 6005 Luzern
Tel. +41 (0)79 410 31 60
E-mail: peter@trox.net

<http://www.trox.net/innopro/>