

Liebe WiPs Mitglieder und Kooperationspartner,

mit dieser Herbstausgabe 2022 des NL möchten wir Ihnen wieder ein Potpourri von Themen anbieten, die sie bestimmt interessieren werden.

Herzliche Grüße,

Sabine Siegl (Präsidentin des WiPs),
Dr. Petra Kalendruschat (Vize-Präsidentin des WiPs) und
Sabine Holz-Köhler (Geschäftsstellenleiterin des WiPs)

BLEIBEN SIE GESUND!

Das erwartet sie:

1. Prolog
2. Aktivitäten des WiPs
3. Neues von den Kooperationspartnern
4. Lesenswertes

Juhu, der Regen ist da. Endlich können wir unsere Regenschirme wieder nutzen, die Gummistiefel aus dem Keller holen und müssen unsere Wohnung nicht mehr vor der stechenden Sonne verdunkeln.

Bald dürfen wir wieder Kerzen aufstellen (die machen die Wohnung auch wärmer) und es uns so in den eigenen vier Wänden – eingewickelt in Decken und eingepackt in dicken Socken – gemütlich machen. An dieser Stelle möchte ich es vermeiden auf die in den Medien täglich verwendete Energiekrise einzugehen. Jeder wird wahrscheinlich dort sehr kreativ sein müssen.

Auch in diesem Vorwort möchte ich wieder das Thema „Humor“ aufgreifen.

Ich war vor längerer Zeit mit meiner Freundin in Frankfurt/Main in dem neu gestalteten Struwwelpeter Museum in der neuen Alt-Stadt. Empfehlenswert!

Dort wurde mir bewusst wie ich als Kind (wahrscheinlich) durch die Geschichten manipuliert worden bin. Ich habe das Buch übrigens heute noch im Bücherregal stehen.

Ich kann es nur empfehlen mal wieder die „Lustige Geschichten und drollige Bilder“ zu lesen und anzuschauen.



Noch ein kleiner Nachtrag zum Thema Humor und damit beende ich auch diese Serie. Was ist der Unterschied zwischen einem Etymologen und einem Entomologen? Der Etymologe weiß den Unterschied. Alles klar? (ka)

Aktivitäten des WiPs

Auswertung über unsere Homepage

Bisher haben wir nur die Anzahl der Klicks der Homepage gemessen, mittlerweile wissen wir auch über ein neues Tool, was die Leser interessiert hat, das führt zwar noch nicht direkt zu neuen Mitgliedern oder vielleicht doch, denn es wird auch das Eintrittsformular aufgerufen. Ferner können wir nun sehen aus welchen Ländern auf unsere Homepage geklickt wird. An Nummer eins steht natürlich Deutschland, aber auch in USA erregen wir Aufmerksamkeit. Wer hätte das gedacht? Auch können wir nachvollziehen an welchen Wochentagen es die meisten Klicks gibt, vielleicht interessant für Aussendungen, Pressenachrichten, und vieles mehr. Wer mehr Interesse hat, kann sich das gerne auf unserer Homepage im geschützten Bereich anschauen. (ka)

Ergebnis „Umfrage an alle Mitglieder „Neues Präsidium gesucht oder...“

Erstmal ein Dankeschön an alle Mitglieder, die mitgemacht und geantwortet haben - schriftlich, telefonisch..., beratend...

Wir, das jetzige Präsidium, wird nach über 10 Jahren nicht mehr kandidieren und wir suchten nach einer Lösung, da wir noch keine Nachfolger finden konnten.

So haben wir Sie gefragt, was Sie wollen (neues Präsidium oder WiPs verschmelzen mit anderem Verband oder auflösen) oder ob Sie Kandidat/in werden möchten oder jemand kennen, der bereit wäre mitzumachen.

Es ist uns gelungen Ihre Wünsche zu erfüllen, auch wenn nur 15 Personen mit uns in Kontakt getreten sind. Die Mehrheit wollte ein neues Präsidium und nur als B-Möglichkeit die Eingliederung in einen anderen Verband bzw. Auflösung. Auf unserer Mitgliederversammlung im November treten 3 Kandidaten/Kandidatinnen für das 3-köpfige Präsidium an! Und gerne geben wir noch Anregungen von Ihnen für die Präsidiumsarbeit weiter, die uns mit der Befragung erreicht haben. (si)

Mitgliederversammlung des WiPs e.V. am 14.11.2022

Bei dieser Mitgliederversammlung wird es interessant werden. Es geht um die Wahl eines neuen Präsidiums. Frau Sabine Siegl und Dr. Petra Kalendruschat hatten ja schon angekündigt, nicht mehr für die nächste Periode zur Verfügung zu stehen.

Start ist am 14.11. um 19.00 Uhr, wieder online mit MS-Teams, daher ist Rückmeldung (spät. 28.10.2022) gewünscht.

Die Tagesordnung für die MV sieht Folgendes vor:

1. Formalia
2. Verabschiedung des Protokolls der MV vom 20.12.2021
3. Bericht des Präsidiums zu 2021 / 2022
4. Kassenbericht 2021
5. Bericht des Rechnungsprüfers für 2021
6. Entlastung des Präsidiums
7. Wahl des Präsidiums
8. Wahl der Rechnungsprüfer für 2022
9. Verschiedenes

Für die Wahl des neuen Präsidiums stehen folgende Kandidaten zur Verfügung

1. Joachim Studt als Präsident
2. Dr. Andreas Klug als Vizepräsident
3. Monika Salomo-Rid als Vizepräsidentin

Ein kurzes Kandidatenprofil ist in der E-Mail-Einladung zur Mitgliederversammlung nachlesbar. (ka)

Newsletter (NL)

An dieser Stelle möchten wir „mal wieder“ darauf hinweisen, dass Artikel für den Newsletter immer herzlich willkommen sind. Vielleicht zu einer spannenden Tagung oder auch zu Veröffentlichungen von ihnen. (ka)

In eigener Sache

Bislang erhalten sie die Zeitschrift *Wirtschaftspsychologie aktuell* in Papierform. Bitte teilen sie uns mit, wenn sie auf die Papierversion verzichten wollen und an der App interessiert sind. Unsere Geschäftsstelle nimmt dies gerne entgegen. (ka)

Neues von unseren Kooperationspartnern

Deutscher Psychologen Verlag GmbH (DPV)

Reboarding ins Leben: Mehr als das klassische Reboarding

Mit Reboarding wird klassischerweise der Wiedereinstieg ins Unternehmen beschrieben. Die promovierte Wirtschaftspsychologin Nadine Nowakowski fasst den Begriff jedoch weiter und beschreibt, mit welchen psychologischen Maßnahmen trotz Krisen ein Wiedereinstieg ins Leben gelingen kann. <https://wirtschaftspsychologie-aktuell.de/maqazin/leben/reboarding-ins-leben>

PS: Wollen Sie regelmäßig spannende Erkenntnisse aus der Wirtschaftspsychologie lesen, die Sie in Ihren Arbeitsalltag integrieren können? Dann melden Sie sich für den 14-tägigen Newsletter von „Wirtschaftspsychologie aktuell“ an:

Auf der Seite <https://wirtschaftspsychologie-aktuell.de/newsletter> Ihre E-Mailadresse eintragen, Anmeldung über den Link in der Bestätigungsmail abschließen. Fertig. (bku)

Lesenswertes

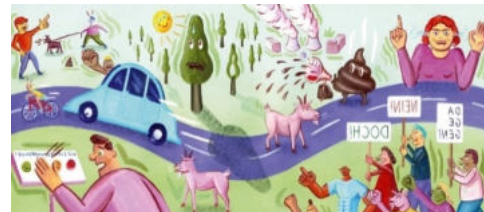


Psychologie Heute

„Noch langsamer und du fährst rückwärts!!!“

Jeder tut es täglich, die wenigsten aber richtig: Sich beschweren. Nörgelei kann nämlich der seelischen Hygiene nutzen. Aber: Die Dosis macht das Gift *Von Klaus Wilhelm*

Die Illustration zeigt aufgebracht und demonstrierende Menschen auf der Straße © Robert Deutsch



Drücken wir es erst einmal wissenschaftlich aus: Beschwerden, heißt es in einem Fachartikel zum Thema, sind „gezielte Ausdrücke sozialen Schmerzes oder von Stress oder von Missvergnügen“. Da hat jemand nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner

gesucht für ein menschliches Verhalten, das keinen guten Ruf hat. Wohl die meisten Menschen empfinden den Drang zur Beschwerde als unangenehm – im Allgemeinen und erst recht, wenn sie Gegenstand oder Empfängerin der Beschwerde sind.

Wer sich beschwert, hat damit natürlich kein Problem. Denn, so sagt die Psychologin Robin Kowalski von der Clemson University in South Carolina: „Wir neigen dazu, die Kontrolle behalten zu wollen. Und wenn aus unserer Sicht was schief läuft, meldet sich der Drang zur Beschwerde“ – weil die Welt nicht perfekt ist und selten bis nie zu hundert Prozent nach unserem Geschmack läuft und die lieben Mitmenschen ständig Blödsinn veranstalten.

Mehr unter: <https://www.psychologie-heute.de/gesellschaft/artikel-detailansicht/42187-noch-langsamere-und-du-faehrst-rueckwaerts.html>



Warum es oft besser ist, eine Frist zu verschieben

Die Deadline auf später verlegen: Das wollen viele um jeden Preis verhindern, aus Sorge, inkompetent zu

erscheinen. Dabei spricht einiges dafür. *von Christiane Gelitz*

Bild: © ANDREYPOPOV / GETTY IMAGES / ISTOCK (AUSSCHNITT)

Unter Druck neigen Angestellte dazu, eher mit Geschwindigkeit als mit Qualität beeindruckend zu wollen. (Symbolbild)



Selbst Fachleute unterschätzen systematisch, wie viel Zeit eine Aufgabe benötigen wird. Deshalb stehen viele kurz vor der

Abgabe unter Stress. Die Lösung wäre einfach: die Deadline verschieben. Doch viele zögern damit, weil sie fürchten, das würde bei Vorgesetzten oder Geschäftspartnern einen schlechten Eindruck hinterlassen – unklugerweise, wie Experimente der Harvard Business School mit mehr als 4000 Probandinnen und Probanden nahelegen.

Das Team um Ashley Whillans bat die Versuchspersonen unter anderem, zwei Minuten lang so viele Bilder wie möglich detailliert zu beschreiben. Während auf dem Bildschirm der Countdown lief, konnten sie aber jederzeit auf einen Button mit der Aufschrift »Ich brauche

mehr Zeit« klicken und so die Frist um eine Minute verlängern. Davon würde allerdings eine andere Versuchsperson erfahren, die als Supervisor später ihre Leistung bewerten sollte – so ließ man jedenfalls einen Teil der Probanden glauben. Diese zögerten daraufhin eher als jene, deren Supervisor nichts davon erfahren würde.

Die Zögernden überschätzten allerdings den Einfluss, den die verschobene Frist auf ihre Leistungsbewertung haben würde. Die Versuchspersonen in der Supervisorenrolle schlossen daraus zwar tatsächlich auf eine geringere Kompetenz, aber nicht so sehr wie befürchtet. Rechtzeitig nach einer Verlängerung zu fragen, habe außerdem weitere Vorteile, schreiben die Forschenden in der Fachzeitschrift »Journal of Experimental Social Psychology«: Es könne dem Stress und Ärger vorbeugen, der bei einer versäumten Frist droht. Es bewiese, dass man die eigenen Fähigkeiten richtig einschätzen kann. Und die Ergebnisse der Arbeit fielen tatsächlich besser aus. ...

Mehr unter: <https://www.spektrum.de/news/stress-warum-es-oft-besser-ist-eine-frist-zu-verschieben/2060004>



Die neue Ausgabe der OrganisationsEntwicklung hat es in-sich! Die Zeitschrift ist nahe am Puls der Zeit. So greift sie Themen auf wie:

- Jugend macht Zukunft: Die Veränderungskraft der jüngeren Generationen
- Spielerisch lernen: Lernformate für die Jobs von Morgen
- Next Generation Leadership: Abkehr von unzeitgemäßen Führungsmythen
- Suchen, finden, binden: Neue Herausforderungen für das Talentmanagement
- Hybride Teamarbeit: Mentale Modelle zur Einführung flexibler Mobilarbeit

Komplettes Inhaltsverzeichnis unter:

https://zoe-online.org/wp-content/uploads/ZOE_2022_04_Inhaltsverzeichnis.pdf

Aus meiner Sicht eine sehr lesenswerte Ausgabe.

Editorial Ausgabe 4/22, Dr. Brigitte Winkler

Millennials als Change-Treiber

Mit einer Mischung aus Erstaunen, Bewunderung und Unverständnis beobachten Führungskräfte derzeit die Integration jüngerer Mitarbeitender in ihr Team. Mit den Millennials starten vielerorts gut ausgebildete und selbstbewusste digital Natives in den Arbeitsprozess. Aufgewachsen im Komfort einer infrastrukturell hochentwickelten Gesellschaft, treten sie mit der Erwartung in den Beruf ein, bei sinnstiftenden Aufgaben mitzuwirken, dafür systematisch angeleitet zu werden sowie zeitlich und örtlich flexibel arbeiten zu können. Diese Ansprüche sind für die Mehrzahl etablierter Führungskräfte und Kolleg*innen durchaus nachvollziehbar, da sie auch deren Sehnsüchte von guter Arbeit reflektieren. Allerdings stoßen diese oft an ihre Grenzen, solche Arbeitsbedingungen für jüngere Teammitglieder zu schaffen und gleichzeitig die Verantwortung für den

unternehmerischen Wertbeitrag zu tragen, der häufig letztlich doch von erfahreneren Kolleg*-innen sichergestellt werden muss. Denn, so die Beobachtungen zahlreicher Führungskräfte, gerade die jüngeren Generationen seien – auch weil sie es sich angesichts des Fachkräftemangels leisten können – nicht mehr bereit, ihren Teil des ungeschriebenen Deals zu leisten: Ergebnisverantwortung zu übernehmen und – wenn es mal eng wird – sich zusätzlich zu engagieren. ...

Mehr unter:



Jugend macht Zukunft

Vor dem Hintergrund seiner langjährigen Erfahrung als Jugendforscher hat unsere Redakteurin Dr. Brigitte Winkler mit Professor Dr. Dr. h.c. Hurrelmann darüber gesprochen, welche

Veränderungen durch die besonderen Charakteristika der nachfolgenden Generationen Y und Z für Organisationen und Gesellschaft erwartbar sind.

ZOE: Herr Prof. Hurrelmann, seit vielen Jahren erforschen Sie die Werte und Einstellungen nachkommender Generationen. In Ihrem letzten Buch «Generation Greta» betonen Sie: «Jugendforschung ist Zukunftsforschung. Lange bevor Entwicklungen die gesamte Gesellschaft erfassen, sind sie schon aus Jugendstudien herauszulesen». In diesem Gespräch möchten wir mit Ihnen extrapolierend in die Zukunft schauen, um besser zu verstehen, welche Veränderungen von nachfolgenden Generationen zu erwarten sind. Wenn Sie kurz die Unterschiede zwischen den Millennials (Generation Y) und den Post-Millennials (den nach der Jahrtausendwende Geborenen) beschreiben müssten? Was sind die Besonderheiten beider Generationen? Worin unterscheiden sie sich?

Hurrelmann: Es ist interessant zu sehen, dass sich innerhalb so kurzer Zeit die Lebensbedingungen, und damit ja auch die prägenden sozialen, politischen, wirtschaftlichen und technischen Ausgangsbedingungen für die Persönlichkeitsentwicklung stark geändert haben. Zusammengefasst kann man sagen, dass wir eine deutliche Wende in der Mentalität einer jungen Generation vorfinden. ...

Mehr dazu unter: <https://zoe-online.org/schwerpunkt/jugend-macht-zukunft/>

Verband zur Förderung der

wirtschaftspsychologie

e.V. (WiPs)

Impressum:

ka - Dr. Petra Kalendruschat, Vizepräsidentin des WiPs e.V

si - Sabine Siegl, Präsidentin des WiPs e.V.

shk – Sabine Holz-Köhler, WiPs Geschäftsstelle

bku – Bernhard Kunz, Deutscher Psychologen Verlag GmbH

Verband zur Förderung der Wirtschaftspsychologie e.V. (WiPs)

WiPs Geschäftsstelle:

c/o go!büro, Sabine Holz-Köhler, Wickenweg 74, 60433 Frankfurt

E-Mail: info@wips-ev.de

Internet: www.wips-ev.de

V.i.S.d.P.: Frau Sabine Siegl

Feedback und Beiträge für den Newsletter: info@wips-ev.de

Newsletter Archiv des WiPs: <http://www.wips-ev.de/>