

Bericht über die 10. Fachgruppentagung der Sektion AOW der DGPs in Dresden

Martin Kleinmann

„Hoffentlich sind hier alle Räume klimatisiert“, war Jürgen Wegges erster Kommentar, als er Mitte September 1999 bei der 1. Fachgruppentagung in Marburg ankam, eine Tagung die Thomas Staufenbiel und ich – unterstützt von Cornelius König – ausrichteten. Nein, die Räume waren nicht klimatisiert. Es war eine einfach organisierte Tagung im wunderbar heißen Spätsommer, durchgeführt in den massiven, die Hitze absorbierenden Mauern des Dominikanerklosters der Universität Marburg. Insofern war ich neugierig, als ich mich nun auf den Weg nach Dresden machte, um die 10. Fachgruppentagung zu besuchen. Was hat sich von der ersten zur zehnten Tagung verändert, was ist gleich geblieben? Auf dem Flug von Zürich nach Dresden bereitete ich mich auf die Einführung von Mo Wang (University of Florida) vor, einem der Key Note Speaker, um dessen Vorstellung ich gebeten wurde. Nach ca. zehn Minuten sprach mich mein Sitznachbar im Flugzeug auf Englisch an, ob ich auch zum Kongress nach Dresden reisen würde. Er stellte sich als Alexander Haslam (University of Queensland) vor, ein weiterer Key Note Speaker. Er sah etwas mitgenommen aus, was nicht allein an dem Flug von der Ostküste Australiens bis nach Dresden lag. Zwischenlandungen in Dubai, London, ein verpasster Flieger in Amsterdam, die Umleitung über Zürich und der Verlust seines Koffers hatten ihm – neben der Übermüdung – ein wenig aufs Gemüt geschlagen. Auf dem Kongress selbst hatte ich noch mehrmals Kontakt mit ihm gehabt und meine Wahrnehmung der stetigen Verbesserung seiner Gemütslage führte ich darauf zurück, dass sich der Kongress für ihn lohnte, selbst wenn er dafür um die halbe Welt reisen musste – ein erster Indikator, dass der Kongress gelungen ist. Durchgeführt wurde der Kongress vom 13. bis 15. September 2017 in den Räumen des DGUV-Kongresszentrums in Dresden. Ich nehme an, die Räume waren klimatisiert, bin mir aber nicht ganz sicher, da Innen- und Außentemperatur nahezu identisch waren. Modern und funktional waren sie auf jeden Fall. Sebastian Pannasch (Professur für Ingenieurpsychologie) und Jürgen Wegge (Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie) der TU Dresden waren dort Gastgeber für 590 deutschsprachige und internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Das sind knapp doppelt so viele Personen wie auf der 1. Fachgruppentagung in Marburg, ein sehr erfreulicher Anstieg, der mehr oder wenig kontinuierlich über die Jahre erfolgte. Die Reihe der zweijährlichen Tagungen, die von der Fachgruppe seit 1999 realisiert wurden (1999 in Marburg, 2001 in Nürnberg, 2003 in Mannheim, 2005 in Bonn, 2007 in Trier, 2009 in Wien, 2011 in Rostock, 2013 in Münster gleichzeitig 16. EAWOP-Conference, 2015 in Mainz), wurde mit der 10. Tagung in Dresden nun erfolgreich fortgesetzt. Das Teilnehmerwachstum auf unseren Fachgruppentagungen entspricht dem Anstieg der Mitgliederzahlen der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPs. Die Fachgruppe AOW ist mit 808 Mitgliedern (Stand: 29. Oktober 2017) die größte Fachgruppe innerhalb der DGPs. Die stetig wachsenden Mitgliederzahlen (2008: 387; 2010: 449; 2012: 563; 2014: 638; 2016: 695) belegen, dass arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologische Erkenntnisse sowohl in der Anwendung als auch in der Wissenschaft hervorragende Perspektiven haben und nachhaltig nachgefragt werden.

Eröffnet wurde der Kongress mit Grußworten von Winfried Hacker und Peter Richter, zwei weit bekannte Vordenker und Vorbilder in der AOW-Psychologie, die von 1968-2007 die AO-Professur an der TU Dresden leiteten. Hier ein Zitat aus der Rede von Winfried Hacker:

„Wir sollten den Initiatoren dieser 10. Tagung der Arbeits- und Organisationspsychologen zur Wahl des Tagungsortes Dresden gratulieren! Nicht so sehr, weil die Wahl von Sachsen reflektiert, dass Psychologie eine sächsische Erfindung ist: Sie erinnern sich: Wilhelm Wundt gründete das erste psychologische Institut der Welt 1879 in Leipzig/Sachsen, sondern vor allem, weil mit der Wahl von Dresden die Aufmerksamkeit auf Wurzeln von Kernerkenntnisbereichen mit erheblicher Bedeutung für die aktuelle und künftige Arbeits- und Organisationspsychologie gelenkt wird“ (W. Hacker).

Diese Einführung freute mich, weil sie Kontinuität verdeutlichte, Kontinuität zum einen in dem Wiedersehen mit Winfried Hacker, der 1998 den Kongress der DGPs in Dresden ausrichtete und nun wiederum die 10. Tagung der Fachgruppe AOW hier eröffnete, Kontinuität zum anderen, weil Wilhelm Wundt bei meiner derzeitigen Alma Mater, der Universität Zürich, als Professor für Philosophie arbeitete, bevor er nach Leipzig wechselte. Ich nahm wahr, nicht nur Winfried Hacker, sondern auch ich haben ein kleines Faible für historisches Lokalkolorit; ich begann mich wohlzufühlen, hier am Rande der Sächsischen Schweiz. Dann ging es los. Manchmal war es richtig schwierig sich zu entscheiden, welches der interessanten Angebote wahrgenommen werden sollte. Das Programm des Kongresses hatte neben 255 Referaten (davon zehn Übersichtsreferate), 39 Arbeitsgruppen mit 217 Vorträgen und 62 Postern viel zu bieten, was bei zehn Parallelveranstaltungen sicherlich hier und da auch für alle

Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Entscheidungsproblemen geführt haben mag. Die kurzen Wege im hierfür hervorragend geeigneten Tagungszentrum und reichlich Kurzpausen haben neben der Rundumversorgung mit Kaffee, Wasser, Saft und gutem Essen verhindert, dass bei den Referierenden und Zuhörenden zu viel Stress aufgekommen ist. Apropos Stress, bei meinem eigenen Referat war ich im Übrigen Gudela Grote und Bernd Marcus dankbar, dass sie mich zum einen in der Straßenbahn erst anerkennend dafür lobten, wie entspannt ich im Vorfeld meines eigenen Überblicksreferats (noch) sei. Im Laufe dieses kurzen scherzhaften Gesprächs realisierte ich dann andererseits, dass wir von unterschiedlichen Prämissen ausgingen. Ich nahm ihren Hinweis als kleines Kompliment wahr, gemeint war aber – und das realisierte ich erst zu diesem Zeitpunkt, dass zumindest eine Person zu spät zu meinem Vortrag kommen würde, nämlich der Referent. Also nahm ich meine Beine unter die Arme und war nur einer der beiden (etwas) zu spät Kommenden zu meinem Vortrag, der andere – (noch etwas) später erscheinende – war Bernd Marcus. Dass solche Ereignisse nicht überhandnahmen und die Organisation insgesamt vorbildlich ablief, dies ist sicher auch der Verdienst der 18 studentischen Helferinnen und Helfern, die bei allen Problemen und Fragen der Kongressteilnehmenden bemüht waren, schnell Unterstützung zu leisten. Gut angenommen wurde vom Publikum, dass es auf diesem Kongress auch Beiträge aus der Ingenieurpsychologie und der Wirtschaftspsychologie gab, zwei Bereiche, die auf bisherigen Fachgruppentagungen weniger im Fokus standen. Viel Lob fand zudem das besondere Programmformat für den wissenschaftlichen Nachwuchs. In „Blitzlicht-Präsentationen“ von 7 Minuten konnten Studierende, Promovierende und PostDocs ihre Forschungsergebnisse präsentieren.

Inhaltlich standen auf der Tagung Gestaltungs-, Forschungs- und Interventionsfragestellungen zur Optimierung menschlichen Handelns, Lernens und Leistens in komplexen soziotechnischen Systemen im Mittelpunkt. Bei der Vielzahl der Beiträge ist es natürlich unmöglich, auf wenigen Seiten zu informieren, was es hier zu entdecken bzw. zu lernen gab. Die folgende Statistik, die auf den Selbstangaben der Beitragseinreicher beruht, macht deutlich, dass ein Schwerpunkt der Forschung auf diesem Kongress im Bereich der Arbeitspsychologie zu finden war. Dies ist auch konsistent mit dem Kongressmotto „Menschliche Leistungen in Sozio-Technischen Systemen / Human Performance in Socio-Technical Systems“:

Arbeitspsychologie	107 Einzelvorträge	16 Symposien
Organisationspsychologie	70 Einzelvorträge	11 Symposien
Personalpsychologie	41 Einzelvorträge	10 Symposien
Ingenieurpsychologie	16 Einzelvorträge	2 Symposien
Wirtschaftspsychologie	21 Einzelvorträge	1 Symposium

Zweisprachig wie dieses Motto war im Übrigen der ganze Kongress organisiert. Erstmals wurde auf der 10. AOW-Tagung auch ein rein englischsprachiger Track angeboten. Dazu passte, dass neben den international herausragenden Keynote-Speakern Mo Wang (University of Florida), Alexander S. Haslam (University of Queensland) und Neville A. Stanton (University of Southampton) Erich Kirchler (Universität Wien), ebenfalls seine Key Note auf Englisch präsentierte. Inhaltlich begeisterten alle Key Notes das Fachpublikum mit neuesten Erkenntnissen aus der Personal-, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie. Die Einladung der Gäste aus Übersee war übrigens nur möglich, weil die DFG entsprechende Reisekostenzuschüsse genehmigt hatte, wofür herzlich zu danken ist. Die voranschreitende Internationalisierung der AOW-Fachgruppenaktivitäten hat in Dresden auch dazu geführt, dass die Internetseiten zur Tagung durchweg zweisprachig waren und das Programmheft dann konsequenter Weise in englischer Sprache gedruckt wurde. So haben sich sicherlich alle Fachgruppenmitglieder, aber auch englischsprachige Gäste, wie Alexander Haslam, auf der Tagung wohlfühlt. Auf den Gängen wurde überwiegend Deutsch gesprochen, in den Vortragsräumen Deutsch oder Englisch. Was war sonst noch neu auf dieser 10. Fachgruppentagung? Erwähnenswert ist, dass die Fachgruppe erstmals auch Preise für die drei besten Poster vergeben hat, was nicht nur die Gewinner gut fanden. Weiterhin war neu, dass in der Fachgruppensitzung das Traktandum (so nennt man dies in meiner Wahlheimat) „11. Fachgruppentagung“ beendet werden musste, ohne dass jemand bereit war, diese zu organisieren. Dies machte viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachdenklich – doch dazu später mehr. Ebenfalls neu war, dass der Gesellschaftsabend erstmalig auf einem Schiff stattfand, was diejenigen, die dabei waren, einmütig lobten. Zum einen war der Rahmen wunderbar, insbesondere die Möglichkeit zwischen Tischen wechseln und dadurch viele Gespräche führen zu können, und zum anderen das fulminante Feuerwerk am Wendepunkt der Reise auf der Elbe. Ich habe es sehr genossen anlässlich des Jubiläums der

Fachgruppentagungen. Ein kleiner Teil meiner schwäbischen Seele musste allerdings (leider) auch ein wenig an die Kosten denken. Aber ich bin sicher, so wie die Organisatoren insgesamt gewirtschaftet haben, wird dieses Feuerwerk nicht zum Schaden der Kasse der Fachgruppe sein. Als es am Schönsten war und das halbe Schiff tanzte, korrekter ein Großteil der Gäste auf dem Schiff, legten wir wieder in Dresden an. Etliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer wollten das abrupte Ende des Abends nicht so stehen lassen, weswegen es am nächsten Morgen für alle Teilnehmenden genügend freie Sitzplätze in den vorderen Reihen der Veranstaltungsräume gab.

Die erwähnte Fachgruppensitzung, die in diesen Kongress eingebettet war, zeigte auch auf, dass unser Fach nicht nur quantitativ innerhalb der DGPs an Gewicht gewonnen hat. Zum einen gab es die Information, dass Heinz Schuler den Deutschen Psychologiepreis zugesprochen bekam, zum anderen konnten wir den Ausführungen von Conny Antoni zu den Inhalten seiner Arbeit als Präsidenten der DGPs lauschen. Dies war sehr spannend und zeigte, wie wichtig berufspolitisches Engagement ist. Dass der Präsident der DGPs wie auch der Preisträger des Deutschen Psychologie Preises aus unseren Reihen kommen, ist doch ein exzellentes Zeichen für die Reputation unseres Faches. Ebenfalls sehr inspirierend fand ich die Ausführungen von Claudia Harzer zu den Aktivitäten der Jungwissenschaftlerinnen und Jungwissenschaftler. Über Jahre haben wir gemeinsam in der Fachgruppe versucht Nachwuchsarbeit in der Mittelpunkt unserer Aktivitäten zu rücken, wie schön ist es nun, wenn proaktiv von dieser Gruppe ebenfalls eine Vielzahl von Aktivitäten initiiert wird. So kommen Pull- und Push-Faktoren zusammen, die insgesamt qualitativ die Fachgruppe weiterentwickeln. Nicht ganz so harmonisch war die Einladung zur Fachgruppentagung ausgefallen, welche im Vorfeld versandt wurde. Dort wurde zu Recht von Doris Fay (und etlichen Unterstützerinnen und Unterstützern) angemerkt, dass im Programm der Fachgruppentagung nur männliche Key Note Speaker zu finden seien. Dieser Punkt wurde auf der Fachgruppentagung differenziert gegen Ende der Sitzung diskutiert. Vom Ergebnis her, auch historisch betrachtet, finden sich unter den Key Note Speakern unverhältnismäßig viele Männer. Jürgen Wegge gab allerdings zu bedenken, dass er mehrere weibliche Key Note Speaker für den Kongress angefragt habe, diese aber die Einladung nicht angenommen hätten. Zusätzlich wurde in der Diskussion auch angeregt, mehr Frauen als Rollenmodelle in allen Positionen der

Fachgruppe – auch bei der Organisation von Fachgruppentagungen – vorzufinden. Spontan meldete sich daraufhin Simone Kauffeld und erklärte sich bereit die 11. Fachgruppensitzung auszurichten. Die Fachgruppe dankte ihr dies mit deutlichem Beifall. Bei den Preisträgerinnen und Preisträgern des Innovationspreises und des Dissertationspreises gab und gibt es historisch betrachtet diesen Geschlechtsbias nicht. Mal waren mehr Frauen Preisträgerinnen, mal mehr Männer. Der diesjährige AOW-Innovationspreis ging an Niels Van Quaquebeke. Sein spannender Vortrag war primär theoretischer Natur und beinhaltete die Entwicklung eines komplexen Modells zur Wirkung von offenen Fragen als Führungstechnik. Ausgezeichnet wurde seine Publikation „Respectful inquiry: A motivational account of leading through asking open questions and listening“, die er gemeinsam mit Will Felps im Academy of Management Review veröffentlichen konnte. Die Dissertationspreise erhielten Manuela Richter, Roman Prehm und Kevin-Lim Jungbauer, wobei der erste Platz des Dissertationspreises zwischen Frau Richter und Herrn Prehm geteilt wurde. Seine an der Universität Wien verfasste Dissertation trägt den Titel „Time pressure in daily working life: How within-person processes link time pressure to task performance, ego depletion, and thriving at work“. Kevin-Lim Jungbauers Dissertation wurde an der TU Dresden verfasst und beschäftigt sich mit Führung in Krisenzeiten. Die beiden Vorträge der erstplatzierten Dissertationspreise waren theoretisch und empirisch ausgerichtet. Die Vorträge der Preisträgerin und der beiden Preisträger waren aus meiner Sicht exzellent. Alle drei Vorträge der Preisträger brauchten sich nicht hinter dem Niveau der Key Note Beiträge zu verstecken. Für diejenigen, die nicht vor Ort sein konnten, möchte ich beispielhaft den Vortrag und die Dissertation von Manuela Richter würdigen. Thematisch hat sie sich einem Feld von hoher gesellschaftlicher Bedeutung zugewendet, nämlich der unangenehmen Aufgabe Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mitzuteilen, dass sie gekündigt werden müssen – eine ausgesprochen schwierige aber zigtausend Mal jährlich notwendige Führungsaufgabe. Was hatte die Psychologie zu der Frage, wie solche Gespräche verantwortungsvoll geführt werden sollen, bisher anzubieten? Äußerst wenig. Manuela Richter hat sich nun in einer Reihe von Studien diesem Thema gewidmet und hierbei - konzeptionell interdisziplinär - von der Medizin profitiert. Dort müssen todkranken Personen manchmal ebenfalls ausgesprochen unangenehme Nachrichten überbracht werden. Die Erkenntnisse der Medizin, wie solche Gespräche geführt werden sollen, hat sie weiterentwickelt und damit ein Trainingsprogramm für Führungskräfte kreiert.

Geschickt hat sie in Feld- wie Laborstudien dieses Trainingsprogramm umfangreich evaluiert. Wertgeschätzt wird diese wichtige Arbeit nicht nur vom *Journal of Applied Psychology* (Richter, König, Koppermann & Schilling, 2016) sondern auch von vielen populären Fachzeitschriften wie beispielsweise der Wirtschaftswoche (Rettig, 2016). Gefallen hat mir an diesem Vortrag neben dem wissenschaftlichen Mehrwert auch die didaktisch hervorragend aufbereitete Präsentation. Beispielhaft fand ich, wie sie für ein gesellschaftlich relevantes Problem ein psychologisches Lösungsangebot entwickelte und hierbei sowohl grundlagenwissenschaftliche Überlegungen als auch die konkrete Anwendung gekonnt kombinierte. Dabei fand ich die Methodenvielfalt der Studien ausgesprochen angemessen und sehr innovativ.

Das Rahmenprogramm zur Tagung – ein Begrüßungsabend im Französischen Pavillon des Zwingers, eine Stadtführung und die erwähnte Schifffahrt mit Feuerwerk zum zehnjährigen Geburtstag am zweiten Konferenztag – hat nicht jeder erleben können oder wollen. Der Autor dieses Beitrags fand es sehr gelungen! Nun, ja, der Leser wird sich sicherlich nach so viel Lob langsam fragen, ob es denn nichts gab, was zu kritisieren oder besser zu machen wäre? Wir wissen: Es gibt nichts, was man nicht noch besser machen könnte. Bei dieser Tagung fällt es aber schwer, hier wirklich etwas zu benennen. Wer da war, hat sie gelobt!

Es gab allerdings einen Wermutstropfen, über den ich gerne noch ein paar Zeilen schreiben möchte. Seit Jahren engagieren sich Fachgruppenmitglieder in Writingworkshops, Nachwuchsworkshops, bei der Begutachtung von Arbeiten und bei der Ausrichtung von Tagungen. Doch dieses Mal war es anders. Niemand wollte die 11. Fachgruppentagung ausrichten. Warum? Ein Punkt ist sicherlich, dass die Fachgruppentagung immer perfekter, aufwändiger und exklusiver ausfiel bis zur wunderbaren Krönung an der 10. Fachgruppentagung (in der Freude der Feierstunden bekam Jürgen Wegge auf dem Schiff tatsächlich ein kleines Krönchen aufgesetzt). Dieser Perfektionismus ist einerseits schön, setzt aber kommende Ausrichterinnen und Ausrichter auch gehörig unter Druck, organisatorisch und finanziell. Vielleicht sollten wir uns für künftige – Nicht-Jubiläums-Tagungen – der Essentials der bisherigen Tagungen erinnern, nämlich dem Austausch und der Diskussion von Forschungserkenntnissen sowie des Social Networking vor Ort. Dann können es auch Universitätsräume sein und Mensaessen. Das waren zumindest einige Kommentare des Flurfunks vor Ort in Dresden, die mir zu Ohren kamen und die sich Gedanken über das Ausbleiben der Nennungen weiterer Ausrichtungen der

Tagung machten. Andere Handlungsoptionen in Dresden für künftige Tagungen habe ich auch noch verschiedentlich gehört. So kam die Idee auf den Proporz der Diversität nicht nur geschlechtsspezifisch zu optimieren sondern auch regional. Als Orte für Fachgruppentagungen nach Braunschweig wurden hierbei Innsbruck und Bern genannt, Mallorca wurde auch vorgeschlagen, organisiert von Organisatoren aus Österreich, Deutschland und der Schweiz. Spätestens bei der letzten Option stellt sich die Frage nach der Klimaanlage nochmals ernsthaft. Wenn danach die 15. Fachgruppentagung wieder in Deutschland von einem/einer der bisherigen Preisträger/innen des Dissertationspreises ausgerichtet werden würde, wäre dem Thema der Altersdiversität und der Generativität auch Genüge getan.

Auf der Rückfahrt vom Tagungsort zum Flughafen traf ich Christian Dormann im Bus. Er war beeindruckt und nachdenklich. Er fragte mich, nachdem auch er die Dissertationspreisvorträge gehört hatte, ob ich es nicht beängstigend fände wie gut heutzutage die Dissertationen seien. Solch qualitativ hochwertige Arbeiten zu fertigen wäre uns bei unseren Dissertationen früher doch noch nicht gelungen. Inhaltlich gab ich ihm voll und ganz Recht. Andererseits freue ich mich sehr, wenn der Nachwuchs besser wird als die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer früher gewesen sind, zeigt dies doch, dass das Fach sich in die richtige Richtung entwickelt und dass die Lehrerinnen und Lehrer auch keinen schlechten Job gemacht haben. Drei Wünsche möchte ich noch für die nächste Fachgruppentagung äußern, liebe Simone – vielleicht gehen sie ja in Erfüllung. Ich würde es begrüßen, wenn auf der nächsten Fachgruppentagung erstmalig alle Key Note Speaker weiblich wären, mehrmals gab es dies ja schon mit umgekehrtem Vorzeichen – auch in Marburg. Vielleicht lässt sich diese Thematik der Diversity auch in das Kongressmotto integrieren. Diversity anderer Art, nämlich neben der geistigen Arbeit ein kleines Angebot zum körperlichen Ausgleich, wäre mein zweiter Wunsch. Unter anderem in Wien und Rostock gab es ein gemeinsames morgendliches Joggingangebot, eventuell lässt sich so etwas in Braunschweig reaktivieren. Last but not least wäre mein dritter Wunsch, dass vielleicht eine Key Note weniger eingeladen werden würde, so hätten wir mehr Raum für belebende Diskussionen in den diversen Symposien. Diese Diskussionsmöglichkeiten würde ich mir für Braunschweig noch etwas mehr wünschen, als ich dies in Dresden erleben konnte. Unabhängig davon, ob diese Wünsche in Erfüllung gehen, Dank an dich nochmals von Herzen für die Bereitschaft zur Organisation der nächsten Fachgruppentagung!

Und zum Schluss das wirklich Wichtige: Wir alle danken Jürgen Wegge, Sebastian Pannasch und den vielen Helferinnen und Helfern im Hintergrund, dass sie diese ehrenamtliche Aufgabe so engagiert und gekonnt übernommen haben, Chapeau!

Noch ein kleines PS: Wie spannend unser Fach ist, lässt sich auch daran erkennen, dass Winfried Hacker, ein weiterer Preisträger des Deutschen Psychologiepreises, zum Zeitpunkt seiner Emeritierung einer der Key Note Speaker der 1. Fachgruppentagung in Marburg war und auch heute noch unsere Fachgruppentagungen aktiv besucht. Auch das stimmt mich optimistisch.

Rettig, D. (2016, 9. Juni). Kündigung: "Mitleid hilft den Betroffenen nicht weiter". *WirtschaftsWoche Online*. Verfügbar unter: <http://www.wiwo.de/erfolg/beruf/kuendigung-mitleid-hilft-den-betroffenen-nicht-weiter/13707664.html>

Richter, M., König, C. J., Koppermann, C. & Schilling, M. (2016). Displaying fairness while delivering bad news: Testing the effectiveness of organizational bad news training in the layoff context. *Journal of Applied Psychology, 101*, 779-792. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000087>

Prof. Dr. Martin Kleinmann
Lehrstuhl Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Zürich
Binzmühlestrasse 14/12
8050 Zürich
Schweiz