

Job Crafting im Rahmen von KI-Einführung und Automatisierung: Erkenntnisse aus einer Interviewstudie

Fabian WILLEMTSEN, Susanne MÜTZE-NIEWÖHNER, Verena NITSCH

*Institut für Arbeitswissenschaft, RWTH Aachen University,
Eilfschornsteinstraße 18, D-52062 Aachen*

Kurzfassung: Job Crafting, verstanden als von Beschäftigten selbstinitiierte Arbeitsanpassungen, könnte im Zuge der Einführung von KI-Anwendungen ein relevanter Prozess der Arbeitsgestaltung sein, mit dem Beschäftigte proaktiv ihre Arbeit mitgestalten. Diese Anpassungen wurden in einer Interviewstudie mit an KI-Projekten mitwirkenden Personen ($n = 16$) untersucht. Die Ergebnisse weisen auf verschiedene Job-Crafting-Formen hin, die im Kontext von KI und digitaler Automatisierung relevant sind. Mögliche positive Effekte auf Motivation, Produktivität und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten wurden festgestellt, jedoch sind diese abhängig vom Führungsverhalten und der Unternehmenskultur.

Schlüsselwörter: Job Crafting, Automatisierung, Künstliche Intelligenz, digitale Transformation, Job Design, intelligente Systeme

1. Einleitung

Die fortschreitende Integration von Anwendungen der künstlichen Intelligenz (KI) agiert als Treiber der Digitalisierung und Automatisierung von Arbeit. Unternehmen können durch die Einführung von KI positive Ergebnisse und potenziell Wettbewerbsvorteile erzielen (Enholm et al. 2022). Die Einführung von KI kann jedoch auch dazu führen, dass zuvor von Menschen durchgeführte Aufgaben gänzlich wegfallen, dass sich die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten verändern oder dazu, dass sich für Beschäftigte neue Aufgaben mit neuen Anforderungen ergeben.

Aus arbeitsgestalterischer Perspektive müssen Unternehmen die möglichen Folgen solcher Veränderungen beachten: Eine verringerte Passung zwischen der Person und der Tätigkeit bzw. zwischen den Arbeitsanforderungen und den Arbeitsressourcen der Beschäftigten kann sich negativ auf die Motivation und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirken (z. B. Bakker & Demerouti 2007). Individuelle Faktoren führen dazu, dass Beschäftigte die Veränderungen unterschiedlich wahrnehmen und im schlimmsten Fall eine KI-Einführung zu Widerstand oder gar zu einer Kündigungsabsicht führen kann (Chiu et al. 2021). Für Unternehmen ergibt sich die Herausforderung, dass sich die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten oft nicht durch klassische Top-Down-Arbeitsgestaltung erfüllen lassen. Es wird daher im Kontext von Digitalisierung und Automatisierung empfohlen, Beschäftigte die Arbeit „Bottom-up“ mitgestalten zu lassen (Demerouti 2022; Parker & Grote 2022).

Ein Weg der proaktiven Mitgestaltung der Arbeit ist „Job Crafting“. Darunter werden von Beschäftigten selbstinitiierte Anpassungen der Arbeit verstanden, mit dem Ziel, die Arbeit mit eigenen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Präferenzen in Einklang zu bringen (Tims & Bakker 2010; Wrzesniewski & Dutton 2001). Positive Auswirkungen

von Job Crafting können beispielsweise ein gesteigertes Wohlbefinden oder eine höhere Arbeitszufriedenheit sein (für einen Überblick siehe Zhang & Parker 2019). Wenn es zu organisationalen Veränderungen kommt, kann Job Crafting Beschäftigten zudem helfen, mit den Veränderungen umzugehen und auf die Veränderungen zu reagieren (Demerouti et al. 2017).

In der Literatur werden vorwiegend zwei verschiedene konzeptuelle Perspektiven des Job Craftings betrachtet (Zhang & Parker 2019), die sich in ihrer Operationalisierung unterscheiden. Wrzesniewski und Dutton (2001) beschreiben drei Job-Crafting-Formen, die sich auf Anpassungen in aufgabenbezogenen (Task Crafting), beziehungsbezogenen (Social Crafting) und kognitiven (Cognitive Crafting) Aspekten der Arbeit beziehen. Demnach passen Beschäftigte Umfang oder Art der Arbeitsaufgaben, Umfang oder Qualität der sozialen Interaktionen oder die Wahrnehmung der eigenen Arbeit an, um diese mit den eigenen Fähigkeiten und Präferenzen in Einklang zu bringen. Tims und Bakker (2010) hingegen adressieren mit ihrem Ansatz die Erhöhung von strukturellen und sozialen Arbeitsressourcen, die Erhöhung von anspruchsvollen Arbeitsanforderungen sowie die Verringerung von hinderlichen Arbeitsanforderungen, um mithilfe dieser Anpassungen eine Balance zwischen Anforderungen und Ressourcen der Arbeit mit den eigenen Fähigkeiten und Bedürfnissen zu erzielen. Kognitives Crafting wird in diesem Ansatz nicht explizit berücksichtigt. Die beiden Ansätze wurden von Forschenden in einem übergeordneten Ordnungsansatz zusammengeführt, der zwei Job-Crafting-Orientierungen differenziert: Annäherungs-Crafting zur Gewinnung positiver und Vermeidungs-Crafting zur Verringerung negativer Arbeitsaspekte (Lazazzara et al. 2020; Zhang & Parker 2019).

Im Hinblick auf die mit der Einführung von KI und Automatisierung einhergehenden Veränderungen ist es wichtig zu untersuchen, ob die Beschäftigten im Zuge der digitalen Transformation eigeninitiativ Anpassungen vornehmen, um ihre Arbeit mit ihren Bedürfnissen in Einklang zu bringen. In der im Beitrag beschriebenen qualitativen Studie wird der Frage nachgegangen, inwiefern Beschäftigte bei organisationalen Veränderungen durch KI und der daraus resultierenden Automatisierung ihre Arbeit mithilfe von Job Crafting mitgestalten können. Außerdem wird untersucht, welche Job-Crafting-Formen Beschäftigte zeigen und welche Auswirkungen sich auf die Beschäftigten durch Job Crafting im Kontext von KI und Automatisierung ergeben.

2. Methode

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden in einer Interviewstudie Fragen zum Job Crafting gestellt. Für die Studie wurden Personen ($n = 16$) akquiriert, die an KI-Projekten mitwirken, in denen intelligente Systeme eingeführt werden. Dabei handelt es sich um Personen, die KI einsetzen und sich mit der Einführung, der Entwicklung oder dem Vertrieb von KI beschäftigen sowie um Personen, die Nutzende der entwickelten intelligenten Systeme sind (die Systeme wurden kurz vor der Durchführung der Interviews eingeführt). Die Interviews wurden im Einvernehmen mit den Interviewpartner*innen aufgezeichnet, transkribiert und gemäß der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (Mayring 2022).

Die Stichprobe besteht aus Personen aus dem verarbeitenden Gewerbe, dem IT-Service, der Softwareentwicklung und der Beratung. Die einzelnen Interviews bezogen sich auf eine Vielzahl verschiedener intelligenter Systeme (z. B. KI-Chatbots, Assistenzsysteme zur Datenerfassung und -filterung, automatisierte Übersetzung). Die

Interviewten beschrieben zur Hälfte intelligente Systeme, die als gering- bis teilautonom einzustufen sind, zur anderen Hälfte teil- bis vollautonome intelligente Systeme, die bisherige Aufgabenschritte automatisch übernehmen.

Mithilfe halbstandardisierter Interviewleitfäden wurden die Interviewpartner*innen zu Job Crafting und weiteren relevanten arbeitsorganisatorischen Faktoren bei der Einführung und Nutzung von KI-Systemen befragt. Den Interviewten wurde das Job-Crafting-Konzept vorgestellt und sie wurden nach selbstinitiierten Anpassungen ihrer Arbeit befragt, die sie im Rahmen einer KI-Einführung gemacht haben. Die Fragen zum Job Crafting orientierten sich an denen aus einer qualitativen Studie von Berg et al. (2010), in der nach angepassten aufgaben- und beziehungsbezogenen sowie kognitiven Aspekten gefragt wurde. Es wurde zusätzlich nach der Gewinnung positiver (z. B. herausfordernde Aufgaben suchen) und der Verringerung negativer Arbeitsaspekte (z. B. manche Aufgaben meiden) gefragt. Die Interviewten wurden sowohl nach bereits unternommenen als auch zukünftigen Anpassungen und deren Effekten sowie zu ihrem eigenen sowie nach beobachtetem Verhalten anderer Beschäftigter befragt.

3. Ergebnisse

Im Folgenden werden in der Inhaltsanalyse identifizierte Aussagen und Job-Crafting-Formen präsentiert. In Tabelle 1 sind Interviewauszüge zum beschriebenen Job-Crafting-Verhalten kategorisiert dargestellt. Für die Kategorisierung wird auf die Einteilung in aufgaben-, beziehungsorientiertes und kognitives Crafting zurückgegriffen, mit zusätzlichem Vermerk, ob es sich um Annäherungs-Crafting oder Vermeidungs-Crafting handelt.

In Bezug auf das aufgabenbezogene (Task) Crafting wird von selbstinitiierten Anpassungen am Aufgabenumfang oder an der Art der Aufgaben berichtet. Es wird zum Beispiel proaktiv auf generative KI (Chatbots) zur schnellen Erstellung von Texten, Bildern, Auswertungen oder Programmiercodes zurückgegriffen, um Aufgaben(-teile) abzugeben. Dadurch erhöhen die Beschäftigten den Anteil an Aufgaben, die sie selbst für sich als wertvoll und wichtig empfinden. Häufig bezieht sich dies auf monotone oder als hinderlich wahrgenommene Aufgaben, deren Häufigkeit durch die KI-Unterstützung reduziert wird. Die Interviewpartner*innen berichten, dass sie dadurch den Anteil an anderen – zum Beispiel an als positiv oder wertvoll wahrgenommenen – Aufgaben erhöhen können.

Beschrieben wird ferner, dass aus eigenem Antrieb auf KI-Systeme zurückgegriffen wird, um Aufgaben zu erfüllen, die vorher aufgrund fehlender Kompetenzen nicht erfüllt werden konnten. Durch die KI-Unterstützung ergibt sich somit für die Interviewpartner*innen die Möglichkeit, herausfordernden Aufgaben nachzugehen. Dies wiederum resultiert in neuen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Durch die Einführung der intelligenten Systeme können sich zudem in höherem Grad neue Aufgaben ergeben, die nicht für jede Person passend sind. In einem Beispiel hat eine Person aufgrund fehlender Passung die neuen Anforderungen gemieden, sich zurückgezogen und sich vermehrt ursprüngliche Aufgaben gesucht. Auf diese Weise wird selbstinitiiert die zwischenzeitlich reduzierte Passung zwischen Person und Arbeit wieder erhöht.

Tabelle 1: Beschriebenes Job-Crafting-Verhalten

	Beschriebenes Verhalten	Interviewauszüge
Task Crafting	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben(-teile) abgeben oder meiden, die als hinderlich wahrgenommen werden^{a, v} • Anteil an herausfordernden/ wertvollen Aufgaben erhöhen^a • Unterstützung durch KI erhalten, um Aufgaben zu erledigen, die vorher zu schwierig waren^a • Neue Arbeitsaufgaben aufgrund fehlender Passung meiden und vermehrt alte Aufgaben suchen^{v, a} 	<p>„Mit den aktuellen Entwicklungen der Ära der Chatbots, [...] wir freuen uns, dass uns so banale Fleißaufgaben relativ simpel abgenommen werden können.“ (I4)</p> <p>„Da kann KI jetzt schon helfen, den Kopf freier zu machen für das Wesentliche. Einfach vielleicht auch mehr Zeit für die Aufgaben, die man sonst so hat, aber natürlich auch neue Pfade aufweisen.“ (I9)</p> <p>„Jetzt kann ich da selbst drüber brüten oder kann sagen, ich lass mich da mal noch unterstützen.“ (I6)</p> <p>„Ich hatte jetzt letzts ein Projekt ... der Teamleiter, der wusste dann gar nicht mehr was seine Rolle ist [...] und ist dann wieder in den Montageprozess irgendwo mit reingegangen.“ (I2)</p>
Social Crafting	<ul style="list-style-type: none"> • Entstandene Freiräume nutzen, um soziale Aspekte der Arbeit zu erhöhen (z. B. um verstärkt Führungsaufgaben nachgehen zu können)^a • Erhöhung der Qualität des Kund*innenkontakts^a 	<p>„Dieser Unterstützungskontext [...], der aktiv Arbeitserleichterung bringt, [...] Zeit freimacht für dann wirklich [...] sinnstiftendere Aufgaben, die dann auch eher menschlichen oder empathischen Input benötigen, [...] wird durchweg positiv aufgenommen. (I7)</p> <p>„[durch KI] im Customer Service demnächst 1/3 weniger zu tun [...]; ich kann mich von diesem Standard ein bisschen befreien und [...] bei meinem Kunden mal nachfassen, proaktiv werden, also vom reaktiven ins proaktive Feld mehr vordringen.“ (I6)</p>
Cognitive Crafting	<ul style="list-style-type: none"> • Intelligentes System als Unterstützung wahrnehmen^a • Arbeit als gestaltbar wahrnehmen^a • Kognitive Umgestaltung der Arbeitstätigkeit in eine andere, als wichtig empfundene Richtung^a 	<p>„Dann wären wahrscheinlich auch mal meine Gedanken anders. [...] In diesem Fall ist es mir viel wichtiger, gerade auch im Vorfeld zu arbeiten, also mit Personal, [...] auch immer im Bereich Strategie, da habe ich ja mehr Zeit.“ (I16)</p> <p>„Wenn man das erste Mal [...] KI eigentlich auch nutzt bei uns, [...] dass dann die Leute auf die Idee kommen mal zu gucken, da könnte man vielleicht dort mal was machen.“ (I15)</p>

Anmerkung. ^aAnnäherungs-Crafting, ^vVermeidungs-Crafting.

Mehrere Interviewpartner*innen berichten, dass sich ihre Aufgaben durch die Einführung eines Assistenzsystems nur in kleinerem Umfang veränderten und sie deshalb keine verringerte Passung zwischen sich und der Tätigkeit wahrgenommen haben. Vorstellbar ist für einige Interviewte aber, in Zukunft selbstinitiiert Aspekte an der Arbeit anzupassen, um zukünftigen, neuen Anforderungen zu begegnen – z. B. durch eine Erhöhung des Anteils an kreativen Aufgaben. Gerade im Zuge der digitalen Transformation erwarten die Interviewten, dass durch die selbstinitiierten Anpassungen positive Effekte auf die Arbeitsmotivation, die Produktivität und die Zufriedenheit der Beschäftigten erzielt werden können.

Der überwiegende Teil der Interviewpartner*innen sieht eine Tendenz dahin, dass die Automatisierung die Autonomie der Beschäftigten erhöht. Gerade auch in Bezug auf beziehungsbezogenes (Social) Crafting scheinen sich durch die Automatisierung Freiräume zu ergeben. Diese könnten genutzt werden, um Art und Umfang der Beziehungen auf der Arbeit anzupassen sowie die Qualität der sozialen Beziehungen zu erhöhen. Das berichtete Crafting bezieht sich dabei nicht nur auf Beziehungen zu Kolleg*innen, sondern auch auf Beziehungen zu Kund*innen.

Erwähnt wurde nicht, dass aus eigenem Antrieb die Art und Weise, wie über die (neue) Arbeit gedacht wird, angepasst wurde (häufig, weil die Veränderungen gut kommuniziert wurden und so bereits Vorbehalten entgegengewirkt werden konnte). Wenn sich der Arbeitsplatz jedoch stärker durch Automatisierung verändert, könnte es aus Sicht der Interviewten wichtig werden, die eigene Denkweise anzupassen, um ein

KI-System als komplementäre, positive Unterstützung wahrzunehmen und nicht als KI, die den Menschen substituiert. Eine Person äußerte, dass sie ihre Denkweise über ihre Arbeit anpassen würde, wenn noch weitere Arbeitsanteile automatisiert werden und es ihr dann wichtiger wäre, in einem anderen Bereich zu arbeiten.

Von großer Relevanz sind laut Aussagen der Interviewpartner*innen ferner die Führungskräfte und die Unternehmenskultur. Diese wurden in Bezug auf Job Crafting und die KI-Einführung häufig genannt. Eine Vertrauenskultur und eine passende Denkweise der Führungskraft würden Job Crafting fördern. Auch vor dem Hintergrund positiver Effekte auf die Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der Beschäftigten sollten entsprechende selbstinitiierte Anpassungen aus Sicht der Interviewpartner*innen nicht von den Unternehmen oder den Führungskräften unterbunden werden.

4. Diskussion

In der im Beitrag beschriebenen qualitativen Studie wurde untersucht, ob Beschäftigte im Zuge der digitalen Transformation durch Job Crafting proaktiv ihre Arbeit mitgestalten. Die Ergebnisse liefern Hinweise darauf, dass Beschäftigte im Kontext von KI und Automatisierung Möglichkeiten haben, selbstinitiiert Arbeitsanpassungen vorzunehmen. Durch den Einsatz von KI ergeben sich Gelegenheiten, als hinderlich wahrgenommene Aufgaben abzugeben, sich auf andere Aufgaben zu konzentrieren oder sich neuen Aufgaben zu widmen und so Chancen zu haben, neue Fähigkeiten zu entwickeln. Aber auch bezüglich sozialer und kognitiver Aspekte der Arbeit scheinen die Beschäftigten Anpassungen vornehmen zu können. Insgesamt sprechen die Ergebnisse der Inhaltsanalyse dafür, dass Beschäftigte im Zuge der digitalen Transformation durch Job-Crafting-Verhalten (sowohl annähernd als auch vermeidend) die Arbeit an die eigenen Bedürfnisse anpassen und so positive Effekte auf die Motivation, die Produktivität oder die Arbeitszufriedenheit erzielen können. Entsprechendes Verhalten sollte laut der Interviewpartner*innen jedoch ebenso durch ein unterstützendes Führungsverhalten begünstigt werden. Ferner zeigen sich Hinweise dafür, dass die Autonomie der Beschäftigten ein relevanter Einflussfaktor für Job Crafting ist, die viele Interviewten durch den erhöhten Automatisierungsgrad als gestiegen wahrnahmen. Dass die Autonomie ein begünstigender Faktor ist, geht einher mit Ergebnissen qualitativer Arbeiten zum Thema Job Crafting in anderen Domänen (für einen Überblick siehe Lazazzara et al. 2020).

Eine Limitation der Studie ist die eingeschränkte Übertragbarkeit der Ergebnisse aufgrund der begrenzten Generalisierbarkeit der subjektiven Wahrnehmung der Interviewten, der kleinen Stichprobe sowie der Unterschiedlichkeit der betrachteten intelligenten Systeme. Trotz der Unterschiedlichkeit der Systeme berichtete ein Teil der Interviewten lediglich von kleineren Veränderungen der Arbeit durch die Systemeinführung. Dadurch bleibt ferner offen, ob in der vorliegenden Studie Job Crafting sowohl durch proaktive als auch reaktive Motive gezeigt wurde (ergibt sich durch die Automatisierung eine erhöhte Autonomie oder fühlen Beschäftigte sich eingeschränkt und reagieren deshalb durch Job Crafting). Der Zeitpunkt der Erhebung (kurz nach Systemeinführung) lässt zudem keine Schlussfolgerung zu, ob die teils durch KI gewonnenen Freiheitsgrade langfristig bestehen bleiben. Einerseits wurde Job-Crafting-Verhalten schließlich gezeigt, weil Freiräume und Autonomie entstanden sind, andererseits, weil diese bereits vorhanden waren und KI proaktiv in den Arbeitsalltag integriert werden konnte.

In Bezug auf die berichtete proaktive Nutzung von generativer KI zeigt sich, dass Job Crafting ebenfalls für Unternehmen einen großen Vorteil haben kann, wenn Beschäftigte im Kontext der digitalen Transformation durch Job Crafting anpassungsfähig gegenüber Veränderungen sind (vgl. auch Demerouti 2022). Durch die fortschreitende Automatisierung ergeben sich schließlich Freiräume, die an die Beschäftigten weitergegeben werden können. Unternehmen könnten durch intelligente Technologien und entsprechende Rahmenbedingungen Job Crafting ermöglichen oder die Beschäftigten zu Job Crafting motivieren, um diese angesichts unterschiedlicher Anwendungsfälle die digitale Transformation mitgestalten zu lassen. Die daraus resultierenden positiven Effekte sind auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels relevant, um zufriedene sowie produktive Beschäftigte zu haben, Fluktuation vorzubeugen und die Unternehmensattraktivität zu steigern. In zukünftigen Arbeiten gilt es, die Ergebnisse in quantitativen Studien im Kontext von Automatisierung anhand konkreter Tätigkeitsfelder näher zu untersuchen.

5. Literatur

- Bakker AB, Demerouti E (2007) The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22: 309–328.
- Berg JM, Wrzesniewski A, Dutton JE (2010) Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior* 31: 158–186.
- Chiu YT, Zhu YQ, Corbett J (2021) In the hearts and minds of employees: A model of pre-adoptive appraisal toward artificial intelligence in organizations. *International Journal of Information Management*, 60: 102379.
- Demerouti E, Xanthopoulou D, Petrou P, Karagkounis C (2017) Does job crafting assist dealing with organizational changes due measures? Two studies among Greek employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26: 574–589.
- Demerouti E (2022). Turn digitalization and automation to a Job Resource. *Applied Psychology*, 71: 1205–1209.
- Enholm IM, Papagiannidis E, Mikalef P, Krogstie J (2022) Artificial intelligence and business value: A literature review. *Information Systems Frontiers* 24: 1709–1734.
- Lazazzara A, Tims M, De Gennaro D (2020) The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116: 1–18.
- Mayring P (2022) *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (13. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Parker SK, Grote G (2022) Automation, algorithms, and beyond: Why work design matters more than ever in a digital world. *Applied Psychology* 71: 1171–1204.
- Tims M, Bakker, AB (2010) Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36: 1–9.
- Wrzesniewski A., Dutton, JE (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 26: 179–201.
- Zhang F, Parker SK (2019) Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 40: 126–146.

Danksagung: Die Interviews mit den Personen, die KI einsetzen und sich mit der Einführung, Entwicklung oder Vertrieb von KI beschäftigen, fanden im Projekt „VoBAKI“ (IGF-Vorhaben Nr.: 22009 N) statt, das im Rahmen des Programms zur Förderung der industriellen Gemeinschaftsforschung vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert wird. Die Interviews mit den Nutzenden der intelligenten Systeme wurden im Experimentierraum „KI-LIAS“ (FKZ: EXP.01.00018.20) durchgeführt, das im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wurde. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor*innen.



Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Arbeitswissenschaft in-the-loop

**Mensch-Technologie-Integration
und ihre Auswirkung auf Mensch,
Arbeit und Arbeitsgestaltung**

70. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT
Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut für
Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

06. – 08. März 2024

GfA-Press

Bericht zum 70. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 06. – 08. März 2024

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT), Universität Stuttgart

In Zusammenarbeit mit: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), Stuttgart

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2024

ISBN 978-3-936804-34-8

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin, Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Geschäftsstelle der GfA

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003, Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de · www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de

Screen design und Umsetzung

© 2024 fröse multimedia, Frank Fröse,

office@internetkundenservice.de, www.internetkundenservice.de