



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2011**  
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND  
SOZIALPSYCHOLOGIE

*Technische Universität Dresden*

**Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften**

# **Jahresbericht der Lehr- und Forschungsgruppen**

Arbeits- und Organisationspsychologie  
und  
Sozialpsychologie

**2011**

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

## *Das Pendeln hat ein Ende*

Nach über vier Jahren hat das Pendeln zwischen München und Dresden zum Jahresabschluss nun ein glückliches Ende gefunden: Der neue Weg zur Arbeit von Radebeul zum Zelleschen Weg ist nur noch 14 km lang, welche große Erleichterung nach den 472 km zuvor! Neben dieser substantiellen lokalen Veränderung hat sich natürlich auch inhaltlich wieder Einiges getan. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte:

- Unsere zweitägigen Summer School im Gut Gödelitz mit allen Mitarbeitern verfolgte diesmal das Ziel, eine gemeinsame Vision für die zukünftige Arbeit am Lehrstuhl zu entwickeln, die für alle Beschäftigten attraktiv ist. Mit Hilfe einer externen Moderatorin ist dies prima gelungen. Inzwischen wurde die Diskussion weiter geführt, so dass man bald ein neues Bild unsere Werte, unserer Ziele und unseres Selbstverständnis sehen wird, im WWW, aber natürlich insbesondere auch in der eigentlichen Arbeit selbst.
- Die herbstliche Wanderung erfolgte 2011 – zusammen mit dem Team der Sozialpsychologen - nach Bautzen inkl. Stadtführung durch die Simultankirche und gemeinsamen Essen im Mönchshof (sehr schön!).
- Die „Geburt“ von zwei neuen Doktoren: Dr. Meir Shemla und Dr. Dominika Dej – Wir gratulieren herzlichst, auch zum APA Dissertationspreis von Dr. Shemla!
- Die Realisierung eines R-Workshops mit freundlicher Unterstützung von Bertolt Meyer (Zürich) und eines Workshops zur Auswertung von Längsschnittdaten von Jia Li (Göttingen).
- Die Bewilligung eines neuen DFG-Projekts (ODEM), in dem wir zusammen mit Prof. Hacker und Prof. Kliegel die personalen, arbeitsplatzspezifischen und organisationalen Determinanten der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in der Pflege untersuchen.
- Seit April 2011 wird für die Beantwortung der Fragestellung des Zusammenhanges von Arbeits- und Personenmerkmalen und dem chronischen Rückenschmerz sowie dem allgemeinen Wohlbefinden das Projekt CURS (psychische und physische Fehlbelastung und chronischer unspezifischer Rückenschmerz) von der BGW (Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtsdienst) für drei Jahre gefördert. Im Projekt werden in einer Kohortenstudie Pflegekräfte der stationären Altenpflege untersucht.

- Der Besuch des dritten AO-Sachsen-Kolloquiums in Leipzig war für alle Teilnehmer sehr anregend. Auch das spätere gemeinsame Kochen hat viel Spaß gemacht!
- Die Organisation von mehreren Gastvorträgen z.B. mit Mary Zellmer Brun (Minnesota), Ken Parry (Bond University), Martin Kleinmann (Zürich), Andreas Müller (LMU), Jürgen Glaser (LMU) und Niklas Steffens (Exeter).
- Die aktive Teilnahme vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an zahlreichen nationalen wissenschaftlichen Tagungen (z.B. dem AOW-Kongress in Rostock) und internationalen Kongressen wie z.B. dem EAWOP-Kongress in Maastricht.
- Die vielfältigen demografiebezogenen Forschungsarbeiten am Lehrstuhl haben – dies ist eine folgerichtige Weiterentwicklung – am 14.10.2011 zur Gründung der neuen ddn-Regionalstelle in Dresden geführt. Unter dem Motto: „Eine starke Landeshauptstadt braucht alter(n)sgerecht agierende Unternehmen!“ folgten mehr als 32 Unternehmen und Verbände der freundlichen Einladung in die IHK Dresden. Nach der Begrüßung durch den Hauptgeschäftsführer der IHK, Dr. Hamann, berichtete Herr Kast (Vorstand ddn) und Prof. Wegge (TU, Dresden. Leiter der neuen Regionalstelle) über die Angebote des ddn und Erkenntnisse zu altersgemischten Teams. Die nächsten Veranstaltungen des neuen Netzwerkes werden 2012 u.a. mit Unterstützung der BAuA Dresden und der Gesellschaft für Gesunde Arbeit Dresden stattfinden.
- Das PREVA-Team (Prof. Dr. Richter, Claudia Nebel, Sandra Wolf & Team) hat gemeinsam mit der Deutschen Telekom AG (DTAG) einen Meilenstein im Bereich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Arbeit gesetzt: die DTAG hat als erstes börsennotiertes Unternehmen in Deutschland eine Gesundheitsbefragung ihrer Mitarbeiter weltweit mit der Beratung des PREVA-Teams durchgeführt. Für den Lehrstuhl steht damit ein Datensatz von über N=120.000 Personen bereit.

Ich freue mich sehr, dass die Dresdner Arbeits- und Organisationspsychologie sich so prächtig entwickelt 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

Dr. Dominika Dej

Prof. Dr. Petra Kemter

Prof. Dr. emeritus Peter Richter

apl. Prof. Dr. Peter G. Richter

Dr. Meir Shemla

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche (*teilweise in Elternzeit*)

## **Drittmittel**

Dipl.-Psych. Dirk Frömmer

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

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

Dipl.-Psych. Franziska Jungmann

Dipl.-Psych. Sina Keller (*teilweise in Elternzeit*)

Dipl.-Psych. Sebastian Kleint

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

Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt

Dipl.-Psych. Claudia Nebel

Dipl.-Psych. Annika Piecha

M.A. Franziska Pschera (*teilweise in Elternzeit*)

Dipl.-Psych. Katrin Rothländer

Dipl.-Psych. Sandra Wolf

## **Technische Mitarbeiter**

Frau Ute Rieger

## **Studentische Hilfskräfte**

Elisabeth Altstadt, Judith Baum, Anika Bohne, Yvonne Bunk, Tina Domhardt, Katja Fellmer, Danny Flemming, Melanie Hassler, Anja Hentschel, Christian Heumann, Beate Krüger, Evelyn Keilhauer, Sophie Kögel, Beate Krüger, Jana Kube, Carolin Leipart, Josephine Märtens, Jacob Möbius, Anne Müller, Jana Nelskamp, Eva Schlegelmilch, Judith Schubert, Irene Schurtz, Christin Seidel, Mareike Vetter, Patricia Weishaupt, Anne Wiesner, Jittka Wittek, Anna Wendsche, Cindy Wabner, Monika Zaba

# Professur für Sozialpsychologie

Im Jahr 2011 hat die Professur für Sozialpsychologie ihren "vollen Betrieb" nach der Neubesetzung aufgenommen, was sich in Forschungsprojekten, Publikationen, Tagungsbeiträgen, Diplomarbeiten, ausgezeichnet evaluierten Lehrveranstaltungen (drei Lehrpreise) und nicht zuletzt der Organisation des Bühlerkolloquiums widerspiegelt. In den Forschungsprojekten konnte erreicht werden, bestehende Vernetzungen (z.B. Boulder (Colorado), Jena, Konstanz, Würzburg) auszubauen. Besonders beglückwünschen wir Dr. Michaela Huber, die ein Marie Curie Reintegration Grant der EU mit einer Laufzeit von zwei Jahren erhalten hat.

Prof. Dr. Roland Deutsch

## Haushaltsstellen

Prof. Dr. Roland Deutsch

Dr. Michaela Huber

Dr. Jenny Roth

## Drittmittel

Dipl.-Psych. Kevin Smith

## Technische Mitarbeiter

Julia Herdin

Antje Matthes

Jelena Sende

## Studentische Hilfskräfte / Tutoren

Elisa Bradtke, Hendrik Oeser, Alexander Hüttner, Leopold Hentschel, Laura Hüter, Monique Zobel,  
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  
Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

## **Sozialpsychologie**

Einstellungen und Stereotype  
Mechanismen indirekter Messverfahren  
Emotionsregulation  
Annäherungs-Vermeidungsmotivation  
Ethische Normen und Verhalten  
Stereotypbedrohung

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

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch</b> <b>Prof. Dr. Fritz Strack (Würzburg)</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Kevin Smith
<b>Finanzierung:</b>	DFG
<b>Laufzeit:</b>	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 positive 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.

## Negation als Mittel der Emotionsregulation

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. Cornelia Herbert (Würzburg)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Paul Pauli (Würzburg) Prof. Dr. Andrea Kübler (Würzburg) Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	DFG / Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.1.2010 – 01.01.2012

### **Beschreibung:**

Negationen werden häufig zur Eigen- und Fremdinstruktion von Selbstregulationszielen benutzt (z.B. "keine Angst!"). Gleichzeitig gibt es Hinweise darauf, dass Negationen nur langsam und fehleranfällig verarbeitet werden können und dass bisweilen sogar paradoxe Effekte der Negationsverarbeitung auftreten können. Demnach könnte einerseits erwartet werden, dass negierte Regulationsinstruktionen kontraproduktiv sind und die zu reduzierende Emotion noch verstärken. Andererseits könnten erfolgreiche kognitive Negationen zu einem effektiven Reappraisal der emotionsauslösenden Situation führen. In diesem Forschungsprojekt untersuchen wir die Effizienz und Bedingungen der Wirksamkeit negationsbasierter Emotionsregulation. Dabei verwenden wir subjektive und physiologische Maße, um affektive Reaktionen zu erfassen. Die erste Projektphase wird im Winter 2011 abgeschlossen, ein Artikel über diese Arbeiten ist bereits gedruckt, ein zweiter ist zur Publikation eingereicht. Insgesamt deuten die Forschungsergebnisse darauf hin, dass negierte Regulationsintentionen wirksam sind, solange ausreichend Verarbeitungszeit zur Verfügung steht.

Herbert, C., Deutsch, R., Sütterlin, S., Kübler, A., & Pauli, P. (2011). Negation as a means for emotion regulation? Startle reflex modulation during processing of negated emotional words. *Cognitive, Affective, and Behavioral Neuroscience*, *11*, 199-206.

Herbert, C., Deutsch, R., Platte, P., & Pauli, P. (2011). *No fear, no panic: Probing negation as a means for emotion regulation*. Universität Würzburg: Manuscript submitted for publication.

## **Stereotype Threat: Untersuchungen mittels eines experimentellen Forschungsparadigmas**

<b>Projektleiterinnen:</b>	<b>Prof. Dr. Sarah E. Martiny (Konstanz)</b> <b>Dr. Jenny Roth (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartnerinnen und -partner:</b>	Prof. Dr. Melanie C. Steffens (Jena) Prof. Dr. Jean-Claude Croizet (Poitiers) Prof. Dr. Kay Deaux (New York)
<b>Finanzierung:</b>	DFG (Roth), Haushalt (Konstanz), Haushalt (Dresden), Haushalt (Jena)
<b>Laufzeit:</b>	01.10.2007 – 31.12.2011

### **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 Effekt von Stereotype Threat mit einem durch die Aktivierung positiver Stereotype entstehenden Stereotype Lift-Effekt vergleichen. Eine weitere Studienserie beschäftigt sich mit den motivationalen Konsequenzen von Stereotype Threat.

## **Mentale Repräsentation sozialer Identität: Integration eines Multikomponentenansatzes und eines assoziationsbasierten Modells**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. Jenny Roth (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Zentralisierte Haushaltsmittel (Anschubfinanzierung)
<b>Laufzeit:</b>	01.4.2011 – 01.4.2012

### **Beschreibung:**

Soziale Identitäten definieren wer wir sind basierend auf unseren Gruppenmitgliedschaften. Zahlreiche Studien zeigen den Einfluss der sozialen Identität auf das Denken und Verhalten einer Person. Trotz der Relevanz sozialer Identität für verschiedene Wissenschafts- und Anwendungsdisziplinen wird das Konstrukt in der Literatur nicht einheitlich verwendet. Aktuell vorherrschende theoretische Analysen und empirische Studien zur Konzeptualisierung der sozialen Identität stammen aus zwei unterschiedlichen psychologischen Forschungstraditionen, die in der bisherigen Literatur verbindungslos nebeneinander stehen. Ein Forschungsstrang aus der Implicit Social Cognition-Tradition (Greenwald & Banaji, 1995) vertritt die These, dass soziale Identität einer einfachen Assoziation variierender Stärke zwischen Gedächtnisrepräsentationen des Selbst und Repräsentationen von Gruppen entspricht, die mittels des Impliziten Assoziationstests (*IAT*; implizite Identifikation) erfasst werden kann (Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek, & Mellott, 2002). Umfangreiche Evidenz aus einem zweiten Forschungsstrang zeigt allerdings, dass soziale Identität ein mehrdimensionales Phänomen ist (z.B. Leach et al., 2008). Empirische Studien dieses Forschungsstranges erfassen verbale Urteile (explizite Identifikation) mittels Fragebogenmaßen, die verschiedenen Komponenten widerspiegeln. Das übergeordnete Ziel des Projekts besteht in einer Synthese des Multikomponentenansatzes und des assoziationsbasierten Modells. Allerdings weisen die Ergebnisse von den ersten drei Studien darauf hin, dass die in der Literatur veröffentlichte Mehrkomponenten-Struktur abhängig ist von der jeweils untersuchten Identität. Derzeit wird diesem Befund nachgegangen, indem die Struktur verschiedener Identitäten genauer bestimmt wird.

## **Ethische Normen und prosoziales Verhalten: Die Rolle 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.

## **Affekt, kognitive Flexibilität und Kategorisierungsprozesse: Die Anwendung von moralischen Normen**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b> <b>Dr. Michaela Huber (Dresden)</b>
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.9.2011 – 01.9.2013

### **Beschreibung:**

Wann bestimmen prosoziale Werte oder moralische Normen menschliches Verhalten bzw. Verhaltensintentionen? In diesem Projekt nähern wir uns dieser Frage, indem wir den Einfluss der aktuellen Stimmung einer Person bzw. des aktuellen Affekts auf ethisches und unethisches Verhalten genauer untersuchen. Bisherige Forschung zeigt, dass in positiver Stimmung Kategorien breiter werden im Vergleich zu neutraler Stimmung und somit auch untypischere Exemplare einer Kategorie zugeordnet werden (z.B. Isen, 1998). Es gibt außerdem Belege dafür, dass positive Stimmung zu größerer kognitiver Flexibilität führt im Vergleich zu negativer Stimmung (z.B. Gable & Harmon-Jones, 2010; DeDreu, Baas, & Nijstad, 2008). Daraus ergeben sich zwei grundlegende Fragen. Erstens, erweitert positive Stimmung aufgrund einer Kategorieverbreiterung den moralischen Zirkel (z.B. Laham, 2009), in welchem sich Lebewesen mit einem uneingeschränkten Recht auf Leben befinden? Zweitens, führt positive Stimmung aufgrund von größerer kognitiver Flexibilität zu unethischerem Verhalten, weil es Menschen leichter fällt, unethisches Verhalten erfolgreich zu rechtfertigen? Zu beiden Fragestellungen wurde im Rahmen von zwei Diplomarbeiten Studien mit jeweils einem ersten Experiment nachgegangen.

## **From Mindless to Mindful Choice: How Introspection Improves Decision Making**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Leaf Van Boven (Boulder, Colorado)</b> <b>Dr. Michaela Huber (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	
<b>Finanzierung:</b>	National Science Foundation
<b>Laufzeit:</b>	01.10.2011 – 30.9.2014

### **Beschreibung:**

In this project, the principal Investigators will examine how introspecting about one's personal normative beliefs about how to make good decisions can improve the quality of decisions. The proposal is grounded in three ideas: (1) that people's decisions are often "mindless" in that people make decisions unaware of their normative beliefs; (2) that becoming mindful of their normative beliefs brings people's decision processes into closer correspondence with those beliefs; and (3) that introspection can increase mindfulness and that introspection therefore increases the correspondence between normative beliefs and decision processes. Four sets of studies will be conducted, using laboratory and field experiments with student and non-student samples. The first set of studies will test whether introspection about the normative influence on decisions of emotional factors and objective scope (such as magnitude and probability) before making decisions causes people to weight emotion and scope in closer correspondence with their normative beliefs, typically decreasing the weight of emotional factors and increasing the weight of scope. The second set of studies will test whether asking people to introspect about the normative influence of personal preferences and social influence (such as political partisanship and peers' preferences) before making decisions causes people to weight personal preferences and social influence in closer correspondence with their normative beliefs, typically decreasing the weight of social influence and increasing the weight of personal preference. The third set of studies will examine moderators of these introspection effects, including differences in need for cognition, differences in normative beliefs, and the relative complexity of a decision. The final set of studies will examine implications of introspection for social decision making, including evaluations of others' personal decisions, evaluation of policy makers' decisions, and behaviour in strategic social situations.

## **Die Entstehung von Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwertgefühl**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dipl.-Psych. Kevin Smith (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.1.2011 – 01.1.2013

### **Beschreibung:**

Zahlreiche Studien sind den Konsequenzen von Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwertgefühl gewidmet, vor allem der Kombination von hohem explizitem und niedrigem implizitem Selbstwertgefühl, welche anscheinend hauptsächlich negative Konsequenzen, so zum Beispiel die verstärkte Anwendung von Vorurteilen als Reaktion auf Selbstwertbedrohung, nach sich zieht (Jordan, Spencer, & Zanna, 2005). Zu erklären, wie Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwertgefühl entstehen, ist jedoch kein leichtes Unterfangen, da neuere Theorien und empirische Studien nahelegen, dass Konvergenz, und nicht Diskrepanz, zwischen implizitem und explizitem Konstrukten der Normalfall sein sollte (Peters & Gawronski, 2011). Dieses Projekt untersucht, unter welchen Bedingungen positive und negative Rückmeldung sowie Erinnerungen persönlicher Erfolge und Misserfolge eine andere Wirkung auf das implizite als auf das explizite Selbstwertgefühl haben können. Hierbei soll vor allem untersucht werden, inwiefern unterschiedliche Strategien des Umgangs mit negativer Rückmeldung, beziehungsweise mit Erinnerungen persönlichen Misserfolgs, zu Diskrepanz oder Konvergenz zwischen explizitem und implizitem Selbstwertgefühl führen können. Die Projektarbeit begann im Januar 2011. Es wurden zwei empirische Pilotstudien zum Einfluss von Erinnerungen an persönliche Erfolge und Misserfolge durchgeführt und werden derzeit ausgewertet.

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

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Jürgen Wegge</b> <b>apl. Prof. Dr. phil. Klaus-Helmut Schmidt</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Franziska Jungmann Dipl.-Psych. Susanne Liebermann Dipl.-Psych. Birgit Ries (Blachnik); IfADo M. Sc. Stefan Diestel; IfADo
<b>Wissenschaftliche Zusammenarbeit:</b>	Leibniz-Institut für Arbeitsforschung - TU Dortmund (IfADo)
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft, Schwerpunktprogramm Altersdifferenzierte Arbeitssysteme (SPP 1184)
<b>Laufzeit:</b>	11/2009 – 07/2012 (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., 2011). Auf Grundlage verschiedener

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

In großen Feldstudien wurden inzwischen Daten von ca. 6.000 Arbeitnehmern aus ca. 800 Arbeitsgruppen im Verwaltungsbereich und der freien Wirtschaft gesammelt, wobei in zwei Untersuchungsfeldern auch längsschnittliche Daten (zwei Messzeitpunkte bei der Versorgungs- und drei Messzeitpunkte bei der Finanzverwaltung) vorliegen. 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.

Angesichts der vielfältigen Befunde, die das ADIGU-Modell stützen, wurde in der dritten Förderperiode (seit Ende 2009) ein darauf aufbauendes Training für Führungskräfte entwickelt („Altersheterogenität als Ressource erkennen und nutzen“) und in einer größeren Landesverwaltung in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. Das Training richtet sich an Führungskräfte, da vor allem deren Einstellung und Verhalten einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter haben (Ilmarinen & Tempel, 2002, S. 245). Ähnlich wie andere Diversitätstrainings zielt das von uns erstellte Training darauf ab, ein Bewusstsein für Diversität zu schaffen, Stereotype und Diskriminierung zu reduzieren und das Verhalten entsprechend zu ändern. Das ADIGU-Training soll die Teilnehmer für das Thema der altersgemischten Teams und dessen Auswirkungen sensibilisieren und ein gemeinsames Bewusstsein für die zugrunde liegenden Prozesse schaffen.

Ein weiteres Ziel besteht darin, den Führungskräften Handlungsoptionen zum Abbau von Altersstereotypen, zum Umgang mit Altersstereotypen und zum wertschätzenden, altersdifferenzierten Führen zu geben. Dazu wurde ein methodisch vielfältiger Zugang gewählt (Bezrukova, Jehn & Spell,

2010), der über die Vermittlung von Informationen hinaus gestattet, kritische Situationen zu diskutieren und geeignete Verhaltensweisen einzuüben. An zwei aufeinander folgenden Tagen beschäftigen sich die teilnehmenden Führungskräfte in zwei Trainingsmodulen mit Altersdiversität in Arbeitsgruppen und dessen Auswirkungen. Im ersten Modul erhalten die Führungskräfte umfangreiche Informationen zum Alterungsprozess von Mitarbeitern. Zudem werden Modelle zur Entstehung und zu den Folgen von u.a. geringer Wertschätzung oder ausgeprägten Altersvorurteilen vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Darauf aufbauend erarbeiten die Führungskräfte im zweiten Modul mögliche Handlungsstrategien zum Abbau von Altersstereotypen und für eine wertschätzende, altersdifferenzierte Führung. Vier Monate nach dem Training wurde in einem Transferworkshop die zentralen Trainingsinhalte wiederholt und eventuelle Umsetzungsprobleme im Führungsalltag mit anderen Teilnehmern diskutiert, um somit einen bestmöglichen Transfer der erworbenen Kenntnisse in den Arbeitsalltag zu sichern. Zur Prüfung der Wirksamkeit wurde das Training im Sommer 2010 mit 47 Führungskräften (221 Mitarbeiter) einer öffentlichen Verwaltung durchgeführt und mittels Wartekontrollgruppen-Design in einem Prä-Post-Vergleich mit zwei Nachmessungen (im Abstand von 4 bzw. 12 Monaten vom Trainingszeitpunkt) evaluiert. Die Erfassung der Konstrukte erfolgte über einen Fragebogen. Dabei kamen u.a. Skalen zur Messung von Vorurteilen gegenüber älteren Arbeitnehmern, der emotionalen und kognitiven Konflikte, der emotionalen Erschöpfung sowie des Innovationsfähigkeit zum Einsatz.

Die Nachbefragungen wurden im Herbst 2011 abgeschlossen, so dass wir in der abschließenden Projektlaufzeit den Nutzen des Trainings genauer bestimmen können. Die ersten Ergebnisse zeigen, dass das Training einen positiven Effekt auf die Ausprägung der relevanten Modellvariablen und Trainingsinhalte, aber auch auf Indikatoren der Teamleistung hatte (Jungmann et al., 2011; Ries et al., 2011). Hinsichtlich der Vorurteile gegenüber Älteren ergab sich der erwartete Interaktionseffekt. So zeigen sich vor dem Training keine Unterschiede in den Vorurteilsausprägungen gegenüber Älteren bei beiden Gruppen, während sich der Wert durch das Training in der Trainingsgruppe im Vergleich zum Ausgangswert reduziert. Gleichmaßen reduzierten sich die wahrgenommenen Konflikte im Team. Dies deutet darauf hin, dass durch die Intervention die Vorurteile verringert werden und auch das Teamklima verbessert werden konnten. Effekte auf die Teamleistung wurden ebenfalls nachgewiesen, so erhöhte sich die Innovationsfähigkeit der Trainingsgruppe nach dem Training deutlich, während es in der Kontrollgruppe keine Änderung gab. Weitere Auswertungen, insbesondere zur Follow-Up-Messung, stehen noch aus.

Ein weiteres Ziel der dritten Förderphase besteht 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, 2011) zu prüfen.

In Zusammenarbeit mit der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) wurde im Frühjahr 2010 das iga-Barometer durchgeführt, eine telefonische Befragung von 2.000 Erwerbstätigen im Alter von 17-75 Jahren zu deren Arbeitssituation und Gesundheitszustand (Friedrichs et al., 2011). Die gewählte Stichprobe ist repräsentativ für die deutsche Erwerbsbevölkerung. Die Ergebnisse bestätigen, dass eine erhöhte Salienz der Altersunterschiede mit einer erhöhten Wahrnehmung von Altersdiskriminierung, mit vermehrten Vorurteilen gegenüber Älteren und einer schlechteren Gesundheit der Befragten einhergeht. Des Weiteren relevant ist der Umstand, dass die Salienz und die erlebte Altersdiskriminierung in Wechselwirkung stehen: Sind die Altersunterschiede im Team salient und erleben die Befragten gleichzeitig ein starkes Ausmaß von Altersdiskriminierung, führt dies zu besonders deutlichen Beeinträchtigungen ihrer Gesundheit. Zudem belegen die Analysen, dass der Einfluss der Salienz von Altersunterschieden auf z.B. die Wechselbereitschaft auch über das Erleben von Altersdiskriminierung bei der Arbeit vermittelt ist. Die Wahrnehmung von Altersunterschieden, deren Salienz und auch deren Auswirkungen auf die erlebte Altersdiskriminierung bei der Arbeit oder die Gesundheit der Befragten sind von weiteren Faktoren, wie Geschlecht, Alter der Vorgesetzten und der Unternehmensgröße, mitbestimmt. Die Ergebnisse des iga-Barometer 2010 bestätigen die angenommenen Zusammenhänge über die negativen Effekte der Altersdiversität, die insbesondere mit dem Vorliegen bzw. der Aktivierung von Altersvorurteilen assoziiert sind. Das iga-Barometer 2010 spricht zudem für die Generalisierbarkeit der Befunde aus den Feldstudien auf alle Bereiche, in denen in Teams gearbeitet wird.

## VEIN-Projekt

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

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. Hierzu wurde 2011 eine Maßnahme zum Vertrauensmanagement entwickelt. Dabei wird mit starker Mitsprache der Mitarbeiter ein Rückmeldesystem erarbeitet und implementiert, das die aus Mitarbeitersicht relevanten Aspekte für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in Form von Kernaussagen erfasst. Erste Erfahrungen in den Partnerunternehmen sind überwiegend positiv.

## **Patientensicherheit und Kommunikationskultur in neurologischen Universitätskliniken**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. med. Kai Loewenbrück (Medizinische Fakultät, TU Dresden)</b> <b>Prof. Dr. Jürgen Wegge</b> <b>Prof. Dr. med. Heinz Reichmann (Medizinische Fakultät, TU Dresden)</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.
<b>Wissenschaftliche Zusammenarbeit:</b>	Medizinische Fakultät, TU Dresden, Neurologische Universitätsklinik Dresden
<b>Finanzierung:</b>	Medizinische Fakultät, TU Dresden
<b>Laufzeit:</b>	02/2011-12/2011

### **Beschreibung:**

Medizin wird als eine risikoreiche Profession angesehen, bedingt durch komplexe Arbeitsanforderungen und -bedingungen (Smith & Forster, 2000). In vergleichbaren Professionen mit ähnlichem Hochrisikoprofil (z.B. Luftfahrt) werden bereits seit Jahrzehnten Strukturen genutzt, die eine systematische Erfassung und Analyse von unerwünschten Ereignissen und Fehlern ermöglichen (Leape, 1994; Sexton et al., 2000). Ziel solcher Systeme ist es, die zugrunde liegenden systembedingten Ursachen unabhängig von den beteiligten Personen zu verstehen und eine organisationsweite und nachhaltige Sicherheitskultur im Sinne einer „high reliability organization“ (Weick et al., 1999) zu etablieren.

Eine Bestandsaufnahme des Institute of Medicine im Jahre 2000 mit dem Titel „To err is human“ (Kohn, 2000) hat dazu geführt, dass sich mittlerweile auch viele Kliniken um eine systematische Erfassung und Analyse von unerwünschten Ereignissen bemühen. Die verfügbaren empirischen Informationen deuten überdies darauf hin, dass im Gesundheitswesen Handlungsbedarf besteht. Es konnte belegt werden, dass eine systematische Erfassung und Analyse von unerwünschten Ereignissen zu einer Verhinderung von Todesfällen führt (Pronovost et al., 2006). Eine deutschlandweite Einführung von Erfassungssystemen für unerwünschte Ereignisse wird inzwischen auch vom Patientenbeauftragten der Bundesregierung gefordert (Hibbeler, 2010).

Völlig ungeklärt ist allerdings, ob solche Maßnahmen zur Förderung der Patientensicherheit diese überhaupt nachhaltig beeinflussen können. Für eine Verringerung der Anzahl an Zwischenfällen ist die Existenz einer entsprechenden Sicherheitskultur in der Klinik unverzichtbare Voraussetzung –

inwiefern aber gezielte Maßnahmen wie z.B. anonyme Meldesysteme (CIRS) zu einem verstärkten proaktiven Umgang mit unerwünschten Ereignissen führen, wurde bisher nur vereinzelt, beispielsweise in den Niederlanden untersucht (Snijders et al., 2009). Das vorliegende Projekt will daher prüfen, ob in neurologischen Universitätskliniken ergriffene Maßnahmen zur Patientensicherheit (insbesondere die Einführung eines anonymen Meldesystems) einen Effekt auf die Sicherheitskultur haben.

Darüber hinaus soll eine Status-quo-Analyse zur Patientensicherheitskultur in neurologischen Universitätskliniken und ihrer personalen, sozialen sowie organisationalen Einflussfaktoren vorgenommen werden. Hierbei interessiert es, ob diese an sich organisational sehr ähnlichen Kliniken sich in ihrer Sicherheitskultur unterscheiden und welche Faktoren neben o.g. gezielten Maßnahmen zur Patientensicherheit einen Effekt auf die vorliegende Sicherheitskultur haben. Die Kenntnis der zugrundeliegenden Einflussfaktoren ist eine unersetzliche Voraussetzung für die Entwicklung von gezielten Interventionsmaßnahmen. Vor diesem Hintergrund hat das Projekt auch die Zielsetzung, wesentliche Grundvoraussetzungen für erfolgreiche Interventionen in der Medizin zu schaffen. Aktuell erfolgt die Datenerhebung in der Stichprobe; Zielgruppe ist das ärztliche und pflegerische Personal in den einzelnen Kliniken.

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

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Peter G. Richter</b>
<b>Mitarbeiterinnen:</b>	Dipl.-Psych. Katrin Rothländer Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt Evelyn Keilhauer (SHK)
<b>Finanzierung:</b>	Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen: 01EL0709)
<b>Laufzeit:</b>	12/2007 – 10/2011

**Beschreibung/ Ergebnisse:**

Das Projekt untersuchte, inwiefern eine Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention das gesundheitliche Befinden älterer Langzeitarbeitsloser verbessert.

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 entsprechend den Rahmenbedingungen der jeweiligen Einrichtungen mit Unterstützung eines konstituierten Arbeitskreises Gesundheit umgesetzt.

Für das AktivA-Training wurden zwei unterschiedliche Zugänge betrachtet: 1. Integration des AktivA-Trainings in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach SGB II (Interventionsgruppe (IG) n=258/ Kontrollgruppe (KG) n=211) und 2. AktivA als frei zugängliches Trainingsangebot, das bei Erwerbslosen beworben wird (IG n=184/ KG n=111). Die gesundheitlichen Beschwerden (KÖPS; Manz, 1998) verringern sich in beiden Interventionsgruppen unmittelbar nach dem Training. Dieser Effekt bleibt drei Monate nach Beendigung des Trainings im freien Trainingsangebot bestehen, nicht jedoch im Setting Beschäftigungsträger.

An den Gesundheitswerkstätten nahmen 111 Teilnehmer aus Beschäftigungsmaßnahmen teil. Die Arbeitsanalysen ergaben für die 75 voneinander abgrenzbaren Tätigkeiten eine große Bandbreite hinsichtlich der Aufgabenqualität. In den jeweils fünf Zirkelsitzungen spielten überwiegend Themen wie Anerkennung, Berücksichtigung der eigenen Fähigkeiten, Qualifizierung, Rückmeldungen und Gruppenprozesse sowie die Bedeutsamkeit der zugewiesenen Aufgabe eine Rolle. Bei der beschriebenen Durchführung von Gesundheitszirkeln ist zu berücksichtigen, dass viele der tätigkeits- und organisationsbezogenen Veränderungsanregungen den Gesundheitszirkelteilnehmern nicht mehr zugute kommen und die Ergebnisse eher für die langfristige Qualitätsentwicklung in den Einrichtung genutzt werden könnten.

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

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

### **Beschreibung:**

Der demographische Wandel wirkt sich in zweifacher Weise auf den Bereich der stationären Altenpflege aus. Zum Einen erhöht 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, z.B.

Wertschätzung, Partizipation und Pausengestaltung 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 Pflegekräfte und Wohnbereichsleiter 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.

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

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

## **Mentoring-Programm der TU Dresden**

<b>Projektleitung:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter</b>
<b>Mitarbeiterinnen:</b>	M.A. Franziska E. Pschera Dipl.-Psych. Sina Keller Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt Anika Bohne (SHK) Yvonne Bunk (SHK) Carolin Leipart (SHK) Eva Schlegelmilch (SHK)
<b>Finanzierung:</b>	ESF
<b>Laufzeit:</b>	10/2009 – 09/2012

### **Beschreibung / Ergebnisse:**

Das Mentoring-Programm der TU Dresden ist ein Instrument, das ausgewählte Student/innen aller Fachrichtungen der TU Dresden in ihrer individuellen Karriereplanung unterstützt. Als Nachfolgeprojekt des erfolgreichen Frauenförderprogramms „ELISA“ werden mit dem Mentoring-Programm seit Wintersemester 2009 sowohl Studentinnen als auch Studenten gefördert.

Ziel ist es, begabte Student/innen in der Abschlussphase ihres Studiums in eine Mentoring-Beziehung zu vermitteln. Mentor/innen sind Akademiker/innen in Führungspositionen aus Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen, die ihren Sitz in Sachsen haben. Diese stehen bereits als Kooperationspartner zur Verfügung oder werden entsprechend den fachlichen Interessen und Schwerpunkten der Mentees neu gewonnen.

Für die Student/innen wird mithilfe des Mentoring-Programms u.a. der Übergang von der Universität in die Arbeitswelt erleichtert und beruflich relevante Kontakte können bereits während des Studiums geknüpft werden. Der Austausch mit einem/einer erfahrenen Mentor/in hilft darüber hinaus, sich praxisnah auf die Anforderungen der jeweiligen Branche vorbereiten zu können und berufsbezogenes Selbstvertrauen aufzubauen. Für die Unternehmen besteht mit der Teilnahme am Mentoring-Programm die Chance, qualifizierten Nachwuchs kennen zu lernen und bereits in dieser Karrierephase an das Unternehmen zu binden.

Pro Semester werden 15 Student/innen gefördert, die nach einem zweistufigen Auswahlprozess ein Jahr lang am Programm teilnehmen. Dieses umfasst zusätzlich zur Mentorenvermittlung Workshops zum Training berufsbezogener sozialer Kompetenzen. Darüber hinaus werden auch regelmäßige Treffen, welche den fachrichtungsübergreifenden Austausch unterstützen, für die Mentees organisiert.

Die Nachfrage am Programm auf studentischer Seite liegt mit einer Bewerberquote von 1:4 bis 1:6 im Vergleich zu anderen Mentoring-Programmen sehr hoch, was für eine gute Akzeptanz des Programms spricht. Die bisher 60 teilnehmenden Student/innen verteilen sich auf 14 Fakultäten, womit die breite Ausrichtung des Mentoring-Programms deutlich wird.

Bis zum Abschluss der aktuellen Förderperiode wird ab Wintersemester 2011/12 der fünfte Kurs im Mentoring-Programm organisiert und begleitet. Aktuell werden Konzepte für die Weiterführung und Verstetigung erarbeitet.

## **ODEM-Projekt: Organisationale und personale Determinanten des Erhalts von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit älterer Pflegekräfte (ODEM)**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Jürgen Wegge</b> <b>Prof. Matthias Kliegel</b> <b>Prof. em. Winfried Hacker</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Paulina Bilinska Dipl.-Psych. Andreas Ihle Dipl.-Psych. Anne Tomaschek Dipl.-Psych. Johannes Wendsche Dipl.-Psych. Nadine Schrod
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
<b>Laufzeit:</b>	03/2011 – 03/2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Der demographische Wandel führt bereits jetzt zu einer spürbaren Veränderung der Alterstruktur in der Arbeitswelt. Besonders die Altenpflegebranche ist von diesen Veränderungen in mehrfacher Hinsicht betroffen: Während die Bevölkerung immer älter wird und die Zahl pflegebedürftiger Menschen stetig wächst, bleibt der Nachwuchs in der Altenpflege aus und das Alter der Belegschaften steigt kontinuierlich an. Bereits 2011 arbeiteten erstmals mehr über 50jährige als unter 35jährige Personen in der Pflege. Zusätzlich tragen die starken psychischen und physischen Belastungen in der Altenpflege zu hohen Fluktuationsraten in der Branche bei. Das ODEM- Projekt geht daher der Frage nach, wie man die in Zukunft dringend benötigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen motivieren kann, sich dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung zu stellen und wie die Arbeitsfähigkeit in der Altenpflege bis zum Rentenalter besser als bisher gefördert und erhalten werden kann.

Angesichts der Tatsache, dass die individuelle Arbeitsfähigkeit von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird, liegt dem ODEM-Projekt ein multidimensionaler Ansatz zu Grunde. Es werden Merkmale auf der Ebene der Organisation (z.B. Organisationsform, Führungsverhalten, Organisationskultur, Altersklima), der Ebene des Arbeitsplatzes (Arbeitsorganisation) und personale Determinanten der Pflegekraft (z.B. Erholungsstrategien) betrachtet. Konkret werden insgesamt 250 Pflegekräfte aus 25 ambulanten und 250 Pflegekräfte aus 25 stationären Einrichtungen sachsenweit in einem Längsschnittdesign über 27 Monate zu drei Messzeitpunkten bezüglich zentraler Variablen (z.B. Gesundheit, Fluktuationsabsicht, Arbeitsfähigkeit) befragt. In den Fragebogenuntersuchungen werden

etablierte (z.B. SALSA, ERI, Strategien der Erholung) und innovative Verfahren (z.B. Skala zur alter(n)sgerechten Führung) zur Erfassung subjektiver Daten verwendet. Durch die Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln werden darüber hinaus arbeitsorganisatorische und tätigkeitsbezogene Merkmale in den einzelnen Pflegeeinrichtungen anhand eines Beobachtungsinterviews erfasst. Zudem werden zum Messzeitpunkt 2 objektive Daten zu kognitiven und sozio-emotionalen Ressourcen in Rahmen einer Laboruntersuchung an der TU Dresden durch die Professur für Entwicklungspsychologie (Prof. Kliegel) erhoben. Durch die längsschnittliche Betrachtung der verschiedenen Faktoren sowie die Integration der drei Ebenen (Person-Organisations-Fit, Person-Arbeitsplatz-Fit) werden bisher fehlende Hinweise zu gesundheitsförderlicher und gesundheitserhaltender Arbeitsgestaltung bei älteren Pflegekräften geliefert.

## CURS

### **psychische und physische Fehlbelastung und chronischer unspezifischer Rückenschmerz**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. em. Peter Richter</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	B. A. Gabriele Buruck Dipl.-Psych. Steffi Mußlick
<b>Finanzierung:</b>	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)
<b>Laufzeit:</b>	01.04. 2011 – 31.12.2013

#### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Angesichts ihrer weiten Verbreitung und der unbefriedigenden therapeutischen Optionen sind so genannte „unspezifische“ Rückenschmerzen ein Symptom, das einen präventiven Ansatz zur Verringerung des Problems nahe legt (Lühmann, Burkhardt-Hammer, Borowski & Raspe, 2006). Die Erhebung von psychosozialen und physischen Basisvariablen für die Vorhersage der Arbeitsunfähigkeit ist eine wichtige Voraussetzung bei der Findung von prädiktiven Werten bei Berufsgruppen (Boos et al., 2000). Insbesondere die Beschäftigten in der Pflege stellen eine Berufsgruppe dar, die neben hohen körperlichen auch hohen psychosozialen Anforderungen gewachsen sein muss (Simon et al., 2005). Das Risiko der krankheitsbedingten Frühberentung aufgrund von Muskel-Skelett-Beschwerden ist bei Pflegekräften um das 2,9 – 3,7 fache erhöht, weibliche Pflegekräfte liegen zu dem an der Spitze der Berufsgruppen (Bödeker, 2008). In Längsschnittstudien über 8 Jahre konnte bei 269 Pflegekräften gezeigt werden, dass fast 40% der Beschäftigten in der Pflege über chronische Rückenschmerzen berichteten (Maul, Laubli, Klipstein & Krueger, 2003). Vor diesem Hintergrund soll zur Beantwortung der Fragestellung eines möglichen kausalen Zusammenhangs zwischen psychischer und physischer Belastung sowie Personenmerkmalen und chronischem Rückenschmerz in 20 stationären Pflegeheimen in Dresden und Umgebung (N=500) eine Baseline-Messung mit anschließender Intervention und follow-up-Untersuchung durchgeführt werden.

Etablierte Forschungskonzepte (Anforderungs-Kontroll-Modell, Gratifikationskrisenmodell, Cinderella-Hypothese; Cinderella-Hypothese, Hägg, 1991; Anforderungs-Kontroll-Modell, Karasek & Theorell, 1990; Gratifikationskrisenmodell, Siegrist, 1996) bilden die theoretische Grundlage.

Durch den Einsatz von Beobachtungsinterviews (MAPO-Index, Battevi, Menoni, Grazia, Ricci & Cairoli, 2006; SGA, Debitz et al., 2010) und subjektiver Verfahren zu Arbeits- und Personenmerkmalen (u. a. Kompetenzen Emotionsregulierung, Berking & Znoj, 2008; WHO-5 Wohlbefindens-Index, Brähler, Mühlan, Albani & Schmidt, 2007; Areas of Worklife Scale, Leiter & Maslach, 2007; Maslach Burnout Inventory, Maslach, Jackson, & Leiter, 1996; Utrecht Work Engagement Scale, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) sollen Ressourcen und Stressoren aufgezeigt werden. Es kommt eine Kombination von verhaltens- (Training emotionaler Kompetenzen, Berking, 2010) und verhältnisbezogener Intervention (Gesundheitszirkel Burnoutprävention, Le Blanc, Hox, Schaufeli, Taris & Peeters, 2007) zum Einsatz. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird durch verschiedene Effektmaße (wie Odds Ratio – OR, relatives Risiko – RR, absolutes Risiko – ARR) und die Vier-Ebenen-Evaluation nach Kirkpatrick geprüft.

## **Studie zur Analyse der Mitarbeiterbefragung und systematischen Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Deutsche Telekom AG (AMA-T)**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. rer. nat. Peter G. Richter</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Claudia Nebel Dipl.-Psych. Sandra Wolf
<b>Wissenschaftliche Zusammenarbeit:</b>	Dr. Kempin (leitende Betriebsärztin) Dr. Eisenacher- Abelein
<b>Finanzierung:</b>	
<b>Laufzeit:</b>	01.01.2011 – 31.12.2011

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Das Projekt AMA-T wurde in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom AG entwickelt, um psychosoziale Risiken zu identifizieren und daraus erfolgreiche Präventionsmöglichkeiten abzuleiten und umzusetzen. Es handelt sich dabei um ein Folgeprojekt des PREVA-Projektes. Im Rahmen von AMA-T werden die aus PREVA entwickelten Methoden (einschließlich benchmarktauglicher Vergleichs – und Referenzwerte) mit ihren Interventionsverfahren angewendet und einem internationalen Vergleich zugeführt.

Einen weiteren Schwerpunkt des Projektes stellt die Überprüfung der Effektivität und Effizienz von eingesetzten Interventionsverfahren dar. Dies dient der Auswahl praktikabler und zugleich wirksamer Maßnahmen, von denen dauerhafte/nachhaltige Interventionseffekte auf dem jeweiligen Gebiet zu erwarten sind.

Im ersten Quartal wurden die Befragungsinhalte in Abstimmung mit dem Projektsteuerkreis DTAG ermittelt. Des Weiteren erfolgten hier bereits die Prozessberatung, Koordination, und Umsetzung der Befragungen. Deren Auswertung, Visualisierung und Roll-out konnte ebenfalls im ersten Quartal umgesetzt werden.

Daraufhin folgte im zweiten Quartal eine inhaltliche Beratung zur mitarbeiterbezogenen Informationsplattform „Aufklärungsforum Belastung und Beanspruchung“.

Im dritten und vierten Quartal wurden vertiefende Analysen in unterschiedlichen Risikobereichen der Deutschen Telekom AG (u.a. T-Systems DTTS) durchgeführt. Des Weiteren konnte die konzerninterne Kommunikation vertiefend analysiert werden. Zudem wurden diese Analysen als Präsentationen für die Geschäftsleitung aufbereitet.

## PROMOTIONSVERFAHREN

1. Dr. Meir Shemla (2011). Broadening team composition research by conceptualizing team diversity as a cross-level moderating variable.
2. Dr. Dominika Dej (2011). Exploring entrepreneur success from a work psychology perspective: The development and first validation of a new instrument.

## DIPLOMARBEITEN

### *Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden*

#### A. A/O-PSYCHOLOGIE

##### WS 2010/11:

1. Einflüsse und Auswirkungen des wahrgenommenen Führungsverhaltens in KMU  
**Unger, Robert**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Dej (Betreuer)
2. Team diversity and team processes: Assessing the moderating role of leader affect and leader prototypicality and the mediating role of team affect  
**Lehmann, Petra**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. Kearney, Dr. rer. nat. Shemla (Betreuer)
3. No one way street: Automatic affective transfer in leader-subordinate relationships  
**Bilinska, Paulina**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. Kearney, Dipl.-Psych. Shemla (Betreuer)

4. Evaluation von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die von der AOK PLUS in verschiedenen Unternehmen umgesetzt wurden – Entwicklung eines Evaluationsinstruments  
**Haase, Marit**  
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Dr. Fritz, Anne Gehrke (Betreuer)

#### SS 2011:

1. Die Wirkung von Kurzpausen und allgemeiner Anfälligkeit für Langeweile bei unterfordernder Fließbandarbeit – Eine laborexperimentelle Studie  
**Koch, Susanne**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Dipl.-Psych. Wendsche (Betreuer)
2. Erfassung psychischer Belastungen mittels Checkliste „Psychische Belastungen“ im Fertigungsbereich eines Automobilkonzerns und Validierung dieses Verfahrens  
**Prohn, Maria**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter- Hofmann, Dr. rer. nat. Dej (Betreuer)
3. Der Einfluss von Kurzpausen auf die Erholung in Abhängigkeit vom Chronotyp  
**Schrod, Nadine**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter- Hofmann, Dipl.- Psych. Wendsche (Betreuer)
4. Der Einfluss von Erholungsunfähigkeit auf die Erholungswirksamkeit von Kurzpausen bei Fließbandarbeit  
**Obst, Maria**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter, Dipl.-Psych. Wendsche (Betreuer)
5. Konzipierung einer Kurzversion der Preva-Basisdiagnostik  
**Lübke, Sarah**  
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Prof. Dr. rer. nat. habil. P.G. Richter, Dipl.-Psych. Wolf (Betreuer)

#### Zusätzlich betreute Arbeiten

Pauseninhalte von Schülern und deren Wirkung

**Nagel, Peter**

Wissenschaftliche Projektarbeit am Martin-Anderson Nexö-Gymnasium Dresden

#### WS 2011/12:

1. Arbeitszufriedenheit von Praktikanten  
**Zimmermann, Jan Wilhelm**  
Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Dej, Prof. Dr. rer. nat. Kemter- Hofmann (Betreuer)

2. Das Erleben von Altersdiskriminierung in Abhängigkeit von Alter und Beruf  
**Hansjosten, Anna**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. phil. Deutsch, Dipl.-Psych. Jungmann (Betreuer)
3. Altersvorurteile und Konflikte in altersgemischten Arbeitsteams  
**Matureli, Nino**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. habil. Hacker, Dipl.-Psych. Jungmann (Betreuer)

## **B. SOZIALPSYCHOLOGIE**

### SS 2011:

1. keine

### WS 2011/12

1. Eine wie alle, alle wie eine! Die Wirkung von Stereotype Threat in Abhängigkeit der Gruppenrepräsentation  
**Weinberger, Eva**  
Dr. Jenny Roth, Prof. Dr. Roland Deutsch
2. Soziale Identität  
**Vogel, Anke**  
Prof. Dr. Roland Deutsch, Dr. Jenny Roth
3. Stimmung, kognitive Flexibilität und Normbefolgung  
**Sperk, Carina**  
Prof. Dr. Roland Deutsch, Dr. Michaela Huber
4. Einfluss von Affekt auf moralische Kategorisierungsprozesse  
**Breuel, Janis**  
Prof. Dr. Roland Deutsch, Dr. Michaela Huber

## PUBLIKATIONEN

### ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Buruck, G. (2011). Arbeitsstrukturelle Ursachen von Burnout – ein integrativer bedingungsbezogener Ansatz. *DGUV-Forum*, 6, 18-20.
- Fritz, S. & Richter, P. (2011). Effektivität und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung. Wie lässt sich beides sinnvoll messen? *Prävention und Gesundheitsförderung*, 6, 124-130.
- Herbert, C., Deutsch, R., Sütterlin, S., Kübler, A., & Pauli, P. (2011). Negation as a means for emotion regulation? Startle reflex modulation during processing of negated emotional words. *Cognitive, Affective, and Behavioral Neuroscience*, 11, 199-206.
- Huber, M., Van Boven, L., McGraw, A. P., & Johnson-Graham, L. (2011). Whom to help? Immediacy bias in judgments and decisions about humanitarian aid. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 283-293.
- Jungmann, F. & Wegge, J. (2011). Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz. *iga.aktuell*, 1, 2-3.
- Martiny, S. E., Roth, J., Jelenc, P., Steffens, M. C., & Croizet, J.-C. (2011). When a new group identity does harm on the spot: Stereotype Threat in newly created groups. *European Journal of Social Psychology*, 42, 46-52.
- Krieglmeyer, R., De Houwer, J., & Deutsch, R. (2011). How farsighted are behavioral tendencies of approach and avoidance? The effect of stimulus valence on immediate versus ultimate distance change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 622-627.
- Ries, B. C., Schmidt, K.-H., Liebermann, S. C., & Wegge, J. (2011). Jung und Alt in einem Team – Ohne Vorurteil gewinnt die Kooperation, *Die BKK - Zeitschrift der Betrieblichen Krankenversicherung*, 99, 618-623.
- Roth, J., Steffens, M. C., Morina, N., & Stangier, U. (2012). I used to feel strong: Implicit and explicit self-esteem in posttraumatic stress disorder. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 81, 64-66.
- Schmidt, M. (2011). So bekommen junge Hartz IV Empfänger doch einen Job! Ein psychologisches Interventionsprogramm aus der Praxis. *Report Psychologie*, 36, 114-124.
- Schmidt, M. (2011). Mit „Brücken in Arbeit“ in eine gesunde Zukunft. Senior Coachs helfen jungen Hartz-IV-Empfängern ins Arbeitsleben. *Die BKK*, 5, 287-292.
- Wegge, J., Jungmann, F., Liebermann, S. C., Schmidt, K.-H., & Ries, B. C. (2011). Altersgemischte Teamarbeit kann erfolgreich sein. Empfehlungen für eine ausgewogene betriebliche Altersstruktur. *Sozialrecht und Praxis*, 21, 433-442.
- Wegge, J., Jungmann, F., Schmidt, K.-H., & Liebermann, S. C. (2011). Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz. *iga Report*, 21, 64-97.

Wegge, J., Jungmann, F., & Waschau, U. (2011). Jüngere und ältere Kollegen in einem Team: hoffentlich eine gesunde Mischung. *DGUV Akademie Journal*, (2), 7.

Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2011). Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer: Aktuelle Forschung und Interventionen. *Informationsdienst Altersfragen*, 38, 17-18.

## **BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE**

Benkhoff, B., Engeli, M., Meißner, K., & Richter, P. (2011). (Hrsg.). *Erfolg beim Management virtueller Organisationen. Durch Frühwarnung Risiken vermeiden*. Stuttgart: Kohlhammer.

Friedrichs, M., Jungmann, F., Liebermann, S., Lück, P., Schmidt, K.H., Wegge, J., & Wolters, J. (2011). iga-Barometer 3. Welle 2010. *Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams*. iga Report, 21.

Mühlpfordt, S., Mohr, G., & Richter, P. (2011). *Erwerbslosigkeit: Handlungsansätze zur Gesundheitsförderung*. Lengerich: Pabst.

Rothländer, K. (2011). *Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit. Argumente und Umsetzungsstrategien*. LIGA. Praxis 5. Düsseldorf: LIGA NRW.

Schmidt, M. (2011). *Gesundheit bei jungen Hartz IV Empfängern: Studie zur Veränderbarkeit von erlebter Gesundheit und gesundheitsriskantem Verhalten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus*. Berlin: Logos.

Wendsche, J. (2011). *Der Wiederholungsgrad von Handlungen und psychische Sättigung: Eine laborexperimentelle Pilotstudie zur Entwicklung psychischer Sättigung bei Fließbandarbeit*. Saarbrücken: VDM.

## **BEITRÄGE IN BÜCHERN**

Buruck, G., Jungbauer, K.-L., Piecha, A., Wendsche, J., Jungmann, F., Kemter, P., & Horvath, I. (2011). Identifikation von arbeitsbezogenen Ressourcen und ihre Vorhersage für Gesundheit. In F. W. Nerdinger & S. Curth (Hrsg.), *Arbeit-Organisation-Wirtschaft. Wissenschaft für die Praxis*. (S. 254-255). Rostock: Weidner.

Frömmer, D. (2011). Effiziente und maßgeschneiderte Teamdiagnose - Neue Möglichkeiten des Messverfahrens TeamPuls®. In GfA (Hrsg.), *Mensch, Technik, Organisation? Vernetzung im Produktentstehungs- und herstellungsprozess* (S. 817-820). Dortmund: GfA Press.

Frömmer, D., Kleint, S. & Wegge, J. (2011). Wissensaustausch zu „weichen“ Faktoren mittels partizipativ entwickelter Rückmeldesysteme. In W. Hacker, U. Pietrzyk & U. Debitz (Hrsg.), *Wissen erfolgreich weitergeben* (S. 117-124). Lengerich: Pabst.

- Gawronski, B., Deutsch, R., & Banse, R. (2011). Procedures based on response interference. In K. C. Klauer, C. Stahl, & A. Voss (Eds.), *Cognitive Methods in Social Psychology* (pp. 78-123). New York: Guilford Press.
- Hollederer, A. & Mühlpfordt, S. (2011). Nutzung von Daten des Mikrozensus für Gesundheitszieleprozesse am Beispiel des Sächsischen Gesundheitsziels „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“. In M. Bellwinkel & W. Kirschner (Hrsg.), *Evaluation von Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen. Gesundheitsförderung und Selbsthilfe, Band 25* (S. 53-69). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag.
- Meyer, J., Tomaschek, A., Dej, D., & Richter, P. (2011). Herausforderungen virtueller Arbeit. In: B. Benkhoff, M. Engelen, & P. Richter (Hrsg.), *Erfolg beim Management virtueller Organisationen*. Kohlhammer.
- Mühlpfordt, S. & Richter, P. (2011). Kriterien menschengerechter Arbeit in öffentlich geförderter Beschäftigung. In S. Mühlpfordt, G. Mohr, & P. Richter (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Handlungsansätze zur Gesundheitsförderung*. (S. 101-117). Lengerich: Pabst.
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2011). Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA) – Evaluationsergebnisse für die Zielgruppe älterer Erwerbsloser. In M. Bellwinkel & W. Kirschner (Hrsg.) *Evaluation von Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen., Gesundheitsförderung und Selbsthilfe, Band 25* (S. 167-175). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag.
- Richter P. & Wegge, J. (2011). Occupational health psychology. In H. U. Wittchen & J. Hoyer (Hrsg.), *Klinische Psychologie und Psychotherapie* (2. Aufl., S. 337-359). Berlin: Springer.
- Richter, P., Buruck, G., Nebel, C., & Wolf, S. (2011). Arbeit und Gesundheit - Risiken, Ressourcen und Gestaltung. In E. Bamberg, A. Ducki, & A. M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt - Ein Handbuch* (S. 17-24). Göttingen: Hogrefe.
- Ries, B. C., Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2011). Konzeption, Durchführung und Evaluation eines Trainings zu „Altersheterogenität im Team als Ressource erkennen und nutzen“. In GfA (Hrsg.), *Mensch, Technik, Organisation – Vernetzung im Produktions- und Herstellungsprozess* (S. 93-96). Dortmund: GfA Press.
- Rothländer, K. & Mühlpfordt, S. (2011). Ressourcenorientierung als Strategie zur Gesundheitsförderung von Erwerbslosen. In S. Mühlpfordt, G. Mohr & P. Richter (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Handlungsansätze zur Gesundheitsförderung* (S. 85-98). Lengerich: Pabst.
- Rothländer, K. & Mühlpfordt, S. (2011). Betriebliche Gesundheitsförderung bei Beschäftigungsträgern. In E. Bamberg, A. Ducki, & A. M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt* (S. 519-536). Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt, M. & Schmidt, T. (2011). Evaluationsstudie: Gesundheit als positiver Transfereffekt im Kompetenztraining „Bridges – Brücken in Arbeit“. In Kirschner & Bellwinkel (Hrsg.), *Evaluation von Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen* (S. 179-198). Bremerhaven. Wirtschaftsverlag NW.
- Schmidt, M. (2011). Bridges – Ein theoriegeleitetes Interventionsprogramm zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsloser: Gesundheitsförderung durch Vermittlungscoaching. In:

Mühlpfordt, S.; Mohr, G., Richter, P. (Hrsg.), *Erwerbslosigkeit: Handlungsansätze zur Gesundheitsförderung* (S. 149-167). Lengerich: Pabst.

Schmidt, M. (2011). *Brücken in Arbeit durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit – Evaluation eines Projektes. Gesundheit Berlin-Brandenburg* (Hrsg.), Dokumentation 16. Bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit. Berlin.

Strack, F. & Deutsch, R. (2011). A theory of impulse and reflection. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 97-117). London: Sage.

Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2011). Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit. In F. W. Nerdinger & S. Curth (Hrsg.), *Arbeit – Organisation – Wirtschaft. Wissenschaft für die Praxis* (S. 75-76). Rostock: Weidner.

Wegge, J., Schmidt, K.-H., Liebermann, S. C., & van Knippenberg, D. (2011). Jung und alt in einem Team? Altersgemischte Teamarbeit erfordert Wertschätzung von Altersdiversität. In: P. Gellèri & C. Winter (Hrsg.), *Potenziale der Personalpsychologie. Einfluss personalpsychologischer Maßnahmen auf den Berufs- und Unternehmenserfolg* (S. 35-46). Göttingen: Hogrefe.

Mühlpfordt, S., Rothländer, K., & Richter, P. (2011). Freiwilligkeit in öffentlich geförderten Tätigkeiten für Erwerbslose. In F. W. Nerdinger & S. Curth (Hrsg.) *Arbeit – Organisation – Wirtschaft Wissenschaft für die Praxis* (S. 65). Rostock: Weidner.

Rothländer, K. & Mühlpfordt, S. (2011). Gesundheitsförderung bei älteren Erwerbslosen- „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“. *Dokumentation zur Regionalkonferenz Sachsen der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung* (S. 52-55). Dresden.

## POSTER

Herbert, C., Deutsch, R., Platte, P., Dittmann, A. (2011). Negation and suppression are not the same. Poster auf dem 51<sup>st</sup> annual meeting der Society for Psychophysiological Research, Boston, USA.

Kliegel, M., Wegge, J., Melzer, M., Piecha, A., Brom, S.S., Horváth, I. (2011). „*Stärkung der subjektiven Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten im stationären Pflegebereich (SuGA)*“. Poster im Rahmen der Sächsischen Regionalkonferenz „Gesund und aktiv älter werden – Ressourcen erkennen und Stärken nutzen“. Dresden: 21.01.2011.

Kliegel, M., Wegge, J., Melzer, M., Piecha, A., Brom, S.S., Horváth, I. (2011). „*Stärkung der subjektiven Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten im stationären Pflegebereich (SuGA)*“. Poster Rahmen des 8. iga-Kolloquiums „Gesund und sicher länger arbeiten – Praktische Handlungshilfen für Betriebe“. Dresden: 15.03.2011.

Kliegel, M., Wegge, J., Melzer, M., Piecha, A., Brom, S.S., Horváth, I. (2011). „*Stärkung der subjektiven Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten im stationären Pflegebereich (SuGA)*“. Poster im Rahmen der Auftaktveranstaltung der ddn-Regionalstelle Dresden. Dresden: 14.10.2011.

Wendsche, J. & Wegge, J. (2011). „Beanspruchungsoptimierung durch tätigkeitsorientierte Kurzpausengestaltung“. Poster präsentiert bei der Auftaktveranstaltung der ddn-Regionalstelle Dresden, Dresden, 14.10.2011.

## **ABSTRACTS**

Buruck, G., Mußlick, S., & Richter, P. (2011). CURS – chronischer unspezifischer Rückenschmerz – Vorstellung einer Interventionsstudie bei Beschäftigten in der Altenpflege. 15. Symposium Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler und gemeinsame Tagung physiologische Messung in Interventionsstudien vom 11.-13. November 2011 in Dresden. Abstractband S. 18.

## **ARBEITSGRUPPEN/ SYMPOSIEN AUF TAGUNGEN**

Hertel, G. & Wegge, J. (2011) “Lebensalter und Arbeit, Teil I“, 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9.

Wegge, J. & Hertel, G. (2011) “Lebensalter und Arbeit, Teil II“, 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9.

Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2011). Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer: Aktuelle Forschung und Interventionen, 10. Kongress für Gesundheitspsychologie, Berlin, 31.8.

Wegge, J. & Werth, L. (2011). Shared leadership in Teams: The state of the art, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht, 25-28.5.

## **VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSSEN**

Buruck, G., Kavaldjeva, N., & Zimmermann, M. (2011). Einfluss von negativen Emotionen auf emotionale Kompetenzen und Empathie. Gesundheit im sozialen Wandel. Informationsdienst Alterfragen. Sonderausgabe zum 10. Kongress für Gesundheitspsychologie. 31. August – 02. September 2011. S. 97.

Dej, D., Stephan, U., & Wegge, J. (2011). Additive and multiplicative effects of work characteristics on entrepreneurs' health and work motivation, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht, 25-28.5.

Dej, D., Stephan, U. & Wegge, J. (2011). Entwicklung und erste Validierung einer Skala zur Messung des Subjektiven Unternehmerischen Erfolges (SESS). 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9

Diestel, S., Ries, B. C., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2011). Altersheterogenität und Gruppeneffektivität: Der Einfluss von Konflikten und Wertschätzung von Altersheterogenität, 7.

Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9.

- Jungbauer, K.-L., Shemla, M. & Wegge, J. (2011). Differential effects of membership change induced team crisis on team performance: The role of visionary leadership. EAWOP small group meeting about time and change in teams, Chemnitz, 24.-26.2
- Jungmann, F., Liebermann, S. & Wegge, J. (2011). Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit. Vortrag auf dem 8. iga-Kolloquium: Gesund und sicher länger arbeiten – Praktische Handlungshilfen für Betriebe, Dresden, IAG, 14.-15.3
- Jungmann, F., Ries, B. C., Liebermann, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2011). Konzeption und Evaluation eines Führungskräfte Trainings zu „Altersheterogenität als Ressource erkennen und nutzen“, 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9.
- Jungmann, F., Wegge, J., Liebermann, S. & Schmidt, K. H. (2011), Age-discrimination at work: Representative results from the German work force, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht , 25-28.5.
- Liebermann, S., Wegge, J., Jungmann, F., & Schmidt, K.-H. (2011). Altersdiskriminierung in Deutschland. Ergebnisse der iga-Umfrage, 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 07-09.09.
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2011). Anwendung der Good Practice Kriterien auf das Trainingsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit“ (AktivA). Gemeinsame Fachtagung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz. Qualität in der Suchtprävention. 2.-3. Mai 2011. Dresden
- Mühlpfordt, S., Rothländer, K. & Richter, P. (2011). Freiwilligkeit in öffentlich geförderten Tätigkeiten für Erwerbslose. 7. Tagung der Fachgruppe AOW-Psychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. 7.-9. September 2011. Rostock.
- Piecha, A. & Wegge, J. (2011). Development of new short scales for assessing vertical and shared leadership in teams, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht, 25-28.5.
- Pintor, S., Silva, S., Wegge, J. & Piecha, A. (2011). Teams working in Portuguese non-profit organizations: Preliminary results of a shared leadership questionnaire, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht, 25-28.5.
- Rothländer, K. (2011). Prekäre Beschäftigung gesundheitsförderlich gestalten. 8. Tagung „Fit for Work“ des DNBGF-Forums Arbeitsmarktintegration und Gesundheitsförderung am 12. Oktober 2011 in Essen.
- Rothländer, K. (2011). „Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit“ – ein Leitfaden zur Erschließung relevanter Settings. 3. Regionalkonferenz „Arbeit, Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung – neue Chancen durch Gesundheitsförderung?“ des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA) am 11. Juli 2011 in Düsseldorf.

- Rothländer, K. (2011). Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA). Training psycho-sozialer Kompetenzen als Methode zur Gesundheitsförderung. Fachtagung „Aktiv für Arbeit“ der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) am 26. Mai 2011 in Potsdam.
- Rothländer, K. & Mühlpfordt, S. (2011). Gesundheitsförderung bei älteren Erwerbslosen. Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA). Regionalkonferenz „Ressourcen erkennen und Stärken nutzen“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) am 21. Januar in Dresden.
- Shemla, M., Kearney, E., Wegge, J., & Lehman, P. (2011, September). Team diversity, team processes, and team performance: The role of leader mood. 7th Meeting of the German Association of Work and Organizational Psychology (AOW), Rostock, Germany.
- Shemla, M., Wegge, J., & Kearney, E. (2011). The moderating role of diversity and identification on affective linkages in work teams. SIOP, Chicago, USA.
- Shemla, M., Wegge, J., Kearney, E. & Schraub, E. (2011). Does perceiving differences in teams make us feel less alike? 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9.
- Shemla, M., Wegge, J., Kearney, E., & Schraub, E. M. (2011). Affective linkages in work teams: Does perceiving differences in teams make us feel less alike? European Association of Social Psychology, Stockholm, Sweden.
- Wolf, S. (2011). Multilevel Leadership for Multilevel Health – an analysis of the multilevel impact of transformational leadership on employee health and well-being. Oral Presentation at the 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht, The Netherlands Spain, 25.-28.05.2011.
- Wegge, J. (2011). Alterheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit [Age diversity of work groups as a determinant of innovation, performance and health]. Konferenz „Ressourcen erkennen und Stärken nutzen. BZgA-Regionalkonferenz Sachsen, Deutsches Hygiene-Museum Dresden, 21.1.
- Wegge, J. (2011). Altersgemischte Teamarbeit in Organisationen [Age-diverse team work in organisations]. Gastvortrag am Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA), Berlin, 17.02.
- Wegge, J. (2011). Demographic changes as one mega-trend at work and a challenge for Business Psychology, round table, practitioners day, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht, 25-28.5.
- Wegge, J. (2011). Arbeitsleitung im Alter: Wie kann Arbeit alter(n)sgerecht gestaltet werden? 33. Deutscher Evangelischer Kirchentag, Dresden, 1.-5.6.
- Wegge, J. (2011). Aktuelle Befunde zur Altersdiskriminierung in Deutschland – Wie sollten Vorgesetzte Jung und Alt Führen? Vortrag auf dem 4. Dresdner Forum Employability: Führen in modernen Zeiten, Dresden, 22.9.
- Wegge, J. (2011). Geteilte Führung: Ein neues Modell gesunder Führung in Organisationen und Teams? Vortrag auf dem 4. Dresdner Forum Employability: Führen in modernen Zeiten, Dresden, 22.9.

- Wegge, J., Haslam, S. A. & Postmes, T. (2011). The benefits of participative group goal setting become apparent as tasks become increasingly challenging, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht , 25-28.5.
- Wegge, J., Jungmann, F., Schmidt, K.-H. & Liebermann, S. (2011). Altersdiskriminierung in Deutschland: Ergebnisse des iga Barometer 2010. Beiratstreffen der Initiative Gesundheit und Arbeit, Berlin, 12.01.
- Wegge, J., Piecha, A., Jeppesen H. J. & Silva, S. (2011). Promoting work motivation and distributive leadership in organizations: A review and a new model, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht , 25-28.5.
- Wegge, J., Ries, B. C., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2011). Age-diversity salience and conflicts in teams mediate the impact of objective age diversity on team effectiveness, 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9.
- Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2011). Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit. 7. Kongress Fachgruppe der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPS, Rostock, 7-9.9.
- Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2011). Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit (ADIGU). 10. Kongress für Gesundheitspsychologie, Berlin , 31.8-2.9.
- Wegge, J., Schmidt, K.-H , Ries, B. C., Diestel, S., Jungmann, F., & Liebermann, S. (2011). Age-diversity in teams: The state of the art, 15th European Congress of Work and Organizational Psychology, Maastricht, 25-28.5.
- Wendsche, J. (2011). Der Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen auf die Erholung durch Kurzpausen. Vortrag im Forschungsworkshop der Dresdner und Marburger Arbeitspsychologen, Dresden, 16.-17.06.2011.
- Wendsche, J. (2011). Der Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen auf die Erholung durch Kurzpausen. Vortrag im 8. Nachwuchsworkshop der der Fachgruppe AOW-Psychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Reinhausen, 14.-16.03.2011.
- Wendsche, J. (2011). Der Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen auf die Erholung durch Kurzpausen. Vortrag im Frühstückskolloquium der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden, Dresden, 13.01.2011.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2011). Beanspruchungsoptimierung durch tätigkeitsorientierte Kurzpausengestaltung. Poster präsentiert bei der Auftaktveranstaltung der ddn-Regionalstelle Dresden, Dresden, 14.10.2011.

## **GREMIENARBEIT**

Mühlpfordt, S. (2011). Mitwirkung im BMBF-Kooperationsverbund KNP: Kooperation für Nachhaltige Präventionsforschung. AG Politiktransfer.

Mühlpfordt, S. (2011). Mitwirkung im Kooperationsverbund „Gesundheitsförderung bei sozial Benachteiligten“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Unterarbeitskreis „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“.

## **ÖFFENTLICHKEITSARBEIT**

24.03.2011 Zeit-Online „Mach mal Pause“

## **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>