



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2014
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND
SOZIALPSYCHOLOGIE

Technische Universität Dresden

Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

Jahresforschungsbericht der Lehr- und Forschungsgruppen

Arbeits- und Organisationspsychologie
und
Sozialpsychologie

2014

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 2014 war – gemessen an mehreren Indikatoren – **das bisher erfolgreichste Jahr!** Die Leistungen unseres Teams sind exzellent und – im Vergleich zu den Vorjahren – sogar noch besser geworden! Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte, die das belegen können:

- In der Summe sind *43 Publikationen* entstanden (inkl. der Arbeiten in press)! Einige davon in sehr angesehenen internationalen Zeitschriften, u.a. Journal of Management Studies, Academy of Management Journal, Psychology and Aging oder Journal of Research in Human Resource Management. Auch die Beiträge in Lehrbüchern unseres Faches und die vielen eher praxisorientierten Veröffentlichungen sind Grund, stolz auf die wissenschaftlichen Leistungen des Teams zu sein!
- Es wurden *drei neue DFG-Projekte* bewilligt, bei denen es u.a. um Frauen in Führungspositionen, um ein Coaching für von Insolvenz bedrohte Unternehmer und um Schweigen in Organisationen zu moralischen Sachverhalten geht. Damit nicht genug! Auch die Finanzierung von *zwei Promotionsvorhaben bei BMW (Leipzig)*, die Verlängerung des *Schülermentoringprojekts* und die Bewilligung einer neuen, von der TU Dresden finanzierten 50%-Mitarbeiterstelle für das *Mentoring an der TU Dresden* machen uns in der Forschung stark und gut sichtbar.
- Es gab erneut *Lehrpreise* der Fachrichtung Psychologie für unser Team: Frau Prof. Kemter-Hofmann (WS 13/14) und Herr Wendsche (SS 14) haben jeweils den Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis für ihre Veranstaltungen überreicht bekommen. Auch unser MA-Studiengang Psychology: Human Performance in Socio-Technical Systems (HPSTS) wurde in der zweiten Kohorte erneut stark nachgefragt. Die *gemeinsame Lehre* mit den Kollegen und Kolleginnen in diesem Programm ist sehr bereichernd und bereitet allen Beteiligten viel Spaß!
- Auf der internationalen Konferenz des *Institute of Work Psychology* in Sheffield erhielt die interkulturelle Vergleichsstudie zum transformationalen Führungsstil den „Best Student Paper Award“. Wir gratulieren Frau Zwingmann und den Ko-Autoren! Zudem freuen wir uns mit Sandra Pintor über ihren „Outstanding Reviewer Award from the Organizational Behavior Division of the Academy of Management (AOM)“!
- Im Masterprogramm HPSTS wurde ein *neues Mentoring* etabliert, was über das klassische Buddysystem hinausgeht. Wir danken insbesondere Petra Kemter-Hofmann für Ihre Arbeit in dieser wichtigen Angelegenheit!

- Wir gratulieren *zwei neuen Doktorinnen*: Katharina Julia Goerdeler hat zum Thema der Emotionen bei der Arbeit und Susanne Liebermann zum Thema der altersgerechten Arbeitsgestaltung und Führung sehr erfolgreich promoviert.
- Eine wichtige *Innovation* ist auch der selbstorganisierte *Teambrunch*, bei dem – im Sinne der kollegialen Fallberatung – anstehende Fragen und Probleme nach Bedarf kompetent beraten werden.
- Unsere zweitägige *Summer School* im Gut Gödelitz war ein interessantes, lehrreiches und erneut sehr produktives Zusammentreffen. Wir freuen uns, dass Prof. Schmidt aus Görlitz unserer Einladung gefolgt ist und als erstes assoziiertes Mitglied des Lehrstuhls die Diskussionen bereicherte. Auch der Spieleabend hat wieder für eine gute Stimmung gesorgt. Die reichlich eingeplante Zeit für das gemeinsame Kennenlernen und Reflektieren wurde von allen sehr begrüßt. Vielen Dank an Dominika und alle Mithelfer für die gute Organisation!
- 2014 fand das sechste *AO-Sachsen-Kolloquium* statt, dieses Mal in Leipzig (25.-26.07). Wir danken für die Organisation und freuen uns, dass Bertolt Meyer nun die sächsische AO-Psychologie verstärkt und 2015 nach Chemnitz einladen wird! Unser Team war zudem am 8. internationalen Workshop des Netzwerks *OPEN* (Organizational Participation in Europe) in Innsbruck (05.-06.09) beteiligt.
- Im Rahmen der *Erasmus-Mobilität* waren erneut einige Mitarbeiter (Jungmann, Kleint, Piecha, Porzelt, Wach) als Lehrende in Madrid und Lissabon tätig und der schon laufende wissenschaftliche Austausch mit der Universität in Lissabon wurde fortgeführt: Die zwei PhD-Studentinnen Frau Sandra Pintor und Frau Silvia Costa haben an unserem Lehrstuhl geforscht.
- Erfreulich ist ferner die aktive Teilnahme vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an *wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangeboten unseres Fachs*, insbesondere dem 49. Kongress der DGPs in Bochum, dem 28. ICAP in Paris, der internationalen Summer School „Psychology of Entrepreneurship“ in Rotterdam, dem Writing-Workshop der Fachgruppe AOW in Hamburg, dem Nachwuchsworkshop der Fachgruppe im Breisgau und der Post-Doc-Summer School der EAWOP in Lissabon.
- Dank der besonders guten Unterstützung von Franziska Jungmann (Merci!) haben wir es auch ohne Blessuren geschafft, gleich *zwei Umzüge* zu überstehen, die im Resultat dazu geführt haben, dass das Team glücklicher Weise nicht mehr unnötig mehrere Kilometer pendeln muss.

- Die vielfältigen *demografiebezogenen Beratungs- und Forschungsaktivitäten* am Lehrstuhl wurden ebenfalls weitergeführt. So haben wir uns bei zwei Veranstaltungen im Rahmen des sächsischen Gesundheitsziels „Aktives Altern“ beteiligt, z.B. bei der Tagung "Gesund bleiben in der Pflege“ in Bautzen am 06.11.14. Im Rahmen der *ddn-Sachsen* Aktivitäten fanden ebenfalls zwei größere Veranstaltungen statt. In der BAUA wurde gemeinsam mit Vertretern der Architektur und der Wohnungswirtschaft am 27.06. zum Thema „Wie sieht die Wohnung von Morgen aus?“ gearbeitet. Am Freitag, den 19.09.2014 fand das Regionalforum "Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft" im Mediocampus Villa Ida in Leipzig statt. Das Regionalforum der Initiative Neue Qualität der Arbeit und ddn Mitteldeutschland war mit über 100 Teilnehmern – auch dem Landtagspräsidenten – ein großer Erfolg! Ausführlichere Berichte hierzu findet man auf unserer Homepage.
- Die *Wanderung* erfolgte 2014 – zusammen mit dem sehr sportlichen Team der Ingenieurpsychologen – auf den Pfaffenstein: Wir konnten bei schönstem Wanderwetter mithalten!
- Die *Weihnachtsfeier* – wie vor 7 Jahren mit einem Weihnachtskegeln verknüpft – war ohne Frage eine Besonderheit, da das Team in Teilen auch gleichzeitig gegen Pegida demonstrierte. Wir danken den Demonstranten (die sich später einfanden und stärken konnten) und Ute Rieger für die Organisation der kulinarischen Köstlichkeiten!
- Ganz im Sinne unserer gemeinsamen Vision für die Zusammenarbeit am Lehrstuhl wird das gesamte Team zudem als *fachkundiger Berater* sowohl von Unternehmen und Behörden als auch von Studierenden anderer Hochschulen immer häufiger angefragt, um praxisorientierte Hilfe bei der Lösung wichtiger Fragen zu liefern.

Ich danke daher allen herzlichst für die außerordentlich gute Zusammenarbeit und freue mich auf unsere gemeinsamen Aktivitäten im Jahr 2015!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

Mitarbeiter

HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge
MPH Gabriele Buruck
Dr. Dominika Wach
Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Prof. Dr. emeritus Peter Richter
Dipl.-Psych. Johannes Wendsche
Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.

DRITTMITTEL

Dipl.-Psych. Paulina Bilinska
Dipl.-Psych. Anika Bohne
M.SC. Sarah Brom
Dr. Denise Dörfel
Dipl.-Psych. Irén Horváth
Dipl.-Psych. Franziska Jungmann
Dipl.-Psych. Sebastian Kleint
M.A. Franziska Pschera
M.A.-Soz. Christina Schulz
M.A. Grit Schuster
Dipl.-Psych. Johannes Sperling
Dipl.-Psych. Susanne Liebermann (Promotionsstudentin)
Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt (externe Doktorandin)
Dipl.-Psych. Annika Piecha (externe Doktorandin)
Dipl.-Psych. Ina Zwingmann (Promotionsstudentin)

TECHNISCHE MITARBEITER

Frau Ute Rieger

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN

Elisabeth Altstadt, Katharina Baitinger, Hanna Bärwinkel, Sarah Benecke, Christian Degenhardt, Annika Bock, Zemfira Fechner, Lisa-Katrin Fritzsch, Cora Grasshoff, Franziska Grellert, Elisa Haase, Lydia Heilig, Gustav Hollnagel, Sandra Kleine, Franziska Klemm, Karolin Knöspel, Cindy Knoblauch, Julia Kügler, Philipp Lubensky, Claudia Meischeder, Christin Nenner, Maxi Paulus, Cristina Sintes Pons, Nadine Richter, Bastian Rüter, Julia Schäke, Florian Schwarz, Natalie Schwert, Cathrin Siewert, Katrin Slanina, Claudia Theilig, Lisa Tüshaus, Lisa Wegner, Johanna Werner, Robert Winkler.

WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE

Sebastian Kleint, Christin Nenner, Susanne Porzelt.

Forschungsschwerpunkte

Auswirkungen von Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Erfolgsfaktoren im Bereich Klein- und Mittelständischer Unternehmen

Evaluation eines Coachingprogramms für von Insolvenz bedrohte Unternehmer

Fluktuations- und Abwesenheitsforschung

Führung in Krisenzeiten

Occupational Health Psychology

Organisation von Gruppenarbeit

Organisationales Altersklima

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Geteilte Führung

Gender und Führung

Professur für Sozialpsychologie

In 2014 wurde der Startschuss für eine groß angelegte Initiative gegeben: Das von Jenny Roth initiierte und von der DFG geförderte wissenschaftliche Netzwerk zum Thema "Intra- und Intergruppenprozesse im Kontext sozialer Ungleichheit" hat seine Arbeit aufgenommen. Das erste Treffen der beteiligten Wissenschaftler aus Dresden, Hagen, Jena, Landau, Leipzig, Luxemburg, Marburg, Osnabrück, und Tromsø fand in Dresden an der Professur für Sozialpsychologie statt. Dr. Jenny Roth wurde im Herbst für zwei Jahre beurlaubt, um eine Postdoc-Stelle an der University of California anzutreten. Wir wünschen ihr dabei viel Erfolg und freuen uns schon jetzt auf ihre Rückkehr.

Prof. Dr. Roland Deutsch

Mitarbeiter

HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. Roland Deutsch

Dr. Michaela Huber

Dr. Jenny Roth

Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A.

DRITTMITTEL

Dipl.-Psych. Christina Heitmann

Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A.

TECHNISCHE MITARBEITER

Ute Effenberger

Jelena Sende

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN

Ann-Kathrin Naumann, Anna Brenner, Anna Brunner, Marie-Louise Esquevin, Barbara Gordalla, Marthe Gruner, Peter Heinze, Friederike Hoff, Kate Kleineberg, Martin Paul, Gina Pätzold, Eva-Magdalena Sattig, Benjamin Schönbach, Christoph Schwarzbach, Juliana Schneider, Luca Spliethoff, Vanessa Wulf.

WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE

Axel Sch mugler.

Forschungsschwerpunkte

Einstellungen und Stereotype

Mechanismen indirekter Messverfahren

Emotionsregulation

Annäherungs-Vermeidungsmotivation

Ethische Normen und Verhalten

Stereotypbedrohung

Soziale Identität

Soziale Ungleichheit

Forschungsprojekte

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, M.A. (Dresden)
Finanzierung:	DFG
Laufzeit:	01.09.2010 – 31.04.2014

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 von 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. Das Projekt 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. 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. Diese Assoziation blieb zudem auch dann bestehen, wenn im Rahmen der verbalen Beschreibung der Stimuli sowohl die möglichen positiven als auch die möglichen negativen Konsequenzen, welche die Stimuli ankündigten, betont wurden. Das Projekt wurde in 2014 abgeschlossen, zudem ging aus den Arbeiten ein

Theoriepaper mit einem umfassenden Modell zur motivationalen Orientierung von Erleichterung hervor.

Rigid goals and flexible means? How structural factors in the means-goal hierarchy modulate switching performance.

Projektleiterin:	Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)
Kooperationspartner:	Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden)
Finanzierung:	Haushalt
Laufzeit:	01.12.2012-30.06.2016

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Unsere Ziele bestimmen unser tägliches Handeln. Shah, Friedman und Kruglanski (2002) haben gezeigt, dass zur erfolgreichen Verfolgung eines Zieles das Abschirmen konkurrierender Ziele funktional ist. Wenn ein Organismus allerdings zu stark auf ein bestimmtes Ziel fixiert ist, wird es ihm schwerfallen, auf Hindernissen geeignet zu reagieren. Auf der anderen Seite kann zu hohe Flexibilität im Sinne einer verfrühten Aufgabe eines Ziels und Hinwendung zu einem neuen Ziel ebenso nachteilig sein.

In diesem Projekt wird die Hypothese untersucht, dass dieses Dilemma gelöst werden kann, indem man das Ziel gegen andere konkurrierende Ziele abschirmt, die Mittel zum Erreichen des Ziels jedoch variiert. Somit gehen wir davon aus, dass die Fähigkeit und auch die Motivation, das Mittel im Gegensatz zum Ziel zu wechseln, im Falle eines Hindernisses erhöht sind.

Ein neu entwickeltes Reaktionszeit-Paradigma wurde genutzt um die Fähigkeit des Mittel- und des Zielwechsels zu untersuchen. Bisherige Ergebnisse legen nahe, dass es keinen Unterschied in der Fähigkeit, Mittel oder zu Ziele zu wechseln, gibt.

Framing as means facilitates switching motivation in the face of obstacles

Projektleiterin:	Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)
Kooperationspartner:	Prof. Ayelet Fishbach (University of Chicago) Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden)
Finanzierung:	John Templeton Foundation (Ayelet Fishbach)
Laufzeit:	08.09.2014-08.06.2015

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Anknüpfend an das Projekt „Rigid goals and flexible means?“ wird in diesem Projekt die Motivation zum Mittelwechsel untersucht. Im speziellen gehen wir der Frage nach, ob das Framing eines Objekts, einer Aktivität oder einer Person als Mittel zur Erreichung eines übergeordneten Ziels den Wechsel zu einem anderen Objekt/einer anderen Aktivität/Person erleichtert, wenn ein Hindernis auftaucht. Insbesondere werden hier die Motivation zu Wechseln und der emotionale Umgang mit dem Wechsel untersucht.

In einer ersten Studie wurde gezeigt, dass im Falle der Verhinderung eines Freundes eine Freizeitaktivität lieber mit einem anderen Freund verbracht wird, wenn erstgenannter Freund als Mittel für die gelungene Freizeitaktivität angesehen wird, als wenn dies nicht explizit getan wird.

Recovering from mental satiation with the help of goal changes

Projektleiterin:	Ph.D. Haotian Zhou (University of Chicago)
Kooperationspartner:	Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden) Prof. Ayelet Fishbach (University of Chicago)
Finanzierung:	John Templeton Foundation
Laufzeit:	seit 08.09.2014

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Karsten (1928) hat das Phänomen gezeigt, dass Teilnehmer bei mentaler Sättigung aufgrund einer langen monotonen Aufgabe die Aufgabe verändern, obwohl dies den Instruktionen widerspricht.

In diesem Projekt soll untersucht werden, welche Art der Aufgabenveränderung, nämlich die Änderung des Ziels oder die Änderung des Mittels zur Zielerreichung, die mentale Sättigung reduzieren kann. Unsere Hypothese ist, dass mentale Sättigung stärker reduziert werden kann, wenn Teilnehmer mit der gleichen langweiligen Aufgabe ein anderes Ziel verfolgen als wenn sie mit einer anderen Aufgabe das gleiche Ziel verfolgen.

Eine weitere Fragestellung dieses Projekts ist, ob aktive Pausen bei mentaler Ermüdung zu stärkerer Erholung führen als passive Pausen. Erste Daten deuten darauf hin, dass eine aktive Pause von einer ermüdenden Aufgabe zu einer besseren Leistung beim Fortführen der Aufgabe führt, obwohl die Pausenaktivität mental anstrengender war als die Hauptaufgabe.

Affective modulation of volitional control: The moderating role of action tendencies, ambivalence, and motivational conflict (Project B2, SFB 940)

Projektleiter:	Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden)
Kooperationspartner:	Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)
Finanzierung:	DFG/ SFB 940
Laufzeit:	01.12.2012-30.06.2016

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

In diesem Projekt wird untersucht, wie Handlungstendenzen, Ambivalenz und motivationale Konflikte volitionale Kontrolle modulieren. Ein Maß volitionaler Kontrolle ist der Verarbeitungsfokus, der entweder global und flexibel oder lokal und fokussiert sein kann. Wir betrachten in unserem Projekt den Verarbeitungsfokus sowohl in perzeptuellen als auch in konzeptuellen Global-Lokal-Aufgaben.

Viele Studien zeigen, dass prozedurales Priming, also die wiederholte Nutzung eines globalen oder lokalen Verarbeitungsfokus, den Verarbeitungsfokus in darauffolgenden Global-Lokal-Aufgaben beeinflussen kann. Allerdings ist wenig über die genauen Prozesse dieses Einflusses bekannt. Wir untersuchen zwei unterschiedliche Prozesse, durch die prozedurales Priming wirken kann: Die Veränderung der Fähigkeit und die Veränderung der Motivation, Stimuli global oder lokal zu verarbeiten.

Wir nehmen an, dass prozedurales Priming die Fähigkeit verändert, wenn ein durch Instruktionen gelenkter globaler oder lokaler Verarbeitungsfokus beeinflusst wird. Hingegen, verändert prozedurales Priming die Motivation, wenn die freie Wahl eines globalen oder lokalen Verarbeitungsfokus beeinflusst wird.

In einer perzeptuellen Global-Lokal-Aufgabe wurden große Formen (global), die aus kleinen Formen (lokal) zusammengesetzt waren, genutzt und Teilnehmer konnten eine Zielform entweder in der globalen oder lokalen Form finden. Wir haben gezeigt, dass prozedurales Priming, die Fähigkeit verbessert, entsprechend der Instruktionen diesen Verarbeitungsfokus zu nutzen. Ihre Motivation einen bestimmten frei wählbaren Fokus zu nutzen, wurde nicht beeinflusst.

In einer konzeptuellen Global-Lokal-Aufgabe haben die Teilnehmer Ober- oder Unterkategorien (global vs. lokal) zu einem vorgegebenen Begriff gebildet. Wir haben gefunden, dass prozedurales Priming die Motivation beeinflusst, Begriffe des entsprechenden Verarbeitungsfokus zu generieren. Die Fähigkeit, Begriffe gemäß des instruierten Verarbeitungsfokus zu generieren, wurde jedoch nicht beeinflusst.

Weitere Studien sollen zu einem besseren Verständnis der zugrundeliegenden Prozesse prozeduralen Primings in unterschiedlichen Global-Lokal-Aufgaben beitragen.

Ein integriertes Modell zur Erklärung von Stereotype Boost und Stereotype Threat

Projektleiterinnen:	Dr. Jenny Roth (Dresden) Prof. Sarah E. Martiny (Tromsø)
Kooperationspartnerin:	Prof. Dr. Melanie C. Steffens (Koblenz-Landau)
Finanzierung:	Haushalt (Konstanz), Zentralisierte Haushaltsmittel (Anschubfinanzierung) Dresden, Haushalt (Koblenz-Landau)
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).

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

Projektleiter:	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden) Dr. Jenny Roth (Dresden)
Finanzierung:	Zentralisierte Haushaltsmittel (Anschubfinanzierung), Haushalt
Laufzeit:	01.04.2011 – 31.12.2014

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. Die Befunde zeigen, dass die Selbst-Gruppe-Assoziation, wie sie bisher erfasst wird, vor allem die reine Kategorisierung von Personen in unterschiedliche Gruppen abbilden kann. Jedoch spiegelt sie nicht die Identitätskomponenten wie Solidarität, Zentralität der Gruppe, Homogenität der Gruppe, oder Zufriedenheit mit der Gruppenmitgliedschaft wider. Lediglich die Identitätskomponente Selbststereotypisierung hängt geringfügig mit der Assoziationsstärke zwischen Selbst und Gruppe zusammen. In aktuellen Arbeiten testen wir modifizierte Varianten des IAT zur Erfassung der weiteren Identitätskomponenten.

Differenzierung von Disidentifikation, Sozialer Identifikation, und Nicht-Identifikation: Zwei indirekte Meßverfahren auf dem Prüfstand.

Projektleiter:	Dr. Christina Matschke (Tübingen) Dr. Jenny Roth (Dresden) Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Finanzierung:	Haushalt (Dresden), Haushalt (Tübingen)
Laufzeit:	seit 01.01.2013

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

In der aktuellen Literatur wird das Konzept der Disidentifikation von dem Konzept der sozialen Identifikation unterschieden. Disidentifikation beschreibt die aktive Abgrenzung des Selbst von einer Gruppe, obgleich eben diese Gruppe relevant ist für das Selbstkonzept und somit das Erleben, Denken und Verhalten eines Individuums beeinflusst. Bisher ist unklar wie Disidentifikation kognitiv repräsentiert ist und sich von sozialer Identifikation unterscheidet. Wir postulieren, dass sich Identifikation von Disidentifikation in Bezug auf die Valenz einer bestehenden Selbst-Gruppe-Assoziation unterscheidet. Wohingegen soziale Identifikation als eine positive Assoziation zwischen dem Selbst und der Gruppe repräsentiert ist, spiegelt sich Disidentifikation in einer negativen Assoziation zwischen Selbst und Gruppe wieder. Wenn sich soziale Identifikation von Disidentifikation in Bezug auf die Valenz unterscheidet, sollten Maße, die sich auf die Erfassung der reinen (valenzfreien) Selbst-Gruppe-Assoziation beschränken (Identitäts-IAT; Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek, & Mellott, 2002) nicht in der Lage sein, zwischen Identifikation und Disidentifikation zu trennen. Andere Verfahren zur Erfassung kognitiver Repräsentationen hingegen

sollten sensibel sein für Unterschiede in den Valenzen zwischen Selbst und Gruppe (Match-Mismatch-Paradigm; Aron, Aron, Tudor, & Nelson, 1991). Die Befunde unterstützen diese Annahme und zeigen eine Differenzierung zwischen Identifikation und Disidentifikation auf der Basis reaktionszeitbasierter (indirekter) Messverfahren. Erwartungsgemäß zeigen die Ergebnisse des Match-Mismatch-Paradigmas Unterschiede zwischen Identifikation und Disidentifikation, wohingegen der Identitäts-IAT keine Unterschiede zwischen Identifikation und Disidentifikation abbildet.

Validierung einer deutschen Übersetzung der Skala zur Erfassung der multiplen Dimensionen und Komponenten sozialer Identifikation

Projektleiter:	Dr. Jenny Roth (Dresden) Dr. Agostino Mazziotta (Hagen)
Finanzierung:	Haushalt (Dresden), Haushalt (Hagen)
Laufzeit:	08.04.2012 – 31.12.2014

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Wir alle gehören verschiedenen sozialen Gruppen an. Individuen unterscheiden sich in dem Ausmaß, in dem eine Gruppenmitgliedschaft ihre Kognitionen, Emotionen und ihr Verhalten beeinflusst. Diese Unterschiede hängen von dem Ausmaß der Identifikation einer Person mit ihrer Gruppe ab. Soziale Identifikation ist ein heterogenes Konstrukt, das verschiedene Komponenten beinhaltet, die zu zwei Dimensionen gehören (Leach et al., 2008). Im Rahmen dieses Modells sozialer Identifikation wurde eine reliable und valide Skala zur Erfassung der verschiedenen Aspekte sozialer Identifikation vorgestellt. Dieses Modell hat die Forschung beeinflusst und die vorgeschlagene Skala ist weit verbreitet. Allerdings können Übersetzungen in andere Sprachen ebenso wie kulturelle Unterschiede im Gebrauch von Sprache Varianz erzeugen, die die Validität und die Reliabilität von Skalen gefährden. Um replizierbare empirisch basierte Erkenntnisse zu gewinnen, sind validierte Übersetzungen von Messinstrumenten essentiell. In dem aktuellen Projekt haben wir die Multikomponentenskala sozialer Identifikation ins Deutsche übersetzt. Anhand verschiedener sozialer Identitäten haben wir die Faktorenstruktur, die Reliabilität und die konvergente und diskriminative Validität der deutschen Übersetzung überprüft. Das Manuskript zu dieser Arbeit ist derzeit unter Begutachtung zur Veröffentlichung.

Intra- und Intergruppenprozesse im Kontext sozialer Ungleichheit

Projektleiter:	Dr. Jenny Roth (Dresden) Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Kooperationspartner:	Dr. Frank Asbrock (Marburg) Prof. Julia Becker (Bielefeld) Jun.-Prof. Susanne Bruckmüller (Koblenz-Landau) Prof. Immo Fritsche (Leipzig) Dr. Nicole S. Hart (Jena) Dr. Philipp Jugert (Leipzig) Prof. Thomas Kessler (Jena) Prof. Sarah E. Martiny (Tromsø) Dr. Agostino Mazziotta (Hagen) Dr. Gerhard Reese (Leipzig) Dr. Birte Siem (Hagen)
Finanzierung:	DFG
Laufzeit:	01.03.2014 – 28.02.2017

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Die sozioökonomische Ungleichheit innerhalb vieler OECD-Länder steigt an (OECD, 2011). Das von der DFG geförderte wissenschaftliche Netzwerk soll zu einem umfassenden Verständnis des Zusammenhangs zwischen sozioökonomischer Ungleichheit und dem Erleben und Verhalten von Menschen beitragen. Die Besonderheit des (sozial)psychologischen Zugangs besteht einerseits darin, dass die Korrelate (z.B. psychisches Wohlbefinden, Diskriminierung) und die beteiligten Prozesse (z.B. soziale Kategorisierung, kollektive Emotionen) betrachtet werden. Andererseits besteht sie darin, dass ein breites quantitatives Methodenspektrum, welches von Umfrageforschung bis zu Laborexperimenten und der Erfassung automatischer Prozesse reicht, angewandt wird. In dem Forschungsnetzwerk arbeiten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Schwerpunkten in der psychologischen Gruppenforschung sowie der Forschung zur motivierten sozialen Kognition zusammen, um die Zusammenhänge zwischen sozialer Ungleichheit und dem Erleben und Verhalten von Menschen integrativ aus verschiedenen theoretischen Perspektiven zu analysieren. Neben gemeinsamen Forschungsanträgen der Netzwerkmitglieder und

Veröffentlichungen soll ein dauerhaftes (internationales) Forschungsnetzwerk entstehen, das zu einem Gesamtverständnis des Themenkomplexes beiträgt und die integrative Theorieentwicklung antreibt.

Moral Cognition: Die Anwendung von moralischen Normen

Projektleiter:	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden) Dr. Michaela Huber (Dresden)
Finanzierung:	Haushalt
Laufzeit:	01.09.2011 – 01.09.2015

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Variations of the trolley dilemma are studied to investigate when participants calculate the number of lives saved/killed (utilitarianism), apply moral principles (deontology), or both. In the Footbridge version, participants could kill people (pushing them onto tracks), which consequently saved others. In a second version, participants could save people (pulling them off tracks), which consequently killed others. While almost nobody chose to kill people, more participants chose not to save people in the second version. Thus, participants were more consistent in applying the principle of not harming others compared with the principle of saving others. Overall, participants were more likely to choose whichever decision maximized the number of lives saved, consistent with utilitarianism. When the decision involved a villain, participants no longer applied principles, but maximized the number of lives saved. These experiments provide theoretical insights for deontological moral reasoning by changing characteristics of the target person, which reduced deontological judgments.

Attention and Emotion in Decision Making

Projektleiter:	Dr. Michaela Huber (Dresden) Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Finanzierung:	Marie Curie Grant, European Commission
Laufzeit:	01.02.2012 – 31.07.2014

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 set of studies we were able to replicate the basic phenomenon and the interaction with perceived trustworthiness of the person who directs attention toward or away. Currently, we are investigating moderating variables of gaze duration, shared group membership with the person directing attention toward or away from the stimulus, and the valence of the stimuli (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.

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 – 01.9.2014

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 und moralische Prinzipien 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 anderen Distanzen (z.B. räumlicher Distanz) auftritt.

Die Entstehung von Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwert

Projektleiter:	Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A. (Dresden)
Kooperationspartner:	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
Finanzierung:	Haushalt
Laufzeit:	seit 01.01.2011

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Zahlreiche Studien sind den Konsequenzen von Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwert gewidmet, vor allem der Kombination von hohem expliziten und niedrigem impliziten Selbstwert, 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 Selbstwert entstehen, ist jedoch kein leichtes Unterfangen, da neuere Theorien und empirische Studien nahelegen, dass Konvergenz, und nicht Diskrepanz, zwischen impliziten und expliziten 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 den impliziten als auf den expliziten Selbstwert 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 Selbstwert führen können. Die Projektarbeit begann im Januar 2011.

Bislang wurden in mehreren Studien die Randbedingungen des Einflusses von Selbstwertbedrohung auf den impliziten Selbstwert untersucht. Dabei erwies sich der gemessene Einfluss von sozialer Selbstwertbedrohung bzw. Selbstwertaffirmation auf den impliziten Selbstwert als abhängig von der verwendeten Methode zur Messung des impliziten Selbstwertes.

Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel (TED)

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Franziska Jungmann Dipl.-Psych. Susanne Porzelt (bis 30.09.2014)
Kooperationspartner:	Volkswagen AG, Standort Kassel Baunatal
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, 2009). 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 modularartig 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 Trainingskonzepte 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.

Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit der Volkswagen AG (Standort Kassel-Baunatal) durchgeführt. Dazu werden 90 betriebliche Arbeitsgruppen mit ca. 1.600 Arbeitnehmern sowie deren 135 Führungskräften aus zwei Produktionsbereichen über drei Jahre hinweg untersucht. Um den aktuellen Stand der altersgemischten Teamarbeit sowie alter(n)sgerechten Führung zu erheben, wurden zu Beginn des Projekts alle Mitarbeiter und Führungskräfte schriftlich befragt sowie objektive Arbeitsbegehungen an Arbeitsplätzen der beteiligten Bereiche durchgeführt. Diese Erhebung wurde durch objektive demographische Angaben und Kennzahlen (u.a. Fehlzeiten, Produktivität) ergänzt.

Die Analyse der für alle untersuchten Teams gewonnenen Daten zum ersten Befragungszeitpunkt ergab u.a., dass eine (hohe) Altersdiversität in den Teams wie erwartet zu mehr emotionalen Konflikten führt und innovatives Verhalten reduziert. Objektive Fehlzeiten sind in altersgemischten Teams zudem erhöht. Erleben die Teammitglieder alter(n)sgerechte Führungsverhaltensweisen bei ihrer Führungskraft, so geht dies hingegen mit einer deutlich verbesserten Zusammenarbeit im Team (u.a. mehr Elaboration von Informationen, weniger Altersstereotype), einer höheren Leistung (u.a. mehr Innovationsfähigkeit im Team) sowie verbesserten Gesundheitsindikatoren (u.a. verbesserte Erholungsfähigkeit am Feierabend, erhöhte Arbeitsfähigkeit, geringere objektive Fehlzeiten) einher.

Zudem wird die Wirksamkeit einer neu entwickelten Qualifizierung für Führungskräfte mittels eines Trainingsgruppen-Wartekontrollgruppen-Design evaluiert. Die Qualifizierung richtete sich an Führungskräfte, da vor allem deren Einstellung und Verhalten einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter haben (Ilmarinen & Tempel, 2002). Das Training zielt darauf ab, die Teilnehmer für den demographischen Wandel und die Veränderungen mit dem Alter sowie die Gestaltung von altersgemischter Teamarbeit zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollten die Teilnehmer Handlungsoptionen u.a. zum Umgang mit möglichen Altersstereotypen, zum wertschätzenden,

alter(n)sgerechten Führen, zur Förderung einer synergetischen Zusammenarbeit in altersgemischten Teams und einer altersgerechten Gestaltung der Arbeitstätigkeiten und Arbeitsorganisation entwickeln. In sechs Modulen beschäftigen sich die teilnehmenden Führungskräfte mit diesen Themen. Es werden sowohl verhaltensbezogene Komponenten (z.B. Training von Fertigkeiten) als auch Komponenten der Einstellungsänderung verwendet (z.B. Sensibilisierung und Wissensvermittlung). Um den Lernprozess zu erleichtern und den Transfer der Trainingsinhalte in den Alltag zu fördern, wurde ein methodisch vielfältiger und didaktisch ansprechender Zugang gewählt (z.B. Diskussionen, leingruppenarbeiten, Rollenspiele und Fallstudien). Der Einbezug von unternehmensinternen Akteuren (u.a. aus Personal oder Gesundheitswesen) stellte zudem die Einbettung der Qualifizierungsmaßnahme in die Gegebenheiten im Unternehmen und damit eine nachhaltige Verankerung des Themas sicher.

Die Evaluierung erfolgt anhand des Konzepts von Kirkpatrick (1976) auf vier Ebenen: Die Teilnehmer wurden unmittelbar nach der Qualifizierung zu ihrer Zufriedenheit befragt. Veränderungen im Wissen zu relevanten Themen wurden ebenfalls erfragt. Um die Auswirkungen im Verhalten sowie auf organisationale Ergebnisse abzubilden, wurden in einem längsschnittlichen Design mit drei Messzeitpunkten Prozessdaten (z.B. Konflikte im Team, Vorurteile gegenüber Älteren, Führungswahrnehmung, Pausenaktivitäten) mit Hilfe von standardisierten Verfahren erhoben. Veränderungen in den beteiligten Bereichen (u.a. Mehrarbeit, Umstrukturierungen) wurden im Untersuchungszeitraum dokumentiert. Dies ermöglicht eine umfassende Prüfung der Effektivität und Nachhaltigkeit der Intervention und die Ableitung von Schlussfolgerungen zu wichtigen Moderatoren und Wirkweisen. Die Teilnehmer der Qualifizierung berichteten neben einem großen Interesse an den Themen der Qualifizierung ebenso eine große Zufriedenheit mit der Qualifizierung und deren Inhalten. Nach der Qualifizierung berichteten die Teilnehmer ferner Wissenszuwächse in allen relevanten Themenbereichen.

Das Projekt liefert daher einen wichtigen Beitrag für die optimale Gestaltung der Arbeit und Zusammenarbeit in alternden und altersdiversen Produktionsteams. Einerseits zeigen die Ergebnisse die Herausforderungen einer zunehmend altersdiversen Belegschaft sowie der alter(n)sgerechten Führung für die Anleitung von altersgemischten Teams auf. Andererseits existiert mit der Qualifizierung eine wissenschaftlich evaluierte Intervention, die Führungskräfte für das Thema der altersgemischten Teams sensibilisiert und ihnen Handlungsoptionen für die tägliche Führungsarbeit an die Hand gibt.

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:	2011-2014

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 intensivierter 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 in 15 neurologischen Universitätskliniken in Deutschland Daten erhoben (N=951). Die Ergebnisse werden auf der EAWOP 2015 in Oslo der Öffentlichkeit vorgestellt.

Mentoring-Programm der TU Dresden

Projektleitung:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Mitarbeiterinnen:	M.A. Franziska E. Pschera M.A. Christina Schulz
Finanzierung:	ESF/Haushalt ab 10/2014
Laufzeit:	Erstantrag: 10/2009 – 09/2012 Verlängerung (Mentoring2): 10/2012 – 09/2013 Mentoring 3: Intensivierung und Vorbereitung Verstetigung 10/2013 – 10/2014 10/2014 - 09/2016 Verstetigung TU Dresden

BESCHREIBUNG / ERGEBNISSE:

Das Mentoring-Programm der TU Dresden ist ein Instrument, das ausgewählte Studierende aller Fachrichtungen der TU Dresden in ihrer individuellen Karriereplanung unterstützt. Als Nachfolgeprojekt des erfolgreichen Frauenförderprogramms „ELISA“ werden mit dem „Mentoring-Programm“ seit dem Wintersemester 2009/10 sowohl Studentinnen als auch Studenten gefördert.

Ziel ist es, geeignete StudentInnen in der Abschlussphase ihres Studiums in eine Mentoring-Beziehung zu vermitteln. MentorInnen sind AkademikerInnen in Fach- und Führungspositionen aus Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen. Diese stehen bereits als Kooperationspartner zur Verfügung oder werden entsprechend den fachlichen Interessen und Schwerpunkten der Mentees neu gewonnen.

Für die StudentInnen 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 bis zu 30 Student/innen gefördert, die nach einem mehrstufigen Auswahlprozess ein Jahr lang am Programm teilnehmen. Dieses umfasst neben der MentorInnenvermittlung 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 100 bis 160 Studierenden pro Semester sehr hoch, was für eine gute Akzeptanz des Programms spricht. Die StudentInnen verteilen sich auf 14 Fakultäten/5 Bereiche der TU Dresden, womit die breite Ausrichtung des Mentoring-Programms deutlich wird.

Ab Wintersemester 2014/15 wird bereits der zehnte Kurs im Mentoring-Programm organisiert und begleitet. Aktuell werden weitere Konzepte für eine langfristige Verstärkung weiter ausgearbeitet und vorgestellt.

Projekt Kultur, Führung und Teamarbeit im Wandel der Technologie

Montage

Projektleiter:	Prof. Dr. Jürgen Wegge, Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Annika Piecha M.Sc. Susann Wilke
Finanzierung:	Unternehmen/GWT
Laufzeit:	08/2013 - 04/2015

BESCHREIBUNG/ERGEBNISSE:

Das Projekt befasst sich mit der Gestaltung von Kulturaspekten, Führungsverhalten und Bedingungen der Teamarbeit in Zeiten von Umstrukturierungen in einem Montagebereich eines Großunternehmens mit Produktionsschwerpunkt. Nach der Durchführung von Interviews und einer Montage-weiten schriftlichen Befragung wurden Maßnahmen zur Optimierung der drei Zieldeterminanten und Umsetzungspläne abgeleitet und implementiert. Schwerpunkte innerhalb dieser Bereiche stellen die Kooperation zwischen und innerhalb von Teams, Lernen aus Fehlern, Führung von Teams und Geteilte Führung dar. Zu den methodischen Schwerpunkten zählt die Entwicklung von Workshop-Konzepten, welche im Folgejahr evaluiert werden. Die Kommunikation von Ergebnisse und Ansätzen auf allen Ebenen bildet die Grundlage jeglicher Maßnahmen.

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
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Laufzeit:	03/2011 – 05/2014

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 und längsschnittlicher 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) über 36 Monate zu bis zu drei Messzeitpunkten betrachtet.

Es wurden Daten bei 260 jüngeren und 262 älteren Pflegekräften erhoben, die in 26 stationären und 30 ambulanten Organisationseinheiten arbeiten. Für die Ansprache potenzieller Teilnehmer wurden vorab Kriterien erstellt, welche für das Untersuchungsfeld relevante Unterscheidungsmerkmale widerspiegeln und für die Repräsentativität der Stichprobe von Bedeutung sind. Bei der Akquise wurde darauf geachtet, diese Ausprägungen auszubalancieren, um eine Über- bzw. Unterrepräsentation bestimmter Merkmale zu vermeiden. Diese Merkmale sind:

- Pflegeform (ambulanter Dienst vs. stationäre Pflegeeinrichtung)
- Steuerrechtliche Organisationsform (Profit vs. Non-Profit Organisationen)
- Organisationsgröße (klein = bis 80 Pflegebedürftige vs. groß = über 80 Pflegebedürftige)
- Infrastruktur (ländliche Gegend = Dorf, Gemeinde vs. Stadtgebiet)

Zum Abschluss der Erhebungen sind vollständige (MZP 1 bis 3) Fragebogendaten von 144 Personen aus 34 Einrichtungen vorhanden. Da pro Einrichtung häufig mehrere Wohnbereiche bzw. Teams mitwirken, sind auf Teamebene ca. 50 Teams über die drei MZP erfasst. Auf Basis dieser Daten haben die Antragsteller bereits 5 gemeinsame, englischsprachige Publikationen erstellt:

Ihle, A., Hering, A., Mahy, C. E. V., Bisiacchi, P. S., & Kliegel, M. (2014). Adult age differences, response management, and cue focality in event-based prospective memory: A meta-analysis on the role of task order specificity. *Psychology and Aging, 28*, 714-720.

Wendsche, J., Hacker, W., Wegge, J., Schrod, N., Roitzsch, K., Tomaschek, A. & Kliegel, M. (2014). Rest break organization in geriatric care and turnover: A multimethod cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies, 51*, 1246-1257.

Goerdeler, K.-J., Wegge, J., Schrod, N., Bilinska, P., & Rudolf, M. (2014). "Yuck, that's disgusting!" – "No, not to me!" - Antecedents of disgust in geriatric care and its relation to emotional exhaustion and intention to leave, *Motivation and Emotion*.

Bilinska, P., Wegge, J. & Kliegel, M. (2014). Caring for the elderly but not for the own old employees? Organizational age climate, age stereotypes and turnover intentions in young and old Nurses. *Journal of Personnel Psychology*.

Ihle, A., Borella, E., Rahmfeld, M., Müller, S. R., Enge, S., Hacker, W., Wegge, J., Oris, M. & Kliegel, M. (submitted). The role of cognitive resources in explaining age-related and individual differences in work ability and health in nursing. *European Journal on Ageing*.

cuRs/ cuRs I - Psychische und physische Fehlbelastung und chronischer unspezifischer Rückenschmerz

Projektleiter:	Prof. Dr. em. Peter Richter
Mitarbeiter:	MPH Gabriele Buruck M.Sc. Sarah S. Brom Dipl.-Psych. Irén Horvath
Finanzierung:	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) , Bezirksstelle Dresden Ab 01.07. 2012: AOK PLUS - Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen. Bereich Gesundheit; FB Strategische Gesundheitsförderung
Laufzeit:	01.04.2011 – 31.12.2015

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Das Gesundheitswesen (inkl. Pflegeberufe) stellt mit 5,2 Mio. Beschäftigten eines der größten Berufsfelder in Deutschland dar (Statistisches Bundesamt, 2014). Damit arbeitet jeder zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf. Das Berufsfeld der Pflege zeichnet sich durch hohe qualitativen und quantitativen Anforderungen aus, die im Gegensatz zu arbeitsbezogenen Realitäten sowie Qualifikationen der Pflegekräfte stehen. Das macht es notwendig, mittel- und langfristig die Gesundheit der Pflegekräfte zu verbessern und ihre Kompetenzen zu stärken. In diesem Kontext verfolgt das Projekt zwei Ziele:

- 1) 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 (cuRs).
- 2) Den Einsatz und die Evaluation je einer verhaltens- und verhältnisbezogenen Intervention zur Verbesserung relevanter Einflussvariablen auf den unspezifischen chronischen Rückenschmerz (Reduzierung von Burnout und Steigerung von emotionalen Kompetenzen) (cuRs I). Das langfristige

Ziel ist eine Prozessbegleitung der Führungskräfte und Mitarbeiter bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Altenpflege.

An der Studie (Gesamtlaufzeit: 2011 – 2015, 4/5 Messzeitpunkte) nahmen zu den ersten beiden Zeitpunkten (vor den Interventionen) insgesamt 608 Personen (518 Frauen) aus 25 Einrichtungen der stationären Altenpflege in Sachsen teil. Zur Beantwortung der Fragestellungen kamen schriftliche Mitarbeiterbefragungen, ein objektives Beobachtungsinterview (Screening Gesunde Arbeit, SGA, Debitz, Buruck et al., 2014), Interventionsbezogene Evaluationsbögen und standardisierte qualitative Führungskräfteinterviews zum Einsatz. Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingten Fehlbelastungen, Burnout (Mediator), emotionalen Kompetenzen (Moderatoren) und Rückenbeschwerden konnten nachgewiesen werden (siehe u.a. Buruck, Schrod, Horváth, Jungbauer & Richter, 2013; Buruck & Richter, 2014; Horváth, Melzer, Buruck, Brom & Richter, 2014).

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, 2010)* vermittelt und trainiert. Das *Burnout-Präventions-Team (Brom et al., in Vorbereitung)*, als verhältnisbezogene Intervention, orientiert sich an den Prinzipien der Gesundheitszirkel, wobei die Pflegekräfte zunächst über das Thema Burnout und dessen arbeitsbedingte Ursachen informiert werden. Anschließend entwickeln die Teamteilnehmer einrichtungsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und setzen diese um. Durch die verbesserten Arbeitsmerkmale soll das Burnoutrisiko gesenkt werden. Insgesamt erhielten 13 Einrichtungen in einem Wartegruppen-Kontrolldesign die Verhaltens- und/oder Verhältnisprävention.

Die Wirksamkeit der Interventionen wird nach dem Evaluationsmodell von Kirkpatrick und Kirkpatrick (2006) bewertet. Für die verhaltensbezogene Intervention fand sich eine Steigerung relevanter emotionaler Kompetenzen sowie des subjektiven Wohlbefindens der Trainingsteilnehmer im Vergleich zur Kontrollgruppe (s. Buruck et al., in Revision). Dieses Ergebnis blieb auch nach sechs Monaten konstant. Mitarbeiter schätzen die in den Burnout-Präventions-Teams entwickelten Maßnahmen als wichtig und relevant ein. Bereits nach drei bis sechs Monaten zeigte sich eine hohe Umsetzungsquote. Die Follow-up-Befragungen, ca. 12 Monate nach Beschluss des Maßnahmenplans, werden im Frühjahr 2015 abgeschlossen.

Stressregulierung als Primärprävention bei Auszubildenden zum Notfallsanitäter

Projektleiter:	MPH Gabriele Buruck
Mitarbeiter:	Dr. Denise Dörfel
Finanzierung:	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
Laufzeit:	07/2014 – 12/2016

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Die Kompetenz zur Stressregulierung ist besonders bedeutsam bei Berufsgruppen, welche hohen emotionalen Belastungen ausgesetzt sind. Zu dieser Berufsgruppe gehören u.a. Beschäftigte der Rettungsdienste (Hering et al., 2011; Karutz et al., 2013). Mit dem Inkrafttreten des Notfallsanitätergesetzes (NotSanG) zum 01.01.2014 und dem neuen Ausbildungsberuf des Notfallsanitäters werden die Ausbildungsunternehmen vor die Herausforderung gestellt, erweiterte fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Durchführung und teamorientierten Mitwirkung bei der notfallmedizinischen Versorgung (NotSanG, §4, Abs. 1, Satz 1) zu vermitteln. Die erweiterte Verantwortung in Notfällen setzt eine Vorbereitung und Begleitung der Personen beim Umgang mit stressauslösenden Situationen bereits in der theoretischen Ausbildung voraus. Es liegen evidente Erkenntnisse vor, dass die fehlende Fähigkeit schwierige Gefühle zu regulieren mit Depressionen und einer Vielfalt weiterer psychopathologischer Symptome zusammenhängt (Berking & Wuppermann, 2012), welche zum frühzeitigen Verlassen des Berufes führen können.

Aus diesem Grund soll über den Zeitraum von drei Jahren in den neu startenden Ausbildungsklassen des DRK Bildungswerkes Sachsen in einem Warte-Kontrollgruppen-Design die Wirksamkeit des Trainings emotionaler Kompetenzen (TEK, Berking 2010) untersucht werden.

In der Vorbereitungsphase (Juli/August 2014) erfolgten nach der Erfassung der wissenschaftlichen Befundlage die Anpassung der Informationsmaterialien und die konkrete Studienplanung zur Integration des Trainings in das Curriculum zur Ausbildung zum Notfallsanitäter. Erste Informationen vermittelten in der zweiten Phase der Integration (September 2014) den Leitern der Rettungsstellen das Trainingsanliegen und dessen Inhalte. Das Angebot, das Training auch in die Weiterbildung für Leiter der Rettungsstellen und Praxisanliegen anzubieten, stellte dabei einen wichtigen Baustein für die Akzeptanz und Partizipation im Berufsfeld dar. Die Integration des TEK in das Ausbildungscurriculum der Notfallsanitäter ist zum großen Teil abgeschlossen. Das Training wird inhaltlich dem Lernfeld 1

„Berufliches Selbstverständnis entwickeln“ zugeordnet. Am 1. September starteten zwei Ausbildungsklassen, welche sich Anfang 2015 auf drei Klassen aufteilen, wobei eine Klasse mit 12 – 14 Teilnehmern die Ausbildung in Leipzig weiterführen wird.

Die in Dresden verbleibenden zwei Klassen enthalten je 20 Schüler. Eine Klasse (A) erhält das TEK beginnend im ersten Ausbildungsjahr für 6 Wochen und bildet somit die Experimentalgruppe. Die andere Klasse (B) sowie die in Leipzig ausgebildeten Schüler (Klasse C) erhalten das Training im Herbst 2015. Diese beiden bilden die Warte-Kontrollgruppen. Die Prä-Post-Follow-up Messungen zur Evaluierung des Trainings bestehen aus subjektiven Selbstberichten über Emotionale Kompetenzen, Wohlbefinden, und Burnout sowie objektiven Maßen wie Herzratenvariabilität und endokrinologischen Stressmarkern.

Schülermentoring-Programm der TU Dresden und Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich

Projektleiter:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Mitarbeiter:	M.A. Grit Schuster
Finanzierung:	ESF und Gleichstellungsmittel der DFG finanzierten Programme
Laufzeit:	ESF: 07/13 - 07/14 DFG: 01/14 - 12/14

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Das Schülermentoring setzt an der Schnittstelle Gymnasium – Hochschule an mit dem Ziel, sächsischen Gymnasialschüler/-innen der Klassenstufen 9-13 in eine Mentoringbeziehung mit studentischen Mentor/innen ihres MINT-Wunschstudienganges an der TU Dresden zu vermitteln. Der Austausch zwischen den beiden Tandempartnern gibt den Gymnasialschüler/innen reale Einblicke in die jeweiligen Studiengänge und das universitäre Umfeld der TU Dresden. Zusätzlich wird das Mentoring durch praktische Einblicke in Arbeits- und Berufswelten begleitet. Diese Vorgehensweise erleichtert den Schüler/-innen den Übergang von der Schule hin zum Studium. Die Abiturienten erhalten mit diesem Mentoring in Kombination mit Unternehmensexkursionen eine gute Basis für ihre zukünftige Studienfach- und Berufsentscheidung und damit wird einem möglichen Studienabbruch aktiv entgegengewirkt.

Den studentischen Mentor/innen bietet diese Mentoringbeziehung ein Zugewinn an sozialen Kompetenzen und stärkt deren Beratungsfähigkeiten. Um die Mentor/innen auf ihre Arbeit mit den Schüler/innen vorzubereiten werden diese 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. Jeder Durchlauf wird mit einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung organisatorisch umschlossen.

Während des Zeitraumes von 8 organisierten und begleiteten Durchläufen konnten bereits 118 Schüler-Studenten-Tandems erfolgreich zusammengestellt werden.

Im Juli 2014 endete die finanzielle Unterstützung durch den ESF. Die Förderung durch die DFG-finanzierten Programme bleibt vorerst erhalten.

Das DFG-finanzierte Schülermentoring richtet sich nunmehr ausschließlich an sächsische Schülerinnen mit Interesse an einem MINT-Studiengang. Eine Weiterfinanzierung wurde bereits beantragt und genehmigt, so dass eine Fortführung des Programmes bis 12/2015 gesichert ist. Auch mit dieser Absicherung wird einer weiteren Verstetigung und Anpassung der Programminhalte an neue Fördermittelgeber fokussiert.

Überarbeitung Kompetenzmodell Schweizer Eidgenossenschaft

Projektleitung:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Finanzierung:	Eidgenossenschaft/GWT
Laufzeit:	06/2013 - 03/2014

BESCHREIBUNG / ERGEBNISSE:

Das Projekt hat die Überarbeitung eines bestehenden Modells zum Ziel. Dabei gilt es besonders die Ganzheitlichkeit des HR-prozesses abzubilden und Operationalisierungen zu Erarbeiten, um eine breite Anwendbarkeit im Bund zu gewährleisten. Grunddimensionen wurden auf Workshopbasis erarbeitet und danach konzeptionell und methodisch umgesetzt.

Ziel des Verfahrens ist es, in allen Stufen des operativen und strategischen HR theoretisch abgeleitete und praktisch realisierbare Kompetenzbeschreibungen zu erhalten.

Beratung Kompetenzmodell BMW Group

Projektleitung:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann Prof. Dr. Jürgen Wegge
Finanzierung:	BMW/GWT
Laufzeit:	12/2013 - 03/2014

BESCHREIBUNG / ERGEBNISSE:

Das Projekt hat die Erneuerung eines bestehenden Modells auf der Basis einer grundlegenden Umstrukturierung zum Ziel. Dabei gilt es besonders die Ganzheitlichkeit des HR-prozesses abzubilden und Operationalisierungen zu erarbeiten, um eine breite Anwendbarkeit zu gewährleisten. Ziel des Verfahrens ist es, in allen Stufen des operativen und strategischen HR theoretisch abgeleitete und praktisch realisierbare Kompetenzbeschreibungen zu erhalten.

Transferprojekt ProWAAL

Projektleiter:	Prof. Jürgen Wegge
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Sebastian Kleint
Wissenschaftliche Zusammenarbeit:	Ruhr Universität Bochum IAW
Praxispartner:	IMO Institut zur Modernisierung von Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen GmbH
Finanzierung:	BMBF Förderkennzeichen 01FC08011 (TUD als Transferpartner)
Laufzeit:	10/2013 – 07/2014

BESCHREIBUNG:

Ambient Assisted Living (AAL) reagiert auf den steigenden Anteil älterer Menschen in den Gesellschaften und den damit verbundenen Bedarf an Pflege und Hilfestellung, vor allem im eigenen Heim. Durch die frühzeitig begleitende Entwicklung von Weiterbildungsangeboten und Zusatzqualifikationen sollen potentielle AAL-Nutzer aller Wirtschaftsbereiche in die Lage versetzt

werden, entsprechend qualifizierte Mitarbeiter/-innen beschäftigen zu können. Das Spektrum dieser sich neu entwickelnden Märkte reicht von Assistenzsystemen für ein gesundes und unabhängiges Leben im Alter bis hin zu Angeboten für Unterstützungsleistungen in allen Lebensphasen. Dazu wurde im Rahmen des Projektes durch die Ruhr-Universität Bochum ein Weiterbildungsprogramm entwickelt, das Menschen im Tätigkeitsbereich Pflege in die Lage versetzt AAL-Lösungen gezielt zur Verbesserung der Selbstständigkeit von Personen mit (z.B. altersbedingten) Beeinträchtigungen einzusetzen. Der Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie trat für das Projekt als Transferpartner im Raum Sachsen auf und sorgte für die Vernetzung der Akteure und die Steigerung der Bekanntheit der Weiterbildung. Dazu wurden zwei Regional-Workshops durchgeführt, die auf unterschiedliche Zielgruppen ausgerichtet waren. Der erste Regionalworkshop stand unter dem Leitsatz „Wissenschaft für die Pflege“. In Zusammenarbeit dem Diakonischen Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens e.V. tauschten sich Praktiker der Sozialbranche und Wissenschaftler zum Thema AAL aus. Im zweiten Regionalworkshop lag der Fokus auf den Themen vernetztes Heim und Heimsensorik. Der Tag wurde in Kooperation mit der B.A.U.A. und dem Deutschen Demographie Netzwerk (ddn) organisiert.

Hervorzuheben sind weiterhin die Beteiligungen des Projekts bei der Initiative Silicon Saxony und bei dem ddn Regionalforum in Leipzig im zweiten Halbjahr. Auch bei weiteren Tagungen, wie die des Verbands Berlin-Brandenburgischer Wohnungsunternehmen e. V. wurde das Thema AAL durch Vorträge in die Breite getragen.

Erarbeitung eines Instrumentes zur Bewertung der Gesundheits- und Leistungsförderlichkeit von Pausensystemen

Projektleiter:	Dipl.-Psych. Johannes Wendsche
Mitarbeiter:	-
Finanzierung:	Haushalt
Laufzeit:	10/2013 – 10/2014

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Die Pausenorganisation gehört zu einem der am längsten beforschten und weit geregelten Merkmale von Arbeitssystemen. Allerdings gab es bisher kein (1) umfassendes, (2) wissenschaftlich fundiertes, und (3) praktikables (Einfachheit, Zeitaufwand) Instrument zur Bewertung der Pausenorganisation.

Nach umfassenden Literaturanalysen wurde zunächst ein Rahmenmodell zur Pausenorganisation im Arbeitskontext entwickelt (Wendsche & Wegge, 2014) und anschließend ein einfaches Screeninginstrument zur Bewertung der Gesundheits- und Leistungsförderlichkeit von Pausensystemen erarbeitet – das Pausencheckverfahren. Das Verfahren wurde in zwei Expertenworkshops mit arbeitswissenschaftlichen Praktikern optimiert.

Das Instrument wird als Beobachtungsinterview einschließlich Dokumentanalyse eingesetzt (objektives, bedingungsbezogenes Arbeitsanalyseverfahren) und prüft anhand von 49 Kriterien (trifft zu, trifft nicht zu) den Erfüllungsgrad rechtlicher und normativer Anforderungen an Pausensysteme, die Einhaltung arbeitswissenschaftlicher Kriterien gut gestalteter Global- und Kurzpausen sowie günstige betriebliche Rahmenbedingungen. Ist- und Sollgestaltung können in einem Profildiagramm leicht analysiert werden. Das Verfahren ist durchgehend gestaltungsorientiert konstruiert (Itemformulierung, explizite Gestaltungsempfehlungen zu allen Kriterien). Erste Untersuchungen in einem chemischen Unternehmen bestätigten die Tauglichkeit des Verfahrens zur Bewertung und Optimierung von Pausensystemen in der Praxis (Eder & Wendsche, in Druck; Wendsche, in Druck).

LITERATUR

- Eder, B.-C. & Wendsche, J. (2014). Evaluierung der psychischen und physischen Ent-Lastung. *Sichere Arbeit*, 6, 22 – 28.
- Wendsche, J. (2014). *Das Pausencheckverfahren*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Wendsche, J. (in Druck). Pausencheck: Wie man Pausensysteme bewerten kann. *Wirtschaftspsychologie aktuell*.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2014). Ein Rahmenmodell zur Anwendung von Kurzpausensystemen im Arbeitskontext. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portune, & R. Trimpop (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit – Psychologie der gesunden Arbeit – 18. Workshop 2014* (S. 439–442). Kröning: Asanger.

„Gläserne Klippen“: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen in Krisenzeiten als ein organisationales Signal der Veränderung

Projektleiter:	Prof. Dr. Jürgen Wegge
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Anika Bohne Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.
Kooperationspartner:	Dr. Meir Shemla (Rotterdam)
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Laufzeit:	7/2014 – 06/2016

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Neuere Forschungsergebnisse zeigen, dass weibliche Personen eher auf solche Führungspositionen befördert werden, die als besonders unsicher gelten. Dieses Phänomen wird als gläserne Klippe („glass cliff“) bezeichnet. Bisher hat sich die Forschung vornehmlich auf Aspekte der Diskriminierung fokussiert, die hierbei mitwirken. Ohne die Wichtigkeit solcher Prozesse abzustreiten, gehen wir davon aus, dass eine ausschließliche Betrachtung gläserner Klippen aus Sicht ihrer Opfer nur ein eingeschränktes und unvollständiges Verständnis des Phänomens ermöglicht. Das Forschungsprojekt zielt stattdessen auf die Untersuchung der zugrundeliegenden organisationalen Motive ab, die gläserne Klippen erzeugen. Wir postulieren, dass die Besetzung von unsicheren Führungspositionen mit Frauen aus Sicht der Organisation operativen und funktionalen Zielen folgt, indem insbesondere den Aktieninhabern die Nachricht einer anstehenden Veränderung in der Führung der Organisation signalisiert wird. Die Beförderung einer Frau als Top-Managerin in einer Krise soll das Vertrauen in die Fähigkeit der Organisation erhöhen, diese Krise bald erfolgreich überwinden zu können. Mit Hilfe einer Archivstudie auf organisationaler Ebene (die 110 größten deutschen Firmen im DAX, MDAX und TecDAX von 2003 bis 2012) und zwei Laborstudien (N = 192 und 240 Individuen) überprüfen wir vier mögliche Moderatorvariablen, die diesen Effekt entweder stärken (mediale Sichtbarkeit des Unternehmens, Identifikation des Entscheidungsträgers mit dem Unternehmen) oder schwächen sollten (Geschlecht der vorherigen Führungskraft, Schwere der Krise). Dieses Forschungsprojekt wird die aktuellen theoretischen Ansätze zur Erklärung des Phänomens erweitern und helfen, besser zu verstehen, wie gläserne Klippen auch in der Praxis zu managen sind.

Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmern: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach)

Projektleiter:	Prof. Dr. Jürgen Wegge Prof. Dr. Clemens Kirschbaum
Mitarbeiter:	Dipl.-Psych. Johannes Sperling Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych. Dr. Dominika Wach
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Laufzeit:	07/2014 – 07/2017

BESCHREIBUNG/ ERGEBNISSE:

Die „Dresdner Unternehmerstudie (DUS)“ ist ein durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördertes Projektvorhaben der Lehrstühle Arbeits- und Organisationspsychologie (Prof. Dr. Jürgen Wegge) und Biopsychologie (Prof. Dr. Clemens Kirschbaum) der Technischen Universität Dresden. Ziel der Studie ist es, die möglichen Auswirkungen einer drohenden Insolvenz in einer Stichprobe von Geschäftsführern von KMUs näher zu analysieren. Es werden erstmalig die möglichen Folgen einer wirtschaftlichen Krisensituation gleichzeitig auf biologischer, psychischer und kognitiver Ebene im Längsschnitt erhoben und mit einer Kontrollgruppe von Geschäftsführern solventer KMUs verglichen. Darüber hinaus erhalten die Geschäftsführer der von Insolvenz bedrohten KMUs ein psychologisch fundiertes, professionelles Coaching zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Selbstführung, das über gängige Beratungen mit Blick auf rechtliche oder ökonomische Aspekte der Überschuldung hinausgeht. Die Effekte dieses Coachings auf die biologischen, psychologischen sowie kognitiven Funktionen der insolventen Unternehmer werden im Rahmen des Projekts evaluiert.

Diplomarbeiten

Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden

A/O-PSYCHOLOGIE

WS 2013/14:

- 1) Entwicklung eines Workshops zur Förderung von Verständnis und Akzeptanz von Meisternachwuchskräften (MNK).

Maxi Paulus

Dr. rer. nat. Wach (Gutachterin), Frau Kaltenborn (Gutachterin), Dipl.-Psych. Kleint (Betreuer)

- 2) Normverletzende Altersunterschiede zwischen Führungskraft und Mitarbeitern: Auswirkungen und Einflüsse auf das Commitment gegenüber dem Unternehmen und der Führungskraft.

Andreas Hutt

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Dr. rer. nat. Wach (Gutachterin), Dipl.-Psych. Bilinska (Betreuerin)

SS 2014:

- 1) Soziale Verantwortung in kleinen und mittleren Unternehmen - Unternehmerpersönlichkeit, Führungsstil und Nachhaltigkeit als Erfolgsfaktoren.

Katharina Hirth

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

- 2) Burnout-Risiko durch Werteungleichheit und illegitime Aufgaben.

Franziska Berg

Prof. Dr. Peter Richter (Gutachter), Dr. Dominika Dej (Gutachterin), Gabriele Buruck (Betreuerin)

- 3) Integrativer Ansatz zur Akzeptanzerfassung in Veränderungsprozessen: eine Fragebogenkonzeption am Beispiel einer CAD-Systemeinführung in der Automobilbranche.

Katja Fellmer

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Gutachterin), Dr. rer. nat. Wach (Gutachterin), Dr. Bergholz (Betreuerin)

- 4) Schlüsselfaktoren bei der Entstehung von Burnout. Eine Untersuchung zum Zusammenspiel von Persönlichkeit und Arbeitsbedingungen.

Alexandra Firl

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Gutachterin), Dr. rer. nat. Wach (Gutachterin), M.Sc. Brom (Betreuerin)

- 5) Karriereentwicklung weiblicher Führungskräfte, Aufstiegskompetenz, Führungsmotivation und ihre Zusammenhänge zu berufsrelevanten Outcomes.

Anika Bohne

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Gutachterin), Dr. rer. nat. Wach (Gutachterin), Dipl.-Psych. Jungmann (Betreuerin)

- 6) Faktoren der Veränderungsfähigkeit von Unternehmen in Abhängigkeit der organisationalen Flexibilität, der Branche und der Position des Befragten - Eine empirische Studie anhand des St. Galler Managementmodells.

Kai Töpel

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

- 7) Can you be Successful and Happy while Leading your Enterprise Ethically?

Claudia Meischeder

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

WS 2014/15

- 1) Predicting Entrepreneurial Intentions of Namibian and German University Students

Maria Rähder

Dr. rer. nat. Wach (Gutachterin), Prof. Moriano (Gutachterin), Dr. rer. nat. Wach (Betreuerin)

SOZIALPSYCHOLOGIE

WS 2013/14:

- 1) How cultural worldviews shape our perceptions of media and climate change.

Sarah Morwinski

Prof. Dr. phil. Deutsch, Dr. phil. Ian Walker

SS 2014:

- 1) Kategorisierung versus Identifikation: Die prädiktive Validität expliziter und impliziter Identitätsmaße.

Stefanie Dahms

Dr. Jenny Roth, Prof. Dr. Roland Deutsch

- 2) Moral disengagement in media and moral identity activation.

Jan Liebnitzky

Dr. Michaela Huber, Prof. Dr. Roland Deutsch

- 3) Moral violations: The influence of construal level and black sheep effect.

Martin Paul, Benjamin Schönbach

Dr. Michaela Huber, Prof. Dr. Roland Deutsch

- 4) Goal gradient in helping behavior: The influence of goal distance on helping intentions.

Anna Pilartz

Dr. Michaela Huber, Prof. Dr. Roland Deutsch

- 5) Wozu all die Mühe? Eine attributionstheoretische Perspektive auf den Nutzen kostenintensiver Hilfe für die Helfenden.

Anna-Lena Thoms

Prof. Dr. phil. Deutsch, Dr. Huber

WS 2014/15

- 1) Social Representations of History – Benefit or Threat to Social Identity? An Experimental Approach.

Ann-Kathrin Jünger

Dr. Jenny Roth, Dr. Michaela Huber

- 2) Der Einfluss des Fähigkeitsselbstkonzepts auf den Stereotype-Threat Effekt.

Elisabeth Altstadt

Dr. Jenny Roth, Prof. Dr. Melanie C. Steffens (Universität Koblenz-Landau)

Bachelorarbeiten

A/O-PSYCHOLOGIE

WS 2013/14

- 1) Das Verhältnis junger Führungskräfte zu ihren älteren Mitarbeitern: eine Interviewstudie zu möglichen beeinflussenden Variablen.

Franziska Grellert

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Wach

- 2) Paralleltest-Reliabilität des FABAs als Instrument zur Früherkennung eingeschränkter psychischer Gesundheit.

Anne Pätzold

Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Dr. rer. nat. Rudolf

SS 2014

- 1) Fähigkeitsunterschiede als Erklärung des Glass Cliff-Phänomens?

Anna Brunner

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dej

- 2) Ursachen für das Glass Cliff-Phänomen: Linguistische Analyse von geschlechtsstereotypischen Mediatoren.

Andrea Vosikova

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dej

- 3) Selbstführung als Schlüssel zur Arbeitszufriedenheit? – Empirische Untersuchung zum Einfluss der Selbstführung auf Selbstwirksamkeit und Arbeitszufriedenheit unter Berücksichtigung des Handlungsspielraums.

Julia Wagner

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dej

- 4) Der Zusammenhang von Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Fehlzeiten: Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern.

Franziska Klemm

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann

- 5) Entwicklung eines teilstrukturierten Auswahlgespräches für zukünftige Trainees eines Bankunternehmens.

Claudia Theilig

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Frau Milthaler

- 6) Reliabilitätstestung der FABAs-Parallelversion und Ableitung von Maßnahmen bei ineffizienter Handlungsregulierung repräsentiert durch kritische Ausprägungen.

Annika Bock

Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Dr. rer. nat. Rudolf

- 7) Die Idee kommt über Nacht - Der Zusammenhang zwischen Schlaf und Kreativitätsleistung.

Theresa Hanstein

Dr. rer. nat. Wach, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

WS 2014/15

- 1) Auswirkungen von Schlafmangel auf die Leistungsfähigkeit bei Führungskräften und die damit verbundenen Erfolgskriterien des Unternehmenserfolges.

Philipp Lubensky

Dr. rer. nat. Wach, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

- 2) "Demografie und Führung von altersgemischten Teams" (DAF) - Der Einfluss von Einstellungen von Führungskräften zum eigenen Älterwerden sowie zu älteren und jüngeren Mitarbeitern auf alter(n)sgerechte Führung und deren Einfluss auf Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter.

Katlen Trautmann

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann

- 3) Auswirkungen von Veränderungen innerhalb Teams in Organisationen auf leistungsrelevante Mitarbeitervariablen.

Julia Lea Martha Kügler

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Wach

- 4) Business Start-up Motivation of Third Age Entrepreneurs - The Influence of Values and Personality.

Maria Pitzinger

Dr. rer. nat. Wach, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

SOZIALPSYCHOLOGIE

SS 2014:

- 1) Werden implizite leistungsbezogene Selbstaspekte stärker auf implizite leistungsbezogene Gruppenaspekte projiziert als implizite sozialbezogene Selbstaspekte auf implizite leistungsbezogene Gruppenaspekte projiziert werden und andersherum?

Friederike Hoff

Dr. Roth, Prof. Dr. Deutsch, Dipl.-Psych. Kevin Smith (Betreuer)

- 2) Von sich auf andere schließen: Self-anchoring bei Betrachtung spezifischer leistungsbezogener und sozialbezogener Aspekte der Selbstbewertung

Kathrin Kleineberg

Dr. Roth, Prof. Dr. Deutsch, Dipl.-Psych. Kevin Smith (Betreuer)

- 3) Gruppenfunktionsspezifische Aktivierung von Bewertungsaspekten der Gruppe

Christoph Schwarzbach

Dr. Roth, Prof. Dr. Deutsch, Dipl.-Psych. Kevin Smith (Betreuer)

- 4) Selbstwertaspektspezifische Vorhersage von Selbst- und Gruppenleistung versus Selbst- und Gruppenzuneigung

Maria Ratschew

Dr. Roth, Prof. Dr. Deutsch, Dipl.-Psych. Kevin Smith (Betreuer)

Publikationen

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Bilinska, P., Grellert, F., & Wegge, J. (2014). Junge Hüpfen führen alte Haudegen: Alles eine Frage der Kompetenz? *Personal Quarterly*, 66, 22-27.
- Brom, S.S., & Kliegel, M. (2014). Improving everyday prospective memory performance in older adults: Comparing cognitive process and strategy training. *Psychology & Aging*, 29, 744-755.
- Buruck, G., Wendsche, J., Melzer, M., Strobel, A., & Dörfel, D. (2014). Acute psychosocial stress and emotion regulation skills modulate empathic reactions to pain in others. *Frontiers in Psychology*, 5, 517.
- Buse, J., Dörfel, D., Lange, H., Ehrlich, S., Munchau, A., & Roessner, V. (2014). Harmonic expectancy violations elicit not-just-right-experiences: A paradigm for investigating obsessive-compulsive characteristics? *Cognitive Neuroscience*, 1-8.

- Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2014). The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, *57*, 353-382.
- Dörfel, D., Lamke, J. P., Hummel, F., Wagner, U., Erk, S., & Walter, H. (2014). Common and differential neural networks of emotion regulation by Detachment, Reinterpretation, Distraction, and Expressive Suppression: A comparative fMRI investigation. *NeuroImage*, *101*, 298-309.
- Eder, B.-C., & Wendsche, J. (2014). Evaluierung der psychischen und physischen Ent-Lastung. *Sichere Arbeit*, *6*, 22 – 28.
- Fritzsche, L. Wegge, J., Schmauder, M., Kliegel, M., & Schmidt, K. H. (2014). Good ergonomics and team diversity reduce absenteeism and errors in car manufacturing. *Ergonomics*, *57*, 148-161.
- Frömmer, D., Wegge, J., & Strobel, A. (2014). Risiko durch Verschlossenheit? – Das Zusammenspiel von Führung, Mitarbeiterschweigen und Managerversagen, *Wirtschaftspsychologie*, *16*, 39-44.
- Gast, A., Werner, B., Heitmann, C., Spruyt, A., & Rothermund, K. (2014). Evaluative stimulus (in)congruency impacts performance in an unrelated task. Evidence for a resource-based account of evaluative priming. *Experimental Psychology*, *61*, 187-195.
- Görderler, K.-J., Wegge, J., Schrod, N., Bilinska, P., & Rudolf, M. (2014). “Yuck, that`s disgusting!“ – “No, not to me!“ - Antecedents of disgust in geriatric care and its relation to emotional exhaustion and intention to leave. *Motivation and Emotion*, *38*, 1-13.
- Häusser, J. A., Schulz-Hardt, S., Schultze, T., Tomaschek, A., & Mojzisch, A. (2014). Experimental evidence for the effects of task repetitiveness on mental strain and objective work performance. *Journal of Organizational Behavior*, *35*(5), 705-721.
- Lamke, J. P., Daniels, J. K., Dörfel, D., Gaebler, M., Abdel Rahman, R., Hummel, F., . . . Walter, H. (2014). The impact of stimulus valence and emotion regulation on sustained brain activation: task-rest switching in emotion. *PLoS ONE*, *9*(3).
- Roth, J., & Steffens, M. C. (2014). When I Becomes We: Associative Self-Anchoring Drives Implicit Intergroup Bias in Minimal Groups. *Social Psychology*, *45*(4), 253-264.
- Steffen, N., Shemla, M., Wegge, J., & Diestel, S. (2014). Organizational tenure and employee performance: A multi-level analysis. *Group and Organization Management*, *39*, 664-690.
- Wegge, J., Shemla, M., & Haslam, S. A. (2014). Leader behavior as a determinant of health at work: Specification and evidence of five key pathways. *German Journal of Research in Human Resource Management*, *28*, 6-23.

- Wendsche, J., Hacker, W., Wegge, J., Schrod, N., Roitzsch, K., Tomaschek, A., & Kliegel, M. (2014). Rest break organization in geriatric care and turnover: A multimethod cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, *51*, 1246-1257.
- Wolf, S., Nebel-Töpfer, C., Zwingmann, I., & Richter, P. (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Theoretische und methodische Grundpositionen. *Sicherheitsingenieur*, *11*, 18-24.
- Wolf, S., Nebel-Töpfer, C., Zwingmann, I., & Richter, P. (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Theoretische und methodische Grundpositionen. *Sicherheitsingenieur*, *12*, 14-21.
- Wolf, S., Nebel-Töpfer, C., Zwingmann, I., & Richter, P. (2014). Erfahrungen und Umsetzungsbeispiele in der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. *ErgoMed*, *38*(5), 10-20.
- Zwingmann, I., Wegge, J., Wolf, S., Rudolf, M., Schmidt, M., & Richter, P. (2014). Is transformational leadership healthy for employees? A multilevel analysis in 16 nations. *German Journal of Research in Human Resource Management*, *28*, 24-51.

BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

- Debitz, U., Buruck, G., Mühlpfordt, S., Muzykorska, E., Lübbert, U., & Schmidt, H. (2014). *Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA). Physische und psychische Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten!* Version 3.0. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Hacker, W., Schrod, N., & Wendsche, J. (2014). *Handlungsempfehlungen zur Arbeitsgestaltung in der Altenpflege*. Dresden: Technische Universität, Fachrichtung Psychologie.

BEITRÄGE IN BÜCHERN

- Buruck, G., & Richter, P. (2014). Regulierte Tätigkeit und emotionale Regulierung bei dialogisch-interaktiver Erwerbsarbeit. In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Psychologie menschlichen Handelns: Wissen & Denken – Wollen & Tun* (S. 137-154). Lengerich: Pabst.
- Hacker, W., Wendsche, J., & Schrod, N. (2014). Psychische Belastungsunterschiede in der Altenpflege – ein Benchmarking-Ansatz. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portune & R. Trimpop (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - Psychologie der Gesunden Arbeit* (S. 105–108). Kröning: Asanger.
- Horváth, I., Melzer, M., Buruck, G., Brom, S., & Richter, P. (2014). Arbeitstätigkeit und Gesundheit: zur Bedeutung eines bedingungsbezogenen ökonomischen Verfahrens. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portune & R. Trimpop (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - Psychologie der Gesunden Arbeit* (S. 109-112). Kröning: Asanger.

- Jungmann, F., Bilinska, P., & Wegge, J. (2014). Alter(n)sgerechte Führung. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends der psychologischen Führungsforschung – Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse* (S. 467-479). Göttingen: Hogrefe.
- Pietrzyk, U., Stab, N., & Piecha, A. (2014). Arbeitsunterbrechungen im Dienstleistungssektor. In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Psychologie menschlichen Handelns: Wissen & Denken - Wollen & Tun* (S. 175-184). Lengerich: Pabst.
- Richter, P., Buruck, G., & Debitz, U. (2014a). Praktikable Instrumente zur Erfassung subjektiver Beanspruchungs- und Gesundheitsfolgen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen*. (Webanhang; S. 1-33). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Richter, P., Buruck, G., & Debitz, U. (2014b). Screening Gesundes Arbeiten - SGA. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen* (S. 206-210). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Richter, P., Wolf, S., & Nebel-Töpfer, C. (2014). Arbeits- und Organisationspsychologie in Einigungsstellen bei der Einführung von Gefährdungsuntersuchungen psychischer Belastungen. In Wieland R., Hacker, W. & Strohm, O. (Hrsg.), *Arbeitspsychologie in gesellschaftlicher Verantwortung. Festschrift zum 85. Geburtstag von Eberhard Ulich*. Lengerich: Pabst.
- Roitzsch, K., Pietrzyk, U., Piecha, A., & Hubrich, A. (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung – Sensibilität sächsischer Unternehmen und Vorstellung eines unterstützenden Tools. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portuné & R. Trimpop (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Psychologie der gesunden Arbeit* (S. 69-72). Kröning: Asanger.
- Roth, J., & Steffens, M. C. (2014). Stereotype und Vorurteile. In Familien- und Sozialverein des LSVD (Hrsg.), *Homosexualität in der Familie. Ein Handbuch für familienbezogenes Fachpersonal*. Köln: LSVD.
- Strack, F., & Deutsch, R. (2014). The Reflective Impulsive Model. In J. W. Sherman, B. Gawronski & Y. Trope (Eds.), *Dual-process theories of the social mind* (pp. 92-104). New York, NY: Guilford Press.
- Wegge, J., & v. Rosenstiel, L. (2014). Führung. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.). *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 315-367; 5. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Wegge, J. (2014). Gruppenarbeit und Management von Teams. In H. Schuler & Kanning, U. P. (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 933-983; 3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Wegge, J., Wendsche, J., & Diestel, S. (2014). Arbeitsgestaltung. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (S. 643-695; 5. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

Wendsche, J., & Wegge, J. (2014). Ein Rahmenmodell zur Anwendung von Kurzpausensystemen im Arbeitskontext. In M. Eigenstetter, T. Kunz, R. Portune & R. Trimpop (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit - Psychologie der Gesunden Arbeit* (S. 439-442). Kröning: Asanger.

Wendsche, J., Tomaschek, A., Schrod, N., Roitzsch, K., & Piecha, A. (2014). Erholungsmanagement in der Altenpflege. In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Psychologie menschlichen Handelns: Wissen & Denken - Wollen & Tun* (S. 155-174). Lengerich: Pabst.

POSTER

Martiny, S. E., Martiny-Huenger, T., & Roth J. (2014, July). *Stereotype Threat versus Choking under Pressure: Conditions, Underlying Processes and Interventions*. Poster presented at the 17th General Meeting of the EASP, Amsterdam, The Netherlands.

Jungmann, F., Porzelt, S., & Wegge, J. (2014, September). *Altersgemischte Teamarbeit in der Automobil-industrie*. 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.

Wendsche, J., Wegge, J., & Hacker, W. (2014, November). *Der Pausencheck – mit richtigen Pausen die Gesundheit und Leistungsfähigkeit verbessern*. Poster präsentiert beim Forum „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“, Bautzen.

ARBEITSGRUPPEN/ SYMPOSIEN AUF TAGUNGEN

Wegge, J., Hacker, W., & Kliegel, M. (2014, July). *How can we promote work ability and health in nursing: The state of the art*. 28th ICAP Congress, Paris.

Brom, S.S. (2014, September). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Determinanten und Interventionsansätze*. 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.

Brom, S.S., & Diestel, S. (2014, September). *Die Bedeutung exekutiver Kontrolle für Gesundheit und Arbeitsfähigkeit*. 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.

Wegge, J., & Hacker, W. (2014, September). *Wie kann man die Probleme des demografischen Wandels in der Pflege erfolgreich angehen?* 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.

Wegge, J., & Weibler, J. (2014, September). *Neue Entwicklungen in der Führungsforschung*. 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.

VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSEN

- Costa, S. F., Dej, D., Santos, S. C., & Caetano, A. (2014, August). *Business Opportunity Recognition among Portuguese and German Students - A Simplified Prototype*. Discussion Paper session of the Entrepreneurship Division at the 2014 Academy of Management Meeting, Philadelphia, Pennsylvania, USA.
- Dej, D., Kögel, S., Costa, S., & Moriano, J. A. (2014, July). *Commercial and Social Entrepreneurial Intention within German University Students*. Presentation at the symposium How entrepreneurship research can help to overcome crisis? Evidences on the role of values, beliefs and intentions, at the 28th International Congress of Applied Psychology, Paris, France.
- Dietrich, U., & Horváth, I. (2014, Oktober). *Warum geht keiner zur Rückenschule, obwohl doch alle wollten? Erfolgsfaktoren der betrieblichen Gesundheitsförderung*. Informationsveranstaltung zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Pflege „Gesund bleiben in der Pflege - Was hält Pflegekräfte gesund und arbeitsfähig?“ der Sächsischen Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V., Torgau.
- Hacker, W., & Wegge, J. (2014, April). *Arbeitsorganisation der stationären und ambulanten Seniorenpflege: Stärken und Ressourcen*. Ergebnisdarstellung des ODEM-Projekts im Rahmen der Tagung „Wissenschaft für die Pflege“, Diakonisches Werk Sachsen, Radebeul.
- Hacker, W., Schrod, N., Wegge, J., & Wendsche, J. (2014, September). *Pausenorganisation und Fluktuation in der Altenpflege*. Vortrag auf dem 49. Kongress der deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.
- Hacker, W., Wendsche, J., & Schrod, N. (2014, Juni). *Psychische Belastungsunterschiede in der Altenpflege – ein Benchmarking-Ansatz*. Vortrag auf der 18. PASiG-Tagung „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“, Dresden.
- Hentschel, L., Dej, D., Rosenkranz, B., & Hornemann, B. (2014, June). *"Bis dass der Tod uns scheidet" - psychische Gesundheit und Retention bei ehrenamtlichen Hospizhelfern*. Accepted for presentation at the Annual Meeting of the German Society for Palliative Medicine 2014, Düsseldorf, Germany.
- Jungbauer, K., & Wegge, J. (2014, September). *Führung bei kritischen Veränderungen: Ist transformationale Führung die Rettung?* 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.
- Jungbauer, K., Loewenbrück, K., Wegge, J., & Reichmann, H. (2014, September). *Individuelle, organisationale und technische Einflussfaktoren der Kommunikation von unerwünschten Ereignissen und Fehlern in der Medizin*. 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.

- Jungmann, F., & Wegge, J. (2014, July). *Age-diversity, job design and age-differentiated leadership: impact on health of production workers and conceptualization of a leadership training*. Presentation at the 28th ICAP Congress, Paris, France.
- Jungmann, F., & Wegge, J. (2014, July). *The impact of age diversity, job design and leadership on production workers' health and performance*. 28th ICAP Congress, Paris, France.
- Jungmann, F. (2014, Dezember). *Altersgemischte Teams – Miteinander der Generationen – Vorteil oder Nachteil?* Symposium Alter(n)sgerechtes Arbeiten der AOK-Plus, Tabarz.
- Jungmann, F. (2014, May). *Challenges of the Demographic Change for Team Work and Leadership*. Presentation at the Lunch Meeting, ISCTE Instituto Universitario de Lisboa, Lissabon, Portugal.
- Jungmann, F. (2014, September). *Alter(n)sgerechtes Arbeiten ist machbar! – Einblicke in Wissenschaft und Praxis*. Präsentation auf dem Symposium „Alter(n)sgerechtes Arbeiten ist möglich! – Aber wie?!“ der IG Metall Verwaltungsstelle Bautzen und der Wert.Arbeit GmbH Berlin, Bautzen.
- Jungmann, F., & Wegge, J. (2014, September). *Alternsgerechte Führung in der Automobilproduktion*, 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.
- Jungmann, F., & Wegge, J. (2014, September). *Förderung von Teamarbeit und Gesundheit bei altersge-mischten Teams in der Produktion*, 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.
- Jungmann, F., Brom, S., Buruck, G., Horvath, I., & Richter, P. (2014, July). *Subjective and objective well-being in nursing: a multilevel prevention approach*. Presentation at the 28th ICAP Congress, Paris, France.
- Jungmann, F., Wegge, J., Bilinska, P., & Piecha, A. (2014, July). *Age-differentiated leadership: a new leadership model for the aging workforce*. Presentation at the 28th ICAP Congress, Paris, France.
- Krieglmeyer, R., & Deutsch, R. (2014, July). *Approach does not equal approach: Angry facial expressions evoke approach only when it serves aggression*. Paper presented at the 2014 conference of the European Association of Social Psychology, Amsterdam, Netherlands.
- Matschke, C., Roth, J., & Deutsch R. (2014, July). *Can disidentification be differentiated from social identification and non-identification? Two indirect measures at the test*. Talk presented at the 17th General Meeting of the EASP, Amsterdam, The Netherlands.

- Piecha, A., & Wegge, J. (2014, September). *Arbeitsbedingungen als Randbedingungen für das Auftreten geteilter Führung in Teams*. 49. Kongress der deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs), Bochum.
- Roth, J., & Steffens M. C. (2014, July). *When I Becomes We: Associative Self-Anchoring Drives Implicit Intergroup Bias in Minimal Groups*. Talk presented at the 17th General Meeting of the EASP, Amsterdam, The Netherlands.
- Wegge, J., & Hacker, W. (2014, September). *Das ODEM Projekt: Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit in der Pflege*. 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.
- Wegge, J., & Jungmann, F. (2014, September). *Altersgemischte Teams und alter(n)sgerechte Führung*. Regionalforum Mitteldeutschland: „Zukunft der Arbeit – Arbeit der Zukunft“ von INQA und ddn, Leipzig.
- Wegge, J. (2014, August). *What makes age-diverse teams effective? Results from a six year research program*. Colloquium at the Ozyegin University Istanbul, Turkey.
- Wegge, J. (2014, Januar). *Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel*. Vortrag beim Verband Sächsischer Bildungsinstitute e.V., SBG, Dresden.
- Wegge, J. (2014, Mai). *Jung und Alt in einem Team?* Vortrag auf den 1. Radebeuler Generationentag, Kulturbahnhof Radebeul.
- Wegge, J. (2014, März). *Alter(n)sgerechte Führung und AAL-Weiterbildung: Zwei sinnvolle Demografiestrategien für die Wohnungswirtschaft!* Vortrag auf den BBU-Tagen 2014, Zukunftsfaktor Demografie, Bad Saarow.
- Wegge, J. (2014, November). *Altersgemischte Teams und alter(n)sgerechte Führung*, Fachbereichskonferenz Kindertagesbetreuung, Dresden.
- Wegge, J. (2014, November). *Altersgemischte Teams und alter(n)sgerechte Führung*, ZWH Bildungskonferenz, Berlin.
- Wegge, J. (2014, November). *Arbeitsmotivation älterer Mitarbeiter – Implikationen für Führung, Teamarbeit und Fortbildung*. Sitzung der Fortbildungsbeauftragten des Freistaat Sachsen, AVG, Meißen.
- Wegge, J. (2014, November). *Die Führungskraft als Alleskönner: Wie sind die neuen Herausforderungen bei der Führung altersgemischter Teams zu bewältigen?* 1. HRM Tagung „Führungskräfteentwicklung“, Berlin.
- Wegge, J. (2014, September). *Führung und Gesundheit: Zum Stand der Dinge*. 49. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Bochum.

- Wegge, J., Hacker, W., & Kliegel, M. (2014, July). *Objective work design, age-related leadership and cognitive resources as determinants of health and work ability in nursing: Results from the longitudinal ODEM-Project*. 28th ICAP Congress, Paris.
- Wegge, J., Piecha, A., Wilke, S., & Kemter-Hofmann, P. (2014, September). *A training for promoting shared leadership in production teams*. 8th international Workshop of Organizational Participation in Europe Network (OPEN), Innsbruck, Austria.
- Weinberger, E., Dej, D., Horváth, I., Winkler, R., & Wegge, J. (2014, November). *Factors influencing sleep quality of entrepreneurs*. 18. Interdisziplinäre Jahreskonferenz zur Gründungsforschung (G-Forum 2014), Oldenburg, Deutschland.
- Wendsche, J., & Wegge, J. (2014, Juni). *Ein Rahmenmodell zur Anwendung von Kurzpausensystemen im Arbeitskontext*. Vortrag auf der 18. PASiG-Tagung „Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit“, Dresden.
- Wendsche, J. (2014, Mai). *(Kurz-) Pausen – Aktueller Stand der Forschung*. Eingeladener Vortrag RWK, Frankfurt/Main.
- Wendsche, J. (2014, Mai). *Wie mache ich Pausen bei der Arbeit richtig –Pausencheck*. Eingeladener Vortrag auf der Beiratssitzung der Gesellschaft für Gesunde Arbeit, Dresden.
- Wendsche, J. (2014, November). *Pausen gesundheits- und leistungsförderlich gestalten*. Eingeladener Vortrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 23. Dresdner Arbeitsschutz-Kolloquium, Dresden.
- Wendsche, J. (2014, November). *Wie mache ich Pausen bei der Arbeit richtig – Pausencheck*. Eingeladener Vortrag der Gesellschaft für gesunde Arbeit, Weiterbildungsveranstaltung „Gesundes Arbeiten“, Dresden.

Awards/ Preise

FORSCHUNG

- Pintor S. (2014). *Outstanding Reviewer Award from the Organizational Behavior Division of the Academy of Management*.
- Sperling, J. (2013). Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenem Stresserleben, Arbeitscharakteristika und Glucocorticoiden im Haar. Diplomarbeit. *Auszeichnung als einer der besten Absolventen mit der Ehrenfried-Walter-von-Tschirnhaus-Urkunde 2014*, TU Dresden.

Zwingmann, I., Wegge, J., Wolf, S., Rudolf, M., Schmidt, M., & Richter, P. (2014). Is transformational leadership healthy for employees? A multilevel, cross-national study in 21 nations. *Best Student Paper Award, Institute of Work Psychology International Conference*, Sheffield, UK.

LEHRE

Kemter-Hofmann, P. (2014). *Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis*.

Wendsche, J. (2014). *Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis*.

Öffentlichkeitsarbeit

- 11.02.2014 Roth, J., *Einführung in die Forschung der Sozialpsychologie*. Schülerprojekttag, TU Dresden.
- 21.03.2014 Wendsche, J., *Interview zu Kurzpausen*. Deutsche Presse Agentur.
- 04.01.2014 Wendsche, J., *Interview*. Frankfurter Rundschau/Berliner Zeitung.
- 14.06.2014 Wegge, J., *Wie Teams funktionieren*. MDR Figaro.
- 04.07.2014 Roth, J., *Dem Unbewussten auf der Spur: Computerbasierte Testverfahren zur Erfassung von Assoziationen*, Lange Nacht der Wissenschaft, TU Dresden.
- 08.10.2014 Horváth, I. & Buruck, G., *Informationsveranstaltung zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Pflege*, Torgau.
- 2014 Wegge J., *Wenn Ehrgeiz auf Erfahrung trifft*. Magazin „Enorm“ (Heft 04, S. 28).

Homepages

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

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaften/fachrichtung_psychologie/i3/sozial

http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaften/fachrichtung_psychologie/i3/sozial/projektehttp://tu-dresden.de/mentoring

<http://wop-psychology.de>

<http://www.gesunde.sachsen.de/115.html>

<http://www.preva-online.de>

<http://www.tu-dresden.de/schuelermentoring>

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