



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2010
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND
SOZIALPSYCHOLOGIE

Technische Universität Dresden

Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

Jahresbericht der Lehr- und Forschungsgruppen

Arbeits- und Organisationspsychologie
und
Sozialpsychologie

2010

URL <http://psylux.psych.tu-dresden.de>

Hausadresse

Technische Universität Dresden
Institut für Arbeits-, Organisations-
und Sozialpsychologie

D-01062 Dresden

Besucheradresse

Bürogebäude
Zellescher Weg 17
Zimmer A 241 BZW

D-01069 Dresden

Tel.: 03 51 – 46 33 37 84

Fax: 03 51 – 46 33 35 89

Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

Was waren die Höhepunkte des Jahres 2010?

Auch dieses Jahr haben wir uns im AO-Team darüber verständigt, was denn die wissenschaftlichen und sozialen Höhepunkte dieses Jahres gewesen sind. Beginnen wir damit, kurz zusammen zu fassen, was sich auch dieses Jahr bewährt hat und daher fortgesetzt wurde.

Die inzwischen gut bewährte Plattform:

- Die WWW-Seiten des Lehrstuhls (<http://www.wop-psychology.de>) wurden kontinuierlich verbessert, was u.a die nun übersichtlichere Darstellung der Forschungsprojekte und die Ergänzung unserer Kooperationspartner belegt. Dank gilt hier insbesondere Kevin Jungbauer, der unsere diesbezüglichen Wünsche sehr geschickt umsetzt
- Die erneute Durchführung einer zweitägigen Summer School im Gut Gödelitz mit allen Mitarbeitern. Hier wurde u.a. reflektiert, wie man die Zusammenarbeit im Team verbessern kann, dieses Mal sogar mit zwei externen Doktoranden. Auch der kreative Film von Peri mit dem Titel „loeffelprof“ darf hier nicht unerwähnt bleiben
- Die kontinuierliche Mitarbeit bei der Entwicklung und Umsetzung der sächsischen Gesundheitsziele „Aktiv altern“ und „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“
- Eine herbstliche Wanderung auf die „Rocky Mountains“ (leider nur in Tharandt, aber super schön!)
- Lehraufenthalte in Katowice im Rahmen des Erasmus Programms (Sebastian Kleint, Kevin Jungbauer, Annika Piecha, Dominika Dej) und die Fortsetzung von Erasmus Intensive Programme „Psychology of Entrepreneurship“ in Prag (<http://kpsr.vse.cz/poe/>; drei Studenten und Dominika Dej haben hier teilgenommen)
- Positive Lehrevaluationen aller angebotenen Lehrveranstaltungen. Auch englischsprachige Lehrangebote im Bereich der AO-Psychologie werden nun kontinuierlich genutzt, was man u.a. daran erkennen kann, dass bereits 9 englische Diplomarbeiten vorliegen

Die „Highlights“ des Jahres 2010:

- Die Geburt von sieben gesunden Babies in unserem Team (Anton, Ida, Elena, Mai, Editha, Peter und Leopold). Zusammen mit Hannah und Tivon (2009) sind es nun schon 9 neue Erdenbürger seit Oktober 2007!
- Die „Geburt“ von zwei neuen Doktoren: Lars Fritzsche und Annett Hüttges – Wir gratulieren herzlichst!
- Die „Verabschiedung“ von Prof. Peri in die sicherlich sportliche und bewegte Altersteilzeit
- Die Bewilligung mehrerer neuer Forschungsprojekte (DFG, ESF etc.)
- Die Realisierung von zwei HLM-Workshops mit freundlicher Unterstützung von Matthias Rudolf und Stefan Diestel (IFADO)
- Die Organisation des zweiten AO-Sachsen-Kolloquiums mit Kollegen und Kolleginnen aus Leipzig und Chemnitz, das von allen als anregend eingeschätzt wurde und viel Spaß gemacht hat! Wir danken insbesondere Franziska Jungmann und Kevin Jungbauer für die gute Arbeit!
- Die Organisation von mehreren, auch englischsprachigen Gastvorträgen im Rahmen des Bühlerkolloquiums z.B. mit Ruth Kanfer, Phil Ackerman, Howard Weis und Tom Becker.
- Die aktive Teilnahme vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an zahlreichen wissenschaftlichen Tagungen und internationalen Kongressen, sogar in Australien
- Die Auswertung der Daten zur dritten Welle des iga Barometers, in der das „Miteinander der Generationen“ und Vorurteile gegenüber älteren Erwerbstätigen in der deutschen Erwerbsbevölkerung untersucht wird
- Klare Fortschritte im neu eingerichteten Verhaltenbeobachtungslabor: die technischen Geburtsfehler wurden behoben und erste Studien erfolgreich realisiert
- Die interne Weihnachtsfeier mit Käse- und Weinprobe in der Wein-Kultur-Bar (wirklich sehr zu empfehlen - wir waren da nun schon zum zweiten Mal)

Ich freue mich sehr, dass es auch dieses Jahr wieder gelungen ist, die bewährten Stärken der Dresdner Arbeits- und Organisationspsychologie zu pflegen und gleichzeitig Neues zu wagen und danke herzlichst für die gute Zusammenarbeit und das große Engagement aller Beteiligten!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

Haushaltsstellen

Prof. Dr. Jürgen Wegge

B.A. Gabriele Buruck

Mgr.-Psych. Dominika Dej

Prof. Dr. Petra Kemter

Prof. Dr. emeritus Peter Richter

apl. Prof. Dr. Peter G. Richter

M.A. Meir Shemla

Dipl.-Psych. Anne Tomaschek

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Drittmittel

Dipl.-Psych. Dirk Frömmer

Dipl.-Psych. Irén Horváth (*Elternzeit*)

Dipl.-Psych. Franziska Jungmann

Dipl.-Psych. Sina Keller

Dipl.-Psych. Sebastian Kleint

Dipl.-Psych. Susanne Liebermann (*Elternzeit*)

Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt

Dipl.-Psych. Claudia Nebel

Dipl.-Psych. Annika Piecha

M.A. Franziska Pschera

Dipl.-Psych. Katrin Rothländer

Dipl.-Psych. Romy Wichmann

Dipl.-Psych. Sandra Wolf

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Dipl.-Psych. Anna-Maria Hessenmöller

Dipl.-Kfm., M.A. Kevin-Lim Jungbauer

Dipl.-Psych. Juana Koch

Dipl.-Psych. Silke Kohn

Dipl.-Psych. Annika Piecha

Technische Mitarbeiter

Frau Ute Rieger

Studentische Hilfskräfte

Alica Aßmann, Paulina Bilinska, Judith Baum, Anika Bohne, Susanne Baumbach, Yvonne Bunk, Anna Dill, Tina Domhardt, Melanie Hausdorf, Melanie Hassler, Anja Henze, Anja Hentschel, Anne Harbig, Ines Katschner, Beate Krüger, Evelyn Keilhauer, Juana Koch, Beate Krüger, Jana Kube, Sarah Lübke, Steffi Mußlick, Jana Nelskamp, Steffi Noack, Rico Pohling, Albert Quietzsch, Lisa Respondek, Irene Schurtz, Andrea Schöpe, Carolin Unger, Mareike Vetter, Eva Weinberger, Patricia Weishaupt, Moritz Walser, Anna Wendsche, Cindy Wabner, Monika Zaba

Professur für Sozialpsychologie

Nachdem die Professur im WS2009/2010 nicht vertreten werden konnte, erfolgte zum Sommersemester 2010 die Berufung von Prof. Dr. Roland Deutsch. Die Mitarbeiterstellen wurden zunächst weiter vertreten. Im September haben zwei promovierte Mitarbeiterinnen die Arbeit aufgenommen und sind fortan an der Forschung und Lehre der Professur beteiligt. Weiterhin wurden die Labore der Professur renoviert und neu ausgestattet. Im September wurde ein von der DFG gefördertes Forschungsprojekt gestartet. Trotz der vielen personellen Neuerungen und Veränderungen, nicht zuletzt bedingt durch die Neubesetzung der Professur, wurde intensiv geforscht und neue Projekte initiiert.

Haushaltsstellen

Prof. Dr. Roland Deutsch

Dipl.-Psych. Oliver Brust (bis August 2010)

Dr. Michaela Huber (ab September 2010)

Dipl.-Psych. Caroline Roggendorf (bis August 2010)

Dr. Jenny Roth (ab September 2010)

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche (bis August 2010)

Drittmittel

Dipl.-Psych. Kevin Smith (ab September 2010)

Technische Mitarbeiter

Frau Jelena Sende

Studentische Hilfskräfte / Tutoren

Eva Asselmann, Elisa Bradtke, Tanja Burkhardt, Leopold Hentschel, Lisa Schneider

Forschungsschwerpunkte

Arbeits- und Organisationspsychologie

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Entwicklung von psychologischen Arbeitsanalysemethoden

Occupational Health Psychology

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Organisation von Gruppenarbeit

Erfolgsfaktoren im Bereich Klein- und Mittelständischer Unternehmen

Evaluation neuer Formen von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit

Erwerbslosenforschung

Mitarbeiterbefragungen

Architekturpsychologie

Demographischer Wandel

Verteilte Führung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Sozialpsychologie

Einstellungen und Stereotype

Mechanismen indirekter Messverfahren

Annäherungs-Vermeidungsmotivation

Ethische Normen und Verhalten

Stereotypbedrohung

Erleichterung: Reflektive und impulsive Prozesse bei Annäherung und Vermeidung am Beispiel negierter negativer Informationen

Projektleiter:	Prof. Dr. Roland Deutsch Prof. Dr. Fritz Strack (Würzburg)
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Kevin Smith
Finanzierung:	DFG
Laufzeit:	01.9.2010 – 31.08.2013

Beschreibung

Menschen und andere höher entwickelte Lebewesen verfügen über zwei grundlegende Motivsysteme: Annäherung und Vermeidung. Typischerweise lösen positive Situationen Annäherungsmotivation aus, negative Situationen hingegen Vermeidungsmotivation. Während das Zusammenspiel von Valenz und Annäherungs/Vermeidungsmotivation für einige situationale und innere Randbedingungen sehr gut erforscht ist, bestehen noch große Wissenslücken hinsichtlich solcher Situationen und Emotionen, die mit dem Nichteintreten von Ereignissen zu tun haben. Dies trifft insbesondere für die Emotion Erleichterung und die sie auslösenden Situationen zu. Einerseits ist Erleichterung die Konsequenz erfolgreicher Vermeidung. Andererseits ist Erleichterung positiver Valenz. Insofern könnte sie sowohl dem Annäherungs- als auch dem Vermeidungssystem zugeordnet sein. Bisherige Forschung kann die Frage nach den motivationalen Grundlagen von Erleichterung nicht klären und bestehende Theorien sind sich in dieser Frage uneins. Der vorliegende Antrag soll zur Klärung dieser Fragen beitragen. Da die Emotion Erleichterung auch an der Aufrechterhaltung psychischer Störungen (z.B. Angststörungen, Automutilation) beteiligt ist, verspricht ein erfolgreicher Abschluss des Projektes sowohl großen theoretischen wie praktischen Nutzen. Die Projektarbeiten wurden im September 2010 begonnen. Momentan erfolgt die Auswertung erster empirischer Studien.

Spontane Annäherungs- und Vermeidungsverhaltensweisen: Grundlegende Mechanismen und Möglichkeiten der Messung

Projektleiter: Dr. Regina Krieglmeier (Davis/ Würzburg)

Kooperationspartner: Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Prof. Dr. Jan De Houwer (Gent)

Finanzierung: DFG (Krieglmeier), Haushalt (Gent, Dresden)

Laufzeit: 01.1.2008 – 31.12.2010

Beschreibung

Viele Emotions- und Motivationstheorien beinhalten die Annahme, dass valente Reize in der Umgebung automatisch Annäherungs- und Vermeidungsverhaltensweisen auslösen (z.B. Darwin, 1872; Davidson, Ekman, Saron, Senulis, & Friesen, 1990; Dickinson & Dearing, 1979; Gray, 1994; Lang, Bradley, & Cuthbert, 1990; LeDoux, 1996; Lewin, 1935/1967; Öhman, 1987; Strack & Deutsch, 2004). Eine erste Forschungsphase war darauf ausgerichtet zu prüfen, ob gängige Maße automatisch aktivierte Annäherungs-/Vermeidungstendenzen das zu messende Konstrukt valide erfassen. Die Ergebnisse zeigen, dass dies nur für wenige der häufig verwendeten Maße zutrifft (Krieglmeier & Deutsch, 2010). Eine zweite Forschungsphase, deren Arbeiten momentan durchgeführt werden, untersucht die Mechanismen, die gängigen Annäherungs- und Vermeidungsmaßen zugrunde liegen. Während eine kürzlich erschienene Arbeit generell an deren Konstruktvalidität zweifeln ließ (Eder & Rothermund, 2008), legen unsere Arbeiten nahe, dass sowohl der von Eder und Rothermund (2008) vermutete Alternativmechanismus als auch der eigentlich zu messende Prozess in den Maßen abgebildet wird (Krieglmeier, Deutsch, Houwer, & De Raed, 2010). Momentan untersuchen wir, inwiefern langfristige vs. kurzfristige Konsequenzen des Annäherungs-/Vermeidungsverhaltens die Verhaltensauslösung beeinflussen. Zudem arbeiten wir an einer Überblicksarbeit, die Ergebnisse zur Messung von Annäherungs-/Vermeidungsverhalten aus unterschiedlichen Forschungsbereichen theoriegeleitet zusammenfassen soll.

Krieglmeier, R., & Deutsch, R. (2010). Comparing measures of approach-avoidance behavior: The manikin task vs. two versions of the joystick task. *Cognition and Emotion*, 24, 810-828.

Krieglmeyer, R., & Deutsch, R., De Houwer, J., & De Raedt, R. (2010). Being moved: Valence activates approach-avoidance behavior independent of intentions to approach or avoid. *Psychological Science*, 21, 607-613.

Moderatoren und Mediatoren von Stereotype Threat: Untersuchungen mittels eines experimentellen Forschungsparadigmas

Projektleiterinnen: Prof. Dr. Sarah E. Martiny (Konstanz)

Dr. Jenny Roth (Dresden)

Kooperationspartnerinnen und - Prof. Dr. Melanie C. Steffens (Jena)

partner: Prof. Dr. Jean-Claude Croizet (Poitiers)

Prof. Dr. Kay Deaux (New York)

Finanzierung: DFG (Roth), Haushalt (Konstanz)

Laufzeit: 01.10.2007 –

Beschreibung

Die Aktivierung negativer Stereotype in Leistungssituationen reduziert die individuelle Leistungsfähigkeit von Gruppenmitgliedern (Stereotype Threat, z.B. Steele & Aronson, 1995; Croizet & Claire, 1998; Keller & Dauenheimer, 2003). Das Ziel der ersten Forschungsphase war es zu zeigen, dass Stereotype Threat auch ohne Vorerfahrungen mit negativer Stereotypisierung zur Reduktion der Leistungsfähigkeit bei neuen Mitgliedern von ad-hoc erstellten Gruppen führen kann. Die Untersuchung von Stereotype Threat in neuen vorher unbekanntem Gruppen zeigt, dass weder eine Geschichte der Diskriminierung noch der Stigmatisierung notwendig ist, um zu einem Leistungsabfall aufgrund negativer Stereotype zu führen. Mit dem in dieser Phase entwickelten Forschungsparadigma, in dem alle relevanten Faktoren des Phänomens (Zugehörigkeit zur Gruppe, Stereotypisierung) vollständig experimentell manipuliert werden können, konnten wir in einer zweiten Phase des Projektes zeigen, dass die *Identifikation mit der Gruppe* ein essentieller Moderator des Stereotype Threat Effekts ist. Einerseits präsentieren die Arbeiten ein neues Forschungsparadigma zur Untersuchung von Stereotype Threat. Andererseits demonstrieren sie die Mächtigkeit des Phänomens, indem sie zeigen, dass selbst Mitglieder neuer Gruppen ohne jegliche Vorerfahrung mit der Gruppe oder Stereotypen Leistungseinbußen durch die Aktivierung negativer Stereotype zeigen können. Derzeit arbeiten wir an Studien, die den kausalen Einfluss der *Identifikation mit dem Leistungsbereich* als Moderator des Stereotype Threat Effekts absichern. Des Weiteren weisen diese Studien darauf hin, dass der Effekt des negativen Stereotyps auf die Leistung durch selbstberichtetes Arousal teilweise erklärt werden kann.

Ethische Normen und prosoziales Verhalten: Die Rolle von psychologischer Distanz

Projektleiter:	Dr. Michaela Huber (Dresden)
Kooperationspartner:	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Finanzierung:	Haushalt
Laufzeit:	01.9.2010 – 01.9.2012

Beschreibung

Inwieweit bestimmen Werte und ethische Normen prosoziales Verhalten und Verhaltensintentionen? Die bisherige Forschung zeigt, dass es einen stärkeren Zusammenhang zwischen moralischen Werten und Verhalten gibt, wenn das Verhalten in entfernter Zukunft stattfindet (Eyal, Sagristano, Trope, Liberman, & Chaiken, 2009). Befunde dieser Art stützen die Annahme, dass es eine größere Korrespondenz zwischen Werten und Verhalten gibt, wenn dieses Verhalten mental sehr abstrakt repräsentiert wird. Dadurch, dass Werte meistens als abstraktes Konstrukt verstanden werden, ist demnach die Korrespondenz zwischen Werten und Verhalten höher bei Verhalten, welches in entfernter Zukunft stattfindet. Ganz generell folgt aus Annahmen der Construal Level Theorie, dass bei großer psychologischer Distanz Verhalten abstrakter repräsentiert wird, während bei geringer psychologischer Distanz gleiches Verhalten konkreter repräsentiert wird (z.B. Trope & Liberman, 2010). Bei prosozialem Verhalten und Verhaltensintentionen beschränken sich empirische Befunde jedoch auf die Operationalisierung psychologischer Distanz als zeitliche Distanz. In diesem Projekt untersuchen wir, inwieweit die Anwendung bzw. der Einfluss von Werten auf Verhalten und Verhaltensintentionen in Abhängigkeit von räumlicher Distanz auftritt. Außerdem soll geklärt werden, inwieweit es psychologisch bedeutsame Unterschiede zwischen zeitlicher und räumlicher Distanz gibt, welche den Einfluss von Werten auf Verhalten bestimmen. Die Projektarbeiten wurden im September 2010 begonnen. Momentan erfolgt die Auswertung einer ersten empirischen Studie.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Projektleitung:	Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer (Bielefeld) Prof. Andreas Zick (Bielefeld) Dr. Beate Küpper (Dresden)
Kooperationspartner und Assoziierte:	Prof. Ulrich Wagner (Marburg) Prof. Steffen Kühnel (Göttingen) Prof. em. Peter Schmidt (Gießen) Dr. Jürgen Mansel (Bielefeld)
Finanzierung:	Volkswagen Stiftung, Freudenberg Stiftung, Möllgaard Stiftung
Laufzeit:	04/2002 - 10/2011

Beschreibung/ Ergebnisse:

Ziel des 10-Jahres Projektes ist es, Ausmaß, Entwicklung, Ursachen und Konsequenzen von Vorurteilen gegenüber verschiedenen Gruppen zu analysieren. Dazu wird seit dem Jahr 2002 jährlich eine repräsentative Umfrage in Deutschland (probability sample, n = ca. 2.000) durchgeführt sowie ergänzend eine Längsschnittstudie fortgeführt. Das Projekt wird von Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer, Universität Bielefeld, geleitet. Dr. Beate Küpper ist der Forschungsgruppe assoziiert.

Im Fokus der Analysen steht das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). Gemeint ist damit die Verknüpfung von Vorurteilen gegenüber einer Reihe ganz unterschiedlicher Gruppen. Sie alle teilen einen gemeinsamen Kern, der sich im Wesentlichen als eine Ideologie der Ungleichwertigkeit beschreiben lässt.

Derzeit fasst das GMF-Syndrom die Elemente Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Rassismus, Sexismus, die Abwertung von obdachlosen, homosexuellen und behinderten Menschen sowie die Betonung von Etabliertenvorrechte gegenüber Neuankömmlingen allgemein; jüngst integrierte wurden auch Vorurteile gegenüber Langzeitarbeitslosen. In der Forschungsgruppe werden die Ursachen der Adaptation von Vorurteilen durch eine Bandbreite unterschiedlicher sozialpsychologischer und soziologischer Theorien erklärt.

Schwerpunkt der Analysen in diesem Jahr war die Analyse der kausalen Beeinflussung von Vorurteilen und Integrationseinstellungen auf Seiten der deutschen Mehrheit. Wir konnten anhand von cross-lagged Analysen der Panel-Daten zeigen, dass – anders als oft vermutet – nicht etwa die Haltung zur Integration die Vorurteile bestimmt, sondern vielmehr umgekehrt, Vorurteile gegenüber

Einwanderer die Haltung zu Integration von Einwanderern zwei bzw. vier Jahre später beeinflussen. Die Befunde wurden auf diesjährigen Annual Scientific Meeting of the International Society of Political Psychology, 14.-17. Juli 2009 in Dublin vorgestellt.

Wesentliche weitere empirische Ergebnisse werden in der Reihe „Deutsche Zustände“, herausgegeben von W. Heitmeyer, im Suhrkamp-Verlag publiziert.

Der Einfluss von expliziten Vorurteilen gegenüber Ausländern und der Nationalität des Sitznachbarn auf das Sitzwahlverhalten, Erleben und Verhalten in Straßenbahnen

Projektleiter:	Dipl.-Psych. Johannes Wendsche
Mitarbeiterin:	Toni Schmidt (Schüler des Martin-Anderson Nexö-Gymnasium Dresden)
Wissenschaftliche	Dr. Beate Küpper (Universität Bielefeld)
Zusammenarbeit:	
Finanzierung:	Haushaltsmittel
Laufzeit:	10/2009 – 10/2010

Beschreibung/ Ergebnisse:

Ziel des Projektes ist es anhand sozialpsychologischer Modelle zu prüfen, wie Sitzverhalten in öffentlichen Nahverkehrsmitteln durch Vorurteile gegenüber Ausländern und durch die Nationalität des Sitznachbarn moduliert wird. Die Beantwortung der Frage hat momentan hohe gesellschaftspolitische Relevanz, da in Dresden in der vergangenen Jahren vermehrt Übergriffe auf ausländische Bewohner in Nahverkehrsmitteln berichtet wurden.

Es wurde ein experimentelles Paradigma entwickelt bei dem den Probanden Bilder mit realistischen Sitzsituationen aus Dresdner Straßenbahnen vorgelegt werden. Auf diesen wird die Nationalität der Sitznachbarn (Deutsche vs. Ausländer) und der mögliche Abstand zu einem ausländischen Sitznachbarn (direkt daneben, 1 Sitz Abstand, 2 Sitze Abstand, kein Ausländer als Sitznachbarn) manipuliert. Dabei wird erfasst, wo sich die Probanden hinsetzen würden (Interpersonale Distanz), wie sie sich in der Situation fühlen würden (Valenz, Erregung) und inwiefern sie mit dem Sitznachbarn reden würden bzw. ihm in einer kritischen Situation (aggressive Ansprache durch einen Dritten) helfen würden. Das explizite Vorurteilsniveau gegenüber Ausländern wurde durch ein bewährtes Verfahren (11 Items) aus der Arbeitsgruppe „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ der Universität Bielefeld (Zick & Küpper, 2010) eingesetzt.

In Studie 1 (n = 44) saß die manipulierte Zielperson (Deutscher vs. Ausländer) immer am linken Fensterplatz, so dass drei Sitzmöglichkeiten zur Auswahl standen. Es zeigte sich, dass die Variablen Interpersonale Distanz, Affekt (Erregung, Valenz) und Redewahrscheinlichkeit nicht durch die expliziten Vorurteile als auch die Nationalität der Zielperson beeinflusst wurden. Ein signifikanter Interaktionseffekt für das Hilfeverhalten ($F= 5.60, p <.05$) zeigte sich darin, dass Personen mit vielen

Vorurteilen gegenüber Ausländernangaben deutschen Sitznachbarn mit geringerer Wahrscheinlichkeit in einer Konfliktsituation zu helfen als Personen mit wenig Vorurteilen gegenüber Ausländern.

In Studie 2 ($n = 38$) wurde geprüft, inwiefern die Effekte durch den maximalen Abstand zum Sitznachbarn (direkt daneben, 1 Platz, 2 Plätze, 3 Plätze) moderiert werden. Es zeigte sich lediglich für die Variable Interpersonale Distanz der postulierte Moderationseffekt ($F = 3.38, p < .05$). Personen mit vielen Vorurteilen gegenüber Ausländern gaben gegenüber Personen mit wenig Vorurteilen gegenüber Ausländern an, sich in einer Wahlsituation eher neben einen deutschen als neben eine ausländischen Sitznachbarn setzen zu wollen. Ein tendenzieller Effekt ($F = 2.13, p < .10$) für die subjektive Erregtheit in der Situation zeigte, dass sich Personen mit vielen Vorurteilen gegenüber Ausländern dabei allerdings weniger ruhig fühlten als Personen mit wenig Vorurteilen gegenüber Ausländern. Wir nehmen an, dass dies Hinweise auf das Erleben kognitiver Dissonanz sein könnten, da den Probanden bewusst wurde, dass ihr Verhalten der gesellschaftlich etablierten Norm der Gleichwertig widersprach.

In Studie 3 ($n = 22$) wurde Experiment 2 repliziert. Weiterführend wollten wir prüfen, ob eine Konfrontation mit den eigenen Vorurteilen gegenüber Ausländern zu einer Dissonanzreduktion und weniger diskriminierendes Verhalten gegenüber Ausländern bei Personen mit hohem expliziten Vorurteilniveau gegenüber Ausländern führt. Dazu wurde die Hälfte der Probanden vor Studienbeginn mit einer Textaufgabe konfrontiert bei der in 5 Minuten der Inhalt des Grundgesetzartikels 3 (Gleichheitsgrundsatz) in weniger Worten zusammengefasst werden sollte. Die andere Hälfte der Probanden durchlief eine Kontrollbedingung bei der ein vergleichbarer Grundgesetzartikel (Artikel 5), der allerdings nichts mit Vorurteilen und Gleichheit zu tun hat, zusammengefasst werden sollte. Während die Konfrontationsbedingung dazu führte, dass der gewählte Abstand zum ausländischen Sitznachbarn sich zwischen Personen mit niedrigem und hohem expliziten Vorurteilniveau gegenüber Ausländern nicht mehr unterschied, gaben in der Kontrollbedingung die Probanden mit hohem Vorurteilniveau einen größeren Abstand zum ausländischen Sitznachbarn an als Probanden mit niedrigem Vorurteilniveau ($F = 4.90, p < .05$). Interessanterweise zeigt sich in der Konfrontationsbedingung tendenziell für die Skala Valenz ($F = 3.40, p < .08$) und signifikant für die Skala Erregung ($F = 10.06, p < .01$), dass höhere Vorurteilswerte gegenüber Ausländern mit einem schlechteren Befinden einherging.

Insgesamt kann aus den bisherigen Studien geschlussfolgert werden, dass explizite Vorurteile gegenüber Ausländern, Sitzwahlalternativen und die Nationalität des Sitznachbarn das Sitzverhalten und Befinden in öffentlichen Nahverkehrsmitteln beeinflussen. Höherer Vorurteile gegenüber Ausländern gehen dabei in Konfrontationssituationen mit ausländischen Sitznachbarn mit diskriminierendem Verhalten einher. Eine Erinnerung an die Norm der Gleichwertigkeit (wie sie oft in Präventions- und Aufklärungskampagnien in Nahverkehrsmitteln eingesetzt wird) mindert das diskriminierende Verhalten. Sie führt allerdings auch zu einem verstärkten affektiven Konflikt bei den

Personen mit vielen Vorurteilen gegenüber Ausländern. Es bleibt unklar, ob dies Bedingung für eine langfristige Verhaltens- und Einstellungsänderung ist oder nur Ausdruck eines ungewollten, sozial angepassten Verhaltens ist.

Hr. Schmidt reicht die Arbeit für den Bundeswettbewerb „Jugend forscht“ 2010 ein.

Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit (ADIGU I bis III)

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge apl. Prof. Dr. phil. Klaus-Helmut Schmidt
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Franziska Jungmann Dipl.-Psych. Susanne Liebermann Dipl.-Psych. Birgit Ries (Blachnik); IfADo M. Sc. Stefan Diestel; IfADo
Wissenschaftliche Zusammenarbeit:	Leibniz-Institut für Arbeitsforschung - TU Dortmund (IfADo)
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft, Schwerpunktprogramm Altersdifferenzierte Arbeitssysteme (SPP 1184)
Laufzeit:	11/2009 – 10/2011 (ADIGU III)

Beschreibung/ Ergebnisse:

Der Anteil von Personen im höheren Erwerbsalter steigt in Deutschland und in anderen europäischen Ländern stetig an. Gleichzeitig findet sich eine zunehmende Tendenz zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Die Kombination dieser beiden Entwicklungen führt zu Krisen in den sozialen Sicherungssystemen und zu Schwierigkeiten für viele Unternehmen, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Das interdisziplinäre Schwerpunkt-Forschungsprogramm ‚Altersdifferenzierte Arbeitssysteme‘ (gefördert durch die deutsche Forschungsgesellschaft, DFG) stellt ein Rahmenprogramm dar, das durch systematische Forschung wissenschaftlich fundierte Empfehlungen zur Gestaltung altersdifferenzierter Arbeitssysteme entwickeln und bereit stellen möchte. Im Rahmen dieses Schwerpunktprogramms fokussiert das Projekt ADIGU auf die Wirkung von Altersheterogenität in Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit. Zentrales Ziel von ADIGU ist daher die Untersuchung von Einflüssen der Altersheterogenität auf die Identifikation mit der Arbeitsgruppe und Arbeitszufriedenheit, sowie auf die Gruppenleistung und die Gesundheit von Arbeitnehmern. Dabei werden auch vermittelnde und moderierende Variablen, wie z.B. Einstellungen untersucht, insbesondere die Salienz von Altersunterschieden (zur Messung siehe Schmidt & Wegge, 2009), oder die Wertschätzung der Altersdiversität im Team (zur Messung siehe Wegge et al., in Druck). Auf Grundlage verschiedener

psychologischer Theorien zur Gruppeneffektivität und zur Gruppenzusammensetzung werden unterschiedliche Zusammenhangsannahmen analysiert.

In drei großen Feldstudien wurden inzwischen Daten von ca. 3.900 Arbeitnehmern aus ca. 500 Arbeitsgruppen im Verwaltungsbereich und der freien Wirtschaft gesammelt, wobei in zwei der drei Untersuchungsfelder inzwischen auch längsschnittliche Daten (zwei Messzeitpunkte bei der Versorgungs- und drei Messzeitpunkte bei der Finanzverwaltung) zum ADIGU-Modell vorliegen. Im dritten Untersuchungsfeld (private Finanzwirtschaft) wurden sowohl demographische Daten als auch Leistungsdaten über insgesamt vier Jahre (2005-2008) erhoben. Die Ergebnisse zeigen u.a., dass bei der Bearbeitung komplexer Aufgaben langfristig positive Effekte der Altersheterogenität auf die Leistung ersichtlich sind, wohingegen bei der Bearbeitung von Routineaufgaben mit zunehmender Altersheterogenität Gesundheitsbeschwerden ansteigen (Wegge, Roth, Neubach, Schmidt & Kanfer, 2008). Hinsichtlich der vermittelnden Prozesse konnte gezeigt werden, dass sowohl durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit (Shemla, Wegge, Thies & Schmidt, submitted) als auch die Verbundenheit gegenüber der Dienststelle (Roth, Wegge, Schmidt & Neubach, 2006) der Zusammenhang zwischen Altersheterogenität und Leistung erklärt werden kann. In aktuellen Daten von 155 Teams aus der Finanzverwaltung (Ries et al., 2010b) zeigte sich ferner wie erwartet, dass die Salienz der Altersunterschiede und damit zusammenhängende Konflikte für die negativen Auswirkungen der Altersheterogenität verantwortlich sind. Weitere Analysen konnten nachweisen, dass die Beziehung zwischen der Altersheterogenität und Innovationsleistungen und Burnout durch das Teamklima moderiert wird (Ries et al., 2010a).

Nicht zuletzt wurde im Rahmen mehrerer Übersichtsbeiträge der gegenwärtige Stand der Forschung zur Wirkung von Altersdiversität in Arbeitsgruppen dokumentiert (Roth, Wegge, & Schmidt, 2007; Roth, Wegge, Schmidt, & Neubach, 2006; Wegge & Schmidt, 2006; 2009, Wegge, Roth & Schmidt, 2008) und ein Ausblick über mögliche Forschungsfragen gegeben. Eine zentrale Aufgabe in der zweiten Förderperiode (2008-2009) war es, auf Basis der bisherigen Ergebnisse des ADIGU-Projekts ein spezifisches Trainingskonzept für Vorgesetzte zu erarbeiten, das in einem der Felder erprobt und evaluiert werden soll. Das Konzept zur altersdifferenzierten Führung wurde im Sommer 2010 in der Finanzverwaltung umgesetzt und die ersten Nachbefragungen im Herbst 2010 abgeschlossen (weitere Nachbefragungen sowie eine Erweiterung der Trainingsstichprobe sind für 2011 geplant), so dass wir in der dritten Förderphase den Nutzen des Trainings genauer bestimmen können. Weitere Ziele der gerade laufenden dritten Förderphase (2010-2011) bestehen darin, die Generalisierbarkeit der erarbeiteten Erkenntnisse in anderen Arbeitskontexten (z.B. Automobilproduktion, siehe Fritzsche, 2010) und durch repräsentative Datenerhebungen in der deutschen Erwerbsbevölkerung (siehe Wegge, Jungmann, Schmidt & Liebermann, in Druck) zu prüfen.

VEIN-Projekt

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Dirk Frömmer Dipl.-Psych. Sebastian Kleint Jitka Wittek (SHK)
Wissenschaftliche	TU Dortmund APS
Zusammenarbeit:	Ruhr Universität Bochum IAW
Praxispartner:	Deutsche Edelstahlwerke GmbH KHS AG Böcker AG Hülsmetall GmbH
Finanzierung:	BMBF
Laufzeit:	08/2009 – 05/2013

Beschreibung:

Sollen wertschöpfende Prozesse in Unternehmen kontinuierlich verbessert werden, sind innovative Veränderungen unumgänglich. Daher beschäftigen sich sowohl Forscher als auch Praktiker intensiv mit der Frage, wie man das Entstehen und Umsetzen von Innovationen in Organisationen unterstützen kann. Eine zentrale Annahme des VEIN-Projekts lautet hier, dass vor allem Fehler und Probleme bei der Arbeit wichtige Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungen aufzeigen. Folglich kann jeder Mitarbeiter einen Beitrag zur Verbesserung der Unternehmenssituation leisten, wenn er/sie Fehler als Lern- und Innovationschance begrüßt und konstruktiv damit umgeht. Voraussetzung hierfür ist allerdings eine in der Organisation tatsächlich gelebte Lern- und Vertrauenskultur, auch auf Seiten der Vorgesetzten.

In diesem Kontext gliedert sich das VEIN-Projekt sowohl theoretisch als auch empirisch ein. VEIN steht für „Vertrauen und Lernen im inkrementellen, fehlerinduzierten Innovationsprozess“. In dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt haben sich universitäre und industrielle Partner für eine Laufzeit von drei Jahren zusammengeschlossen. Gemeinsam sollen zentrale (Erfolgs)faktoren und Parameter identifiziert werden, die die kontinuierliche Verbesserung der Innovationsprozesse beeinflussen. Dabei bietet die interdisziplinäre Aufstellung des Projektteams die Möglichkeit einer umfassenden Analyse aus arbeitspsychologischer, ingenieurwissenschaftlicher und kommunikationstechnischer Perspektive. Ein weiteres Ziel stellt die Erarbeitung von Lösungen in

Form von konkreten methodischen Herangehensweisen und Maßnahmen dar, die den kontinuierlichen Verbesserungsprozess und deren zugrunde liegende Lern- und Vertrauenskultur unterstützen und stärken sollen. Die identifizierten Einflussgrößen sowie die Methoden und Maßnahmen werden experimentell validiert und die Ergebnisse der Experimente mit verschiedenen Transferpartnern unternehmensübergreifend diskutiert.

Ganzheitliche Risikoprävention in der Pflege - Neues Denken in der Altenpflege

Projektleiter:	Prof. Dr. em. Peter Richter
Mitarbeiter:	B. A. Gabriele Buruck Dipl.-Psych. Irén Horváth (seit 06/09)
Finanzierung:	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) (bis 04/09) Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA) (seit 05/09)
Laufzeit:	01.03.2007 – 31.07.2010

Beschreibung/ Ergebnisse:

Basierend auf vorliegenden Ergebnissen aus dem Bereich der Pflege (NEXT-Studie, 2005) sollte nachgewiesen werden, ob die in der Pflege tätigen MitarbeiterInnen zu einer gesundheitlich am stärksten beanspruchten Branche gehören und welche Konsequenzen sich daraus für die Unternehmen im Bereich des präventiven Gesundheitsschutzes ableiten lassen. Insbesondere die Kombinationswirkung von psychischen und physischen Faktoren könnte ein erhöhtes Risiko darstellen (Devereux et al., 1999).

Anknüpfend an die Kampagne „Aufbruch Pflege“ der Berufsgenossenschaft wurde zur Fragestellung der Kombinationswirkung und dem Einfluss dieser Prädiktoren auf Muskel-Skelett-Beschwerden eine Untersuchung in fünf stationären Altenpflegeheimen in Dresden (N = 193) durchgeführt. Etablierte Forschungskonzepte (Anforderungs-Kontroll-Modell, Gratifikationskrisenmodell, Cinderella-Hypothese) bildeten die theoretische Grundlage.

Durch den Einsatz eines Beobachtungsinterviews von Experten (SGA, Buruck et al., 2007) und subjektiver Verfahren zum Gesundheitsverhalten (z. B. GHQ, FBL, Work-Home-Konflikt etc.) konnten Ressourcen und Stressoren aufgezeigt werden. Zu den am häufigsten ermittelten Risiken zählen fehlende Anerkennung für überdurchschnittliche Leistungen, fehlende Rückmeldung über die Arbeit, fehlende Partizipation und fehlende Kurzpausen. Weit reichende Fehlbelastungen in der Arbeitsaufgabe, -organisation, ein ungenügendes soziales System und ungünstigere ergonomische Arbeitsbedingungen gehen mit häufigeren Rückenbeschwerden und Körperverkrampfungen einher. Eine starke Auswirkung der Arbeit auf das Familienleben, welche ca. ein Drittel der Ursache von seelischem Unwohlsein ausmachen, konnte ebenfalls ermittelt werden.

In der zweiten Projektphase (April 2008 – März 2009) wurden Gesundheitszirkel (Slesina, 2008) zur Reduktion der Fehlbelastungen realisiert. Die Partizipation der Mitarbeiter steht dabei an erster Stelle. Der Beschäftigte ist Experte für seinen Arbeitsplatz und kann damit bestehende Probleme seiner Arbeit besser benennen und mögliche Gestaltungsvorschläge generieren. In vier Pflegeeinrichtungen wurden Gesundheitszirkel durchgeführt. An den Zirkeln nahmen im Durchschnitt 5-7 Teilnehmer teil, die über den Zeitraum von ca. 4-6 Monaten in einem zeitlichen Umfang von ca. 2 Stunden die selbst gewählten Themenfelder bearbeiteten. Die Gruppenzusammensetzung gestaltete sich überwiegend heterogen, lediglich in der Ideenphase wurde oft eine homogene Zusammensetzung der Beschäftigtenebene gewählt. Die moderierte Gruppenarbeit orientierte sich am Moderatorenleitfaden der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Schichterich, 2006). Es wurden die Problembereiche Arbeitszeit (Pausenregelung, Dienstplangestaltung), soziales Umfeld (fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte, Umgang mit schwierigen Angehörigen, fehlende Kollegialität) sowie Umgang mit kleinen Hilfsmitteln (Haltegürtel, Gleitmatten, Drehscheibe) bearbeitet.

Seit Herbst 2009 bis Frühjahr 2010 erfolgt die Evaluierung der Gesundheitszirkel. Dabei werden die Arbeitsbedingungen und die Beanspruchungsfolgen bei den Beschäftigten erneut analysiert. Erste Daten konnten bereits ausgewertet werden. Die Rückmeldungen der Beschäftigten (Reaktionsebene nach Kirkpatrick & Kirkpatrick-Evaluationsmodell, 2006) über die Zirkel sind überwiegend positiv. Es werden von den Beschäftigten langfristige Effekte angenommen. Ein Puffereffekt der Zirkel auf die Beanspruchungsfolgen deutet sich in den aktuellen Ergebnissen an.

**Evaluation einer zweistufigen Intervention für ältere Langzeitarbeitslose: Vermittlung
von Bewältigungskompetenzen in
Kombination mit einer Tätigkeitsgestaltung und Organisationsentwicklung jenseits des
Erwerbsmarktes**

Projektleiter:	Prof. Dr. Peter G. Richter
Mitarbeiterinnen:	Dipl.-Psych. Katrin Rothländer Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt
Finanzierung:	Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen: 01EL0709)
Laufzeit:	12/2007 – 06/2011

Beschreibung/ Ergebnisse

Es wird untersucht, inwiefern eine Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention das gesundheitliche Befinden älterer Langzeitarbeitsloser verbessert. Dabei werden zwei Settings miteinander verglichen: Beschäftigungsmaßnahmen (wie z.B. 1-Euro-Jobs) und gemeinnützige Tätigkeitsangebote, die nicht an Sanktionen gekoppelt sind. In einem Versuchs-Kontrollgruppendesign mit Follow-Up wurden insgesamt 400 Untersuchungsteilnehmer befragt.

Als verhaltenspräventive Maßnahme diente das an der TU Dresden entwickelte und evaluierte Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“. Der ergänzende verhältnispräventive Teil stammt aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung und wurde wie folgt umgesetzt: Zunächst wurden die von älteren Erwerbslosen im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen oder freiwillig gemeinnützig ausgeübten Tätigkeiten einer arbeitspsychologischen Analyse unterzogen. In sogenannten Gesundheitswerkstätten priorisierten die Erwerbslosen den ihnen rückgemeldeten Gestaltungsbedarf und entwickelten selbst Veränderungsmöglichkeiten. Diese wurden entsprechen den Rahmenbedingungen der jeweiligen Einrichtungen mit Unterstützung eines konstituierten Arbeitskreises (AK) Gesundheit umgesetzt. Begleitend wurden zudem Führungskräfte trainings durchgeführt, um beispielsweise die Anerkennung der Erwerbslosen in der Einrichtung zu verbessern.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich Methoden der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch auf das Setting Beschäftigungsträger und auf Anbieter von freiwillig gemeinnützigen Tätigkeiten übertragen lassen. Bei den Teilnehmern der Beschäftigungsmaßnahmen kommt es im Interventionszeitraum zu einer signifikanten Verringerung der psychischen und der körperlichen Beschwerden. Bei den freiwillig gemeinnützigen Tätigkeiten fällt auf, dass diese von vornherein gesundheitsförderlicher gestaltet sind als die Tätigkeiten im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen. In beiden Settings wird deutlich, dass die Führungskräfte (Anleiter der Maßnahmeteilnehmer, Koordinatoren der freiwilligen Tätigkeiten) eine Schlüsselrolle einnehmen und stärker in gesundheitsförderliche Interventionen einbezogen werden sollten.

Stärkung der subjektiven Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten im stationären Pflegebereich (SuGA)

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge Prof. Matthias Kliegel (Lehrstuhl für Entwicklungspsychologie, TU Dresden)
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Irén Horváth, Dipl.-Psych. Annika Piecha Lehrstuhl für Entwicklungspsychologie, TU Dresden: Dr. Marlen Melzer, M. Sc. Sarah Brom
Finanzierung:	Europäischer Sozialfonds (ESF)
Laufzeit:	08/2010 – 07/2012

Beschreibung:

Der demographische Wandel wirkt sich in zweifacher Weise auf den Bereich der stationären Altenpflege aus. Zum einen erhöhen sich durch den Anstieg des Anteils an älterer Bevölkerung die Zahl der Pflegebedürftigen. Zum anderen ändert sich auch die Altersstruktur der pflegenden Belegschaft selbst. Junge Fachkräfte rücken nur in ungenügendem Maße nach, weshalb in diesem Bereich für die kommenden Jahre ein Fachkräftemangel mit einhergehender Mehrbelastung für die Pflegenden prognostiziert wird. So liegt es auf der Hand: Künftig pflegen immer ältere Pflegekräfte immer mehr ältere Menschen. Der Bereich der stationären Altenpflege ist zusätzlich durch zahlreiche körperliche und psychische Belastungen gekennzeichnet, die sich in der Gesundheit der Pflegekräfte niederschlagen. Starke Leistungsminderungen und Frühberentungen sind sehr häufig die Folge.

Im Rahmen des ESF-geförderten SuGA-Projekts werden Maßnahmen zur Stärkung der subjektiven Gesundheit von Altenpflegekräften über 45 Jahre entwickelt und evaluiert. Ziel ist der Erhalt der Arbeitsfähigkeit dieser, um so dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken. In der Umsetzung verfolgt das Projekt einen neuartigen Ansatz, der Verhältnis- und Verhaltensprävention kombiniert und auf zentrale gesundheitsrelevante Parameter zielt. Im Rahmen von Verhältnisprävention werden Wohnbereichsleiter in Trainingseinheiten mit den Prinzipien altersgerechter Führung vertraut gemacht. Schwerpunkte bilden hier der Umgang mit Altersstereotypen sowie die positive Nutzung von Altersdiversität im Wohnbereich. Einen weiteren Baustein auf dieser organisationalen Ebene bildet das Ableiten von Handlungsoptionen zur Förderung einer alter(n)sgerechten Arbeitsumgebung und die Beratung der Heimleitungen in Schwerpunkten des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die

Verhaltensprävention setzt direkt bei den älteren Pflegekräften an. Im Zentrum stehen Trainings, welche die Erarbeitung unterstützender Strategien für die Tätigkeit in der Altenpflege beinhalten. Diese umfassen berufsrelevante kognitive, sozio-emotionale und kompensatorische Ressourcen. Für die Wohnbereichsleiter und die Pflegekräfte werden je fünf Trainingseinheiten und eine Aufbausitzung vor Ort in den teilnehmenden 16 Altenpflegeeinrichtungen durchgeführt. Insgesamt 343 Pflegekräften und Wohnbereichsleitern werden in die Studie eingeschlossen. Ein Versuchs-Kontrollgruppen-Design mit zwei Erhebungszeitpunkten vor und nach der Maßnahme bildet die Grundlage für eine extern angelegte Evaluation der Maßnahmen. Zur Durchführung des Projekts haben sich die Lehrstühle für Arbeits- und Organisationspsychologie und für Entwicklungspsychologie zusammengeschlossen.

Gesundheitsförderung für TAURIS-Teilnehmer

Projektleiter:	Prof. Dr. Peter G. Richter
Arbeitsverantwortliche Kontaktpersonen:	Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt Dipl.-Psych. Katrin Rothländer
Mitarbeiterinnen:	Dipl.-Psych. Silke Kohn Dipl.-Psych. Steffi Noack
Finanzierung:	TAURIS Stiftung e.V.
Laufzeit:	09/2008 – 03/2011

Beschreibung/ Ergebnisse

TAURIS wurde in Leben gerufen, um Langzeiterwerbslosen in Sachsen durch das Angebot von freiwilligen Tätigkeiten jenseits des Erwerbsarbeitsmarktes eine neue Perspektive zu bieten. Die Teilnehmer konnten die gemeinnützigen Tätigkeiten frei wählen und diese, anders als im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen, auch über längere Zeiträume hinweg ausüben. Die wöchentliche Arbeitszeit war auf 14 Stunden begrenzt, wofür die Teilnehmer eine monatliche Aufwandsentschädigung von 78 Euro erhielten.

Die Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden hat das TAURIS-Projekt bereits von 1999 bis 2002 wissenschaftlich begleitet. Nachdem die Hartz-IV Gesetzgebung die Situation von Langzeiterwerbslosen maßgeblich verändert hat, war das Ziel der aktuellen Evaluation durch eine Querschnittsbefragung der TAURIS-Teilnehmer Einschätzungen zu ihrem gesundheitlichen Befinden und ihrer Zufriedenheit mit der jeweiligen TAURIS-Tätigkeit zu erhalten. An der Befragung beteiligten sich 1.497 Personen. Das entspricht einem Rücklauf von 37 % und ist für eine postalische Befragung als sehr zufriedenstellend anzusehen. Ein wesentlicher Teil der untersuchten Tätigkeiten kann als gesundheits- und persönlichkeitsförderlich eingestuft werden. Wie in den Hypothesen angenommen, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen tätigkeitsbezogenen Ressourcen und gesundheitlichem Wohlbefinden. Gestaltungspotenziale zeigen sich besonders hinsichtlich der Vielfalt der Tätigkeiten sowie der erhaltenen Rückmeldungen.

2009 wurden die Befragungsergebnisse darüber hinaus an ausgewählten TAURIS-Einsatzstellen durch arbeitspsychologische Tätigkeitsbeobachtungen ergänzt. Bis 2010 wurde in mehreren TAURIS-

Einrichtungen die Verknüpfung verhältnis- und verhaltensbezogener gesundheitsförderlicher Ansätze erprobt. So wurden Gesundheitswerkstätten, die sich an betrieblichen Gesundheitszirkeln anlehnen, und das Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“ mit den TAURIS-Teilnehmern durchgeführt. Die Ergebnisse sind im Abschlussbericht dokumentiert: Mühlpfordt, S., Rothländer, K. & Richter, P.G. (2010). Tätigkeitsanalysen und Gesundheitswerkstätten in TAURIS-Einsatzstellen im Jahr 2009. Dresden: unveröffentlichter Projektbericht für die TAURIS-Stiftung e.V.

Prävention und Intervention bei psychischen Fehlbelastungen im Rahmen des erweiterten Gesundheitsschutz (PREVA)

Projektleiter:	Prof. Dr. rer. nat. Peter G. Richter
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Claudia Nebel Dipl.-Psych. Sandra Wolf
Wissenschaftliche Zusammenarbeit:	PD Dr. Wolfgang Zschiesche, Berufgenossenschaft für Feinmechanik und Elektrotechnik, Köln
Praxispartner	Airbus GmbH Deutschland enviaM Elbe Flugzeugwerke
Finanzierung:	Berufgenossenschaft für Energie Textil Elektro (BGETE)
Laufzeit:	01/2007 – 08/2011

Beschreibung/ Ergebnisse:

Das Projekt PREVA entwickelt mit Unterstützung der BGETF eine Strategie, die es Unternehmen ermöglicht psychische Belastungen entsprechend der gesetzlichen Forderungen (ArbSchG, § 5) z.B. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu erfassen und präventive Maßnahmen abzuleiten. Ferner werden Ansätze generiert, die es Unternehmen ermöglichen weiche Gesundheitskennzahlen fest in gängigen betrieblichen Kennzahl- und Managementsystemen wie Balanced Scorecard oder EFQM zu verankern und damit kontinuierlich zu monitoren. Im Rahmen dieses Ansatz sieht das PREVA-Projekt ferner die Ausbildung betrieblicher Multiplikatoren vor, welche eine Schnittstellenfunktion zwischen Unternehmen (Führungskräfte, Mitarbeiter, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsrat, Betriebsarzt etc.) einnehmen und somit die Fortsetzung des PREVA-Modells nach Beendigung der Projektzeit gewährleisten.

Im ersten und zweiten Quartal wurden die Daten des dritten Längsschnittmesspunktes weitestgehend eingeholt, ausgewertet und an die Untersuchungsbereiche rückgemeldet. Im dritten und vierten Quartal erfolgte die Evaluation des Projektes. Zusätzlich wurde die weiterführende Implementierung der PREVA Strategie in einem der beteiligten Partnerunternehmen angebahnt.

Aktuelle Forschungsergebnisse zum generellen Vorgehen, dem Einfluss von Führungsverhalten und organisationsbezogenem Selbstwert als auch zur Wirtschaftlichkeit und Projektevaluation wurden auf internationalen Kongressen präsentiert (siehe Publikationen) bzw. werden in 2010 vorgestellt.

„Mentoring-Programm der TU Dresden“

Projektleitung:	Prof. Dr. Petra Kemter
Mitarbeiterinnen:	M.A. Franziska E. Pschera Dipl.-Psych. Sina Keller Anika Bohne (SHK) Yvonne Bunk (SHK)
Finanzierung:	ESF
Laufzeit:	10/2009 – 09/2012

Beschreibung / Ergebnisse:

Das Mentoring-Programm bietet den Studierenden aller Fachrichtungen der TU Dresden eine individuelle Karriereförderung an. Ziel ist eine praxisnahe Vorbereitung der Studierenden auf die Anforderungen im Berufsleben. Den Teilnehmenden soll eine ihren Qualifikationen entsprechende berufliche Karriere ermöglicht und die Wirtschaft und Wissenschaft auf das Potential an sehr gut ausgebildetem Nachwuchs aufmerksam gemacht werden.

Dazu wird den Studierenden eine Qualifizierung in Form vom Mentoring angeboten, das deren soziale und persönliche Kompetenzen sowie deren berufspraktisches Know-how schult und ihnen beruflich relevante Kontakte vermittelt, die für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben nötig sind. Begleitend wird den Teilnehmenden eine Zusatzqualifizierung in Workshops angeboten.

Durch die initiierten Mentoring-Beziehungen wird gleichzeitig der Austausch und Wissenstransfer zwischen der Technischen Universität Dresden und den Unternehmen/Instituten/Vereinen in Sachsen angeregt.

Im Wintersemester 2009/10 startete der erste Kurs des neuen, fachbereich-übergreifenden Mentoring-Programms mit einer sehr hohen Nachfrage von Seiten studierender Teilnehmenden. So meldeten sich 84 Interessenten für die 15 Plätze. Im Sommersemester 2010 sowie im Wintersemester 2010/11 startete ebenfalls jeweils ein Kurs mit je 15 Teilnehmern, wobei die Nachfrage ähnlich hoch lag wie bereits im ersten Kurs.

Der Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen auf die Wirksamkeit von Kurzpausen

Projektleiter:	Dipl.-Psych. Johannes Wendsche
Mitarbeiter:	cand. psych. Susanne Koch cand. psych. Maria Obst cand. psych. Nadine Schrod
Finanzierung:	Haushalt (VP-Gelder) Anschubfinanzierung der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden
Laufzeit:	seit 01/2010

Beschreibung/ Ergebnisse:

Eine Vielzahl von Befunden zeigt, dass arbeitsbedingter Stress mit negativen Folgen wie kardiovaskulären Erkrankungen (Belkic et al., 2004), Muskel-Skelett-Erkrankungen und Rückenschmerzen (Ariens et al., 2001) sowie psychischen Störungen (Rösler, Rau & Jacobi, 2006; Rösler et al., 2008) in Verbindung steht. Schon seit den 20er Jahren des vorigen Jahrhunderts ist bekannt, dass Kurzpausen zu einer verbesserten Leistung führen (Graf, 1927). Schmidtke (1993) definiert Kurzpausen, als regelmäßige Arbeitsunterbrechungen von wenigen Sekunden bis wenigen Minuten zwischen zwei Tätigkeitszeiten mit dem Ziel der Erholung des Arbeiters.

In einer Literaturstudie (Wendsche & Wegge, in Vorbereitung) bei der über 30 Untersuchungen zur Wirksamkeit von Kurzpausen zusammengefasst wurden, zeigte, dass der Nachweis der Kurzpausenwirkung von der Operationalisierung der Ergebnisvariablen abhängt. Während Kurzpausen zu einer Reduktion von körperlichen Beschwerden (60% positiver Effekt) und einer optimaleren physiologischen Beanspruchung (55% positive Effekte) führen, sind die postulierten Leistungseffekte (42 % positive Effekte) und die oftmals postulierte subjektive Beanspruchungsreduktion (23% positive Effekte) eher kritisch zu sehen.

In einer experimentelle Laborstudie bei der Kommissionieraufgaben am Fließband simuliert wurden sollte die Frage beantworten, ob Arbeitsanforderungen (speziell der Zeitdruck) ein entscheidender Moderator für die Wirksamkeit von Kurzpausen sind. Es wurde angenommen, dass Kurzpausen erst unter hohem Zeitdruck ihre Wirksamkeit zeigen, da unter diesen Bedingungen, die höchsten Fehlbeanspruchungsfolgen zu erwarten sind.

Ingesamt bearbeiteten bisher 194 studentische Probanden (Ziel. ca. 250) in 4 Arbeitsphasen (3 x 40 Minuten, 1 x 20 Minuten) eine getaktete, repetitive Kommissionieraufgabe (Einpacken von vier verschiedenen 150 Kleinteilen). Dabei wurde der Zeitdruck (niedrig, mittel, hoch) sowie der Inhalt von 3 zwischengeschalteten 5-minütigen Kurzpausen (keine Pause, Ruhepause, Musikpause, körperliche

Aktivität) manipuliert. Als Beanspruchungsmaße wurden verschiedene subjektive (Fehlbeanspruchungsfolgen nach Plath & Richter, 1984; Affekt), körperliche (körperliche Beschwerdelisten), kardiovaskuläre (Blutdruck, Herzrate, Herzratenvariabilität) und leistungsbezogene (Menge, Fehler, Fehlerrate) Maße erhoben.

Unabhängig vom Zeitdruck gaben Personen in der Ruhepausenbedingung im Vergleich zur Musikbedingung am Arbeitsende geringere Ermüdungs-, Monotonie und Sättigungswerte an. Personen ohne Kurzpausen berichteten zum Arbeitsende mehr Stress als Personen, die in den Kurzpausen körperliche aktive Übungen durchführten. Unabhängig vom Zeitdruck gaben Personen, die Ruhepausen absolvierten zum Arbeitsende einen höheren positiven Affekt an, als Personen, die in den Kurzpausen Musik hörten. Die subjektiven körperlichen Beschwerden wurden durch die manipulierten Faktoren nicht beeinflusst.

Ein signifikanter Pauseneffekt bezüglich der produzierten Menge ergab, dass in der Ruhepausenbedingung unabhängig vom Zeitdruck die Arbeitsmenge im Vergleich zu der Bedingung ohne Kurzpausen höher war.

Die Auswertung der physiologischen Parameter als auch die Untersuchung der Wirksamkeitsmechanismen der einzelnen Kurzpauseninhalte (z.B. Änderung der Ermüdung, der mentalen Beanspruchung, des affektiven Erlebens, Stärke der Grübelns über die Arbeit in den Pausen) läuft momentan. Detailanalysen sollen zeigen, ob der postulierte Effekt Zeitdruck x Kurzpausen – Effekt von tageszeitlichen, biologischen (Geschlecht) bzw. persönlichkeitsbezogenen Moderatoren abhängig ist.

Insgesamt bestätigt die Untersuchung, dass Kurzpausen teilweise gegenüber einer Kontrollbedingung wirksam sind. Weiterhin zeigt die Untersuchung, dass es zukünftig wichtig erscheint, die genauen Erholungsmechanismen verschiedener Kurzpauseninhalte zu klären und in ein umfassendes Modell zur Vorhersage der Wirksamkeit von Kurzpausen einzuarbeiten.

Pilotstudie Gesundheitsmanagement
Analyse in ausgewählten Finanzämtern Sachsens)

Projektleiter:	Prof. Dr. Petra Kemter/B.A. Gabriele Buruck
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Sina Keller, Dipl.-Psych. Anja Köhler Dipl.-Psych. Annika Piecha M.A. Kevin Jungbauer Dipl.-Psych. Irén Horváth, Dipl.-Psych. Franziska Jungmann, Dipl.-Psych. Anne Tomaschek, Dipl.-Psych. Johannes Wendsche
Finanzierung:	Oberfinanzdirektion Chemnitz, Sächsisches Staatsministerium für Finanzen
Laufzeit:	01.05.2010 – 31.12.2010

Beschreibung/ Ergebnisse:

Diese Pilotstudie hatte das Ziel, Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Variablen bei Beschäftigten in sächsischen Finanzämtern zu untersuchen. Dazu wurden 1543 Beschäftigte aus 10 Finanzämtern durch

- 77 Arbeitsbegehungen durch externe Untersucher
- 22 Führungskräfteinterviews
- Austeilen von 2120 Fragebögen (Gesamtrücklaufquote: 72,8 %)

analysiert.

Anhand des theoretischen Belastungs-Beanspruchungs-Modells erfolgte eine statistische Überprüfung mittels hierarchischer Regression als Vorhersagebeitrag und mittels moderierter Regressionsanalysen zur Identifikation von Puffern im Sinne von Ressourcen.

Die Arbeitsbedingungen wurden mit Hilfe der Aspekte des Berufslebens (Leiter & Maslach, 2004) und der Einschätzung der Mitarbeiter zum Führungsstil untersucht (MLQ, Bass & Avolio, 1995).

Alle Arbeitsbedingungen haben auf alle Beanspruchungsfolgen einen signifikanten – also relevanten – Einfluss. Individuelle Merkmale (wie Alter, Geschlecht, Qualifikation, Beschäftigungsdauer) hatten den höchsten Einfluss auf berufsbezogenes Commitment. Alle anderen Varianzaufklärungen zu

Beanspruchungsfolgen (wie Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit, Resignation) zeigten sehr geringe Aufklärungsraten (teilweise 1 %).

Insbesondere die Merkmale der erhöhten Arbeitsbelastung im Sinne von hohem Zeitdruck sowie einer Diskrepanz der Wertevorstellungen zwischen Mitarbeitern und Unternehmen weisen auf die Möglichkeit des Handlungsbedarfs auf die gemessenen Fehlbeanspruchungsfolgen hin. Die Möglichkeit eines hohen Handlungsspielraums kann hierbei als Puffer fungieren. Die Ergebnisse gehen trotz ihrer querschnittlichen Datenbasis mit daraus resultierenden Interpretationseinschränkungen mit den etablierten Risikomodellen der Belastungsbeanspruchungsforschung konform. Weiterhin untermauern die Ergebnisse den dringenden Handlungsbedarf bezüglich der Einführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen in den Finanzbehörden.

PROMOTIONSVERFAHREN

1. Dr. Lars Fritzsche Diverse Work Groups and Digital Ergonomics Assessment as New Approaches for Compensating the Aging Workforce in Automotive Production *abgeschlossen April 2010*
2. Dr. Annett Hüttges Eigenverantwortung und Verhandlungsautonomie für innovatives und gesundes Arbeitshandeln

ABGESCHLOSSENE BACHELORARBEITEN

Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden

A/O-PSYCHOLOGIE

SS 2010:

1. keine

ABGESCHLOSSENE DIPLOMARBEITEN

Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden

A. A/O-PSYCHOLOGIE

WS 2009/10:

1. Shared und Vertical Leadership als Prädiktoren für die Leistung von Arbeitsteams. Eine organisationspsychologische Analyse
Schwerdtfeger, Nicole
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. phil. Hoch, Dr. phil. Hoch (Betreuer)
2. Gesundheit und Erfolg kleiner und mittelständischer Unternehmer - eine Längsschnittstudie
Kubatzsch, Carmen
Prof.Dr.rer.nat.habil. P.G.Richter, Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Mgr.-Psych. Dej (Betreuer)
3. Wirkung der sozialen Kompetenzen und der Allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung auf Erfolg der Klein- und Mittelständischen Unternehmer
Karsch, Olga
Prof.Dr.rer.nat.habil. P.G.Richter, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Mgr.-Psych. Dej (Betreuer)

4. Ermittlung eines Anforderungsprofils für Trainer und Dozenten im Arbeitsschutz mit Hilfe der 360°-Anforderungsanalyse
Turek, Mateusz
Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Kici, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Betreuer)
5. The Affective Consequences of Diversity and Their Impact on Elaboration and Team Performance
Harbig, Anne
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Phillips, M.A. Shemla (Betreuer)
6. Ökonomischer Nutzen von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung - Weiche Kennzahlen für das PREVA-Projekt
Stahn, Judith
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Prof.Dr.rer.nat.habil. P.G.Richter, Dipl.-Psych. Wolf (Betreuer)
7. Präsentismus in der stationären Altenpflege – Eine Pilotstudie - Querschnittsanalyse von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Präsentismus in der stationären Altenpflege
Pohling, Rico
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Prof.Dr.rer.nat.habil. P.G.Richter, BA Buruck (Betreuer)
8. Weiterentwicklung und Validierung eines Messverfahrens zur Teamdiagnose - Eigenverantwortliches Lernen und Lernen aus Fehlern im Team
Frömmer, Dirk
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. Wiedemann, Dr. Wiedemann (Betreuer)

SS 2010:

1. Subjective Diversity, Identification, and Conflict: The Moderating Role of Diversity Beliefs and the Mediating Role of Team Affect
Hentschel, Tanja
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. Kearney, M.A. Shemla (Betreuer)
2. Lernumgebungen für Erwachsene - Zum Einfluss von Raummerkmalen auf das Lernen in der Audi Akademie
Seeliger, Maria
Prof.Dr.rer.nat.habil. P.G.Richter, Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof.Dr.rer.nat.habil. P.G.Richter (Betreuer)

3. Der modulierende Einfluss sozialer Unterstützung und sozial-evaluativer Bedrohung auf die Entwicklung psychischer Sättigung.
Strauzenberg, Nora
Prof. Dr. em. Peter Richter, Prof. Dr. em. Peter G. Richter, Dipl.-Psych. Johannes Wendsche (Betreuer)
4. Der Einfluss von aktiven und passiven Kurzpauseneinhalten auf die Erholung sowie Ruminieren während Kurzpausen
Möser, Manuela
Prof. Dr. em. Peter G. Richter, Prof. Dr. Jürgen Wegge, Dipl.-Psych. Johannes Wendsche (Betreuer)
5. Der Einfluss von aktiven und passiven Kurzpausen auf die Erholung bei überfordernder Fließbandarbeit
Gehre, Susan
Prof. Dr. em. Peter G. Richter, Prof. Dr. Jürgen Wegge, Dipl.-Psych. Johannes Wendsche (Betreuer)
6. Crossover-Effekte von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit: Die moderierende Rolle von transformationaler Führung
Schulz, Franziska
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Prof. Dr. rer. nat. habil. P.G. Richter, Dipl.-Psych. Wolf (Betreuer)
7. Eine empirische Untersuchung zur Kommunikation des Anforderungsprofils an Mitarbeitern – Am Beispiel eines mittelständischen Unternehmens des Sportfachhandels. Diplomarbeit in Kooperation mit der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der TUD
Wieltsch, Dirk
Prof. Dr. rer. nat. Petra Kemter

WS 2010/11:

1. Unterschiede im Belastungserleben und in gesundheitsbezogenen Parametern zwischen sächsischen Krippen- und Kindergartenerzieherinnen
Patitz, Dorit
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Dr. rer. nat. Seibt, Dipl.-Psych. Thinschmidt (Betreuer)
2. Interviewleitfaden zur externen Trainerauswahl bei der Ostsächsischen Sparkasse Dresden (LETOS)
Henze, Anja
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Jun.-Prof. Dr. rer. nat. Strobel, Dipl.-Psych. Wolf (Betreuer)
3. Followership and Performance in Call Center Work
Hörig, Sabine
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. habil. P.G. Richter, M.A. Shemla

4. Wirkung von Arbeitsbedingungen auf Depression, Angst und Stress unter Einbeziehung der Moderatorvariablen Organisationsbezogener Selbstwert und Soziale Unterstützung
Mißbach, Marlene
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Prof.Dr.rer.nat.habil. P.G.Richter, Dipl.-Psych. Nebel
(Betreuer)

B. SOZIALPSYCHOLOGIE

SS 2010:

1. keine

WS 2010/11

1. keine

PUBLIKATIONEN

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Breu, C., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2010). Alters-, Geschlechts- und „Tenure“-diversität in Verwaltungsteams – Erklären Faultlines mehr Varianz bei Teamkonflikten und Burnout als traditionelle Diversitätsindikatoren? [Age, gender- and tenure-diversity in administrative teams: Do faultlines explain more variance in team conflicts and burnout compared to traditional diversity indicators?] *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 64, 147-159.
- Frömmer, D., Wegge, J. & Wiedemann, J. (2010). Eigenverantwortliches Lernen und Lernen aus Fehlern als Faktoren der Teamleistung - die Weiterentwicklung eines Messverfahrens zur Teamdiagnose [Self-regulated learning and learning from errors as factors of team performance – further development of a team quality questionnaire], *Wirtschaftspsychologie*, 12 (4), 41-52.
- Gawronski, B., Cunningham, W. A., LeBel, E. P., & Deutsch, R. (2010). Attentional influences on affective priming: Does categorization influence spontaneous evaluations of multiply categorizable objects? *Cognition and Emotion*, 24, 1008-1025
- Hofmann, W., Deutsch, R., Lancaster, K., & Banaji, M. R. (2010). Cooling the heat of temptation: Mental self-control and the automatic evaluation of tempting stimuli. *European Journal of Social Psychology*, 40, 17-25.
- Krieglmeyer, R. & Deutsch, R. (2010). Comparing measures of approach-avoidance behavior: The manikin task vs. two versions of the joystick task. *Cognition and Emotion*, 24, 810-828.
- Krieglmeyer, R., Deutsch, R., De Houwer, J., & De Raedt, R. (2010). Being moved: Valence activates approach-avoidance behavior independent of intentions to approach or avoid. *Psychological Science*, 21, 607-613.
- Pearce, C. L., Hoch, J. E., Jeppesen H. J. & Wegge, J. (2010). New forms of management: Shared and distributed leadership in organizations. *Journal of Personnel Psychology*, 9 (4).
- Pearce, C. L., Hoch, J. E., Jeppesen, H. J. & Wegge, J. (2010). New forms of management: Shared and distributed leadership in organizations. *Journal of Personnel Psychology*, 9, 151-153.
- Ries, B. C., Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2010). Die Rolle von Alterssalienz und Konflikten in Teams als Mediatoren in der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität. [The role of age salience and conflict in teams as mediators in the relationship between age heterogeneity and group effectiveness]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54, 117-130.
- Ries, B. C., Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2010). Altersheterogenität und Gruppeneffektivität – Die moderierende Rolle des Teamklimas [Age diversity and group effectiveness – The moderating role of team climate]. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 64, 137-146.

Wegge, J., Jeppesen, H.-J., Weber, W. G., Pearce, C. L., Silvia, S. A., Pundt, A., Jonsson, T., Wolf, S., Wassenaar, C. L., Unterrainer, C., & Piecha, A. (2010). Promoting work motivation in organizations: Should employee involvement in organizational leadership become a new tool in the organizational psychologists' kit? *Journal of Personnel Psychology*, 9, 154-171.

Wegge, J., van Dick, R., & von Bernstorff, C. (2010). Emotional dissonance in call centre work. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 596-619.

BEITRÄGE IN BÜCHERN

Buruck, G., Horvath, I & Richter, P. (2010). Psychische Belastungen und Muskel-Skelett-Erkrankungen in der Pflege - Ergebnisse. In R. Trimpop, G. Gericke, J.Lau, (Hrsg), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit* (S. 281 - 285). Kröning: Asanger.

Dej, D. (2010) Defining and measuring entrepreneurial success. In M. Mukes & Laguna. *Entrepreneurship: A Psychological Approach* (pp. 89-102). Prague Oeconomica.

Dej, D. Stephan, U. (2010). Arbeitsmerkmale, Führungsverhalten und Gesundheit von Mitarbeitern in KMU. In R. Trimpop, G. Gericke & J. Lau (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit* (S. 117-120). Kröning: Asanger.

Dej, D., Sztuba, J., & Stephan, U. (2010). Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung von Unternehmenserfolg. In Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (Hrsg) *Psychologische Expertise für Erfolgreiches Unternehmertum in Deutschland* (S. 47-56). Berlin: Deutscher Psychologen Verlag.

Deutsch, R. & Strack, F. (2010). Building blocks of social behavior: Reflective and impulsive processes. In B. Gawronski & B. K. Payne (Eds.), *Handbook of Implicit Social Cognition* (pp. 62-79). Guilford: New York.

Hempfen, S., Kleint, S., Deuse, J. & Wegge, J. (2010). Ziel-Zustand – zwischen Herausforderung und Motivation [Goal-Processes: Between challenge and motivation]. In GFA (Hrsg.), *Neue Arbeits- und Lebenswelten gestalten Bericht zum 56. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft in Darmstadt, 24–26.3.2010* (S. 283-287). Dortmund: GFA-Press.

Keller, S., Buruck, G., Debitz, U., & Richter, P. (2010). Identifizierung tätigkeitsspezifischer Belastungsmuster am Arbeitsplatz. In Rigotti, T., Korek, S. Otto, K. (Hrsg), *Gesund mit und ohne Arbeit* (S. 203-218). Pabst Verlag,

Liebermann, S. & Wegge, J. (2010). Subjektive Gesundheit beim Übergang in den Ruhestand [Subjective health in the transition to retirement]. In S. Hoffmann & S. Müller (Hrsg.), *Gesundheitsmarketing: Gesundheitspsychologie und Prävention* (S. 167-181). Bern: Huber.

Mühlpfordt, S. (2010). Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen - Ein sächsisches Gesundheitsziel im Prozess. Gesundheit Berlin-Brandenburg (Hrsg.), *Ethik im Spannungsfeld. Dokumentation zum 15. Kongress Armut und Gesundheit*. CD-ROM [ISBN 9783939012108].

Mühlpfordt, S., Rothländer, K., & Richter, P. (2010). Gesundheitszirkel in Beschäftigungsmaßnahmen. In Trimpop, R., Gericke, G. & Lau, J. (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit*, (S. 393-396). Kröning: Asanger.

- Mühlpfordt, S., Rothländer, K., & Richter, P.G. (2010). Gesundheitlicher Nutzen von geförderten freiwilligen Tätigkeiten für Langzeiterwerbslose. In T. Rigotti, S. Korek & K. Otto (Hrsg.), *Gesund mit und ohne Arbeit* (S. 409-420). Lengerich: Pabst.
- Nebel, C., Wolf, S., & Richter, P. (2010). Instrumente und Methoden zur Messung psychischer Belastung. In D. Windemuth, D. Jung & O. Petermann (Hrsg.), *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*. (S. 261–274). Wiesbaden. Universum Verlag.
- Richter, P., Nebel, C., & Wolf, S. (2010). Ja, mach nur einen Plan! Gesundheitsinterventionen in turbulenten Zeiten. In T. Rigotti, S. Korek & K. Otto (Hrsg.), *Gesund mit und ohne Arbeit* (S. 73-90). Lengerich: Pabst.
- Rothländer, K. (2010). Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen in Sachsen: Evaluationsergebnisse im Projekt AktivA. Gesundheit Berlin-Brandenburg (Hrsg.), *Ethik im Spannungsfeld. Dokumentation zum 15. Kongress Armut und Gesundheit*. CD-ROM [ISBN 9783939012108].
- Skrotzki, R., Deuse, J., Frömmer, D., Kleint, S., Ludwig, E., Maschek, T., Nitka, F., Nolte, A., Rabe, K., & Wegge, J. (2010). VEIN: Vertrauen und Lernen im inkrementellen, fehlerinduzierten Innovationsprozess. In K. Möslein et al. (Hrsg.), *Flexibel, stabil und innovativ ? Arbeit im 21. Jahrhundert* (S. 117-126). Göttingen: Cuvillier Verlag.
- Wassenaar, C., Pearce, C. L. Hoch, J., Wegge, J. (2010). Shared leadership meets virtual teams: A match made in cyberspace. In P. Yoong (Ed.) *Leadership in the Digital Enterprise: Issues and challenges* (pp. 15-27). Hershey, PA: IGI Global.
- Wegge, J. & Wolff, S. (2010). Führung und Gesundheit – Aktuelle Forschungsbilanz und offene Fragen. In R. Trimpop, G. Gericke & J. Lau (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit* (S. 129-132). Kröning: Asanger.
- Wolf, S., Hüttges, A., Hoch, J. & Wegge, J. (2010). Führung und Gesundheit. In D. Windemuth, D. Jung & O. Petermann (Hrsg.), *Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf* (S. 220-231).. Wiesbaden: Universum.
- Wolff, M., Kemter, P., & Wegge, J. (2010). Eine Untersuchung zur Stärkung der Fachlaufbahn [A Study on the consolidation of professional careers]. In G. Raab & A. Unger (Hrsg.), *Der Mensch im Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns* (S. 579-592). Lengerich: Pabst.

FORSCHUNGSBERICHTE

- Mühlpfordt, S., Rothländer, K. & Richter, P.G. (2010). *Tätigkeitsanalysen und Gesundheitswerkstätten in TAURIS-Einsatzstellen im Jahr 2009*. Unveröffentlichter Projektbericht für die TAURIS-Stiftung e.V. TU Dresden: Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie.

ABSTRACTS

- Fritzsche, L. & Wegge, J. (2010). Altersgemischte Teamarbeit in der PKW-Montage [Agediverse teamwork in car production] In F. Petermann & U. Koglin (Hrsg.), *47. Kongress der DGPs* (S. 81). Lengerich: Pabst.

Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2010). Ganzheitliche Gesundheitsförderung für Erwerbslose – Erfahrungen und Umsetzungen aus der Umsetzung des AktivA-Programms. *16. Kongress Armut und Gesundheit* (S. 84-85). Berlin, 03.-04. Dezember.

Rothländer, K. & Mühlpfordt, S. (2010). Betriebliche Gesundheitsförderung bei Beschäftigungsträgern. *Individualisierte Prävention und Epidemiologie: Die moderne Medizin. Gemeinsamer Kongress der DGSMP, DGEpi und EUMASS* (S. 541). Berlin, 21.-25. September.

Rothländer, K. & Mühlpfordt, S. (2010). Verhaltens- und verhältnisbezogene Gesundheitsförderung bei Beschäftigungsträgern. *16. Kongress Armut und Gesundheit* (S. 58). Berlin, 03.-04. Dezember.

ARBEITSGRUPPEN/ SYMPOSIEN AUF TAGUNGEN

Hertel, G., Stamov-Rossnagel, C., & Wegge, J. (2010) “Lebensalter und Arbeit, I“, 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26-30.09.

Mühlpfordt, S. (2010). Gesundheitsförderung für Langzeitarbeitslose – Projekte aus dem Forschungsschwerpunkt „Prävention“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Workshop auf dem *16. Kongress Armut und Gesundheit*. Berlin. 03.-04. Dezember.

Stamov-Rossnagel, C., Wegge, J., & Hertel, G. (2010) “Lebensalter und Arbeit, II“, 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26-30.09.

Wegge, J. & Stamov-Rossnagel, C. (2010) “Diversity matters: New findings regarding team performance and health“, 27th International Congress of Applied Psychology (ICAP), 11-16.7.10, Melbourne.

VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSEN

Dej, D., Stephan, U., Czernek, M., & Paruzel, M. (2010). Do the importance and the achievement of entrepreneurial success criteria vary across cultures and genders? Oral presentation at the 27th International Congress of Applied Psychology, Melbourne, Australia, July 11- 16th, 2010

Dej, D., Gorgievski, M., & Wegge, J. (2010). Entrepreneurial success is multidimensional: Development and validation of subjective success scale, 27th international congress of applied psychology (ICAP), Melbourne, Australia, July 11-16th

Dej, D. & Stephan, U. (2010). Gender Specific Differences in Perception of Entrepreneurial Success. 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, September 26-30, 2010

Dej, D. & Stephan, U. (2010). Arbeitsmerkmale, Führungsverhalten und Gesundheit von Mitarbeitern in KMU, 16. Workshop „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“, Dresden, IAG, 10.-12.05

Jungmann, F., Liebermann, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2010). Altersgemischte Teamarbeit erfordert Wertschätzung von Jung und Alt. 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26.-30.09

- Kleint, S., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2010). Effekte des Alters der Führungskraft auf die Fluktuation im Team: Eine longitudinale Mehr-Ebenenanalyse. 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26.-30. 09
- Mühlpfordt, S. & Richter, P. (2010). Training psychosozialer Kompetenzen für Arbeitslose- Das Projekt AktivA. Vortrag auf der Fachtagung Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung. Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. Berlin: 25. Januar 2010
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2010). Gesundheitszirkel in Beschäftigungsmaßnahmen. 16. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Dresden: 12.- 15. Mai 2010
- Mühlpfordt, S. (2010). Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit – AktivA. Fachtagung der Hamburgischen Arbeitsgemeinschaft für Gesundheitsförderung e.V. „Gesundheitsrisiko Erwerbslosigkeit“. Hamburg: 10. September 2010
- Mühlpfordt, S. (2010). Gesundheitsförderung bei Langzeitarbeitslosen. Tagung der Geschäftsführer der ARGE(n) (SGB-II) Sachsens. Waldheim: 25. Mai 2010
- Richter, P. G. (2010). Warum hat es moderne Architektur so schwer? - Zu psychischen Mechanismen und Prozessen bei der Beurteilung von Gebäuden. Vortrag im Rahmen der Architekturausstellung "Animiertes Verschwinden". Konstanz, 17.12.2010
- Ries, B., Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2010). Altersheterogenität und Gruppeneffektivität: Die moderierende Rolle des Teamklimas. [age heterogeneity and group effectivity: The moderate role of the team atmosphere], 56. Frühjahrskongress der GFA, Darmstadt, 25.3.
- Shemla, M., Wegge, J., Kearney, E., & Straub, E. (2010). Explaining affective linkages in teams: A multilevel examination of the role of subjective team diversity and emotional awareness. 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26-30 09
- Shemla, M., Wegge, J., Kearney, E., & Schraub, E. M. (2010, July). The moderating role of diversity and identification on affective linkages in work teams. 27th international congress of applied psychology (ICAP), Melbourne, Australia
- Shemla, M., Wegge, J., Kearney, E., & Schraub, E. M. (2010, September). Subjective diversity, objective diversity, and emotional contagion in teams. EAWOP Small Group Meeting on Diversity Management, Birmingham, UK
- Shemla, M., Wegge, J., Kanfer, R., & Schmidt, K.-H. (2010, July). Men's and women's health disorders as a function of gender composition in work teams: A multilevel examination. 27th international congress of applied psychology (ICAP), Melbourne, Australia
- Stephan, U., Dej, D., & Gorgievski, M. (2010). Entrepreneurs' self-management style influences their employees' job characteristics. Oral presentation at the 27th International Congress of Applied Psychology, Melbourne, Australia, July 11-16th, 2010
- Van Dick, R., Wegge, J., & Haslam, S.A. (2010). Stress bei der Arbeit: Ein neuer, identitätsbasierter Zugang. Positionreferat. 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26-30 09
- Wegge, J., Haslam, S. A., & Postmes, T. (2010). Partizipativ vereinbarte Gruppenziele sind direktiv

vorgegebenen Zielen überlegen, wenn man zunehmend schwieriger werdende Ziele erreichen will. 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26.-30.09

- Wegge, J. & van Dick, R. (2010). Emotionsspezifische Messung von emotionaler Dissonanz: Eine wichtige Weiterentwicklung in der Analyse kundeninduzierter Beanspruchungen? 47. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bremen, 26.-30.09
- Wegge, J. (2010). Closing generational gaps at the workplace: Implications for educators. ITE College West, School of Business and Services, Singapore, July 30
- Wegge, J. (2010). The ageing workforce: Problems and prospects for effective team work, Conference on creativity in business and education, Psychology of Excellence in Business and Education, University of Munich (LMU), Munich, 25.06
- Wegge, J. & Wolff, S. (2010). Führung und Gesundheit – Aktuelle Forschungsbilanz und offene Fragen [Leadership and health], 16. Workshop „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“, Dresden, IAG, Mai, 10-12th
- Wegge, J., van Knippenberg, D., & Schmidt, K.-H. (2010). Age diversity and innovation: The moderating role of diversity beliefs and burnout, 27th international congress of applied psychology (ICAP), Melbourne, Australia, July 11-16th
- Wegge, J., Ries, B. C., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2010). Age-diversity salience and conflicts in teams as mediators of the impact of objective age diversity on team effectiveness, 27th international congress of applied psychology (ICAP), Melbourne, Australia, July 11-16th
- Wegge, J., Haslam, S. A., & Postmes, T. (2010). The benefits of participative group goal setting become apparent as tasks become increasingly challenging over time, 27th international congress of applied psychology (ICAP), Melbourne, Australia, July 11-16th
- Wegge, J. (2010). Führung von Arbeitsgruppen, Symposium „Teamkonzepte für die öffentliche Veranstaltung, Linx, 18-19.2.

GREMIENARBEIT

- Mühlpfordt, S. (2010). Moderation und Organisation des wissenschaftlichen Fachbeirats zum Sächsischen Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ im Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS).
- Mühlpfordt, S. (2010). Koordinatorin im Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF), Forum Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung.
- Mühlpfordt, S. (2010). Mitwirkung im BMBF-Kooperationsverbund „Kooperation für nachhaltige Präventionsforschung (KNP)“, AG Politiktransfer.

- Mühlpfordt, S. (2010). Mitwirkung im Kooperationsverbund „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzGA). Unterarbeitskreis „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“.
- Rothländer, K. (2010). Koordinatorin im Deutschen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF), Forum Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung.
- Rothländer, K. (2010). Mitwirkung im wissenschaftlichen Fachbeirat zum Sächsischen Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ im Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS).
- Rothländer, K. (2010). Mitwirkung im Kooperationsverbund „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzGA). Unterarbeitskreis „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“.
- Wegge, J. (2010). Leitung der Arbeitsgruppe 3 (Subjektive Gesundheit) im Rahmen des Gesundheitszieles "Aktives Altern" der sächsischen Staatsregierung und des SMS.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Mühlpfordt, S. & Koesling, S. (2010). Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen in Sachsen. *Impulse Newsletter zur Gesundheitsförderung*, 68, 17 (ISSN 1438 6666).
- Mühlpfordt, S. & Rohländer, K. (2010). AktivA - Training psycho-sozialer Kompetenzen für Arbeitslose. Beitrag in der *Verbandszeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V., forum arbeit 1/10*, S. 21-24.
- Mühlpfordt, S. (2010). Gesundheit und Arbeitslosigkeit. Ausstellungseröffnung SELBS.WERT.SEIN. Amt für Arbeit und Beschäftigungsförderung Döbeln. Landkreis Mittelsachsen. Döbeln: 10. November 2010.
- Rothländer, K. (2010). Interview zum Gesundheitsförderungsprogramm „AktivA – Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“ durch den *Beschäftigungspakt 50+ Vogtlandkreis und Landkreis Zwickau*, abrufbar unter: <http://pakt50plus-vogtlandkreis-zwickau.de/cms/index.php?id=20,96,0,0,1,0>
- Schmidt, T. & Wendsche, J. (2010). Wo setzen Sie sich in der Straßenbahn am liebsten hin? Fernsehbeitrag auf Dresden Fernsehen ausgestrahlt am 20.10.2010.

HOMEPAGES

- <http://architekturpsychologie-dresden.de>
- <http://psylux.psych.tu-dresden.de/i3/aos/aos-frame.htm>
- <http://psylux.psych.tu-dresden.de/i3/aos/sozial/sozialpsy-frame.htm>
- <http://tu-dresden.de/elisa>
- <http://www.gesunde.sachsen.de/115.html>
- <http://www.preva-online.de>

<http://www.vein-projekt.de>

<http://aktiva.tu-dresden.de/>

<http://wop-psychology.de>