



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2012
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND
SOZIALPSYCHOLOGIE

Technische Universität Dresden

Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

Jahresbericht der Lehr- und Forschungsgruppen

Arbeits- und Organisationspsychologie
und
Sozialpsychologie

2012

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 Jahr 2012 lässt sich sehen: Die Leistungen unseres Teams – gemessen an den in der Fachrichtung bestimmten Leistungspunkten – waren noch nie besser! Dies hat viele Gründe, ist aber ohne Frage auch ein Ergebnis davon, dass wir unsere Aufgaben alle sehr engagiert und mit Freude angehen. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte, die das belegen und verdeutlichen können:

- Drei erfolgreiche Promotionen. Wir gratulieren Dr. Meyer, Dr. Nebel-Töpfer und Dr. Wolf!
- Die Bewilligung von vier Forschungsprojekten, ein DFG-Projekt (TED), ein ESF-Projekt (Mentoring), die Verlängerung des PREVA-Projekts und die Förderung des Projekts CURS, welches von der AOK-Plus finanziert wird
- Zwei Lehrpreise der Fachrichtung Psychologie: Frau Jungmann und Herr Kleint haben genauso wie Dr. Shemla den Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis für ihre Veranstaltungen überreicht bekommen
- Nebel-Töpfer, Wolf & Richter (2012) haben den Best-Paper Award der GFA für ihren Artikel „Change-Prozesse im Unternehmen – eine Herausforderung für die Prävention“ (Heft 4 der ZFA) gewonnen
- Shemla, Kearney, Wegge und Stegemann (2012) wurde der Best Paper Proceedings Preis der Academy of Management für ihre Arbeit „Team diversity, team process and team performance: The moderating role of leader mood“ verliehen
- Unsere zweitägige Summer School im Gut Gödelitz war erneut ein interessantes und produktives Zusammentreffen (keine Summer School ist genauso wie andere zuvor!) mit viel Zeit für das gemeinsame Reflektieren über die vergangene und die zukünftige Arbeit am Lehrstuhl. Der neue Flyer, der hier u.a. vorbereitet wurde und ein Ausdruck unseres neu erarbeiteten Selbstverständnisses ist, kann im Netz auf der Website der AO schon bewundert werden (<http://www.wop-psychology.de>)
- Dieses Jahr fand unser AO-Sachsen-Kolloquium (das vierte!) wieder in Chemnitz statt. Vier Doktoranden haben aus Dresden teilgenommen. Wir danken für die gute Organisation in Chemnitz!
- Im Rahmen der Erasmus-Mobilität wurden zahlreiche Mitarbeiter (Shemla, Piecha, Jungbauer, Bilinska, Jungmann, Kleint, Dej) auch im Ausland als Lehrende tätig. An den Partneruniversitäten in Madrid und Katowice wurden englischsprachige Lehrveranstaltungen zu

folgenden Themen durchgeführt: „personnel selection, age diversity, young leads old, leadership and ethical behaviour“ sowie „intercultural competence“

- Der wissenschaftliche Austausch mit der Universität in Lissabon wurde intensiviert. Zwei PhD-Studentinnen haben im Wintersemester 2012/13 an unserem Lehrstuhl geforscht. Frau Sandra Pintor beschäftigte sich mit dem Thema „Shared Leadership“ und Frau Silvia Costa mit dem Thema „Opportunity Recognition“. Frau Costa führte zusätzlich sechs Blockseminare zum Thema „Introduction to Entrepreneurship“ für Studierende aller Fachrichtungen durch.
- Erfreulich ist ferner die aktive Teilnahme vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an zahlreichen nationalen wissenschaftlichen Tagungen (z.B. dem DGPs-Kongress in Bielefeld) und internationalen Kongressen wie z.B. dem IEA-Kongress in Brasilien, dem ICP in Südafrika oder dem SGM zum Unternehmertum in Sheffield (UK)
- Ein weiteres „Highlight“ war der 6. internationale Workshop des Netzwerks OPEN (Organizational Participation in Europe), dieses Mal in Dresden vom 21.-22.9. Unsere Gäste aus Dänemark, Österreich, Portugal und der Schweiz haben sich an der TU Dresden sehr wohl gefühlt! Wir danken Annika Piecha, die das Treffen vorbildlich organisiert hat
- Auch die vielfältigen demografiebezogenen Forschungsarbeiten am Lehrstuhl wurden nach Gründung der neuen ddn-Sachen Regionalstelle in Dresden weitergeführt. Insgesamt drei Treffen fanden im Jahr 2012 statt, bei MAHLE Behr, in der BAUA und in der Gesellschaft für Gesunde Arbeit Dresden. Ausführlichere Berichte hierzu findet man auf unserer Homepage.
- Anton Frommer erblickte die Welt. Wir gratulieren den glücklichen Eltern!
- Dr. Meir Shemla wurde als Assistant-Professor an die Rotterdam School of Management berufen. Wir wünschen im viel Erfolg in der neuen Position!
- Die Wanderung erfolgte 2012 – erneut zusammen mit dem Team der Sozialpsychologen – nach Moritzburg in den Hochseilgarten. Nur ein Professor (das Forschungsfreisemester hat ihn vielleicht etwas unbeweglich gemacht?) stürzte ab, aber Spaß hatten wir dennoch alle, auch der Gestürzte!

Ich freue mich sehr, dass die Dresdner Arbeits- und Organisationspsychologie sich weiterhin so gut entwickelt und danke allen für die gute Zusammenarbeit und die beherzte Mitarbeit!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

Haushaltsstellen

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge

MPH (Master of Public Health) Gabriele Buruck

Dr. Dominika Dej

Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Prof. Dr. emeritus Peter Richter

apl. Prof. Dr. Peter G. Richter

Dr. Meir Shemla

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.

Drittmittel

Dipl.-Psych. Dirk Frömmer

Dipl.-Psych. Anja Henze

Dipl.-Psych. Irén Horváth

Dipl.-Psych. Franziska Jungmann

Dipl.-Psych. Sebastian Kleint

Dipl.-Psych. Susanne Liebermann

Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt

Dipl.-Psych. Claudia Nebel-Töpfer

Dipl.-Psych. Annika Piecha

M.A. Franziska Pschera

Dipl.-Psych. Sandra Wolf

Technische Mitarbeiter

Frau Ute Rieger

Studentische Hilfskräfte

Elisabeth, Altstadt, Anne Conci, Katja Fellmer, Franziska Grellert, Melanie Hassler, Christian Heumann, Annekatriin Kade, Evelyn Keilhauer, Jana Klorek, Sophie Kögel, Josephine Märtens, Stephan Mende, Anne Müller, Jana Nelskamp, Christin Nenner, Maxi Paulus, Eva Schlegelmilch, Daniela Schnedl, Christin Seidel, Anne Wiesner, Robert Winkler

Tutoren

Robert Georges, Christian Heumann, Jacob Möbius, Dennis Maiwurm

WHK

Julia Gäbel, Melanie Hassler, Josephine Märtens, Susanne Porzelt

Professur für Sozialpsychologie

Im Jahr 2012 ist die Professur für Sozialpsychologie weiter gewachsen. Im Rahmen des SFB 940 Volition and Cognitive Control wurde ein Forschungsprojekt mit einer Laufzeit über vier Jahre bewilligt. Frau Dipl.-Psych. Christina Heitmann wird als wissenschaftliche Mitarbeiterin die Projektarbeiten betreuen. Gleichzeitig wurden nationale und internationale Kooperationen ausgebaut und vertieft. Im Jahr 2012 wurde zudem der Startschuss für ein Mitteldeutsches Netzwerk der Sozialpsychologie (MINdS) gegeben. Sozialpsychologen der Universitäten Jena, Leipzig und Dresden werden innerhalb dieses Netzwerkes Forschungsk Kooperationen durchführen, Nachwuchsförderung stärken und gemeinsame Vorträge organisieren.

Prof. Dr. Roland Deutsch

Haushaltsstellen

Prof. Dr. Roland Deutsch

Dr. Michaela Huber

Dr. Jenny Roth

Drittmittel

Dipl.-Psych. Christina Heitmann

Dipl.-Psych. Kevin Smith

Technische Mitarbeiter

Ute Effenberger

Julia Herdin

Antje Matthes

Jelena Sende

Studentische Hilfskräfte / Tutoren

Ann-Kathrin Naumann; Elisa Bradtke; Anna Brenner; Anna Brunner; Fritjof Harder; Leopold Hentschel; Mirja Hollmann; Laura Hüter; Alexander Hüttner; Anne-Kathrin Kleine; Judith Krahl; Benedikt Langenbach; Verena Niebuhr; Ann-Kathrin Naumann; Hendrik Oeser; Gina Pätzold; Eva-Magdalena Sattig; Andrea Vosikova; 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
Führung in Krisenzeiten
Organisationales Lernen, Partizipation

Sozialpsychologie

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

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 – 31.01.2014

Beschreibung/ Ergebnisse:

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, Automutilitation) beteiligt ist, verspricht ein erfolgreicher Abschluss des Projektes sowohl großen theoretischen wie praktischen Nutzen. Die Projektarbeiten wurden im September 2010 begonnen. Im Rahmen dieses Projektes erhobene Daten weisen darauf hin, dass Stimuli, welche die Möglichkeit ein negatives Ereignis zu vermeiden oder ein positives herbeizuführen ankündigen, direkt mit Distanz-regulierenden Verhaltensweisen der Annäherung oder Vermeidung assoziiert sind.

Negation als Mittel der Emotionsregulation

Projektleiter:	Dr. Cornelia Herbert (Würzburg)
Kooperationspartner:	Prof. Dr. Paul Pauli (Würzburg) Prof. Dr. Andrea Kübler (Würzburg) Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Finanzierung:	DFG / Haushalt
Laufzeit:	01.1.2010 – 01.12.2012 (abgeschlossen)

Beschreibung/ Ergebnisse:

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. Das Projekt wurde 2012 abgeschlossen und mündete in zwei Publikationen.

Ein integriertes Modell zur Erklärung von Stereotype Boost und Stereotype Threat

Projektleiterinnen:	Dr. Jenny Roth (Dresden) Jun.-Prof. Dr. Sarah E. Martiny (Konstanz)
Kooperationspartnerin:	Prof. Dr. Melanie C. Steffens (Jena)
Finanzierung:	Haushalt (Konstanz), Haushalt (Dresden), Haushalt (Jena)
Laufzeit:	01.01.2012 – 31.12.2014

Beschreibung/ Ergebnisse:

Die Aktivierung leistungsbezogener Stereotype in Testsituationen beeinflusst die individuelle Leistungsfähigkeit von Gruppenmitgliedern (Stereotype Threat, z.B. Steele & Aronson, 1995; Croizet & Claire, 1998; Keller & Dauenheimer, 2003). Schmader, Johns und Forbes (2008) postulieren, dass die Leistungsreduktion in Reaktion auf die Aktivierung eines negativen Gruppenstereotyps durch ein kognitives Ungleichgewicht (vgl. Heider, 1958) zwischen drei Propositionen entsteht. Ist demzufolge in einer Leistungssituation ein negatives Stereotype aktiviert über eine Gruppe mit der sich die Person identifiziert und ist der Person gleichzeitig ihre Leistung in dem Fähigkeitsbereich wichtig, dann entsteht kognitive Dissonanz. Diese kognitive Dissonanz führt zur Reduktion der Arbeitsgedächtniskapazität, die wiederum für den Leistungsabfall verantwortlich ist. Wir erweitern diesen Ansatz und postulieren, dass in Abhängigkeit der Wichtigkeit des Fähigkeitsbereiches und der Identifikation mit der Gruppe positive wie negative Stereotype zu Leistungseinbußen führen können. Ziel unserer Forschung ist es, den von Schmader und Kollegen postulierten und den von uns erweiterten Mechanismus empirisch nachzuweisen. Dazu verwenden wir ein experimentelles Forschungsparadigma, das erlaubt positive wie negative Stereotype über die gleichen Gruppen zu manipulieren und anschließend die Leistung zu messen (Martiny, Roth, Jelenec, Steffens, & Croizet, 2012). Erste Ergebnisse unterstützen unsere Annahmen.

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

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

Beschreibung/ Ergebnisse:

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/ Ergebnisse:

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

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

Beschreibung/ Ergebnisse:

Wann bestimmen prosoziale Werte oder moralische Normen menschliches Verhalten bzw. Verhaltensintentionen? In diesem Projekt nähern wir uns dieser Frage, indem wir den Einfluss von kognitiver Flexibilität auf ethisches und unethisches Verhalten genauer untersuchen. Bisherige Forschung zeigt, dass größere kognitive Flexibilität durch positive Stimmung induziert werden kann (z.B. Gable & Harmon-Jones, 2010; DeDreu, Baas, & Nijstad, 2008). Allerdings kann kognitive Flexibilität auch durch Task-Switching Paradigmen gemessen werden. Insbesondere ist dabei ein Paradigma aufschlussreich, das goal shielding und goal switching unterscheiden kann (z.B. Dreisbach & Goschke, 2004). Bei ethischen bzw. unethischen Entscheidungen und Verhalten ist diese Unterscheidung insofern sehr zentral, weil unterschiedliche Ziele verfolgt werden können: den eigenen Vorteil zu maximieren, ein moralisch guter Mensch zu sein oder entsprechend einem wichtigen Wert zu handeln. Aktuell wird zu diesem Projekt eine Diplomarbeit betreut. Ausserdem wurden erste Erfahrungen mit dem Task-Switching Paradigma von Dreisbach und Goschke (2004) gemacht, wobei frühere, grundsätzliche Befunde mit diesem Paradigma repliziert werden konnten.

Attention and Emotion in Decision Making

Projektleiter:	Dr. Michaela Huber (Dresden) Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Finanzierung:	Marie Curie Grant, European Commission
Laufzeit:	01.2.2012 – 31.1.2014

Beschreibung/ Ergebnisse:

This research seeks to investigate how people's experience of directing attention to objects, people, or events changes people's evaluation of these objects, people, or events. Some events naturally attract people's attention more than others: People might experience that their attention keeps coming back to a very negative event in their life—a process that can even turn into rumination where people's thoughts repetitively focus on distress (Nolen-Hoeksema, 2000). Immediately arousing emotional experiences also capture attention more than previously experienced emotions and impairing attention to subsequent experiences (e.g. Van Boven, White, & Huber, 2009). It has also been shown that threat-related and fear-relevant stimuli such as snakes capture people's attention more than positive or neutral stimuli (Fox, Russo, Bowles, and Dutton, 2001; Ohman, Flykt, & Esteves, 2001; Yiend, 2010). Thus, people are used to the experience that some stimuli attract more attention than others—and that this is the case for themselves and for others. This project is particularly interested in people's perception of other people's direction of (visual) attention.

There are several studies showing that seeing another person direction her/his eye gaze toward (or away) from an object leads to more positive (or more negative) evaluations of this object (Bry, Treinen, Corneille, & Yzerbyt, 2011; Corneille, Mauduit, Holland, & Strick, 2009; Treinen, Corneille, & Luypaert, 2012). However, the psychological mechanisms and the boundary conditions of this phenomenon remain largely unknown. In a first study we were able to replicate the basic phenomenon and a moderating variable of perceived trustworthiness of the person who directs attention toward or away. Currently, we are conducting a second study where the valence and the semantic content of the stimuli are varied (e.g. threatening stimuli), which should change the meaning of the perceived change in attention that the person is displaying.

From Mindless to Mindful Choice: How Introspection Improves Decision Making

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

Beschreibung/ Ergebnisse:

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

Projektleiter:	Dipl.-Psych. Kevin Smith (Dresden)
Kooperationspartner:	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Finanzierung:	Haushalt
Laufzeit:	01.1.2011 – 31.01.2014

Beschreibung/ Ergebnisse:

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. Bislang wurden in mehreren Studien die Randbedingungen des Einflusses von Selbstwertbedrohung auf das implizite Selbstwertgefühl untersucht.

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

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge
Mitarbeiter:	Dr. Meir Shemla (01.02.2012-30.06.2012) Dipl.-Psych. Franziska Jungmann (bis 31.03.2012)
Wissenschaftliche Zusammenarbeit:	Universität Dortmund Institut für Arbeitsphysiologie Prof. Dr. Klaus-Helmut Schmidt
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft, Schwerpunktprogramm Altersdifferenzierte Arbeitssysteme (SPP 1184)
Laufzeit:	01.11.2005-30.06.2012

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 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. Demographie

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 Nachbefragungen im Herbst 2011 abgeschlossen, so dass wir in der dritten Förderphase den Nutzen des Trainings genauer bestimmen konnten. Weitere Ziele der dritten Förderphase (2010-2012) bestanden 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.

Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel (TED)

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Franziska Jungmann Dipl. Psych. Susanne Porzelt (seit 01.10.2012)
Kooperationspartner:	Volkswagen AG, Standort Kassel Baunatal
Wissenschaftliche	Universität Dortmund
Zusammenarbeit:	Institut für Arbeitsphysiologie Prof. Dr. Klaus-Helmut Schmidt
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft
Laufzeit:	01.07.2012-30.06.2015

Beschreibung/ Ergebnisse:

Die deutsche Bevölkerung – dies ist lange bekannt - altert und schrumpft gleichzeitig. Als Folge wird auch der Anteil älterer Erwerbstätiger immer größer. So wird erwartet, dass im Jahr 2015 jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein wird. Aufgrund geringer Geburtenraten werden jüngere, gut qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt ab dem Jahr 2015 knapp (Ilmarinen & Tempel, 2002; Statistischen Bundesamt 2006). Zur Bewältigung des demographischen Wandels wurden von der Politik eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit verbunden mit einer Erhöhung des Renteneintrittsalters und ein früherer Berufseinstieg beschlossen (z.B. durch kürzere Schul- und Ausbildungszeiten). Beide Maßnahmen führen dazu, dass sich die Altersspanne der Berufstätigen deutlich vergrößert, zumal eine Zunahme der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in vielen Berufen bereits heute Realität ist.

Arbeitstätigkeiten in der Automobilproduktion sind aufgrund der oft kurzzyklischen Arbeitstätigkeiten und der motorischen Arbeitsanforderungen von den Problemen des demographischen Wandels (z. B. Zunahme von Fehlzeiten und Leistungseinschränkungen im Alter) besonders betroffen. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, die sich auf die Arbeitssituation, die Beschäftigten, das Unternehmen als Ganzes, die Produkte und das betriebliche Umfeld erstrecken, bilden integrale Bestandteile eines umfassenden und modulartig aufgebauten und alter(n)sgerechten Gesundheitsmanagements.

Das TED-Projekt (Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel) kombiniert die in der Produktion vorhandenen Ansätze zur Gesundheitsförderung mit denen im vorangegangenen DFG-Projekt ADIGU (siehe Wegge et al., 2012) erstellten und evaluierten Trainingskonzepten zur altersgemischten Teamarbeit. Durch die Ergänzung eines neuen Modul zur altersgerechten Ergonomie und Pausengestaltung sowie zur alter(n)sgerechten Führung werden die bestehenden Konzepte erweitert und an den Produktionsbereich angepasst.

In Zusammenarbeit mit der Volkswagen AG (Standort Kassel-Baunatal) wird die Intervention im Bereich der Automobilproduktion an 100 Führungskräfte und Sprecher von insgesamt 50 betrieblichen Arbeitsgruppen mit ca. 600 Arbeitnehmern durchgeführt und die Wirksamkeit über drei Jahre hinweg evaluiert. Die Evaluation erfolgt in einem längsschnittlichen Design mit vier Messzeitpunkten, dabei werden verschiedene Prozessdaten (z.B. Konflikte im Team, Vorurteile gegenüber Älteren, Führungswahrnehmung, Pausenaktivitäten) mit Hilfe von standardisierten Verfahren (Befragung, Beobachtung) erhoben und durch eine objektive Gesundheitsmessung sowie objektive Fehlzeitenangaben ergänzt.

Zusammen ermöglicht dies eine umfassende Prüfung der Effektivität und Nachhaltigkeit des Trainings und die Ableitung von Schlussfolgerungen zu wichtigen Moderatoren und Wirkweisen der Intervention. Die Ergebnisse werden neue Hinweise zur gesundheitsförderlichen und gesundheitserhaltenden Arbeitsgestaltung und Führung altersgemischter Teams im Bereich der Produktion liefern.

VEIN-Projekt

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Dirk Frömmer Dipl.-Psych. Sebastian Kleint Jitka Wittek (SHK) Katja Fellmer (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/ Ergebnisse:

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 in 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. In 2012 wurde das Rückmeldesystem bedarfsgerecht überarbeitet. Des Weiteren wurde eine Nachbefragung in Pilotbereichen (Vorbefragung in 2011) der beteiligten Unternehmen durchgeführt. Die Befragung wurde genutzt, um die verschiedenen Interventionen der beteiligten universitären Partner zu evaluieren. Es zeigte sich deskriptiv, dass sich die Interventionen förderlich auf das gegenseitige Vertrauen und das Lernen aus Fehlern auswirken. Entscheidend für die Wirksamkeit ist die gezielte und umfassende Einbindung der betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte (Partizipation).

Patientensicherheit und Kommunikationskultur in neurologischen Universitätskliniken

Projektleiter:	Dr. med. Kai Loewenbrück (Medizinische Fakultät, TU Dresden) Prof. Dr. Jürgen Wegge Prof. Dr. med. Heinz Reichmann (Medizinische Fakultät, TU Dresden)
Mitarbeiter:	Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.
Wissenschaftliche Zusammenarbeit:	Klinik und Poliklinik für Neurologie, Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden
Finanzierung:	Medizinische Fakultät, TU Dresden
Laufzeit:	2011-2013

Beschreibung/ Ergebnisse:

Krankenhäuser sind als Organisationen mit hohem Risiko für Zwischenfälle anzusehen. In anderen Berufszweigen mit ähnlichem Komplexitäts- und Risikoprofil (z.B. Luftfahrt) werden seit vielen Jahren erfolgreich Systeme eingesetzt, um Gefahrensituationen rechtzeitig zu erkennen und ihnen präventiv entgegenzuwirken. In der Medizin treten zum einen im Vergleich zu diesen Professionen besonders viele Zwischenfälle auf (bei 25% aller stationären Patienten laut einer aktuellen Studie; Landrigan et al., 2010), zum anderen werden die o.g. Systeme erst seit einem Report des Institute of Medicine aus dem Jahr 2000 übernommen (Kohn, 2000), der die Defizite in den Sicherheitsbemühungen in der Medizin in den Fokus gerückt hat. Die Vermeidung von medizinischen Zwischenfällen hat jedoch eine hohe Dringlichkeit, denn diese größtenteils vermeidbaren Zwischenfälle werden als eine der häufigsten Todesursachen angesehen und platzieren als Todesursache noch vor so häufigen Erkrankungen wie etwa Brustkrebs, Grippe oder Verkehrsunfällen (Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen, 2007). Derzeit gibt es keinen Anhalt dafür, dass sich an der Häufigkeit von Zwischenfällen grundsätzlich etwas geändert hat (Vincent et al., 2008).

Trotz intensiver Bemühungen ist es derzeit ungeklärt, ob Maßnahmen aus anderen Berufszweigen problemlos in das Gesundheitswesen übertragen werden können und ob sich deren Einsatz tatsächlich in einer nachhaltigen Erhöhung der Patientensicherheit niederschlägt. Ebenso liegen nur sehr begrenzt Daten zu möglichen Einflussfaktoren vor, die die Effektivität dieser Maßnahmen verhindern bzw. fördern.

Dieses Forschungsprojekt untersucht in Deutschland erstmalig empirisch den Zusammenhang zwischen organisationalen Grundvoraussetzungen von Kliniken (z.B. Sicherheitskultur, Führungsverhalten), individuellen Merkmalen der Mitarbeiter (z.B. moralisches Urteilsniveau, externale Kontrollüberzeugung) sowie den ergriffenen Maßnahmen (Strukturiertheit des organisationalen Lernens aus Zwischenfällen) und ihrer Akzeptanz.

Ziel ist es, nicht nur erstmals Erkenntnis über die Sicherheitskultur und ihre Unterschiede in den untersuchten Kliniken zu erlangen, sondern auch über den Einfluss der o.g. Variablen und den möglichen Effekt von bereits ergriffenen Maßnahmen. Über die untersuchten Zusammenhänge sollen allgemeine Empfehlungen zur Umsetzung von strukturierten Maßnahmen zur Patientensicherheit und ihre Grundvoraussetzungen erarbeitet werden. Den beteiligten Kliniken werden zudem ihre Einzelergebnisse zur Verfügung gestellt, so dass daraus auch konkrete Initiativen in den einzelnen Kliniken je nach der bestehenden Notwendigkeit abgeleitet werden können.

Im Rahmen einer aus Anreizmitteln der medizinischen Fakultät der TU Dresden bereitgestellten Anschubfinanzierung (MeDDrive-Programm) konnten wesentliche Vorarbeiten geleistet werden. Die Fragebogeninstrumente wurden entwickelt und validiert. Mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Neurologie konnten ca. 15 neurologische Universitätskliniken in Deutschland für die Teilnahme gewonnen werden. In neun Kliniken wurden bereits Daten erhoben; hier gab es positive Rückmeldungen und einen Rücklauf von ca. 45% (N=546). Bis Anfang 2013 soll die Datensammlung in den restlichen Kliniken abgeschlossen werden. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2013 auf medizinischen und arbeits-/organisationspsychologischen Konferenzen erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt.

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, Dipl.-Psych. Martina Berger Jana Klorek (WHK) Christian Heumann (SHK)
Finanzierung:	Europäischer Sozialfonds (ESF)
Laufzeit:	08/2010 – 07/2012

Beschreibung/ Ergebnisse:

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 wurden Maßnahmen zur Stärkung der subjektiven Gesundheit von Altenpflegekräften über 45 Jahre entwickelt und evaluiert. Zur Durchführung des Projekts haben sich die Lehrstühle für Arbeits- und Organisationspsychologie und für Entwicklungspsychologie zusammengeschlossen. Ziel war der Erhalt der Arbeitsfähigkeit, um so dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken. In der Umsetzung verfolgte das Projekt einen neuartigen Ansatz, der Verhältnis- und Verhaltensprävention kombiniert und auf zentrale gesundheitsrelevante Parameter zielt. Im Rahmen von Verhältnisprävention wurden WohnbereichsleiterInnen 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 setzte direkt bei den älteren Pflegekräften an. Im Zentrum standen Trainings, welche die Erarbeitung unterstützender Strategien für die Tätigkeit in der Altenpflege beinhalten. Diese umfassten berufsrelevante kognitive, sozio-emotionale und kompensatorische Ressourcen. Für die WohnbereichsleiterInnen und die Pflegekräfte wurden je fünf Trainingseinheiten und eine Aufbausitzung vor Ort in den teilnehmenden 18 Altenpflegeeinrichtungen durchgeführt. Insgesamt 356 Pflegekräfte und Wohnbereichsleiter wurden 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.

Sowohl Pflegekräfte als auch Wohnbereichsleiter zeigten in den trainierten Bereichen einen Wissenszuwachs nach den Trainings. Darüber hinaus berichteten alle Trainingsteilnehmer über eine große Zufriedenheit mit den Trainings. Lediglich die Integrierbarkeit der Trainings in den Pflegealltag wurde als eher kritisch betrachtet.

Das Training der Wohnbereichsleiter führte dazu, dass alle Pflegekräfte über signifikant weniger Vorurteile gegenüber Älteren berichteten. Darüber hinaus war zum zweiten Befragungszeitpunkt ein leichter Anstieg der tatsächlich genutzten Pausenzeiten zu verzeichnen.

Auf Seiten der trainierten Pflegekräfte führte die Trainingsmaßnahme zum Ausbau der kognitiven Ressourcen sowie zur häufigeren Anwendung der funktionalen Coping Strategien „Aktives Coping“ und „Konzentration auf das Positive“ und der Erhöhung der personellen Kompetenzen gegenüber den Beobachtungsteilnehmern.

Hinsichtlich der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit konnte ein Erhalt des Wohlbefindens und der Arbeitsfähigkeit der trainierten Pflegekräfte festgestellt werden. Darüber hinaus berichteten die Intensivteilnehmer nach den Trainingsmaßnahmen über signifikant weniger emotionale Erschöpfung.

Um den Einfluss der Trainingsmaßnahme auf objektive Kennzahlen zu überprüfen, wurden ebenfalls die Fehlzeiten der Teilnehmer erfasst. Hier zeigte sich, dass die Krankheitsquote der Intensivteilnehmer über eine 12-monatige Zeitperiode (6-monatige Vorphase, 6-monatige Durchführungsphase) um 5.9% (mittlere Differenz) niedriger lag als in der Beobachtungsgruppe.

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 – 11/2012

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

Projektleitung:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Mitarbeiterinnen:	M.A. Franziska E. Pschera Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt Eva Schlegelmilch (SHK) Sophie Kögel (SHK)
Finanzierung:	ESF
Laufzeit:	Erstantrag: 10/2009 – 09/2012 Verlängerung: 10/2012 – 09/2013

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 2009/10 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 Fach- und 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. Eine langfristig retrospektiv angelegte Studie im Vergleichsgruppen-Kontroll-Design bestätigt die Erfolge für den Berufseinstieg der Teilnehmenden.

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 inzwischen 30 Student/innen gefördert, die nach einem mehrstufigen Auswahlprozess ein Jahr lang am Programm teilnehmen. Dieses umfasst neben der Mentorenvermittlung eine Vorbereitungseinheit. Darüber hinaus werden 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 82 teilnehmenden Student/innen verteilen sich auf 14 Fakultäten/Bereiche der TU Dresden, womit die breite Ausrichtung des Mentoring-Programms deutlich wird.

Bis zum Abschluss der aktuellen Förderperiode wird ab Wintersemester 2012/13 der sechste Kurs im Mentoring-Programm organisiert und begleitet. Aktuell werden Konzepte für die Weiterführung und Verstärkung erarbeitet.

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

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge Prof. Matthias Kliegel Prof. em. Winfried Hacker
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Paulina Bilinska Dipl.-Psych. Marlen Rahnfeld Dipl.-Psych. Johannes Wendsche Dipl.-Psych. Nadine Schrod Dipl.-Psych. Katharina Roitzsch Daniela Schnedl (SHK) Annekatriin Kade (SHK) Franziska Grellert (SHK)
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Laufzeit:	03/2011 – 03/2014

Beschreibung/ Ergebnisse:

Der demographische Wandel führt bereits jetzt zu einer spürbaren Veränderung der Altersstruktur 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. Erste Analysen der Selbstauskünfte aus dem ersten Messzeitpunkt belegen den positiven Einfluss eines positiven organisationalen Altersklimas auf das subjektive Wohlbefinden der Mitarbeiter. Organisationen, in denen ältere Mitarbeiter geschätzt werden, haben Mitarbeiter, die sich als gesünder einschätzen. Diese Ergebnisse deuten auf die bisher verkannte Rolle der Alterswertschätzung in Unternehmen hin. Mit Hilfe der weiteren Messungen werden diese Zusammenhänge auf ihre Stabilität geprüft sowie mit objektiven Indikatoren (Stress, Arbeitsorganisation) in Verbindung gebracht.

In einer Studie untersuchten wir, inwiefern die Arbeitsorganisations- und Arbeitstätigkeitsbedingungen in der ambulanten und stationären Altenpflege den internationalen Standards für gesundheits- und lernförderliche Arbeitsinhalte und – ausführungsbedingungen entsprechen (Verhältnisprävention; DIN EN ISO 6385, 2004) entsprechen. Dazu wurden in 13 ambulanten Pflgeteams und 15 stationären Pflegeeinheiten Arbeitsbegehungen, Führungskräfteinterviews sowie Dokumentenanalysen durchgeführt. Unabhängig von der Pflegeart wurden ungünstige Anerkennungssysteme sowie mangelnde Präventionsmaßnahmen zur Aufrechterhaltung bzw. Steigerung der physischen und psychischen Gesundheit als Belastungspuffer in der Altenpflege identifiziert. Für die ambulante Pflege ergaben sich im Vergleich zur stationären Pflege zusätzlich ungünstigere Bedingungen hinsichtlich der tätigkeitsbezogenen Rückmeldungen, der sozialen Unterstützungsmöglichkeiten sowie der Informationsflussgestaltung. Die Studie zeigt, dass in beiden Pflegearten gemeinsame und divergierende Belastungsschwerpunkte existieren und somit verschiedene Ansatzpunkte für verhältnis- sowie verhaltenspräventive Maßnahmen notwendig sind (Wendsche, Hacker, Tomaschek & Schrod, 2012).

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

Projektleiter:	Prof. Dr. em. Peter Richter
Mitarbeiter:	MPH Gabriele Buruck Dipl.-Psych. Sarah Brom Dipl.-Psych. Irén Horvath Dipl.-Psych. Julia Sagner (WHK)
Finanzierung:	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) , AOK-Sachsen Plus
Laufzeit:	01.04. 2011 – 31.12.2013

Beschreibung/ Ergebnisse:

Die Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen ist in den letzten zehn Jahren um ein Fünftel gewachsen (Arbeitsmarktberichterstattung, 2011). Damit arbeitet jeder zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf, wobei der Frauenanteil unter den Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegesektor deutlich größer ist als bei der Gesamtbeschäftigung. Die damit verbundenen gestiegenen qualitativen und quantitativen Anforderungen stehen im Gegensatz zu arbeitsbezogenen Realitäten sowie Qualifikationen von Pflegekräften. Das macht es notwendig, mittel- und langfristig die Gesundheit der Pflegekräfte zu verbessern und ihre Kompetenzen zu stärken.

Ziel des Projektes ist die Differenzierung des arbeitsbezogenen unspezifischen chronischen Rückenschmerzes bezüglich des Verlaufs, der Dauer, der Lokalisation und der Spezifikation sowie das Aufzeigen von Zusammenhängen von chronischem Rückenbeschwerden mit psychischen (z. B. Arbeitsbelastung, Teamklima, Handlungsspielraum) und physischen (z. B. ungünstige Körperhaltungen, Heben) Arbeitsbedingungen sowie Burnout und Emotionsregulierung. Das Präventionsprojekt **cuRs** integriert die längsschnittliche Betrachtung (4 Messzeitpunkte) der Ursachenanalyse des Rückenschmerzes bei Beschäftigten in der stationären Altenpflege mit umfassenden Interventionen zur Verbesserung der Rückengesundheit sowie einer Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Rückenschmerzprävention. Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingten Fehlbelastungen, Burnout (Mediator), emotionalen Kompetenzen (Moderatoren) und Rückenbeschwerden konnten bereits bei der Ist-Stands-Analyse nachgewiesen werden.

Das langfristige Ziel des Projektes ist eine Prozessbegleitung der Führungskräfte und Mitarbeiter bei der weiteren Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Altenpflege. Die Verbesserung der Rückengesundheit wird mit zwei Interventionsarten angestrebt. Die verhaltensbezogene Intervention hat zum Ziel den Umgang mit Stress und damit einhergehenden negativen Emotionen in der Arbeit zu verbessern. Die benötigten Kompetenzen zum Umgang mit negativen Gefühlen und Stress werden mit dem "Training emotionaler Kompetenzen" (TEK, Berking, 2008) vermittelt und trainiert. Ein Burnout-Gesundheitszirkel wird als verhältnisbezogene Maßnahme durchgeführt. Zunächst werden die Pflegekräfte über das Thema Burnout und dessen arbeitsbedingte Ursachen informiert. Danach werden durch die Gesundheitszirkelteilnehmer einrichtungsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickelt und umgesetzt. Durch die verbesserten Arbeitsmerkmale soll das Burnoutrisiko gesenkt werden.

Insgesamt erhalten neun Einrichtungen der stationären Altenpflege in einem Wartegruppen-Kontrolldesign diese Maßnahmen - getrennt nach Verhaltens- und Verhältnisprävention sowie einer Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird nach dem Evaluationsmodell von Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) bewertet.

PREVA – Praxisprojekt-kette zur Beurteilung und Analyse psychischer Gefährdungen in der Arbeit

Projektleiter:	Prof. Dr. rer. nat. Peter Richter
Mitarbeiter:	Dr. rer. nat. Claudia Nebel-Töpfer Dr. rer. nat. Sandra Wolf Dipl.-Psych. Anja Henze
Praxispartner:	Deutsche Telekom AG, Postbank Filialvertrieb AG und Postbank Filial GmbH, Druckhaus Axel Springer, T-Systems Deutschland, Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse, ver.di,
Finanzierung:	BG ETEM (bis 2010)
Laufzeit:	Seit 2004

Beschreibung/Ergebnisse:

Bei den genannten Praxispartnern wurden Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen in der Arbeit mit der PREVA-Methode vorgenommen. Dabei erfolgte eine Anpassung des Grundprozesses (Abbildung 1) auf die jeweiligen betrieblichen Belange:



Abbildung 1: PREVA- Grundprozess

Deutsche Telekom AG:

- Datenanalyse der Gesundheitsbefragung 2010 hinsichtlich der Aspekte Demographie, Führung, Motivation
- Beratung zur Maßnahmenableitung
- inhaltliche Beratung zur Gesundheitsbefragung 2012

Postbank Filialvertrieb AG und Postbank Filial GmbH:

- Durchführung unternehmensweite Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen
- Durchführung Folgeprozess (Maßnahmenableitung & -begleitung)

Druckhaus Axel Springer:

- Durchführung Gefährdungsanalyse & Ableitung von präventiven Maßnahmen

T-Systems Deutschland:

- Begleitung Folgeprozess der Gesundheitsbefragung 2010 (fachliche Beratung zu gesundheitsrelevanten Themen, Teamworkshops & Tiefeninterviews (telefonisch und vor Ort) bei Risiko-Teams, Maßnahmenableitung und –begleitung)
- Evaluation Folgeprozess

T- Systems MultiMediaSolutions

- Vertiefende Analyse aus Gesundheitsbefragung 2010
- Aufbau Gesundheitsmanagement
- Qualifikation betrieblicher Gesundheitsmultiplikatoren
- Führungskräftequalifikation

Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse:

- Entwicklung Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung/-analyse mit PREVA
- Entwicklung Broschüre Gefährdungsbeurteilung/-analyse mit PREVA für Klein- und Kleinstunternehmen

ver.di:

- Qualifikation von Betriebsräten der Deutsche Post AG

Schülermentoring-Programm der TU Dresden

Projektleiter:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Mitarbeiter:	M.A. Grit Schuster Christin Nenner (SHK)
Finanzierung:	BMBF
Laufzeit:	10/2009 – 10/2013

Beschreibung/ Ergebnisse:

Mit dem Schülermentoring-Programm als Teil des Bildungsprojektes Cool Teach des Spitzenclusters Cool-Silicon wird beabsichtigt dem drohenden Fachkräftemangel im MINT-Bereich entgegenzuwirken. Das Mentoring setzt an der Schnittstelle Gymnasium – Hochschule an, mit dem Ziel, sächsischen Gymnasiasten der Klassenstufen 9-13 in eine Mentoringbeziehung mit studentischen Mentor/innen ihres Wunschstudienganges an der TU Dresden zu vermitteln. Der Austausch zwischen den Tandempartnern gibt den Schüler/innen reale Einblicke in die jeweiligen Studiengänge und das universitäre Umfeld. Damit kommt es zur Erleichterung des Übergangs von Schule hin zum Studium und einer Verringerung der Abbruchquoten während des Studiums.

Den studentischen Mentor/innen bietet diese Mentoringbeziehung ein Zugewinn an sozialen Kompetenzen und stärkt deren Beratungsfähigkeiten.

Das Schülermentoring startet jeweils zu Semesterbeginn mit einem neuen Kurs. Während der halbjährlichen Laufzeit werden in der Regel 20-25 Tandems zusammengestellt.

Um die studentischen Mentor/innen auf ihre Arbeit mit den Schüler/innen vorzubereiten werden sie in einem Workshop ausreichend geschult. Weiterhin werden zur Unterstützung des Austausches der Teilnehmer untereinander Treffen zwischen den Schülern (Mentees) und Treffen zwischen den Mentor/innen angeboten.

Der Bekanntheitsgrad des Programms hat sich sachsenweit stetig mit jedem Kurs erweitert. Bisher konnten insgesamt 70 Tandems in den gelaufenen Kursen zusammengestellt werden.

Bis zum Ende der Förderperiode im Oktober 2013 wird der vierte Kurs organisiert und abgeschlossen sein. Derzeit wird sich um eine Verstetigung bzw. eine Fortführung des Programms bemüht.

Pilotprojekt Gefährdungsbeurteilung MDR

Projektleiter:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. A. Henze Dipl. Kauffrau Anne Kemter N.N. (SHK)
Finanzierung:	Unternehmen/GWT
Laufzeit:	Mai 2012- Mai 2013

Beschreibung/Ergebnisse:

Das Pilotprojekt an zwei ausgewählten Abteilungen soll die entwickelte Methodik testen, die aus objektiven und subjektiven Verfahrenskomponenten besteht. Danach soll ein roll out im MDR erfolgen.

Ziel war in einer gemeinsamen Projektgruppenarbeit eine Methodik zu entwickeln, die den konkreten Bedingungen der Unternehmung entspricht und Implikationen für die Ableitung von Handlungsempfehlungen eröffnet. Nach der Verabschiedung der Methodik erfolgt im zweiten Projektabschnitt die Auswertung und Rückmeldung sowie die Ableitung von Empfehlungen.

PROMOTIONSVERFAHREN

1. Nebel-Töpfer, C. (2012). Der organisationsbezogene Selbstwert als personale Schlüsselressource im Arbeitskontext
2. Wolf, S. (2012). Erfolgsfaktor: Gesunde Führung – Gesunde Führung- Gesunde Mitarbeiter-gesundes Unternehmen
3. Meyer, J. (2012). Störungen und Operational Uncertainty im Rahmen von Projektarbeit

DIPLOMARBEITEN

Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden

A. A/O-PSYCHOLOGIE

WS 11/12:

1. Konzeptionsempfehlungen für einen Talentpool im Rahmen der Förderung interner Führungsnachwuchskräfte der Konzernleitung der Deutschen Bahn AG
Respondenk, Lisa
Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Gutachterin und Betreuerin), Prof. Dr. rer. nat.habil. P.G. Richter
2. Einfluss sozialer Stressinduktion auf die empathische Reaktion
Kavaldjieva, Nina Stoyanova
Prof. Dr. rer. nat. habil. P. Richter, Prof. Dr. rer. nat. habil. Strobel
3. Erstellung der Critical Incidents als Trainingsbaustein zum Einsatz im firmeninternen interkulturellen Training für das Bodenpersonal einer Fluggesellschaft
Tout, Ingrid
Dr. rer. nat. Dej (Gutachterin und Betreuerin), Prof. Dr. phil. habil. Wegge

SS 2012:

1. Erfahrene und gewünschte Partizipation: Untersuchung von Determinanten, Mediatoren und Effekten in einem experimentellen Setting
Mende, Stephan
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter und Betreuer), Dr. rer. nat. Dej
2. Insolvente Unternehmer und berufliche Neuorientierung - eine Bedarfsanalyse

Hoffiller, Ramona

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Gutachterin und Betreuerin), Dr. rer. nat. Dej

3. Intercultural Competence as a Resource for Employees of International Companies
Porzelt, Susanne
Dr. rer. nat. Dej (Gutachterin und Betreuerin), Prof. Dr. phil. habil. Wegge
4. “Transformationale Führung im internationalen und interkulturellen Vergleich: Einfluss auf Job Demands und Job Ressourcen
Zwingmann, Ina
Prof. Dr. rer. nat. habil. P. Richter, Prof. Dr. rer. nat. habil. P.G. Richter, Dipl.-Psych. Wolf (Betreuerin)
5. Alter(n)sgerechte Führung - Auswirkungen auf Burnout und Kündigungsabsicht
Hein, Marie-Louise
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dej, Dipl.-Psych. Piecha (Betreuerin)
6. Signaling Change: What Companies Hope to Gain from Appointing Women to Glass Cliff Positions
Morgenroth, Thekla
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Shemla (Gutachter und Betreuer)

WS 12/13:

- 1 Führen im demographischen Wandel
Bihs, Katrin
Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dej, Dipl.-Psych. Jungmann (Betreuerin)
- 2 The Influence of Entrepreneurial Self-Efficacy, Cognitive Style, Role Models and Barriers to Business Startup on Entrepreneurial Intention in India
Müller, Dorothee
Dr. rer. nat. Dej (Gutachterin und Betreuerin), Prof. Dr. phil. habil. Wegge

B SOZIALPSYCHOLOGIE

SS 2012:

1. „Wann bedrohen uns kulturelle Unterschiede, wann bereichern sie uns?“
Wertedifferenzen als Prädiktoren symbolischer Bedrohung und symbolischer Bereicherung am Beispiel von Muslim_innen in Deutschland“
Janna Hondl
Barabara Niklas
Dr. Jenny Roth, Prof. J. Christopher Cohrs (Jacobs University Bremen)

2. Achtsamkeit und Stereotype Threat-Schützt Achtsamkeitsintervention vor Leistungseinbußen?

Christina Pahn (Bachelor-Arbeit, externe Betreuung)

Dr. Irena D. Ebert (FSU Jena), Dr. Jenny Roth

PUBLIKATIONEN

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Frömmer, D., Wegge, J. & Strobel, S. (2012). Bleiben Sie authentisch! Moralische Führung braucht authentische Führungskräfte. *Spectrum*, (1), 6-8.
- Hoffmann, S., Liebermann, S. C. & Schwarz, U. (2012). Ads for mature consumers: The importance of addressing the changing self-view between the age groups 50+ and 60+. *Journal of Promotion Management*, 18, 1-23.
- Kleint, S., Frömmer, D. & Wegge, J. (2012). Vertrauen im Innovationsprozess: Messung und Förderung. *Praevius*, (2), 8-9.
- Mühlpfordt, S., Rothländer, K. & Richter, P. (2012a). Freiwilligkeit in öffentlich geförderten Tätigkeiten für Erwerbslose - Zusammenhänge zu Aufgabengestaltung und Gesundheit. *Wirtschaftspsychologie*, 14, 50-59.
- Mühlpfordt, S., Rothländer, K. & Richter, P. (2012b). Gesundheitsförderung bei älteren Langzeitarbeitslosen. *Public Health Forum*, 20, 29-31. Abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.1016/j.phf.2011.12.011>
- Nebel-Töpfer, C., Wolf, S. & Richter, P. (2012). Change- Prozesse im Unternehmen – eine Herausforderung für die Prävention. *Zeitschrift f. Arbeitswissenschaft*, 66, 277-290.
- Ries, B. C., Diestel, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2012). Altersheterogenität und Gruppeneffektivität: Der Einfluss von Konflikten und Wertschätzung für Altersheterogenität. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 66, 58-71.
- 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.
- Rothländer, K., Mühlpfordt, S. & Richter, P. (2012). Evaluation des Gesundheitsförderungsprogramms "Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)". *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 20, 115-127.
- Schmidt, M. & Bildat, L. (2012). Transfermessung von Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 19, 473-486.
- Topolinski, S. & Deutsch, R. (2012). Phasic affective modulation of creativity. *Experimental Psychology*, 59, 302-310. doi: 10.1027/1618-3169/a000159
- Topolinski, S. & Deutsch, R. (2012). Phasic affective modulation of semantic priming. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 38 (June). doi: 10.1037/a0028879
- Wegge, J. (2012). Jung und Alt in einem Team. Aktuelle Einsichten der psychologischen Forschung. *BRANDaktuell*, (1), 8.
- Wegge, J., Jeppesen, H.-J. & Weber, W. G. (2012). Broadening our perspectives: We-leadership is both less romantic and more democratic. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 418-420.

- Wegge, J., Jungmann, F., Liebermann, S., Shemla, M., Ries, B. C., Diestel, S. & Schmidt, K.-H. (2012). What makes age diverse teams effective? Results from a six-year research program. *Work, 41*, 5145-5151.
- Wegge, J., Schmidt, K.-H., Piecha, A., Ellwart, T., Jungmann, F. & Liebermann, S. C. (2012). Führung im demografischen Wandel. *Report Psychologie, 37*, 344-354.
- Wegge, J., Schuh, S. C. & van Dick, R. (2012). I feel bad – We feel good!? Emotion as a driver for personal and organizational identity and organizational identification as a resource for serving unfriendly customers. *Stress and Health, 28*, 123-136.
- Wetter, O. E., Wegge, J., Jonas, K., & Schmidt, K.-H. (2012). Can dual goals for speed and accuracy on the same performance task prevent speed-accuracy trade-offs? *Journal of Personnel Psychology, 11*, 118-126.

BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

- Richter P. & Hacker, W. (2012). *Belastung und Beanspruchung*. (3. Aufl.). Heidelberg: Asanger.

BEITRÄGE IN BÜCHERN

- Jungmann, F., Ries, B. C. & Wegge, J. (2012). Fallstudie zu altersgemischter Teamarbeit. In M. Domsch, E. Regnet, & L. v. Rosenstiel (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern, Fallstudien zum Personalmanagement* (3. Aufl., S. 429-433). Stuttgart: Schäffer- Poeschel.
- Jungmann, F., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2012). Altersgemischte Teamarbeit: Ergebnisse aus dem ADIGU-Projekt. In GFA (Hrsg.), *Gestaltung nachhaltiger Arbeitssysteme* (S. 309-313). Dortmund: GfA Press.
- Mühlpfordt, S. (2012). AktivA- ein Training zur Gesundheitsförderung für Erwerbslose. In Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen e.V./Diakonisches Amt (Hrsg.) *Hier ist dein Herz. Jahresbericht 2011* (S. 54-55). Diakonisches Werk: Dresden.
- Mühlpfordt, S. (2012). Evaluation eines psychosozialen Trainings für Erwerbslose in Kombination mit Gesundheitszirkeln. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.). *Ergebnisse der Präventionsforschung nutzen* (S. 36-37). Köln: BzGA.
- Piecha, A., Wegge, J., Werth, L. & Richter, P. G. (2012). Geteilte Führung in Arbeitsgruppen – ein Modell für die Zukunft? In S. Grote (Hrsg.), *Die Zukunft der Führung* (S. 557-572). Berlin: Springer.
- Richter, P. (2012). Diagnostik psychischer Belastungen - unerlässlicher Bestandteil der Gefährdungsuntersuchung (S. 141 – 150). In L. Schröder & H. J. Urban (Hrsg.). *Gute Arbeit – Anti-Stress- Initiativen*. Frankfurt/M. Beuth.

- Wegge, J., Liebermann, S. C., Kleinbeck, U. & Przygodda, M. (2012). Leistungsvergütung: Psychologische Grundlagen, Effekte und aktuelle Herausforderungen. In S. Letzel & D. Nowak (Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsmedizin* (24. Erg.Lfg, A I-4.1, S. 1-24). Landsberg: Ecomed.
- Wegge, J., Wendsche, J., Kleinbeck, U. & Przygodda, M. (2012). Organisation von Fließarbeit und Gruppenarbeit. In S. Letzel & D. Nowak (Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsmedizin*. (25. Erg.Lfg, B IV-3, S. 1-30). Landsberg: Ecomed.
- Wendsche, J., Klingebiel, A., Schmatz, V. & Wegge, J. (2012). Eine experimentelle Pilotstudie zum Einfluss von Freiheitsgraden bei der Kurzpausenorganisation auf die Entwicklung von Fehlbeanspruchungsfolgen. In GfA (Hrsg.), *Gestaltung nachhaltiger Arbeitssysteme* (S. 657-660). Dortmund: GfA-Press.
- Wendsche, J., Wegge, J. & Obst, M. (2012). Kurzpausen puffern die Zunahme von Fehlbeanspruchungsfolgen bei steigendem Zeitdruck ab – die moderierende Wirkung der Erholungsfähigkeit. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.), *Gestaltung nachhaltiger Arbeitssysteme* (S. 653-656). Dortmund: GfA-Press.

POSTER

- Buruck, G., Schrod, I., Horvath, I. & Jungbauer, K. (2012, September). *Prävention des chronischen Rückenschmerzes in der stationären Altenpflege – Interaktion von Arbeitsbelastung und Kompetenzen der Emotionsregulierung*. 11. Deutscher Kongress für Versorgungsforschung und 4. Nationaler Präventionskongress, Dresden.
- Jungbauer, K.-L., Shemla, M. & Wegge, J. (2012). *Differential effects of membership change-induced team crises on performance: The role of visionary leadership*. 48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bielefeld.
- Pschera, F., Leipart, C. & Kemter-Hofmann, P. (2012). *Eine Untersuchung zum Erfolg von Mentoring bei Hochschulstudentinnen*, 48. DGPs-Kongress, Bielefeld.
- Schmidt, M. & Buruck, G. (2012, November). *Geschlechtliche Unterschiede im Belastungserleben täglicher Arbeitsanforderungen*. Jahrestagung der Psychologinnen und Psychologen der Polizeien des Bundes der Länder und europäischer Nachbarregionen, Münster.

ABSTRACTS

- Buruck, G., Horvath, I. & Richter, P. (2012, September). *Moderierte Burnout den Einfluss von Fehlbelastung auf Rückenschmerzen bei Beschäftigten in Pflegeheimen? Eine altersdifferenzierte Betrachtung*. 48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bielefeld.
- Buruck, G., Schrod, N., Horvath, I., Jungbauer, K. & Richter, P. (2012, Dezember). *Einfluss von psychischer Fehlbelastung und geringer Emotionsregulierung auf chronischen unspezifischen Rückenschmerz* [Abstract]. Symposium zur Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und Erkrankungen durchgeführt im Rahmen der Erfurter Tage, Erfurt.

- Buruck, G., Wendsche, J. & Richter, P. (2012). Der modulierende Einfluss der Emotionsregulierung auf den Zusammenhang zwischen psychosozialen Stress und empathischer Reaktion [Abstract]. In B. Hartmann & A. Klußmann (Hrsg.), *Forum Arbeitsphysiologie - 16. Symposium Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler* (S. 19). Wuppertal: Institut ASER e.V.
- Wendsche, J., Hacker, W., Tomaschek, A. & Schrod, N. (2012). Ermittlung altersrelevanter Arbeitsgestaltungsmerkmale in der stationären und ambulanten Altenpflege [Abstract]. In R. Riemann (Hrsg.), *48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie: Supplement to Psychological Test and Assessment Modeling* (S. 473). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2012a). Der Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen sowie der individuellen Erholungsfähigkeit auf die beanspruchungsoptimierende Wirkung von passiven und aktiven Kurzpausen bei simulierter Fließarbeit [Abstract]. In B. Hartmann & A. Klußmann (Hrsg.), *Forum Arbeitsphysiologie - 16. Symposium Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler* (S. 29). Wuppertal : Institut ASER e.V.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2012b). Individuelle Erholungsunfähigkeit und Zeitdruck beeinflussen die Wirksamkeit von Kurzpausen [Abstract]. In R. Riemann (Hrsg.), *48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie: Supplement to Psychological Test and Assessment Modeling* (S. 174). Lengerich: Pabst Science Publishers.

ARBEITSGRUPPEN/ SYMPOSIEN AUF TAGUNGEN

- Gockel, C. & Wegge, J. (2012, September) *Partizipation und Führung in Teams und Organisationen*, 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Wegge, J. & Ellwart, T. (2012, September) *Alternsgerechte Führung*, 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Wegge, J., Kliegel, M. & Hacker, W. (2012, September) *Arbeitsfähigkeit und Gesundheit in der Pflege*, 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.

VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSEN

- Bilinska, P. & Wegge, J. (2012, September). *Wie fördert ein positives Arbeitsklima die Arbeitsfähigkeit von Pflegekräften?* 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Buruck, G., Wendsche, J. & Richter, P. (2012). Der modulierende Einfluss der Emotionsregulierung auf den Zusammenhang zwischen psychosozialen Stress und empathischer Reaktion [Abstract]. In B. Hartmann & A. Klußmann (Hrsg.), *Forum Arbeitsphysiologie - 16. Symposium Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler* (S. 19). Wuppertal : Institut ASER e.V. Vortrag beim 16. Symposium „Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler“, Bad Münden, 09.-11.11.2012.
- Buruck, G. (2012, Mai). *Verantwortung für Sich und den Anderen. Prävention von Burnout durch Gestaltung der Arbeit*. Personalforum Caritas.

- Buruck, G. (2012, Juni). *Psychische Belastung und chronischer Rückenschmerz*. Fachnetzwerk „Prävention“.
- Buruck, G. (2012, November). *Arbeiten bis 67- Demographiefeste Personalpolitik und Gesundheitsförderung*. Pflegefachtag des DRK-Landesverbandes Sachsen.
- Dej, D. & Gorgievski, M. (2012, August). *Subjective entrepreneurial success - Development of a multi dimensional measurement instrument*. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Boston, MA.
- Dej, D., Jungmann, F. & Wegge, J. (2012, June). Entrepreneurs vs. employees job characteristics, their effects on well being and career continuance intentions. In U. Stephan (Chair), *Advances into the psychology of entrepreneurship part II: Work, wellbeing and performance*. Symposium conducted at the IWP Conference 2012, Sheffield, UK.
- Dej, D., Porzelt, S. & Behrnd, V. (2012, July). *Intercultural competence as a resource for employees of international companies*. Presentation at the 30th International Congress of Psychology, Cape Town, South Africa.
- Dej, D., Stephan, U. & Gorgievski, M. (2012, July). *Work characteristics' effects on entrepreneurs' health and success*. Presentation at the 30th International Congress of Psychology, Cape Town, South Africa.
- Dej, D., Zaba, M., Shemla, M. & Stephan, U. (2012, June). *Psychological job demands and psychological health: A multi-level study*. Paper presented at the EAWOP Small Group Meeting Advances in the Psychology of Entrepreneurship, Sheffield, UK.
- Henze, A. (2012, November). *PREVA- Beispiel für ein umfassendes Konzept der psychischen Gefährdungsermittlung/-beurteilung im Sinne der Belastungsbewertung und Beanspruchungsermittlung*. Präsentation VPP2012- vernetzt planen und produzieren & Symposium Wissenschaft und Praxis, Chemnitz.
- Jungbauer, K.-L. & Wegge, J. (2012). *Führung in kritischen Situationen: Der Einfluss von Führungspersonen auf die Kommunikation von unerwünschten Ereignissen und Fehlern in der Medizin*. 4. Sächsisches Kolloquium der Arbeits- und Organisationspsychologie, Chemnitz.
- Jungmann, F., Liebermann, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2012, September). *Führung von altersgemischten Arbeitsgruppen*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Jungmann, F., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2012, Februar). *Altersgemischte Teamarbeit. Ergebnisse aus dem ADIGU-Projekt*. Vortrag auf dem GFA-Frühjahrskongress, Kassel.
- Jungmann, F., Zwick, T. Liebermann, S. & Wegge, J. (2012, September). *Werden nur die anderen älter oder ich auch? Einstellung zum Alterungsprozess von Führungskräften und alternsgerechte Führung*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Liebermann, S., Jungmann, F, Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2012, September). *Auswirkungen von Altersheterogenität auf individueller und Gruppenebene - Ergebnisse aus dem ADIGU-Projekt*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.

- Maslach, Ch. & Schmidt, M. (2012). Why are health problems of employees caused by organisational problems? 30th International Congress of Psychology, Cape Town, South Africa.
- Mende, S. & Wegge, J. (2012, September). *Tatsächliche und gewünschte Partizipation: Eine experimentelle Studie zu konkreten Verhaltens- und Erlebenseffekten*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2012, Mai). *Interventionen zur Gesundheitsförderung älterer erwerbsloser Personen*. Verbund Kooperation für nachhaltige Präventionsforschung (KNP) Jahrestagung Lebensphase Alter gestalten - Gesund und aktiv älter werden. Bonn.
- Piecha, A. & Wegge, J. (2012a, September). *Neue Kurzskalen zur Messung konstruktiver und destruktiver geteilter Führung in Teams*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Piecha, A. & Wegge, J. (2012b, September). *Verringerung des Fachkräftemangels in der stationären Altenpflege durch altersgerechte Führung*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Piecha, A., Wegge, J., Kliegel, M., Melzer, M., Brom, S. S. & Horvath, I. (2012, September). *Trainingsbasierte Stärkung der subjektiven Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten im Pflegebereich (SUHA)*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Pintor, S., Silva, S., Wegge, J. & Piecha, A. (2012, May). *Vertical and Shared Leadership: Preliminary results of a questionnaire validation*. Organizational and Work Psychology Brazilian Congress, Rio de Janeiro.
- Respondek, L., Wolff, S. & Kemter-Hofmann, P. (2012, Mai). *Konzeptionsempfehlungen für einen Talentpool : Was erwarten (Nachwuchs-) Führungskräfte der Konzernleitung der Deutschen Bahn AG?*. Im Rahmen des 9. Kongress für Wirtschaftspsychologie. Potsdam.
- Richter, P. & Buruck, G. (2012, Mai). *Stressoren am Arbeitsplatz und nicht-spezifischer Rückenschmerz – Eine Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Schmerztherapie*. 14. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für psychologische Schmerztherapie und –forschung.
- Schmidt, M. (2012). *Gesunde Führung! – Empirische Studie zum emotionalen Belastungserleben im Führungs- und Organisationskontext. „Stark trotz Stress!“ Jahrestagung der Psychologinnen und Psychologen der Polizeien des Bundes, der Länder und europäischer Nachbarregionen 2012 Deutsche Hochschule der Polizei, Münster*
- Schmidt, M. & Buruck, G. (2012). *Arbeitsstrukturelle Ursachen von Burnout und Geschlechtsunterschiede im Belastungsempfinden. „Stark trotz Stress!“ Jahrestagung der Psychologinnen und Psychologen der Polizeien des Bundes, der Länder und europäischer Nachbarregionen 2012 Deutsche Hochschule der Polizei, Münster*
- Schmidt, M. (2012). *Characteristics of young unemployed people who get a job: A five year research*. 30th International Congress of Psychology, Cape Town, South Africa.
- Schmidt, M. (2012). *The impact of employability skills training for young people - evaluation study of a training programme*. 30th International Congress of Psychology, Cape Town, South Africa.
- Schmidt, M. (2012). *Wirksamkeit von Multiulti – Level – Coaching in der Praxis. Evaluationsstudie eines Coachingprogramms mit nachhaltiger Wirkung auf die seelische Gesundheit*. Coaching

meets Research Praxisfelder im Fokus 2. Internationaler Coaching - Forschungskongress im deutschsprachigen Raum 5./6. Juni 2012, Basel

- Wegge, J. (2012a, Mai). *Shared Leadership – Führung ist teilbar!*. Vortrag auf dem 20. Bodensee-Forum Personalmanagement, Bregenz.
- Wegge, J. (2012b, Mai). *Vom Sinn und Unsinn altersgemischter Teamarbeit*. Vortrag auf dem 20. Bodensee-Forum Personalmanagement, Bregenz.
- Wegge, J. (2012, Juli). *Alter(n)sgerechte Führung. Dresdner Treffpunkt zur Arbeitssicherheit in der BAuA*, Dresden.
- Wegge, J. (2012, September). *Goal commitment und das Erreichen von Leistungszielen*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Wegge, J. (2012, Oktober). *Altersgemischte Teamarbeit und alter(n)sgerechte Führung*. Bühlerkolloquium der Fachrichtung Psychologie, Dresden.
- Wegge, J., Jungmann, F., Liebermann, S., Shemla, M., Ries, B. C., Diestel, S. & Schmidt, K.-H. (2012, Februar). *What makes age diverse teams effective? Results from a six-year research program*. IEA-Congress, Recife, BRA.
- Wegge, J., Schuh, S. C. & van Dick, R. (2012, September). *I feel bad – We feel good!? Emotionen beeinflussen die persönliche und organisationale Identifikation, wobei nur die organisationale Identifikation im Umgang mit unfreundlichen Kunden hilft*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.
- Wendsche, J., Hacker, W., Tomaschek, A. & Schrod, N. (2012). Ermittlung altersrelevanter Arbeitsgestaltungsmerkmale in der stationären und ambulanten Altenpflege [Abstract]. In R. Riemann (Hrsg.), *48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie: Supplement to Psychological Test and Assessment Modeling* (S. 473). Lengerich: Pabst Science Publishers. Vortrag auf dem 48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bielefeld, 23.-27.09.2012.
- Wendsche, J., Klingebiel, A., Schmatz, V. & Wegge, J. (2012, Februar). *Eine experimentelle Pilotstudie zum Einfluss von Freiheitsgraden bei der Kurzpausenorganisation auf die Entwicklung von Fehlbeanspruchungsfolgen*. Vortrag auf dem Frühjahrskongress 2012 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Kassel.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2012a). Der Einfluss von Tätigkeitsmerkmalen sowie der individuellen Erholungsfähigkeit auf die beanspruchungsoptimierende Wirkung von passiven und aktiven Kurzpausen bei simulierter Fließarbeit [Abstract]. In B. Hartmann & A. Klußmann (Hrsg.), *Forum Arbeitsphysiologie - 16. Symposium Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler* (S. 29). Wuppertal : Institut ASER e.V. Vortrag beim 16. Symposium „Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft für Nachwuchswissenschaftler“, Bad Münden, 09.-11.11.2012.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2012b). Individuelle Erholungsunfähigkeit und Zeitdruck beeinflussen die Wirksamkeit von Kurzpausen [Abstract]. In R. Riemann (Hrsg.), *48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie: Supplement to Psychological Test and Assessment Modeling* (S. 174). Lengerich: Pabst Science Publishers. Vortrag auf dem 48. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bielefeld, 23.-27.09.2012.

Wendsche, J. & Wegge, J. (2012, September). *Individuelle Erholungsfähigkeit und Zeitdruck beeinflussen die Wirkungen von Kurzpausen*. 48. Kongress der DGPS, Bielefeld.

Wendsche, J., Wegge, J. & Obst, M. (2012, Februar). *Kurzpausen puffern die Zunahme von Fehlbeanspruchungsfolgen bei steigendem Zeitdruck ab – die moderierende Wirkung der Erholungsfähigkeit*. Vortrag auf dem Frühjahrskongress 2012 der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Kassel.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- 06.07.2012 Lange Nacht der Wissenschaft „Dem Unbewussten auf der Spur“
- 17.07.2012 Schnupperstudium „Wissenschaftliche Forschung hautnah: wie Psychologen/innen zu ihren Erkenntnissen über Menschen kommen“
- 19. 07.2012 SZ-Online
- 17.10.2012 Ad rem, Einstieg, Betreuung, Symbiose.
- 18.10.2012 Sächsischer Bildungsserver
- 22.10.2012 CAZ, Berufseinstieg mit Mentoring.
- 07.11.2012 Ad-rem, Sichere Landung.
- 2012 Uni Journal 16/2012. Mit Mentor den Berufseinstieg leichter packen.
- 2012 Kulturticket Dresden, Februar
- 2012 Drei DDN-Veranstaltungen (s. homepage)

HOMEPAGES

- <http://architekturpsychologie-dresden.de>
- <http://wop-psychology.de>
- <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://tu-dresden.de/mentoring>
- <http://www.tu-dresden.de/schuelermentoring>