



Digitalisierte Arbeitswelt

Simone Kauffeld¹ · Günter W. Maier²

Online publiziert: 27. Februar 2020
© Der/die Autor(en) 2020

Die Digitalisierung wirkt sich als Megatrend auf alle gesellschaftlichen Bereiche aus und durchdringt auch auf die Arbeitswelt (vgl. z. B. Maier et al. 2020). Neue, digitale Informationstechnologien eröffnen neue Chancen und stellen gleichzeitig neue Anforderungen an Individuen, Gruppen und Organisationen. Die Art und Weise wie Menschen zusammenarbeiten befindet sich ebenso im Wandel wie Arbeitszeiten, -orte und -räume. Die Beschäftigten erhalten zunehmend visuelle oder auditive Unterstützung durch Remote Support Systeme (z. B. Bentler et al. [im Druck](#)) oder intelligente Assistenzsysteme (z. B. Neumann et al. 2020). In Zukunft werden sie verstärkt mit teilautonomen Robotern direkt interagieren können (Steil und Maier 2017). Betroffen sind fast alle Bereiche in Unternehmen, von der Auftragsannahme, über die Produktentwicklung und Planung, bis zu Produktion und Logistik (vgl. z. B. Bansmann et al. 2019; Schlicher et al. [im Druck](#)). Die technischen Systeme passen sich an die Menschen an und treffen immer mehr Entscheidungen selbstständig (Töniges et al. 2017), von denen die Beschäftigten betroffen sind (Ötting und Maier 2018). Gearbeitet wird in einer vernetzten Welt rund um die Uhr von unterschiedlichen Orten (vgl. Kauffeld et al. 2016). Der Mensch nutzt dabei digitale Technologien aktiv, um zu arbeiten und sich mit anderen Menschen zu vernetzen. Vernetzt sind zunehmend auch Maschinen und Produktionssysteme. Im Wechselspiel aus Mensch, Technik und Organisation in soziotechnischen Systemen ergeben sich neue Herausforderungen. Technologien ermöglichen beispielsweise neue Organisationsstrukturen und -prozesse, die wieder mit neuen Rollen und Anforderungen auf Seiten der Beschäftigten einhergehen. Damit ergibt sich die Möglichkeit, „Arbeit“ neu zu denken, systematische, menschenzentrierte Arbeitsgestaltung zu betreiben (Mlekus et al. 2020) und das Verständnis von Demokratie im Unternehmen weiterzuent-

wickeln (Singe und Tietel 2019). Die Anforderungen an die Beschäftigten können sich durch die Einführung digitaler Technologien ändern, teilweise in den bisherigen beruflichen Kompetenzfeldern (Mlekus und Maier 2019), teilweise treten neue berufliche Kompetenzen in den Mittelpunkt (Oberländer et al. 2020; Kauffeld und Paulsen 2018, Kauffeld 2016). In sich wandelnden Systemen müssen Menschen lernen und sich neuen Bedingungen anpassen. Die Betroffenen sollten auch bei der Einführung aktiv beteiligt werden, so dass der Einsatz der neuen Technologien gelingen kann (vgl. z. B. Bentler et al. 2019; Mlekus et al. 2018; Paruzel et al. 2020). Gelingt dies nicht, entsteht schnell eine Überforderung mit der Gefahr gesundheitlicher Risiken. Doch Menschen sind keineswegs nur ein passives Element im soziotechnischen System. Menschen gestalten aktiv die Nutzung und Einbindung von Technologien und so auch Arbeitsbedingungen mit.

Das Themenheft adressiert zentrale Fragestellungen, die mit der digitalisierten Arbeitswelt verbunden sind. Es werden die mit Digitalisierung verbundenen Herausforderungen sowie deren Folgen anhand von Forschungsergebnissen und reflektierten Fallbeispielen konkretisiert. Darüber hinaus werden Ansätze dargestellt, die auf eine Gestaltung der digitalisierten Arbeitswelt abzielen.

Die voranschreitende Digitalisierung und die Entwicklungen moderner Informations- und Kommunikationstechnologien führen im industriellen Produktionsumfeld zu weitreichenden Veränderungen. Diese Veränderungen werden unter dem Schlagwort Industrie 4.0 zusammengefasst. In der Industrie 4.0 sind Prozessabläufe und Maschinen systematisch miteinander vernetzt. Blumberg und Kauffeld zeigen auf wie der Mensch durch digitale Werkerassistenzsysteme (DWAS), wie Tablets, Smartphones oder Datenbrillen in diese neuen, vernetzten Produktionsprozesse eingebunden werden kann. Viele der DWAS weisen einen ausreichenden technologischen Reifegrad auf. Nutzungsmöglichkeiten und Einsatzszenarien, die Ansatzpunkte für eine bewusste Neugestaltung der Arbeitstätigkeiten von Produktionsmitarbeitenden aufzeigen können, müssen zwischen unterschiedlichen Akteuren verhandelt werden. Experten aus der Wissenschaft (Mitarbeitende an

✉ Simone Kauffeld
s.kauffeld@tu-braunschweig.de

¹ Technische Universität Braunschweig, Braunschweig, Deutschland

² Universität Bielefeld, Bielefeld, Deutschland

Universitäten und Forschungseinrichtungen), der Politik (Mitarbeitende in Verbänden, Gewerkschaften) und der betrieblichen Praxis (Planer, Betriebsräte und Mitarbeitende aus den Gewerken Montage und Logistik) äußern sich. Als Anwendungsmöglichkeiten für DWAS werden neben der Anleitung der Arbeitsaufgabe auch die Organisation der Zusammenarbeit sowie Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und des Lernens im Prozess der Arbeit genannt. Die größten Risiken sehen die Befragten in der Dequalifizierung und dauerhaften Kontrolle der Mitarbeitenden sowie in einer Leistungs- und Arbeitsverdichtung, die letztendlich negative Auswirkungen auf die Motivation und die Gesundheit der Mitarbeitenden haben kann. Chancen beim Einsatz von DWAS ergeben sich aus Sicht der Befragten für das Unternehmen durch eine höhere Effizienz der Arbeitsabläufe und eine geringere Fehlerquote. Weitere Chancen beim Einsatz von DWAS sehen die Befragten durch die Verbesserung der Arbeitsgestaltung. Hierbei werden vor allem Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitstätigkeit (Job Enrichment und Job Enlargement), des Arbeitsplatzes (ergonomische Verbesserungen) und der Arbeitszeit (Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten, Verkürzung der Arbeitszeit) genannt.

In einer digitalisierten Arbeitswelt werden Tätigkeiten zunehmend in den virtuellen Raum verlagert. Mit Hilfe digitale Abbilder können kostengünstig Simulationen durchgeführt werden: Bevor eine Maschine real in Betrieb genommen wird, erfolgt die Inbetriebnahme durch eine Simulation mittels Software, um Fehler und Probleme frühzeitig zu erkennen und beheben zu können. Diese virtuelle Inbetriebnahme als neue Entwicklungstechnologie und deren Implementierung in den Produktentwicklungsprozess wird in dem Beitrag von Paulsen, Zorn, Baschin, Inkermann, Vietor und Kauffeld vor dem Hintergrund eines soziotechnischen Systemverständnisses reflektiert. Die virtuelle Inbetriebnahme erfordert simultane Entwicklungsprozesse bei der Bearbeitung von Kundenaufträgen. Sie legt dadurch eine stärkere modulartige Vernetzung der beteiligten Entwicklungsdomänen nahe und stellt neue Anforderungen an die Mitarbeitenden hinsichtlich Medien- sowie Selbstkompetenzen.

Basch und Melchers greifen das Thema des digitalen Recruiting (Lochner und Preuß 2018) auf und zeigen wie die Digitalisierung den Bewerbungsprozess in Organisationen und damit für Bewerber verändert hat. Bevor der Bewerben in die Organisation eingeladen wird, werden Profil-Checks in den sozialen Medien oder Online-Eignungstests durchgeführt. Durch den technologischen Fortschritt gibt es neben dem klassischen Einstellungsinterview zahlreiche technologie-medierte Alternativen wie Videokonferenz-Interviews, asynchrone Interviews (auch zeitversetzte Interviews genannt), die über das Internet durchgeführt werden und bei denen Bewerber Fragen in schriftlicher Form prä-

sentiert werden. Bewerber können ihre Antworten auf vorgegebene Fragen per Webcam und Mikrofon zu einem von ihnen gewählten Zeitpunkt innerhalb einer Frist aufnehmen und werden vom Unternehmen erst später beurteilt, so dass die Interaktion nicht einmal mehr zur selben Zeit stattfinden muss. Bach und Melchers beleuchten Forschungsbefunde, die die Akzeptanz sowie die Fairness, Ökonomie, Leistungsunterschiede und Validität der verschiedenen Arten von technologie-medierten Interviews im Vergleich zu persönlich geführten Interviews und zeigen Möglichkeiten zur Verbesserung der Akzeptanz technologie-medierter Interviews auf. Als offene Frage wird z. B. diskutiert, ob die automatische Auswertung von asynchronen Interviews mittels künstlicher Intelligenz zuverlässige Informationen für die Personalauswahl generieren kann.

Schulte, Schlicher und Maier sprechen in ihrem Beitrag eine Beschäftigungsmöglichkeit an, die durch die Digitalisierung weltweit immer mehr Verbreitung gefunden hat, und zwar crowdsourcing. Crowdsourcing ist als Kunstbegriff entstanden, bei dem crowd und outsourcing miteinander verknüpft wurden. Es steht dafür, dass Aufgabenstellungen von Unternehmen aus der Organisation ausgelagert werden zur Bearbeitung an eine oftmals anonyme, offene Gruppe von Menschen im Internet, die von der Bearbeitung durch Anerkennung, monetäre Vergütung o. ä. profitieren – und damit Crowdwork (CW) erbringen. Crowdworking wird als einer der am stärksten wachsenden Arbeitsmärkte angesehen. Die bisherige Forschung zu Crowdworking stammt aktuell noch aus anderen wissenschaftlichen Feldern und scheint für die psychologische Forschung noch nicht gut erschlossen. Daher ist es das Ziel dieses Überblicksbeitrags, zunächst den Begriff des crowdworkings präziser zu fassen als es bislang in der heterogenen Forschung der Fall ist. Anschließend wird erläutert, inwiefern psychologische Modelle der Arbeitsgestaltung hilfreich für das Verständnis für die Wirkung von CW sind und wie sie bei der Gestaltung von crowdworking Aufgaben genutzt werden können. Daraus werden Folgen für die Praxis und die zukünftige Forschung abgeleitet.

Zwei Beiträge haben sich mit ganz spezifischen, negativen Auswirkungen der Digitalisierung des Arbeitslebens beschäftigt, und zwar der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit sowie der Ängstlichkeit vor der Digitalisierung. Der Beitrag von Thörel, Pauls und Göritz behandelt arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit; sie umfasst die Verfügbarkeit von Arbeitenden für Belange der Arbeit (z. B. regulierte Form: Rufbereitschaft und unregulierte Formen: z. B. unabgesprochene Erreichbarkeit über Instant-Messaging-Dienste, E-Mail etc.) und die Verfügbarkeit von Belangen der Arbeit für die Arbeitenden (d. h., Beschäftigte können von sich aus in der Freizeit Arbeit aufnehmen, z. B. Präsentationen vorbereiten oder Manuskripte Korrekturlesen). In dieser Studie sollte zum einen untersucht werden,

inwiefern der Zeitaufwand für die Erreichbarkeit negative Auswirkungen hat und wovon es abhängt, dass Personen über Erreichbarkeit berichten. Die Ergebnisse zeigten, dass der Zeitaufwand in negativem Zusammenhang mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben steht. Signifikante Prädiktoren für den Zeitaufwand für die Erreichbarkeit gab es auf Seiten der Person (Präferenz zur Segmentierung der Lebensbereiche) sowie auf Seiten der Arbeitsbedingungen (z. B. Überlastung). Die Autoren diskutieren Maßnahmen, um die Erreichbarkeit zu reduzieren, sie machen aber auch darauf aufmerksam, dass das Vor- oder Nacharbeiten in der Freizeit von Beschäftigten als Ressource aufgefasst wird. Der Beitrag von Pfaffinger, Reif, Spieß und Berger widmet sich einer spezifischen Auswirkung der Digitalisierung, und zwar der Ängstlichkeit vor der Digitalisierung. In einer qualitativen Interviewstudie wurde versucht, die Auslöser und Ursachen dieser Ängstlichkeit zu identifizieren. Der Fokus dieser Ängstlichkeitsform liegt nicht nur auf den individuellen (z. B. Erwartungsdruck, neue technologische Veränderungen verstehen zu können) oder organisationalen Folgen (z. B. ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten durch ihr Unternehmen – auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit) zunehmender Digitalisierung, vielmehr wirken die gesellschaftlichen Auswirkungen (z. B. Arbeitsunsicherheit wegen zunehmender Digitalisierung) stärker ängstigend. Die Autorinnen diskutieren verschiedene Interventionen, die dabei helfen sollen, mit den Auslösern dieser Angst besser umgehen zu können.

In einer Fallstudie wird ein Anwendungsbeispiel für digitale Technologien vorgestellt und der Nutzen anhand dieses Beispiels illustriert. Fallbeispiele helfen, die Bandbreite des Einsatzes digitaler Technologie deutlich werden zu lassen. In der Fallstudie von Röltgen, Bernardy, Müller und Antoni wird über die Entwicklung und Implementierung eines IT-gestützten Ideenmanagementsystems berichtet. Die Autoren leiten aus der Literatur und den Erfahrungen aus dem kooperierenden Unternehmen den Bedarf ab, ein Ideenmanagement System zu entwickeln, das es erlaubt, niederschwellig Ideen zu notieren, sie transparent zu bewerten und sie im Unternehmen zugänglich zu machen. Erfahrungen von Pilotnutzern im Unternehmen wurden qualitativ gesammelt und die Technikakzeptanz bei einer etwas größeren Gruppe standardisiert erhoben. Die Autoren diskutieren, dass ein solches technisches System für das Ideenmanagement noch kein Garant für Innovativität sei, denn die Organisationsstrukturen und die -kultur sind wesentliche Rahmenbedingungen für die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens und die erfolgreiche Implementierung eines solchen Systems.

Funding Open Access funding provided by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nut-

zung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Bansmann, M., Foullois, M., Wöste, L., Bentler, D., Paruzel, A., Mlekus, L., Jenderny, S., et al. (2019). Arbeitsplatzplanung mit Augmented Reality und ein Dienstleistungssystem im Konformitätsmanagement als Anwendungsszenarien in der industriellen Praxis. In C. K. Bosse & K. J. Zink (Hrsg.), *Arbeit 4.0 im Mittelstand. Chancen und Herausforderungen des digitalen Wandels für KMU* (S. 197–217). Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-59474-2_12.
- Bentler, D., Mlekus, L., Paruzel, A., Bansmann, M., Foullois, M., Jenderny, S., et al. (2019). Einführung von Augmented Reality in der Produktentstehung: Technische Realisierung und Change-Management als Erfolgsfaktor für den Veränderungsprozess. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *Arbeit interdisziplinär: analysieren, bewerten, gestalten*. 65. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (C.9.2), 27. Februar–1. März 2019. Dortmund: GfA-Press.
- Bentler, D., Paruzel, A., Schlicher, K., & Maier, G. W. (im Druck) Pilotprojekt 5: Wissenstransfer und Industrial Coconnectivity bei Weidmüller. In R. Dumitrescu (Hrsg.), *Gestaltung digitalisierter Arbeitswelten. Handlungsfelder und Praxisbeispiele zur Umsetzung digitalisierter Arbeit*. Berlin: Springer.
- Kauffeld, S. (2016). *Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Kauffeld, S., & Paulsen, H. (2018). *Kompetenzmanagement in Unternehmen. Kompetenzen beschreiben, messen, entwickeln und nutzen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kauffeld, S., Handke, L., & Straube, J. (2016). Verteilt und doch verbunden: Virtuelle Teamarbeit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte Organisationspsychologie*, 47(1), 43–51.
- Lochner, K., & Preuß, A. (2018). Digitales Recruiting: Die Evolution des Assessments mittels künstlicher Intelligenz. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 49(3), 193–202. <https://doi.org/10.1007/s11612-018-0425-7>
- Maier, G. W., Engels, G., & Steffen, E. (Hrsg.). (2020). *Handbuch Gestaltung digitaler und vernetzter Arbeitswelten*. Berlin: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-52903-4>.
- Mlekus, L., & Maier, G. W. (2019). *Not everyone benefits from technological advancements: Associations with competency requirements and well-being in two occupations*. Manuscript submitted for publication.
- Mlekus, L., Paruzel, A., Bentler, D., Jenderny, S., Foullois, M., Bansmann, M., Wöste, L., et al. (2018). Development of a change management instrument for the implementation of technologies.

Technologies, 6(4), 120. <https://doi.org/10.3390/technologies6040120>.

- Mlekus, L., Ötting, S. K., & Maier, G. W. (2020). Psychologische Arbeitsgestaltung digitaler Arbeitswelten. In G. W. Maier, G. Engels & E. Steffen (Hrsg.), *Handbuch Gestaltung digitaler und vernetzter Arbeitswelten*. Berlin: Springer.
- Neumann, A., et al. (2020). AVIKOM—towards a mobile audiovisual cognitive assistance system for modern manufacturing and logistics. PETRA '20 (The 13th Pervasive Technologies Related to Assistive Environments Conference).
- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies. A review of the literature and applications in the workplace. *Computers & Education*, 146, 103752. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>.
- Ötting, S. K., & Maier, G. W. (2018). The importance of procedural justice in human-machine interactions: Intelligent systems as new decision agents in organizations. *Computers in Human Behavior*, 89, 27–39. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.07.022>.
- Paruzel, A., Bentler, D., Schlicher, K., Nettelstroh, W., & Maier, G. W. (2020). Employee first, technology second: Implementation of smart glasses in a manufacturing company. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 64(1), 46–57. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000292>.
- Schlicher, K., Bentler, D., Paruzel, A., & Maier, G. W. (im Druck) Arbeit4.0@Hettich: Berufliche Handlungskompetenz in der Umsetzung des Auftragsdurchlaufs von morgen. In R. Dumitrescu (Hrsg.), *Gestaltung digitalisierter Arbeitswelten. Handlungsfelder und Praxisbeispiele zur Umsetzung digitalisierter Arbeit*. Berlin: Springer.
- Singe, I., & Tietel, E. (2019). Demokratie im Unternehmen zwischen „New Work“ und „Guter Arbeit“. *Gruppe.Interaktion.Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 50(3), 251–259. <https://doi.org/10.1007/s11612-019-00477-x>.
- Steil, J. J., & Maier, G. W. (2017). Robots in the digitalized workplace. In G. Hertel, D. Stone, R. Johnson & J. Passmore (Hrsg.), *Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of the Internet at Work* (S. 403–422). Chichester: Wiley-Blackwell.
- Töniges, T., Ötting, S. K., Wrede, B., Maier, G. W., & Sagerer, G. (2017). An emerging decision authority: adaptive cyber-physical system design for fair human-machine interaction and decision processes. In H. Song, D. B. Rawat, S. Jeschke & C. Brecher (Hrsg.), *Intelligent data-centric systems: sensor collected intelligence. Cyber-physical systems: foundations, principles, and applications* (S. 419–430). Amsterdam: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-803801-7.00026-2>.



Simone Kauffeld Ihr Studium der Psychologie absolvierte Prof. Dr. Simone Kauffeld an der Universität Koblenz-Landau und der Philipps-Universität Marburg. Anschließend erfolgte die Promotion und Habilitation an der Universität Kassel. Nach einem Aufenthalt an der City University of New York und einer Professur an der Fachhochschule Nordwestschweiz erhielt sie 2007 den Ruf an die TU Braunschweig. In ihrer Forschungstätigkeit setzt sich Prof. Dr. Simone Kauffeld mit den Themen Kompetenz, Team und Führung, Karriere und Coaching und Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung auseinander. Um aktiven Wissenstransfer zu leisten hält Prof. Dr. Kauffeld zahlreiche Vorträge in der Praxis und hat

2008 gemeinsam mit German Lorenzo und der Transfergesellschaft der TU Braunschweig, Prof. Dr. KAUFFELD & LORENZO (ehem. 4 ASIDE GmbH) gegründet, die psychologische Expertise mit IT-Kompetenz an den Standorten Braunschweig und Jerez (Spanien) gewinnbringend für Unternehmen verbindet.

Von 2012 bis 2018 war Prof. Dr. Simone Kauffeld als Mitglied des Präsidiums der TU Braunschweig zuständig für Fragen im Bereich Lehre, Studium und Weiterbildung bzw. Lehre und Diversity und hat in diesem Zuge u.a. Bereiche zur „Innovativen Lehre“ und „Medienbildung“ aufgebaut und für Studieninteressierte und internationale Studierenden u.a. vom Deutschen Akademischen Auslandsdienst (DAAD) oder dem Stifterverband ausgezeichnete Programme aufgesetzt und etabliert. 2019 wurde Simone Kauffeld als eine der 40 führenden HR-Köpfe in der Kategorie „Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen“.

Aktuelle Aktivitäten (Auswahl)

04.12.2019: Podiumsdiskussion zum Thema „Neues Arbeiten heute, Neues Arbeiten morgen, überhaupt noch Arbeiten?“ auf der TECHTIDE 2019 in Hannover

07.11.2019: Impulsreferat „Arbeit in der digitalisierten Welt – Wie gehen wir damit um?“ im Workshop zum Thema Damit die Arbeit ins Leben passt – Digitalisierung und die Folgen der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), Hannover

09.10.2019: Vortrag „Netzwerke und Vernetzungen als hilfreiche Unterstützung im (IT)Promotionsprozess?! Erfahrungen aus ProWi und ProNet“ im Workshop Promotionen in der Informatik – Herausforderungen und Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer an der Uni Leipzig

25.–27.09.2019: Ausrichtung der 11. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (AOW), Braunschweig

22.08.2019: Simone Kauffeld Vortrag zu „Arbeit und Gesundheit“ für KIWANIS, Braunschweig

07.08.2019: Fernsehbeitrag „Firma ohne Chef“ im heute journal (Simone Kauffeld als Expertin)

10.07.2019: Simone Kauffeld vom Personalmagazin als einer der 40 führenden HR-Köpfe in der Kategorie Wissenschaft ausgewählt

10.–12.07.2019: Simone Kauffeld richtet zusammen mit Eva Jonas (Universität Salzburg) den 16. AOW Nachwuchsworkshop der DGPs in Salzburg aus (<https://www.uni-salzburg.at/index.php?id=211980>)



Günter W. Maier Prof. Dr. Günter W. Maier ist Professor am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bielefeld. Er ist Mitglied des Research Institute for Cognition and Robotics (CorLab) der Universität Bielefeld sowie stellvertretender Sprecher des NRW Forschungsschwerpunkts „Digitale Zukunft“ und des NRW Forschungskollegs „Gestaltung von flexiblen Arbeitswelten – Menschen-zentrierte Nutzung von Cyber-Physical Systems in Industrie 4.0“. Seine Forschungsinteressen liegen in den Bereichen Gerechtigkeit in der Mensch-Maschine-Interaktion, Qualifizierungsbedarf, Führung und Gestaltung von Arbeit in der digitalen Transformation sowie Kreativität.

Gerechtigkeit in der Mensch-Maschine-Interaktion, Qualifizierungsbedarf, Führung und Gestaltung von Arbeit in der digitalen Transformation sowie Kreativität.