



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2009**  
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND  
SOZIALPSYCHOLOGIE

*Technische Universität Dresden*

**Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften**

# **Jahresbericht der Lehr- und Forschungsgruppen**

Arbeits- und Organisationspsychologie  
und  
Sozialpsychologie

**2009**

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

**Hausadresse**

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

D-01062 Dresden

**Besucheradresse**

Bürogebäude  
Zellescher Weg 17  
Zimmer A 241 BZW

D-01069 Dresden

Tel.: 03 51 – 46 33 37 84

Fax: 03 51 – 46 33 35 89

# Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

## Was waren die Höhepunkte des Jahres 2009?

Unser Forschungsbericht dokumentiert – mit wissenschaftlicher Gründlichkeit – die verschiedensten Leistungen aller involvierten Personen: Publikationen, Vorträge, Arbeitsgruppen auf Kongressen etc. etc. Was man einem solchen Bericht aber leider nicht ansehen kann, ist die eigene Wahrnehmung darüber, was in diesem Jahr überhaupt anders bzw. besonders gewesen ist. Was waren denn die Höhepunkte des Jahres 2009? Die folgende Liste haben wir im Team abgesprochen, so dass sie einen gewissen Anspruch auf „konsensuale Validität“ stellen kann. Beginnen wir damit, kurz zusammenzufassen, was sich – mehr als Rauschen denn als Signal – auch dieses Jahr bewährt hat und daher fortgesetzt wurde.

*Die inzwischen gut bewährte Plattform:*

- Das neue Forschungsprofil des Lehrstuhls ist bekannt und die WWW-Seiten wurden mit freundlicher Unterstützung von Dipl. Psych. Sebastian Kleint kontinuierlich gepflegt: <http://www.wop-psychology.de>.
- Auch englischsprachige Seminarangebote im Bereich der AO-Psychologie werden inzwischen gut genutzt
- Die Fortführung der bestehenden wissenschaftlichen Kooperationen (z.B. mit Tauris, dem SMS und den Berufsgenossenschaften)
- Die Vorbereitung der dritten Welle des IGA-Barometers, in der das „Miteinander der Generationen“ und Vorurteile gegenüber älteren Erwerbstätigen in der deutschen Erwerbsbevölkerung untersucht wird
- Die Durchführung einer zweitägigen Summer School im Gut Gödelitz mit allen wissenschaftlichen Mitarbeitern, dieses Mal auch mit einem externen Doktoranden und integrierten „Schreibworkshop“, der gute Resonanz fand
- Die kontinuierliche Mitarbeit bei der Entwicklung und Umsetzung der sächsischen Gesundheitsziele
- Eine herbstliche Wanderung zur „Eutschützer Mühle“ mit herrlichem Blick auf das Elbtal

*Die „Highlights“ des Jahres 2009:*

- Die Organisation eines Small Group Meetings mit vielen internationalen Gästen (finanziert u.a. von der EAWOP) zum Thema „Distributed leadership and participation in organizations“. Ein „spezial issue“ im Journal of Personnel Psychology ist in Vorbereitung!
- Die Bewilligung mehrerer, neuer Forschungsprojekte (DFG, BMBF etc.)
- Die Realisierung eines zweitägigen Schreibworkshops im März des Jahres
- Die rege Beteiligung beim ersten AO-Sachsen-Kolloquium, das an der TU Chemnitz von Lioba Werth und ihrem Team im Juni perfekt organisiert wurde und die AO in Dresden, Chemnitz und Leipzig (Gisela Mohr) kontinuierlich zusammen bringt (das zweite AO-Sachsen-Kolloquium organisiert Dresden)
- Die Organisation von mehreren, auch englischsprachigen Gastvorträgen im Rahmen des Diplomandenseminars z.B. mit Steffen Giessner (Rotterdam) und Bertolt Meier (Zürich)
- Die Vereinbarung eines Kooperationsvertrags zwischen der TU Dresden – vertreten durch das Zentrum Arbeit-Leistung und Gesundheit (ARLEG) - mit der BAuA
- Die komplett neue Ausstattung und Wieder-Inbetriebnahme unseres Labors für Verhaltensbeobachtung
- Die Verleihung der Lohrmann-Medaille und des Ehrenfried-Walter-von-Tschirnhaus Preises an unseren Diplomanden Niklas Steffens für seine Diplomarbeit „Multilevel effects of organizational tenure on individual performance“ - Wir gratulieren!
- Die wohl „coolste“ Weihnachtsfeier – das meinten zumindest einige Teilnehmer – mit Käse- und Weinprobe in der Wein-Kultur-Bar (wirklich sehr zu empfehlen!)

Ich freue mich sehr, dass es auch dieses Jahr wieder gelungen ist, die bewährten Stärken der Dresdner Arbeits- und Organisationspsychologie zu pflegen und gleichzeitig auch Neues auszuprobieren, denn „Beständig ist nur der Wandel!“

Ich danke herzlichst für die gute Zusammenarbeit und das große Engagement aller Beteiligten!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

## **Haushaltsstellen**

**Prof. Dr. Jürgen Wegge**

Gabriele Buruck

Mgr.-Psych. Dominika Dej

Dr. Julia Hoch (*ausgeschieden*)

Dipl.-Psych. Irén Horváth

Dipl.-Psych. Annett Hüttges (*ausgeschieden*)

Prof. Dr. Petra Kemter

Dipl.-Psych. Annika Piecha

Prof. Dr. emeritus Peter Richter

apl. Prof. Dr. Peter G. Richter

M.A. Meir Shemla

## **Drittmittel**

Dipl.-Psych. Ines Geisler (*ausgeschieden*)

Dipl.-Psych. Anna-Maria Hessenmöller

Dipl.-Psych. Franziska Jungmann

Dipl.-Psych. Sebastian Kleint

Dipl.-Psych. Silke Kohn (*Elternzeit*)

Dipl.-Psych. Juana Koch

Dipl.-Psych. Susanne Liebermann

Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt

Dipl.-Psych. Claudia Nebel

Dipl.-Psych. Steffi Noack

M.A. Franziska Pschera

Dipl.-Psych. Katrin Rothländer (*Elternzeit*)

Dipl.-Psych. Anne Tomaschek (*Elternzeit*)

Dipl.- Psych. Romy Wichmann

Dipl.-Psych. Sandra Wolf

## **Technische Mitarbeiter**

Frau Ute Rieger

## **Studentische Hilfskräfte**

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

# **Lehr- und Forschungsgruppe Sozialpsychologie**

Wie bereits im vergangenen Wintersemester vom 01.10.07 – 31.03.08 vertritt auch in diesem Wintersemester vom 01.10.08 – 31.03.09 Dr. Beate Küpper (Bielefeld) die Professur für Sozialpsychologie. Vom 01.04.09 – 30.09.10 hatte PD Dr. Olaf Morgenroth (Halle) die Vertretung der Professur inne. Während des Studienjahres hat es auch darüber hinaus viel Neues und viele Wechsel in der Besetzung gegeben. Dipl.-Psych. Friederike Engst, Dipl.-Psych. Katharina Zinke und Dipl. Psych. Johannes Wendsche, Dipl.-Psych. Caroline Roggendorf verstärken nun das Team. Damit ist ein fast neues Team entstanden. An dieser Stelle bedankt sich das neue Team bei allen Mitgliedern des alten Teams sehr herzlich für ihren Einsatz und wünscht ihnen viel Glück und Erfolg in ihrem neuen Betätigungsfeld. Trotz der vielen personellen Neuerungen und Veränderungen, nicht zuletzt bedingt durch die Vakanz der Professur, und den damit verbundenen besonderen Kooperations- und Koordinationsleistungen wurde intensiv geforscht und neue kleinere und größere Projekte initiiert.

## **Haushaltsstellen**

Dr. Beate Küpper / PD Dr. Olaf Morgenroth

Dipl.-Psych. Friederike Engst

Dipl.-Psych. Caroline Roggendorf

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Dipl.-Psych. Heike Worch

Dipl.-Psych. Katharina Zinke

## **Technische Mitarbeiter**

Frau Jelena Sende

## **Studentische Hilfskräfte / Tutoren**

Eva Asselmann, , Tanja Burkhardt, Tanja Hentschel, Christoph Klewar, Patricia Weishaupt

# **Forschungsschwerpunkte**

## **Arbeits- und Organisationspsychologie**

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung  
Entwicklung von psychologischen Arbeitsanalysemethoden  
Occupational Health Psychology  
Psychophysiologische Beanspruchungsforschung  
Organisation von Gruppenarbeit  
Erfolgsfaktoren im Bereich Klein- und Mittelständischer Unternehmen  
Evaluation neuer Formen von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit  
Erwerbslosenforschung  
Mitarbeiterbefragungen  
Architekturpsychologie  
Demographischer Wandel  
Verteilte Führung

## **Sozialpsychologie**

Verhalten zwischen sozialen Gruppen  
Stereotype und Vorurteile  
Einstellungen zu Gewalt und Diskriminierung  
Sozialer Status und Dominanz  
Evaluation von Praxisprojekten  
Kulturvergleichende Forschung



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

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

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

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

Gruppeneffektivität und zur Gruppenzusammensetzung werden unter unterschiedlichen Zusammenhangsannahmen analysiert.

In drei großen Feldstudien wurden inzwischen Daten von ca. 3.900 Arbeitnehmern aus ca. 500 Arbeitsgruppen im Verwaltungsbereich und der freien Wirtschaft gesammelt, wobei in zwei der drei Untersuchungsfelder (Versorgungsverwaltung, Finanzverwaltung) inzwischen auch längsschnittliche Daten (2 Messzeitpunkte) zum ADIGU-Modell vorliegen. Im dritten Untersuchungsfeld (private Finanzdienstleistung) wurden sowohl demografische Daten als auch Leistungsdaten über insgesamt vier Jahre (2004-2007) erhoben.

Die Ergebnisse zeigen u.a., dass bei der Bearbeitung komplexer Aufgaben langfristig positive Effekte der Altersheterogenität auf die Leistung ersichtlich sind, wohingegen bei der Bearbeitung von Routineaufgaben mit zunehmender Altersheterogenität gesundheitliche Beeinträchtigungen ansteigen (Wegge, Roth, Neubach, Schmidt, & Kanfer, 2008). Hinsichtlich der vermittelnden Prozesse konnte gezeigt werden, dass sowohl durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit (Thies, Wegge, Shemla & Schmidt, submitted) als auch die Verbundenheit gegenüber der Dienststelle (Roth, Wegge, Schmidt & Neubach, 2006) der Zusammenhang zwischen Altersheterogenität und Leistung erklärt werden kann. In aktuellen Daten von 155 Teams aus der Finanzverwaltung (Blachnik et al., in Revision) zeigte sich ferner wie erwartet, dass die Salienz der Alterskategorie und damit zusammenhängende Konflikte für die Auswirkungen der Altersheterogenität verantwortlich sind.

Nicht zuletzt wurde im Rahmen mehrerer Übersichtsbeiträge der gegenwärtige Stand der Forschung zur Wirkung von Altersdiversität in Arbeitsgruppen dokumentiert (Roth, Wegge & Schmidt, 2007; Roth, Wegge, Schmidt & Neubach, 2006; Wegge & Schmidt, 2006; 2009, Wegge, Roth & Schmidt, 2008) und ein Ausblick über mögliche Forschungsfragen gegeben. Eine zentrale Aufgabe in der zweiten Förderperiode (2008-2009) war es, ein spezifisches Trainingskonzept für Vorgesetzte zu erarbeiten, das in einem der Felder erprobt und evaluiert werden soll. Das Konzept zur altersdifferenzierten Führung ist erstellt und wird im Frühjahr 2010 in der Finanzverwaltung umgesetzt, so dass wir in der dritten Förderphase den Nutzen des Trainings genauer bestimmen können. Weitere Ziele der gerade anlaufenden dritten Förderphase (2010-2011) bestehen darin, die Generalisierbarkeit der erarbeiteten Erkenntnisse in anderen Arbeitskontexten (z.B. Automobilproduktion) zu prüfen.

## VEIN-Projekt

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Projektleiter:</b>    | <b>Prof. Jürgen Wegge</b>  |
| <b>Mitarbeiter:</b>      | Dipl.-Psych. Romy Wichmann<br>Dipl.-Psych. Sebastian Kleint            |
| <b>Wissenschaftliche</b> | TU Dortmund APS  |
| <b>Zusammenarbeit:</b>   | Ruhr Universität Bochum IAW  |
| <b>Praxispartner:</b>    | Deutsche Edelstahlwerke GmbH<br>KHS AG<br>Böcker AG<br>Hülsmetall GmbH |
| <b>Finanzierung:</b>     | BMBF   |
| <b>Laufzeit:</b>         | 08/2009 – 05/2013  |

### **Beschreibung:**

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

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

Verbesserungsprozess und deren zugrunde liegende Lern- und Vertrauenskultur unterstützen und stärken sollen. Die identifizierten Einflussgrößen sowie die Methoden und Maßnahmen werden experimentell validiert und die Ergebnisse der Experimente mit verschiedenen Transferpartnern unternehmensübergreifend diskutiert.

## **Ganzheitliche Risikoprävention in der Pflege - Neues Denken in der Altenpflege**

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

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Basierend auf vorliegenden Ergebnissen aus dem Bereich der Pflege (NEXT-Studie, 2005) sollte nachgewiesen werden, ob die in der Pflege tätigen MitarbeiterInnen zu einer gesundheitlich am stärksten beanspruchten Branche gehören und welche Konsequenzen sich daraus für die Unternehmen im Bereich des präventiven Gesundheitsschutzes ableiten lassen. Insbesondere die Kombinationswirkung von psychischen und physischen Faktoren könnte ein erhöhtes Risiko darstellen (Devereux et al., 1999). Anknüpfend an die Kampagne „Aufbruch Pflege“ der Berufsgenossenschaft wurde zur Fragestellung der Kombinationswirkung und dem Einfluss dieser Prädiktoren auf Muskel-Skelett-Beschwerden eine Untersuchung in fünf stationären Altenpflegeheimen in Dresden (N = 193) durchgeführt. Etablierte Forschungskonzepte (Anforderungs-Kontroll-Modell, Gratifikationskrisenmodell, Cinderella-Hypothese) bildeten die theoretische Grundlage.

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

In der zweiten Projektphase (April 2008 – März 2009) wurden Gesundheitszirkel (Slesina, 2008) zur Reduktion der Fehlbelastungen realisiert. Die Partizipation der Mitarbeiter steht dabei an erster Stelle. Der Beschäftigte ist Experte für seinen Arbeitsplatz und kann damit bestehende Probleme seiner

Arbeit besser benennen und mögliche Gestaltungsvorschläge generieren. In vier Pflegeeinrichtungen wurden Gesundheitszirkel durchgeführt. An den Zirkeln nahmen im Durchschnitt 5-7 Teilnehmer teil, die über den Zeitraum von ca. 4-6 Monaten in einem zeitlichen Umfang von ca. 2 Stunden die selbst gewählten Themenfelder bearbeiteten. Die Gruppenzusammensetzung gestaltete sich überwiegend heterogen, lediglich in der Ideenphase wurde oft eine homogene Zusammensetzung der Beschäftigtenebene gewählt. Die moderierte Gruppenarbeit orientierte sich am Moderatorenleitfaden der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (Schichterich, 2006). Es wurden die Problembereiche Arbeitszeit (Pausenregelung, Dienstplangestaltung), soziales Umfeld (fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte, Umgang mit schwierigen Angehörigen, fehlende Kollegialität) sowie Umgang mit kleinen Hilfsmitteln (Haltegürtel, Gleitmatten, Drehscheibe) bearbeitet.

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

## **Unterstützung des Sächsischen Gesundheitsziels „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen mit dem Ziel, ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten“**

|                   |  |
|-------------------|--|
| Projektleiter:    | <b>Prof. Dr. Peter Richter</b><br><b>Prof. Dr. Peter G. Richter</b>  |
| Mitarbeiterinnen: | Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt<br>Dipl.-Psych. Katrin Rothländer<br>Dipl.-Psych. Juana Koch<br>Dipl.-Psych. Steffi Noack |
| Finanzierung:     | Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (SMS)   |
| Laufzeit:         | 01/2009 – 12/2009  |

### **Beschreibung/ Ergebnisse**

Im sächsischen Koalitionsvertrag von 2004 wurde für den Freistaat Sachsen die „Gesundheitsförderung von Arbeitslosen“ als eines der zu erreichenden Gesundheitsziele (GZ) festgelegt. Im Rahmen der Umsetzung dieses GZ fördert das SMS seit 2006 die Schulung von Multiplikatoren aus der Erwerbslosenarbeit in dem an der TU Dresden entwickelten und evaluierten Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“.

Die Ausbildung und Supervision von Multiplikatoren sowie die Organisation der Trainings bei verschiedenen Trägern zählen zu den Aufgabenschwerpunkten von Frau Rothländer. Nähere Informationen zum Gesundheitsförderungsprogramm AktivA und der bisherigen Umsetzung können unter <http://aktiva.tu-dresden.de> nachgelesen werden. Im September 2009 wurde die AktivA-Multiplikatorenschulung in die ESF-Richtlinie des SMS (Einzelbetriebliche Förderverfahren) aufgenommen und kann auf Antrag durch die Sächsische Aufbaubank für sozialpädagogisches Personal von Bildungs- und Beschäftigungsträgern gefördert werden.

Für die wissenschaftliche Evaluation des AktivA-Trainings wurden sowohl quantitative als auch qualitative Daten erhoben. Bezogen auf die Wirksamkeit des psycho-sozialen Trainings AktivA konnten bei den Trainingsteilnehmern im Vergleich zu einer Kontrollgruppe ohne Trainingsteilnahme signifikante Verringerungen von körperlichen und psychischen Beschwerden festgestellt werden.

Der Aufgabenbereich von Frau Mühlpfordt umfasst die externe Koordination des sächsischen GZ „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“. Hierzu gehören die Recherche und Vernetzung relevanter Akteure sowie die Unterstützung des Informationsaustauschs. In regelmäßigen Treffen werden eine Arbeitsgruppe mit sächsischen Vertretern der Gesundheits- und Beschäftigungsförderung sowie ein wissenschaftlicher Fachbeirat moderiert. Für den umsetzungsorientierten Austausch in Sachsen, aber auch zur Stärkung der Kooperation von Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen unterschiedlicher Bundesländer wurden Workshops organisiert. Als ein wichtiges Ergebnis des stetigen Kommunikationsprozesses wurden die Kriterien menschengerechter Aufgabengestaltung nach DIN EN ISO 9241-2 in die Ausschreibungsbedingungen öffentlich geförderter Beschäftigung (sog. „1-Euro-Jobs“) bei einem Grundsicherungsträger in Sachsen aufgenommen. Nähere Informationen zur Umsetzung des GZ können unter <http://www.gesunde.sachsen.de/115.html> entnommen werden.

**Bericht:**

Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2009). *Unterstützung des Sächsischen Gesundheitsziels (GZ) „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ – externe Koordination des GZ und Durchführung des psycho-sozialen Trainings „Aktiva“*. Unveröffentlichter Bericht für das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. TU Dresden: Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie.



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

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

**Beschreibung/ Ergebnisse**

Für die Zielgruppe der älteren Langzeitarbeitslosen soll ermittelt werden, welchen Beitrag zur Verbesserung des gesundheitlichen Befindens eine Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention leisten kann. Der zu erzielende Stichprobenumfang beläuft sich inklusive der Kontrollgruppen auf N=400. Dabei werden zwei Settings miteinander verglichen: staatlich-institutionalisierte Beschäftigungsmaßnahmen wie beispielsweise 1-Euro-Jobs und selbstorganisierte Tätigkeiten im Sinne ehrenamtlichen Engagements.

Als verhaltenspräventive Maßnahme dient das an der TU Dresden entwickelte und evaluierte Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“. Während bis Ende 2008 das alleinige Angebot von AktivA evaluiert wurde, folgte im Jahr 2009 die Evaluation eines erweiterten Angebotes. Hier wurden die von älteren Erwerbslosen ausgeübten Tätigkeiten im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen sowie im Ehrenamt einer arbeitspsychologischen Analyse unterzogen und daraus Gestaltungsvorschläge abgeleitet. Im Rahmen von Gesundheitswerkstätten konkretisierten die Erwerbslosen Veränderungsmöglichkeiten. Diese wurden entsprechend den Rahmenbedingungen in den jeweiligen Einrichtungen dann mit Unterstützung eines konstituierten Arbeitskreises (AK) Gesundheit umgesetzt. Hierfür erfolgten kontinuierliche Rückkopplungen zwischen den Werkstattteilnehmern und dem AK Gesundheit. Begleitend erfolgten zudem Führungskräfte trainings zur Unterstützung einer Anerkennungskultur gegenüber den in der jeweiligen Einrichtung tätigen Erwerbslosen.

Neben wissenschaftlichen Veröffentlichungen zur Wirksamkeit der evaluierten Interventionen wird ein Praxishandbuch vorbereitet, das die Interventionen für potentielle Anwender aufbereitet. Gesundheitsökonomische Analysen und Experteninterviews sollen schließlich in die Entwicklung eines Szenarios für eine breitere Umsetzung der evaluierten Maßnahmen münden.

## Gesundheitsförderung für TAURIS-Teilnehmer

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Projektleiter:</b>         | <b>Prof. Dr. Peter G. Richter</b>                               |
| <b>Arbeitsverantwortliche</b> | Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt                                  |
| <b>Kontaktpersonen:</b>       | Dipl.-Psych. Katrin Rothländer                                  |
| <b>Mitarbeiterinnen:</b>      | Dipl.-Psych. Silke Kohn<br>Dipl.-Psych. Anna-Maria Hessenmöller |
| <b>Finanzierung:</b>          | TAURIS Stiftung e.V.  |
| <b>Laufzeit:</b>              | 09/2008 – 12/2009   |

### Beschreibung/ Ergebnisse

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

Die Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden hat das TAURIS-Projekt bereits von 1999 bis 2002 wissenschaftlich begleitet. Nachdem die Hartz-IV Gesetzgebung die Situation von Langzeiterwerbslosen maßgeblich verändert hat, war das Ziel der aktuellen Evaluation durch eine Querschnittsbefragung der TAURIS-Teilnehmer Einschätzungen zu ihrem gesundheitlichen Befinden und ihrer Zufriedenheit mit der jeweiligen TAURIS-Tätigkeit zu erhalten. An der Befragung beteiligten sich 1.497 Personen. Das entspricht einem Rücklauf von 37 % und ist für eine postalische Befragung als sehr zufriedenstellend anzusehen.

Ein wesentlicher Teil der untersuchten Tätigkeiten kann als gesundheits- und persönlichkeitsförderlich eingestuft werden. Wie in den Hypothesen angenommen, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen tätigkeitsbezogenen Ressourcen und gesundheitlichem Wohlbefinden. Gestaltungspotenziale zeigen sich besonders hinsichtlich der Vielfalt der Tätigkeiten sowie der erhaltenen Rückmeldungen.

2009 wurden die Befragungsergebnisse darüber hinaus an ausgewählten TAURIS-Einsatzstellen durch arbeitspsychologische Tätigkeitsbeobachtungen ergänzt.

Die Ergebnisse sollen für die Feinplanung geeigneter Interventionen herangezogen werden, um das gesundheitsförderliche Potential von TAURIS weiter auszuschöpfen. Es wurde gemeinsam mit mehreren TAURIS-Einrichtungen erfolgreich die Verknüpfung verhältnis- und verhaltensbezogener gesundheitsförderlicher Ansätze auch im Bereich gemeinnütziger Tätigkeiten erprobt. So wurden Gesundheitswerkstätten, die sich an betrieblichen Gesundheitszirkeln anlehnen, und das Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“ zur Stärkung psycho-sozialer Ressourcen mit den TAURIS-Teilnehmern durchgeführt. Die abschließenden Evaluationsergebnisse des Interventionsteils werden 2010 veröffentlicht.

**Bericht:**

Mühlpfordt, S., Kohn, S. & Rothländer, K. (2009). *Bericht zur TAURIS-Studie 2008*. Unveröffentlichter Bericht für die TAURIS-Stiftung e.V. TU Dresden: Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie.

## **Konzeptionelle Arbeiten zum Sächsischen Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <b>Projektleiter:</b>         | <b>Prof. Dr. Peter G. Richter</b>                                   |
| <b>Arbeitsverantwortliche</b> | Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt                                      |
| <b>Kontaktperson:</b>         |   |
| <b>Mitarbeiter:</b>           | Dipl.-Psych. Robert Gründler<br>Dipl.-Psych. Roland Schulz          |
| <b>Finanzierung:</b>          | Sächsisches Staatsministerium für Soziales und<br>Verbraucherschutz |
| <b>Laufzeit:</b>              | 06/2009 – 11/2009   |

### **Beschreibung**

Trotz der steigenden Lebenserwartung in Deutschland sind hinsichtlich der gesundheitlichen Entwicklung sozial ungleiche Verteilungen zu verzeichnen. Einkommen, Bildung und Beruf erweisen sich als wesentliche Einflussfaktoren auf die gesundheitliche Lage der Bevölkerung und bedingen den sozialen Status. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen stellt in seinem Gutachten von 2007 auch Langzeitarbeitslosigkeit als starken Risikofaktor für akute Armut und damit verbundene gesundheitliche Benachteiligung heraus.

In einer Dokumentation wurden Befunde zusammengestellt, die diesen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und damit verbundener Armut näher betrachten. Am Ende dieses Teils wurden exemplarisch „Best Practice Beispiele“ aus

der Datenbank der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung als Interventionsansätze dargestellt.

In einem zweiten Teil wurden konkrete Kooperationsmöglichkeiten und -bedarfe im Hinblick auf das Sächsische Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ erfasst. Seit Juli 2007 wird dieses Gesundheitsziel durch eine Arbeitsgruppe unterstützt, die sich aus Akteuren der Beschäftigungs- und Gesundheitsförderung Sachsens zusammensetzt. Konzepte zum Gesundheitsziel sollen mit ihnen entwickelt und perspektivisch im Rahmen vorhandener Möglichkeiten umgesetzt werden. In der Arbeitsgruppe wirken einzelne Vertreter größerer organisationaler Verbände mit. Um die Bedarfe zur Mitwirkung differenzierter zu erfassen, wurden Telefoninterviews mit Akteuren der regionalen Ebene durchgeführt. Es wurden Grundsicherungsträger aller Landkreise Sachsens einbezogen sowie die Mitglieder der für das GZ relevanten Fachausschüsse (FA) der LIGA der

Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen (LIGA): der FA „Arbeit, Arbeitslosigkeit, Europa“ sowie der FA „Offene Sozialarbeit“.

**Bericht:**

Schulz, R., Gründler, R., Mühlfordt, S. (2009). Erstellung eines wissenschaftlichen Konzeptes zum Thema „Verringerung gesundheitlicher Risikofaktoren verursacht durch Arbeitslosigkeit bedingte Armut“ sowie Ermittlung der internen Bedarfe der in der Arbeitsgruppe zum Gesundheitsziel mitwirkenden Organisationen. Unveröffentlichter Bericht für das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. TU Dresden: Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie.

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

|  |  |
|--|--|
| <b>Projektleiter:</b>                    | <b>Prof. Dr. rer. nat. Peter Richter</b>   |
| <b>Mitarbeiter:</b>                      | Dipl.-Psych. Claudia Nebel<br>Dipl.-Psych. Sandra Wolf                                       |
| <b>Wissenschaftliche Zusammenarbeit:</b> | PD Dr. Wolfgang Zschiesche,<br>Berufgenossenschaft für Feinmechanik und Elektrotechnik, Köln |
| <b>Praxispartner</b>                     | Airbus GmbH Deutschland<br>enviaM<br>Elbe Flugzeugwerke                                      |
| <b>Finanzierung:</b>                     | Berufgenossenschaft für Energie Textil Elektro (BGETE)                                       |
| <b>Laufzeit:</b>                         | 01/2007 – 08/2010  |

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

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

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

Auch konnten 4 Folgeprojekte zur weiteren Datenerhebung gewonnen werden.

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



## „Mentoringprogramm ELISA“

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Projektleitung:</b>   | <b>Prof. Dr. Petra Kemter</b>  |
| <b>Mitarbeiterinnen:</b> | M.A. Franziska E. Pschera<br>Dipl.-Psych. Iren Horvath<br>Christian Herm (SHK) |
| <b>Finanzierung:</b>     | Sonderzuweisung TUD  |
| <b>Laufzeit:</b>         | 01/09 – 09/09  |

### **Beschreibung / Ergebnisse:**

Um jungen Frauen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, wurde das Förderprogramm „ELISA“ aus dem Verbundprojekt der letzten Jahre weitergeführt.

Das Programm bietet ausgezeichneten Studentinnen der MINT-Wissenschaften, die Chance, frühzeitig die richtigen Weichen für ihren beruflichen Ein- und Aufstieg zu stellen, indem es fachübergreifend soziale und personale Kompetenzen trainiert, Netzwerkbildung unterstützt und Praxiseinblicke in Unternehmen ermöglicht.

ELISA bietet Unterstützung durch folgende Programmbausteine: (1) Die praxis- und erfahrungsorientierte Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf den Berufseinstieg wird mithilfe von *Mentorinnen und Mentoren* in regionalen Unternehmen unterstützt. (2) Die Herausbildung und Erweiterung persönlicher und gruppenbezogener Kompetenzen der Teilnehmerinnen erfolgt in *Workshops*.

## „Mentoring-Programm der TU Dresden“

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Projektleitung:</b>   | <b>Prof. Dr. Petra Kemter</b>                  |
| <b>Mitarbeiterinnen:</b> | M.A. Franziska E. Pschera<br>Anika Bohne (SHK) |
| <b>Finanzierung:</b>     | ESF  |
| <b>Laufzeit:</b>         | 10/2009 – 09/2012                              |

### **Beschreibung / Ergebnisse:**

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

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

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

Im Wintersemester 2009/10 startete der erste Kurs des neuen, fachbereich-übergreifenden Mentoring-Programms mit einer sehr hohen Nachfrage von Seiten studierender Teilnehmenden. So meldeten sich 84 Interessenten für die 15 Plätze.

## Mitarbeiterbefragung sächsisches Staatsministerium der Finanzen

**Projektleitung:** Prof. Dr. Petra Kemter

**Mitarbeiterinnen:** Karsten Pohl  
Anna Maria Jakob  
Anne Carolin Kemter

**Finanzierung:** Staatsministerium

Abgerechnet über Institut

**Laufzeit:** 02/2009 – 12/2009

### **Beschreibung / Ergebnisse:**

Gute Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsklima sind wichtige Voraussetzungen für gute Leistungen und Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit.

Die Befragung spiegelt den partizipativen Prozess der Lösungsfindung wieder.

Unser Beitrag lag in der Konstruktion des Fragebogens und der Auswertung der Daten. Beratende Komponenten bei der Umsetzung der Entscheidung sind ebenfalls Bestandteil des Projektes.

Eine abschließende Ableitung von Handlungsempfehlungen gemeinsam mit einer gebildeten Projektgruppe soll Mitarbeitende befähigen als Multiplikatoren die Ergebnisse in den Einheiten zu erläutern und gemeinsam umzusetzen

## **Führungskräfteentwicklung bei der BKW - FMB AG**

**Projektleitung:**

**Prof. Dr. Petra Kemter**

**Mitarbeiter:**

Igor Pirojnikow

Dipl. Psych. Thomas Hofmann

Franziska Pschera

Anne Carolin Kemter

**Finanzierung:**

Firma BKW- FMB AG, Schweiz

Organisiert über die Gesellschaft für  
Wissenschaftstransfer an der TU Dresden  
(GWT)

**Laufzeit:**

02/2009 – 06/2009

**Beschreibung / Ergebnisse:**

Im Rahmen einer weiteren Entwicklung sollten Persönlichkeitsprofile unter dem Fokus Stärken /Schwächen und der Passung von Selbst- und Fremdwahrnehmung ermittelt werden.

In einer Einschätzung und einem anschließenden Feedbackgespräch mit den Kadern so wie einen weiteren Gespräch mit dem Verantwortlichen der Struktureinheiten wurden individuelle Potentiale sowie Veränderungsansätze und -notwendigkeiten erarbeitet und abgeglichen.

Ein abschließender Workshop führte zur Festlegung neuer Modi der Kooperation und Kommunikation.

## **Zwischen Gleichwertigkeitsnorm und Abwertung von Outgroups: Dissonanz als Folge von Vorurteilen und Strategien zur Dissonanzreduktion**

|  |   |
|--|---|
| <b>Projektleiter:</b>                        | <b>Dipl.-psych. Johannes Wendsche</b>                             |
| <b>Mitarbeiter:</b>                          | Dipl.-psych. Johannes Wendsche<br>cand.psych. Eva Asselmann (SHK) |
| <b>Wissenschaftliche<br/>Zusammenarbeit:</b> | Dr. Beate Küpper (Universität Bielefeld)                          |
| <b>Praxispartner</b>                         | -   |
| <b>Finanzierung:</b>                         | Haushaltsmittel   |
| <b>Laufzeit:</b>                             | 05-08/2009  |

### **Theorie**

Die Norm der Gleichwertigkeit unterschiedlicher Gruppen ist in unserer Gesellschaft tief verankert. Unser Grundgesetz ermahnt uns dazu und Gleichwertigkeit zwischen Gruppen wird allgemein hoch geachtet.

Zugleich ist aber auch die Zustimmung zu Vorurteilen wie etwa Fremdenfeindlichkeit nicht unerheblich. Das Äußern von Vorurteilen hat eine Reihe positiver Funktionen für das Individuum.

Für Personen, die wissen, dass sie etwas gesellschaftlich Geächtetes tun, bietet sich eine Reihe von Tricks an, nicht für ihr sozial geächtetes Verhalten sanktioniert zu werden - a.) sie können ihr Verhalten verheimlichen und dadurch nicht offen in Konflikt mit einer Norm der Gleichwertigkeit geraten b.) sie können ihr Verhalten rechtfertigen und durch diese konsonante Information Dissonanz reduzieren. In unserer Untersuchung wollten wir zeigen, dass Personen, die viele Vorurteile haben und mit diesen konfrontiert werden Dissonanz erleben. Diese sollte sich in einer erhöhten kardiovaskulären Reaktivität (Anstieg systolischer Blutdruck, Anstieg Herzrate, Verringerung der Herzratenvariabilität) sowie einem verstärkten Gebrauch von Legitimationsstrategien zeigen.

### **Methode**

In einer experimentellen Untersuchung im 2 (Vorurteile: hoch vs. niedrig) x 2 (Vorurteilskonfrontation: ja vs. nein) - Design füllten 41 Studenten mit einem mittleren Alter von 23.5 Jahren (SD=2.9) zunächst einen Fragebogen zu ihren Vorurteilen aus und wurden später post-hoc nach einem Mediansplit (MED=2.1) in zwei Gruppen mit vielen oder wenig geäußerten Vorurteilen zugeordnet. Anschließend wurden die Versuchsteilnehmer aufgefordert einen Gesetzestext schriftlich zusammenzufassen, wobei sie entweder mit ihren Vorurteilen konfrontiert wurden (§ 3 Grundgesetz) oder nicht (§5 Grundgesetz). Anschließend füllten die Probanden einen Fragebogen zu den von ihnen

benutzten Legitimationsstrategien aus. Herzrate und Blutdruck wurden während des gesamten Versuches kontinuierlich (Herzrate) bzw. in kurzen Zeitabständen (Blutdruck) erfasst.

### **Ergebnisse**

Für die Veränderungsrate der Emotionsskalen (Valenz, Erregung; Russell et al, 1989), des diastolischen und systolischen Blutdruckes sowie der Herzrate ergaben sich keine signifikanten Effekte in der postulierten Richtung (Vorurteile x Konfrontation). Allerdings zeigte sich, dass die Herzratenvariabilität, ein Indikator für affektive und mentale Beanspruchung (und damit Dissonanz) bei Personen mit vielen Vorurteilen in der Konfrontationsbedingung signifikant reduziert wurde ( $F=5.17$ ,  $p < .031$ ). Dieser Effekt war bereinigt für die Bearbeitungsdauer der Aufgabe und Verarbeitungstiefe (Wortanzahl).

Probanden mit vielen Vorurteilen zeigten nach der Vorurteilkonfrontation im Trend erhöhte Normalisierungstendenzen ( $F=2.81$ ;  $p < .10$ ).

Die Studie zeigt, dass affektive Dissonanz insbesondere über die Herzratenvariabilität erfassbar ist.

Eine Vertiefung der Studie erfolgt im WS2009/10 im Rahmen studentischer Seminararbeiten.

## **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**

**Projektleitung:** Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer (Bielefeld)

Prof. Andreas Zick (Bielefeld)

**Kooperationspartner**

Dr. Beate Küpper (Dresden)

**und Assoziierte:**

Prof. Ulrich Wagner (Marburg)

Prof. Steffen Kühnel (Göttingen)

Prof. em. Peter Schmidt (Gießen)

Dr. Jürgen Mansel (Bielefeld)

**Finanzierung:**

Volkswagen Stiftung, Freudenberg Stiftung,

Möllgaard Stiftung

**Laufzeit:**

04/2002 - 10/2011

**Beschreibung/ Ergebnisse:**

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

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

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

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

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

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



## Group-Focused Enmity in Europe

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>Projektleitung:</b>      | <b>Prof. Andreas Zick (Bielefeld)</b><br><b>Dr. Beate Küpper (Dresden)</b>   |
| <b>Kooperationspartner:</b> | Prof. Pavel Boski (Warschau), Prof. Miles Hewstone (Oxford), Dr. Bertjan Doosje und Prof. Roel Meertens (Amsterdam), Dr. Nonna Meyer (Paris), Prof. Antal Örkény (Budapest), Prof. Jorge Vala (Lissabon), Prof. Alberto Vocci (Padua), Prof. Ulrich Wagner (Marburg) |
| <b>Finanzierung:</b>        | Compagnia di San Paolo, Volkswagen Foundation, Freudenberg und Groeben Stiftung, Universität Bielefeld und zwei unbenannten privaten Stiftungen  |
| <b>Laufzeit:</b>            | 10/2006 - 06/2009  |

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Ziel des Projektes ist die Durchführung einer repräsentativen kulturvergleichenden Analyse von Vorurteilen gegenüber Minderheiten in acht europäischen Ländern. In 2004 hat sich ein internationales Team renommierter Forscherinnen und Forscher zusammengefunden, um das Projekt vorzubereiten. Auf der Grundlage einer Reihe bewährter Theorien und neuerer Ansätze wurde ein interdisziplinär orientiertes Rahmenmodell zur Erklärung von Vorurteilen entworfen und zentrale Konzepte für die Analyse ausgewählt. Im Herbst/Winter 2008 konnte die Feldphase realisiert werden. In acht Ländern wurden Stichproben von repräsentativ ausgewählten Personen (n = 1000 pro Land) mittels Telefoninterviews durch ein professionelles Surveyinstitut (tns Infratest) befragt. Seit Beginn des Jahres 2009 stehen nun die Daten aus allen acht Ländern zur Analyse zur Verfügung. In einem ersten Schritt wurden die Skalen über alle Länder hinweg geprüft, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen (mit Hilfe konfirmatorischer Faktorenanalysen mit multiplen Gruppenvergleich). In einem zweiten Schritt wurde geprüft, inwieweit sich in allen Ländern ein Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit nachweisen lässt. Die Ergebnisse, die auf dem diesjährigen Fachgruppentreffen der Sozialpsychologie in Luxemburg im September vorgestellt wurden, belegen, dass sich in der Tat in allen Ländern eine syndromhafte Struktur nachweisen lässt: Die Vorurteile gegenüber den

unterschiedlichen Gruppen sind nicht nur korreliert, sondern werden aus einem gemeinsamen Kern (Faktor 2. Ordnung) gespeist, der wesentlich von einer Ideologie der Ungleichwertigkeit (operationalisiert über das Konstrukt der Sozialen Dominanzorientierung) bestimmt wird.

Das Projekt ist die bisher umfangreichste Studie zu Einstellungen gegenüber Minderheitengruppen im europäischen Vergleich. Das Projektmanagement (u.a. Strategische Entscheidungen, Koordination, Antragsstellung, Leitung der Auswertung, Berichte) leistet Dr. Beate Küpper.

Die Ergebnisse wurden der Öffentlichkeit in zwei Pressekonferenzen vorgestellt. In einer ganzen Reihe von Radio- und TV Beiträgen sowie in den Printmedien wurden die Ergebnisse präsentiert und diskutiert (u.a. in einem Beitrag in ‚Zeit im Blick‘, der österreichischen ‚Tagesschau‘, durch Beate Küpper, BBC Radio, der Süddeutschen Zeitung, der Welt, der FAZ Sonntagszeitung und der TAZ). Darüber hinaus wurde im Auftrag des Network of European Foundations ein Dossier über ‚Religion and Prejudice‘ erstellt, das auf den diesjährigen Civis Mediendialogen in Wien vorgestellt wurde.

Zur Forschergruppe gehören neben den oben genannten Experten eine Reihe von Young Scientists: Dr. Guillaume Roux (Paris), M.A. Luca Váradi (Budapest), Dr. Alice Ramos und Dipl. Psych. Cicero Preira (Lissabon), Dr. Anja Zimmermann (Amsterdam), Dr. Katharina Schmid (Göttingen), M.A. Martha Prenczek (Warschau)

## **The political psychology of the Great Divide: The integration of Muslims in the Western world and the potential for intergroup conflict**

**Projektleitung:** Prof. Serge Guimond (Clermont-Ferrand)

**Kooperationspartner:** Prof. Andreas Zick (Bielefeld)  
Dr. Beate Küpper (Dresden)  
Prof. Richard Crisp (Kent)  
Prof. Jim Sidanius (Harvard)  
Dr. Francis Tougas (Toronto)  
Dr. Richard Lalonde (York, Canada)  
Dr. Nonna Mayer (Paris)

**Finanzierung:** National Research Agency, Paris

**Laufzeit:** 08/2007 - 08/2009

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Unter Leitung von Prof. Serge Guimond von der Universität Clermont-Ferrand (Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive) wurde ein Projekt auf den Weg gebracht, das der Frage nachgeht, wie die Integration ethnischer Minderheiten durch religiöse und interkulturelle Konfliktwahrnehmungen beeinflusst wird. Ein besonders Augenmerk liegt hierbei auf der Wahrnehmung normativer Vorstellungen von Integration und dem Zusammenhang dieser normativen Vorstellung mit individuellen Einstellungen zur Integration. In Frankreich wurde zunächst analysiert, inwieweit die Befürwortung bzw. Ablehnung des sogenannten French Republican Models (FRM) individuelle Einstellungen zu Minderheiten beeinflusst. Das FRM ist gekennzeichnet durch die in Frankreich dominante normative Vorstellung von allen Franzosen als gleiche und freie Bürger, bei der weder Hautfarbe noch Religion eine Rolle spielen sollen oder können, gekoppelt mit der Norm der Sekularität, also der strikten Trennung von Staat und Kirche. Bislang ist unklar, inwieweit die persönliche Befürwortung des FRM individuelle integrative Einstellungen zu Minderheiten und Fremdenfeindlichkeit beeinflusst. In einem zweiten Schritt wird in einem Kulturvergleich die These auf andere normative Integrationsvorstellungen, die in anderen Ländern vorherrschen, erweitert und ebenfalls der Zusammenhang mit individuellen Einstellungen überprüft. Hier sind wir als deutsche Kooperationspartner neben Großbritannien, den USA und Kanada beteiligt. Die ausgewählten Länder unterscheiden sich bisherigen empirischen Befunden nach in ihren gesellschaftlich weit geteilten

Integrationsnormen. In Dresden und Bielefeld wurde die deutsche Studie vorbereitet und durchgeführt. Mittlerweile ist ein Beitrag bei einer renommierten englischsprachigen Fachzeitschrift eingereicht.

## Der Einfluss motivationaler Faktoren auf den Planungsfehlschluss

|                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Projektleiter:</b>    | <b>PD Dr. Olaf Morgenroth</b>  |
| <b>Mitarbeiter:</b>      |  |
| <b>Wissenschaftliche</b> | Prof. Robert A. Roe  |
| <b>Zusammenarbeit:</b>   | Universität Maastricht<br>Department of Organization & Strategy<br>Economics & Business Administration |
| <b>Praxispartner</b>     |  |
| <b>Finanzierung:</b>     | Haushalt (VP-Gelder)   |
| <b>Laufzeit:</b>         | 06.2009 - 12.2009  |

### Beschreibung/ Ergebnisse:

Die Erledigung von Aufgaben dauert oft länger als erwartet. Dieser Planungsfehlschluss ist nicht nur eine weit verbreitete Alltagserfahrung, sondern stellt in der Arbeitswelt ein nicht unerhebliches Problem da, das mit hohen Folgekosten verbunden sein kann, z.B. bei der Verzögerung von Bauprojekten oder im Bereich der Softwareentwicklung. In empirischen Studien konnte der Planungsfehlschluss bei unterschiedlichsten Aufgaben wiederholt nachgewiesen werden (Buehler, Griffin & Ross, 2002, 1994). Kahneman und Tversky (1979) nahmen an, dass es sich beim Planungsfehlschluss um einen kognitiven Bias handelt, der darauf zurückzuführen ist, dass vor allem singuläre Informationen über die zu erledigende Aufgabe bei der Planung berücksichtigt werden, während Informationen über das Abschneiden bei ähnlichen Aufgaben in der Vergangenheit nicht oder nur unzureichend Berücksichtigung finden. Empirische Studien haben bestätigt, dass ein zukunftsbezogener Planungsfokus zu einer optimistischen Urteilstendenz führt (Buehler et al, 2002, Morgenroth & Rüprich, 2009). So konnten Morgenroth und Rüprich (2009) in einem an der Technischen Universität Dresden und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg durchgeführten Experiment zeigen, dass Personen, die sich Gedanken darüber machen sollten, wie sie eine Aufgabe erledigen würdenangaben, weniger Zeit zu benötigen als Personen einer Kontrollgruppe. Ferner konnte festgestellt werden, dass Personen, die zusätzlich gebeten wurden eine Implementierungsintention zu bilden noch optimistischer urteilten als die Gruppe mit einem induzierten Planungsfokus. Dieser Befund legt nahe, dass beim Planungsfehlschluss nicht nur kognitive sondern auch motivationale Prozesse eine Rolle spielen. Ausgehend von dieser Schlussfolgerung wurden in 2009 zwei Experimente durchgeführt, in denen der Einfluss

motivationaler Faktoren untersucht wurde. Das erste Experiment knüpft an die Arbeiten von Gollwitzer (1991) zu unterschiedlichen Bewusstseinslagen in verschiedenen Handlungsphasen an. Konkret geprüft wurde, ob eine abwägende Bewusstseinslage (Deliberative mind-set) zu optimistischeren Urteilen führt als eine planende Bewusstseinslage (Implemental mind-set). In dem zweiten Experiment wurde unter Bezug auf Higgins (1997) geprüft, ob ein induzierter Prevention-Fokus zu realistischeren Zeitschätzungen gegenüber einem Promotion-Fokus führt. Die Erhebung der Daten wurde im Dezember 2009 abgeschlossen. Ergebnisse werden im Rahmen einer Arbeitsgruppe zur subjektiven Zeitwahrnehmung auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie 2010 in Bremen vorgestellt.

## **Diskriminierung bei der Studentenauswahl: Auswahl von Studienbewerbern in Abhängigkeit ihrer ethnisch-kulturellen Gruppenzugehörigkeit und der Sozialen Dominanzorientierung des Gutachters**

Projektleiter: **Dr. Beate Küpper**  
Mitarbeiterin: Dipl.-Psych. Caroline Roggendorf  
Wissenschaftliche  
Zusammenarbeit:  
  
Praxispartner  
Finanzierung:  
Laufzeit: 10/08 – 05/09

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Ziel der Diplomarbeit war es, den Einfluss der Sozialen Dominanzorientierung auf das Ausmaß der Diskriminierung gegenüber Mitgliedern untergeordneter gesellschaftlicher Gruppen bei der Entscheidung über Studieneignung zu prüfen. Als theoretische Grundlage diente die Theorie der Sozialen Dominanz (Sidanius & Pratto, 1999). Es wurde ein experimentelles Design mit einer Coverstory im universitären Kontext und einer studentischen Stichprobe ( $n = 122$ ) gewählt. Die Versuchspersonen sollten als studentische Gutachter innerhalb eines angeblichen neuen Auswahlverfahrens Entscheidungen über die Eignung zweier ihnen vorgelegter Bewerber unterschiedlicher ethnisch-kultureller Herkunft treffen. Die Annahme, dass Bewerber einer ethnischen Minderheit als schlechter geeignet beurteilt würden, und dies besonders von studentischen Gutachtern mit hoher Sozialer Dominanzorientierung, wurde nicht bestätigt. Auch eine erwartete Dreifachinteraktion zwischen ethnisch-kultureller Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht der Bewerber sowie der Sozialen Dominanzorientierung des Gutachters ließ sich in den erhobenen Daten nicht nachweisen.

## PROMOTIONSVERFAHREN

Vosskötter, S. (2009). Maßstäbe der Architektur – Eine Untersuchung zur Größenwahrnehmung und Größenbewertung von Gebäuden. Dissertation in Kooperation mit der Fakultät Architektur der TUD.

Prof. Dr. rer. nat. habil Richter

## ABGESCHLOSSENE BACHELORARBEITEN

*Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden*

### A/O-PSYCHOLOGIE

SS 2009:

1. Integration von Auszubildenden am Zufriedenheitsfaktor. Bachelorarbeit in Ko operation mit der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TUD  
**Grieslich, J.**  
Prof. Dr. rer. nat. Kemter
2. Verhandlungsstrategien – optimale Strategiewahl im Projektmanagement bei Verhandlungen mit externen Geschäftspartnern. Bachelor arbeit in Koope ration mit der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TUD  
**Schaubschläger, M.**  
Prof. Dr. rer. nat. Kemter

## ABGESCHLOSSENE DIPLOMARBEITEN

*Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden*

### A. A/O-PSYCHOLOGIE

WS 2008/09:

1. Die Rolle von Fachkarrieren im Unternehmen  
**Wolff, Maria**  
Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Grafe)/ Prof. Dr. phil. habil. Wegge
2. Einfluss des Repetitionsgrades und der Takt ung auf die Entstehung ps ychischer Sättigung - Welche Rolle spielen Handlungs- und Lageorientierung?  
**Richter, Anja**  
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Wendsche)/ apl.Prof. Dr.rer.nat.habil Richter
3. Führungskräfte auf dem Weg zum schlanken Unternehmen  
Entwicklung und Erprobung von Coaching-Bausteinen



**Welzel, Linda**

Dr. phil. Hoch (Betreuer: Vogel)/ Prof. Dr. phil. habil. Wegge

4. Gesundheit kleiner und mittelständischer Unternehmer, deren Zusammenhang zu m unternehmerischen Erfolg sowie de r Einfluss tätigkeitsspezifischer Faktoren auf die unternehmerische Gesundheit

**Möller, Tina**

apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Mgr.-Psych. Dej)/ Prof. Dr. rer. nat. Kemter

5. Entwicklung und Validi erung einer Skala zur Messung des Erfolges in kleinen und mittelständischen Unternehmen

**Augustin, Andrea**

apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Mgr.-Psych. Dej)/ Prof. Dr. phil. habil. Wegge

6. Analyse eines Development Center-Pr ogramms - E rgebnisse und Schlussfolgerungen. Ei ne Feldstudie

**Jolie, Susan**

Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Dipl.-Psych. Meinert)/ Prof. Dr. phil. Westhoff

7. Einflüsse der Proaktiven Planung, Allgem einen Selbstwirksamkeitserwartung und Persönlichen Initiative auf den Erfolg klein- und mittelständischer Unternehmer

**Strutz, Michael**

apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Mgr.-Psych. Dej)/ Prof. Dr. rer. nat. Kemter

SS 2009:

1. Humorvolle versus seriöse Anzeigenwerbung - eine empirische Studie. Kooperation mit der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TUD

**Kessner, K.**

Prof. Dr. rer. nat. Kemter

2. Der Einfluss von persönlichen Ressourcen und Arbeitsmerkmalen auf die Gesundheit und das Engagement von klein- und m ittelständischen Unternehmern. Diplomarbeit in Kooperation mit der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TUD

**Schunk, A.**

Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Mgr.-Psych. Dej)

3. Die Relevanz der Rau mstruktur für die informelle Kommunikation im Unternehmen – Eine vergleichende Untersuchung zweier Standorte eines Auto mobilherstellers. Diplomarbeit in Kooperation mit der Fakultät Biowissen schaften, Pharmazie und Psychologie der Universität Leipzig

**Schmidt, S.**

Prof. Dr. rer. nat. habil Richter

4. Konflikte in Organisationen im interkulturellen Kontext. Diplomarbeit in Kooperation mit der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der TUD

**Umitbaev, M.**

Prof. Dr. rer. nat. Kemter

5. Entwicklung einer Mitarbeiterbefrag ung für ein deutsch-vietnamesisches Unternehmen: Arbeitszufriedenheit und ihre Determinanten

**Skoluda, Nadja**

- Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Kuhn)/ Dr. phil. Hoch
6. Unterschiede im ästhetischen Urteil über gläserne Dachkonstruktionen  
**Gorniak, Malgorzata**  
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter)/ Prof. Dr. phil. habil. Wegge
  7. Die objektive Beurteilung der Belastungen am Arbeitsplatz mit Hilfe des Screening Gesundes Arbeiten (SGA) - Eine Analyse hinsichtlich Tätigkeiten, Geschlecht, Alter und Beurteiler  
**Keller, Sina**  
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Frau Buruck)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter
  8. Der Einfluss transformationaler Führung und des Aufwands-Belohnungs-Ungleichgewichts auf die Gesundheit der Mitarbeiter in Abhängigkeit von dem Geschlecht  
**Mendt, Elisa**  
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Wolf)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter
  9. Bibliothek als Ort der Ruhe und Konzentration -  
Bibliothek als Ort der Arbeit und Kommunikation  
**Dufter; Michael**  
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter)/ PD Dr.phil.et.rer.nat.hab Hagemeister
  10. Zusammenhang zwischen Blickkontakt und Geschlecht mit dem subjektiven Beengungserleben  
**Schmidt, Katharina**  
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter)/ Prof. Dr. rer. nat. Kemter
  11. Team leader characteristics as predictors of team success and team efficacy  
**Kleint, Sebastian**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Dr. phil. Hoch)/ Dr. phil. Hoch
  12. Evaluation von Businesscoaching  
**Smurawski, Andreas**  
Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. Kemter)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter
  13. Emotionen und Shared Leadership in Teams  
**Piecha, Annika**  
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dr. phil. Hoch)/ Dr. phil. Hoch
  14. Warum kündigen Computerfachleute? Eine empirische Fallanalyse bei einem mittelständischen IT-Dienstleistungsunternehmen  
**Hildebrandt, Marie**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Dorn)/ Prof. Dr. rer. nat. Kemter

15. Arbeit und Gesundheit bei Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit

**Pforte, Ines**

Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Mühlpfordt/ Dipl.-Psych. Rothländer)/  
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter

WS 2009/10:

1. Entwicklung und Validierung eines Assessment-Center-Bausteins zur Messung von Eigenverantwortung

**Wichmann, Romy**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Dipl.-Psych. Hüttges)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter

2. Diversity Faultlines und Teameffektivität

**Breu, Christiane**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Dr. phil. Hoch)/ Dr. phil. Hoch

3. Internal and External Influences on User Acceptance in the Implementation Process of an HR Reporting Tool for Managers

**Friebel, Kristin**

Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Dr. Schulte)/ Prof. Dr. phil. habil. Velichkovsky

4. Age Stereotypes and Emotional Exhaustion among Teachers

**Dill, Anna**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Dipl.-Psych. Liebermann)/ apl.Prof. Dr.rer.nat.habil Richter

5. Die Bedeutung von Persönlichen Ressourcen und Sozialer Unterstützung in der beruflichen Rehabilitation

**Röbisch, Karoline**

apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Nebel)/ Prof. Dr. rer. nat. habil Richter

6. Arbeitsbedingte Einflussfaktoren auf die physische, psychische und soziale Gesundheit: Ein Vergleich zwischen verschiedenen Mitarbeitergruppen

**Richert, Silvana**

Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Wolf)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter

## **B. SOZIALPSYCHOLOGIE**

### SS 2009:

1. Diskriminierung bei der Studentenauswahl - Auswahl von Studienbewerbern in Abhängigkeit ihrer ethnisch-kulturellen Gruppenzugehörigkeit und der Sozialen Dominanzorientierung des Gutachters

**Roggendorf, Caroline**

Dr. phil. Küpper (Betreuer: Dr. phil. Küpper)/ Prof. Dr. phil. habil. Wegge

### WS 2009/10:

1. Partnerwahlpräferenzen in Abhängigkeit des Geschlechts und der sexuellen Orientierung

**Nepp, Heidi**

Dr. phil. Küpper (Betreuer: Dr. phil. Küpper)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter

## PUBLIKATIONEN

### ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Brockow, T., Schulze, J., Fürst, F., Sawatzki, R., Wegge, J., Kliegel, M., Zwingenberger, W., Thönges, B., Eberhard, C. & Resch, K.-L. (2009). Entwicklung des sächsischen Gesundheitsziels "Aktives Altern - Altern in Gesundheit, Autonomie und Mitverantwortlichkeit. *Bundesgesetzblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz*, 52, 775-788.
- Haslam, S. A., Wegge, J., & Postmes, T. (2009). Are we on a learning curve or a treadmill? The benefits of participative group goal setting become apparent as tasks become increasingly challenging over time. *European Journal of Social Psychology*, 39, 430-446.
- Hoch, J. E., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2009). Führen mit Zielen. *Report Psychologie*, 34, 308-320.
- Hüttges, A. & Moldaschl, M. (2009). Innovation und Gesundheit bei flexibilisierter Wissensarbeit - unüberwindbarer Widerspruch oder eine Frage der Verhandlungsautonomie? *Wirtschaftspsychologie*, 4, 1-10.
- Pschera, F. (2009). E-LISA – Mentoring an der TU Dresden. Schlüsselkompetenzen für Akademikerinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern. *ADA-Mentoring – Fachzeitschrift für Mentoring und Gender Mainstreaming in Technik und Naturwissenschaften*, 25, 9-10.
- Richter, P., Nebel, C. & Wolf, S. (2009). Jenseits von Kontrolle und Belohnung? Moderne arbeitspsychologische Ansätze zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit. *Arbeit*, 18, 265-281.

### BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

- Richter, P. G. (Hrsg.). (2009). *Architekturpsychologie - Eine Einführung*. Korrigierter Neudruck der 3. Auflage. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Rotheiler, E., Richter, P. & Rudolf, M. (2009). *FABA- Faulty attitudes and behaviour analysis relevant to coping with work demands*. Dresden: University press.
- Rothländer, K. & Richter, P. (2009). *Gesund und mittendrin trotz Erwerblosigkeit?! Ansätze zur Förderung der psycho-sozialen Gesundheit*. *Arbeitspapier No 6*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

### BEITRÄGE IN BÜCHERN

- Kramer, J. & Mühlfordt, S. (2009). „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ im Kontext der Gesundheitsziele in Sachsen. In A. Hollerer (Hrsg.), *Gesundheit von Arbeitslosen fördern!* (S. 12-38). Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag.
- Mühlfordt, S., Rothländer, K., Kohn, S. & Richter, P. (2009). Gesundheitlicher Nutzen von geförderten ehrenamtlichen Tätigkeiten für Langzeiterwerbslose. In C. Korunka, E. Kirchler & H. Ulferts (Hrsg.), *Entscheidungen und Veränderungen in Arbeit, Organisation und Wirtschaft* (S. 195). Wien: Facultas.
- Richter, P., Debitz, U. & Pohlandt, A. (2009). Evaluation of the quality of job design with the action-oriented software tool REBA – recent developments and applications. In C.M. Schlick (Ed.),

- Methods and tools of industrial engineering and ergonomics* (p. 321 – 333). Heidelberg, Berlin: Springer.
- Rothländer, K. (2009). Training psycho-sozialer Kompetenzen für Arbeitslose am Beispiel des Gesundheitsförderungsprogramms AktivA. In A. Holleder (Hrsg.), *Gesundheit von Arbeitslosen fördern!* (S. 155-167). Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag.
- Schmidt, K.-H. & Wegge, J. (2009). Altersheterogenität in Arbeitsgruppen als Determinante von Gruppenleistung und Gesundheit. In A. Dehmel, H. Kremer, N. Schaper & F. E. Sloane (Hrsg.), *Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften* (S. 169-183). Frankfurt: Lang.
- Wegge, J., K.-H. Schmidt, & Hoch, J. E. (2009). Einführung in die Organisationspsychologie. In S. L. D. Nowak (Hrsg.), *Handbuch der Arbeitsmedizin (9. Erg. Lfg. C I-2, S. 1-25)*. Landsberg: Ecomed.
- Wegge, J., K.-H. Schmidt, & Hoch, J. (2009). Goal setting: Basic findings and new developments at the team level. In: C. Schlick (Ed.), *Industrial engineering and ergonomics: Visions, concepts, methods and tools* (p. 245-254). Berlin: Springer.
- Wegge, J. & K.-H. Schmidt (2009). The impact of age diversity in teams on group performance and health. In A. Antoniou, C. L. Cooper, G. P. Chrousos, C. D. Spielberger & M. W. Eysenck. (Eds.). *Handbook of managerial behavior and occupational health* (p. 79-94). Cheltenham Glos, UK: Edward Elgar Publishing.
- Wegge, J. & K.-H. Schmidt (2009). Der Projektleiter als Führungskraft. In M. Wastian, I. Braumandel & L. von Rosenstiel (Hrsg.), *Angewandte Psychologie für das Projektmanagement* (S. 207-224). Berlin: Springer.
- Wegge, J. & K.-H. Schmidt (2009). Die Zielsetzungstheorie. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Psychologie*, Band Motivation und Emotion (S. 174-181). Göttingen: Hogrefe.
- Wolff, M., Kemter, P. & Wegge, J. (2009). Eine Untersuchung zur Stärkung der Fachlaufbahn. In G. Raab & A. Unger (Hrsg.), *Der Mensch im Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns* (S. 579-592). Lengerich: Pabst.

## **FORSCHUNGSBERICHTE**

- Blachnik, B. C., Diestel, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2009). Altersheterogenität in Arbeitsgruppen: Chance oder Risiko? Die Rolle von Saliens und Konflikten in der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Hrsg.), *Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. Bericht zum 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Dortmund, 4.-6. März 2009* (S. 359-362). Dortmund: GfA-Press.
- Mühlpfordt, S. & Eberhard, C. (2009). Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen. *Tagungsband zur 1. Sächsischen Gesundheitszielekonferenz*. (S. 19-21). Dresden: Löbnitz-Druck.
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2009). *Unterstützung des Sächsischen Gesundheitsziels (GZ) „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ – externe Koordination des GZ und Durchführung des psycho-sozialen Trainings „AktivA“*. Unveröffentlichter Bericht für das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. TU Dresden: Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie.

- Mühlpfordt, S., Kohn, S. & Rothländer, K. (2009). *Bericht zur TAURIS-Studie 2008*. Unveröffentlichter Bericht für die TAURIS-Stiftung e.V. TU Dresden: Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie.
- Richter, P., Nebel, C., Wolf, S. (2009). Jenseits von Kontrolle und Belohnung- Moderne arbeitspsychologische Ansätze zur Bewertung und Gestaltung von Arbeit. In Projektbericht 62, Oktober 2009, Dresden: *Institut für Psychologie I, Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln*.
- Schulz, R., Gründler, R., Mühlpfordt, S. (2009). Erstellung eines wissenschaftlichen Konzeptes zum Thema „Verringerung gesundheitlicher Risikofaktoren verursacht durch Arbeitslosigkeit bedingte Armut“ sowie Ermittlung der internen Bedarfe der in der Arbeitsgruppe zum Gesundheitsziel mitwirkenden Organisationen. Unveröffentlichter Bericht für das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. TU Dresden: Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie.

## ONLINE PUBLIKATION

- Richter, P. (2009). Promoting Mental Health at Work in Times of Crisis, Enterprise for Health, from <http://www.enterprise-for-health.org/index.php?id=267>

## ABSTRACTS

- Wegge, J. & Hertel, G. (2009). Konsequenzen des demographischen Wandels für die Arbeit in Teams. In C. Korunka, E. Kirchler & H. Ulferts (Hrsg.), *Entscheidungen und Veränderungen in Arbeit, Organisation und Wirtschaft* (S. 120). Wien: Facultas.
- Wegge, J., Blachnik, B. C., Diestel, S. & Schmidt, K.-H. (2009). Die Rolle der Alterssalienz und Konflikten in Teams als Mediatoren in der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität. In C. Korunka, E. Kirchler & H. Ulferts (Hrsg.), *Entscheidungen und Veränderungen in Arbeit, Organisation und Wirtschaft* (S. 120). Wien: Facultas.
- Wendsche, J., Tomaszek, A. & Richter, P. (2009). Cardiovascular recovery at short breaks is influenced by task characteristics [Abstract]. In T. Kubiak & H. Weber (Eds.), *Ambulatory Assessment - Bridging the Gap - Abstract Book* (pp. 70-71.). Lengerich: Pabst.

## ARBEITSGRUPPEN/ SYMPOSIEN AUF TAGUNGEN

- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe „Eigenverantwortung in Organisationen“ zusammen mit Hans-Werner Bierhoff auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, 9-11.09.09, Wien
- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe „Alterseffekte auf Motivation, Innovation und subjektives Erleben“ zusammen mit Guido Hertel auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, 9-11.09.09, Wien

- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe "Konsequenzen des demographischen Wandels für die Arbeit in Teams" zusammen mit Guido Hertel auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, 9-11.09.09, Wien
- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe "Führung: Shared and sharing leadership" zusammen mit Lioba Werth auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, 9-11.09.09, Wien
- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe "Betriebliche Gesundheitsförderung" auf dem 9. Kongress für Gesundheitspsychologie, 25-28.08.09, Zürich
- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe "Age effects on job-related attitudes and experiences" zusammen mit Guido Hertel auf dem 14<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, 13-16.5.09, Santiago de Compostela, Spanien
- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe "Diversity matters: New findings regarding performance and health" zusammen mit Guido Hertel auf dem 14<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, 13-16.5.09, Santiago de Compostela, Spanien
- Wegge, J. (2009). Organisation der Arbeitsgruppe "Diversity matters: New findings regarding performance and health" zusammen mit Guido Hertel auf dem 24. International Congress der SIOP, New Orleans, 2-4.04.09.

## VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSSEN

- Blachnik, B., Diestel, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2009). Altersheterogenität in Arbeitsgruppen: Chance oder Risiko? Vortrag auf dem 55. Frühjahrskongress der GFA, Dortmund, 5.3.
- Buruck, G. & Wegge, J. (2009). Wirksamkeit von Gesundheitszirkeln in der Pflege – Eine Fallbeschreibung. Vortrag auf dem 9. Kongress für Gesundheitspsychologie, 25-28.8., Zürich.
- Dej, D., Gorgievski, M., Augustin, A., Wegge, J. (2009). Entrepreneurial success as defined by entrepreneurs: Development of a measurement instrument. Vortrag auf dem 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.
- Grau, A., Dej, D., Stephan. (2009). Has networking an effect on subjective and/or objective success of entrepreneurs? Vortrag auf dem 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.
- Hoch, J. E. & Wegge, J. (2009). Eigeninitiative in virtuellen Teams. Vortrag auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, Wien, 9-11.9.
- Hoch, J. E. & Wegge, J. (2009). The joint impact of shared leadership and shared mental models on team performance in age diverse teams. Vortrag auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, Wien, 9-11.9.
- Hoch, J. E., Wegge, J. & Pearce, C. L. (2009). Developing a shared leadership short scale: Validating Pearce and Sims (2002) questionnaire in German work teams. Vortrag auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, Wien, 9-11.9.
- Hoch, J. E., Fritsche, L. & Wegge, J. (2009). Age diversity, identification and innovation in teams: Evidence for curvilinear relationships. Vortrag auf dem 14<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.
- Hoch, J. E. & Wegge, J. (2009). The role of employee integrity and shared leadership as antecedents of workplace innovation. Vortrag auf dem 14<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.



- Hoch, J. E. & Wegge, J. (2009). Employee integrity, vertical leadership, shared leadership and workplace innovation, Vortrag auf der SIOP, New Orleans, 2-4.4.
- Hoffmann, S.; Schwarz, U.; Liebermann, S. C. (2009): Tailoring Advertisements for the Generation 50+: The role of Activity and Motives for Self-verification, in: Robinson, L. Jr. (Ed.): Marketing for a Better World, Volume XXXII: Proceedings of the Annual Conference of the Academy of Marketing Science, Baltimore, 20-23.5.
- Horváth, I. & Buruck, G. (2009). Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in Altenheimen - eine Pilotstudie. 3. Nationaler Präventionskongress, 27.-28.11., Dresden.
- Hüttges, A. (2009). Eigenverantwortung und Gesundheit. Vortrag im Rahmen der Arbeitsgruppe "Eigenverantwortung in Organisationen". 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der DGP, Wien, 9-11.9.
- Hüttges, A. (2009). Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung durch Kurzpausensysteme. Eingeladener Vortrag auf dem Symposium "Flexible Arbeitszeitgestaltung" an der TU Bergakademie Freiberg, 9.1.
- Liebermann, S. C. (2009). Team identification: An antecedence or a consequence of work-relevant variables? A longitudinal Analysis. Vortrag auf dem 6. Nachwuchsworkshop der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, 4-6.03., Mainz.
- Liebermann, S. C. (2009). Team-Identifikation: Antezedenz oder Konsequenz arbeitsbezogener Variablen? Belege aus zwei längsschnittlichen Untersuchungen. Vortrag auf dem Ersten sächsischen Kolloquium für Doktoranden der Organisationspsychologie, 3.7., Chemnitz.
- Liebermann, S. C., Schömler, M. (2009). Identifikation mit dem Team, Teamkonflikte und Zufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse. Vortrag auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, Wien, 9-11.9.
- Morgenroth, O. & Rüprich, C. (2009). Are implemental intentions effective to reduce the planning fallacy? 14th European Congress of Work and Organizational Psychology; 13-16.5., Santiago de Compostela, Spanien.
- Morgenroth, O. & Losleben, K. (2009). Fritz Gieses psychotechnische Arbeiten in Halle. Tagung der Fachgruppe Geschichte der Psychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie; 4-6.9., Halle.
- Mühlpfordt, S. (2009). Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen- Ein sächsisches Gesundheitsziel im Prozess. *15. Kongress Armut und Gesundheit* (S. 59). Berlin, 4.12.
- Mühlpfordt, S., Rothländer, K., Kohn, S. & Richter, P. (2009). Working conditions and health status of long-term unemployed in the volunteering sector. *11th European Congress of Psychology (ECP)*. Oslo, Norway, 7.-10.7.
- Mühlpfordt, S., Rothländer, K., Kohn, S. & Richter, P. (2009). Gesundheitlicher Nutzen von geförderten ehrenamtlichen Tätigkeiten für Langzeiterwerbslose. *6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie*. (S.195). Wien, 9.-11.9.
- Mühlpfordt, S. (2009). Arbeitslosigkeit und Gesundheit. Workshop zur Sächsischen Gesundheitswoche im Landkreis Grimma, Gesundheitsamt Grimma, 11.5.  
[[http://www.landkreisleipzig.de/r-pressemeldungen.html?pm\\_id=706](http://www.landkreisleipzig.de/r-pressemeldungen.html?pm_id=706)]
- Mühlpfordt, S. (2009). Ansätze der Gesundheitsförderung bei Erwerbslosen *Diskussionsbeitrag*. Konstituierendes Treffen des Unterarbeitskreises „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Köln, 14.9.

- Nebel, C., Wolf, S. (2009). Job Demand-Resources Model: Relations over time. Congressional Contribution at the 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, Spain, 13-16.3.
- Richter, P. G. (2009). Territorialität und Privatheit. Vortrag im Kolloquium am Institut für Psychologie, Fakultät Human- und Biowissenschaften, TU Chemnitz, 10.11.
- Richter, P. G. (2009). Beton, der „unbeliebteste Baustoff der Welt“ - Zur subjektiven Bewertung eines Baumaterials. Vortrag im Seminar der Fürst Pückler-Stiftung „Beton und Kunststein in historischen Gärten“, Bad Muskau, 12-14.11.
- Rothländer, K. (2009). Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen in Sachsen: Evaluationsergebnisse im Projekt AktivA. *15. Kongress Armut und Gesundheit* (S. 56). Berlin, 4.12.
- Rothländer, K., Mühlfordt, S. & Richter, P. (2009). Training psycho-social skills to improve the health status of long-term unemployed. *11th European Congress of Psychology (ECP)* (p. 134). Oslo, Norway, 7-10.7.
- Rothländer, K. (2009). Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit. Ansatzpunkte zur Stärkung der psycho-sozialen Gesundheit. *1. Workshop „Gesund bei START. Gesundheitsförderung in der Zeitarbeit – Kurzarbeit als Chance“ bei START Zeitarbeit NRW* am 23.9., Duisburg.
- Rothländer, K. (2009). Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA). Training psychosozialer Kompetenzen in Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. *Regionalkonferenz „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit NRW (LIGA)* am 20.4., Düsseldorf.
- Rothländer, K. (2009). Gesund und mittendrin?! Ansätze zur Förderung der psychosozialen Gesundheit von Erwerbslosen. *6. Expertentreff „Die Arbeit mit der Psyche“ bei der SRH – Berufliches Trainingszentrum* am 11.3., Dresden.
- Rothländer, K. & Mühlfordt, S. (2009). AktivA – Ein psychosoziales Training zur aktiven Bewältigung von Arbeitslosigkeit. Fachkonferenz „Vom Wert der Jahre und vom Zahn der Zeit: Wenn Körper und Seele streiken. Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ der Bremer Arbeit GmbH, 21.1., Bremen.
- Schmidt, S. & Richter, P. G. (2009). Raumstruktur und informelle Kommunikation im Unternehmen – Eine vergleichende Untersuchung zweier Standorte eines Automobilherstellers. Vortrag auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der DGfPs, Wien, 9-11.09.
- Shemla, M., Wegge, J., Kanfer, R., Schmidt, K.H. & Hoch, J. E. (2009). Men's and women's health disorders and gender composition in teams. Vortrag auf dem 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.
- Shemla, M., Wegge, J., Kanfer, R., Schmidt, K.H. & Hoch, J. E. (2009). Men's and women's health disorders and gender composition in teams, Vortrag auf der SIOP, New Orleans, 2-4.4.
- Wegge, J. (2009). Eine aktuelle Bilanz der Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit. Vortrag auf der Konferenz „Produktivität und Zufriedenheit in altersgemischten Teams“, AutoUni Wolfsburg, Wolfsburg, 18.11.
- Wegge, J., Hoch, F. & Pearce, C. L. (2009). Developing a shared leadership short scale: Validating Pearce and Sims (2002) questionnaire in German work teams. Vortrag auf der 3. OPEN Tagung, Lissabon, 13-14.11.
- Wegge, J. (2009). Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit. Vortrag auf der Beiratssitzung Gesunde Arbeit, Dresden, 11.11.

- Wegge, J. (2009). Group goal setting: The state of the art. Vortrag im Gästekolloquium des Masterschwerpunkts Sozial-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Universität Zürich, 29.9.
- Wegge, J. (2009). Ansätze des Change Management. Vortrag auf dem 2. Dresdner Forum Employability der VBG, Dresden, 23.9.
- Wegge, J. (2009). Gerechtigkeit in Organisationen. Vortrag auf dem 2. Dresdner Forum Employability der VBG, Dresden, 23.9.
- Wegge, J., Blachnik, B. C., Diestel, S. & Schmidt, K.-H. (2009). Die Rolle von Alterssalienz und Konflikten in Teams als Mediatoren in der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität. Vortrag auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, Wien, 9-11.9.
- Wegge, J. (2009). Partizipative Führung von Arbeitsgruppen. Vortrag im Kolloquium der Wirtschafts-, Organisations- und Sozialpsychologie der TU Chemnitz, 3.7.
- Wegge, J. (2009). Group goal setting: The state of the art, Vortrag auf dem 14<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.
- Wegge, J. & Hoch., J. E. (2009). Shared leadership at distance; The impact of shared leadership on team performance in virtual teams. Vortrag auf dem 14<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.
- Wegge, J., Hoch., J. E., Roth, C., Schmidt, K. H. & van Knippenberg, D. (2009). Diversity matters: New findings regarding performance and health. Vortrag auf dem 14<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, 13-16.5.
- Wegge, J. (2009). The ageing workforce: Problems and prospects for effective team work, Vortrag im Kolloquium der School of Psychology, Georgia Tech University, Atlanta, 8.4.
- Wegge, J., Hoch., J. E., Roth, C., Schmidt, K. H. & van Knippenberg, D. (2009). Diversity matters: New findings regarding performance and health, Vortrag auf der SIOP, New Orleans, 2-4.4.
- Wolf, S., Nebel, C. (2009). Can Leaders be Health Promoters? - The impact of organizational structure on transformational leadership and employee well-being. Oral presentation at the EAWOP Small Group Meeting "Distributed Leadership and Participation", Dresden, Germany, 12-14.2.
- Wolf, S., Nebel, C. (2009). Führung und Gesundheit. Die Rolle von Führungskräften in der praktischen Umsetzung von Gesundheitsförderung im Unternehmen. Kongressbeitrag auf dem 9. Kongress für Gesundheitspsychologie, Zürich, Schweiz, 26-28.8.
- Wolf, S. (2009). RELY - international cooperation for the prevention of work related health Risks. Oral presentation at the EAWOP OPEN Network Meeting, Lisboa, Portugal, 11.-12.11.

## POSTER

- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2009). Integrative Gesundheitsförderung - Gesundheitswerkstätten und das psychosoziale Training AktivA für Erwerbslose. Strategietreffen des Verbundprojekts Kooperation für nachhaltige Präventionsforschung. Hannover, 10-11.12.
- Pschera, F. & Kemter, P. (2009). Mentoring Program ELISA. EAWOP OPEN, Lissabon, Portugal, 11-12.11.

- Rothländer, K. & Mühlfordt, S. (2009). AktivA: A social-cognitive group program for long-term unemployed. EAWOP Small Group Meeting. Distributed leadership and participation in organizations. Dresden, 11-14.2.
- Rothländer, K. & Mühlfordt, S. (2009). AktivA – Ein psychosoziales Trainingsprogramm für Langzeiterwerbslose. 1. Sächsische Gesundheitszielekonferenz, Dresden, 14.5.
- Wendsche, J., Tomaszek, A. & Richter, P. (2009). Cardiovascular recovery at short breaks is influenced by task characteristics. 1st Conference of the Society for Ambulatory Assessment, Greifswald, 25-28.6.

## **ORGANISATION VON TAGUNGEN**

- Mühlfordt, S. (2009). Workshop „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ auf der 1. Sächsischen Gesundheitszielekonferenz. Dresden, 14.5.
- Mühlfordt, S. (2009). 4. Workshop zum Sächsischen Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“. Dresden, 5.11.
- Wegge, J. (2009). Organisation des EAWOP Small Group Meetings “Distributed leadership and participation in organizations”, zusammen mit Hans-Jeppe Jepsen und Julia Hoch, TU Dresden, 12-14.2.09.

## **JURYARBEIT**

- Mühlfordt, S. (2009). Kurzfilmwettbewerb „film ab! 50“ im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50+“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Wiesbaden, 18.11.

## **ÖFFENTLICHKEITSARBEIT**

- Pschera, F. (2009). Mit Mentoren ins Berufsleben starten, Alumni Guide, 10, 37.
- Pschera, F. (2009). Mit Mentoring ins Berufsleben starten, *Career Journal 2010, Technische Universität Dresden*, 28-29.
- Richter, P. (2009). Angst vor Jobverlust. Aufbegehren ist gesünder. Interview in der Frankfurter Rundschau vom 29.4.2009
- Richter, P. (2009). Aufbegehren ist gesünder. Interview in *Arbeitsrecht im Betrieb*, AiBplus 04/2009, S. 13.
- Richter, P. G. (2009). Interview zur Wirtschaftskrise für „Psychopath“
- Rothländer, K. (2009). Fernsehbeitrag im Rahmen der *Sendung „Hauptsache Gesund“ des MDR*, ausgestrahlt am 23.7.
- Rothländer, K. (2009). Vorlesungen im Rahmen der Veranstaltungsreihe “Psychologie am Samstag” und “Naturwissenschaften aktuell” an der Technischen Universität Dresden: „Erwerbslosigkeit aus psychologischer Perspektive – Forschungsstand und Implikationen für die Praxis“

## SOFTWARE & TESTS/ VERFAHREN

Debitz, U., Mühlpfordt, S., Buruck, G., Muzykorska, E. & Lübbert, U. (2009) *Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA)*. Geschäftsstelle der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund

EPS – ENTERPRISE PERFORMANCE SYSTEM - HR Tool /**Softwarelösung (Inolution ch)**  
(Prof. Dr. P. Kemter)

## HOMEPAGES

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

<http://psylux.psych.tu-dresden.de/i3/aos/aos-frame.htm>

<http://psylux.psych.tu-dresden.de/i3/aos/sozial/sozialpsy-frame.htm>

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

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

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

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

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