

**Liebe WiPs Mitglieder und KooperationspartnerInnen**, nun ist es wieder Herbst, die Blätter fallen, die Angst vor dem Virus leider auch. Zwar begrüße ich, dass man wieder öffentliche Veranstaltungen besuchen kann, aber leider ist die Vorsicht dabei zweitrangig – die Corona Zahlen steigen ständig weiter. Aber ich bin zuversichtlich das wir aus den vergangenen Jahren dazugelernt haben. Jeder\* für sich.

Herzliche Grüße und bleiben Sie gesund!

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

## Prolog

An dieser Stelle möchte ich Sie mal mit einer anderen Thematik beglücken. Ich denke, dass wir in diesen Zeiten unseren Humor nicht verlieren dürfen, denn Humor kann auch Glückshormone freisetzen 😊



Drei Dinge helfen, die Mühseligkeit des Lebens zu tragen: die Hoffnung, der Schlaf und das Lachen. *Immanuel Kant*

Humor bezeichnet aus der Perspektive der Psychologie die Eigenschaft einer Handlung, einer Ausdrucksweise oder eines Textes, heiter zu stimmen, scherzhaft, lustig, witzig, spaßig oder kurios zu sein. Humor umfasst dabei auch die Fähigkeit, diesen wahrnehmen oder vermitteln zu können. Humor spielt in nahezu jeder Form zwischenmenschlicher Interaktionen eine Rolle, und er hilft, den Umgang mit schwierigen Situationen zu erleichtern, negative Emotionen zu regulieren. Psychologisch betrachtet ist Humor durch vier Merkmale gekennzeichnet: Sozialer Austausch: Humor wird am häufigsten im zwischenmenschlichen Austausch vermittelt und genossen. Intelligenz: Humor ist daran gebunden, dass man nachdenkt und die Pointe versteht. Emotion: Humor geht in der Regel mit einem körperlichen Gefühl von Freude, Heiterkeit oder sogar Ekstase einher, wobei die Emotion von einem leichten Schmunzeln bis zu einem Lachen reichen kann. (Stangl, 2021). *Verwendete Literatur: Stangl, W. (2021). Stichwort: 'Humor – Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik'. Online-Lexikon für Psychologie und Pädagogik. <https://lexikon.stangl.eu/10523/humor> (2021-11-01)*

Ich habe vorhin an der Supermarktkasse einer alten Dame geholfen. Ihr fehlten 17 Cent für ihren Einkauf. Ich bin natürlich sozial eingestellt und deshalb habe ich ihr dann geholfen, die Ware zurück ins Regal zu stellen.

In diesem Sinne wünsche ich allen eine heitere Gelassenheit mit viel Humor. (ka)

## **Aktivitäten des WiPs**

Seit September 2021 pausiert der Google Ads Account des WiPs, mit dessen Hilfe neue Mitglieder für den WiPs geworben werden sollen. Auch durch die Überarbeitung und Aktualisierung der Keywords gab es keine Erstkontakte und/oder Anfragen für eine Mitgliedschaft beim WiPs.

Aktuell laufen Recherchen, wie die Webseite des WiPs optimiert werden kann. Die gewünschten Klicks und Interessenten sollten nicht durch bezahlte Werbung, sondern durch spezielle Keywords mehr Besucher\*innen Zugriffe durch „organischen“ Traffic kommen und so an den vorderen Suchplätzen stehen.

## **Arbeitskreis Wirtschaftspsychologie (BDP) – Rhein/Main**

Am 18. September 2021 war es endlich wieder so weit. Wir haben uns persönlich im Garten eines Mitgliedes getroffen. Alle Anwesenden waren sehr froh über diese Möglichkeit. Gemeinsam haben wir festgestellt, dass wir alle den persönlichen Austausch vermisst haben. Zwar haben wir gelernt über soziale Medien zu kommunizieren, aber das war uns allen nicht genug. Wir haben an diesem Tag Themen für 2022 gesammelt und waren sehr begeistert, dass es so viele unterschiedliche Ansätze gab (Scrum, New Work, Digitalisierung, Onlineformate / Hybride Meetings / Übungen, Tools etc.)

Unser nächstes Treffen ist am 11.12.2021 (13-17 Uhr). Der Ort und das Thema stehen jedoch noch nicht fest. Bei Interesse bitte bei der Geschäftsstelle melden. (ka)

## **Mitgliederversammlung des WiPs e.V.**

Wir laden Sie offiziell herzlich zur Mitgliederversammlung (MV) des Verbands zur Förderung der Wirtschaftspsychologie e.V. (WiPs) für das Jahr 2021 wie folgt ein:

**am Montag, 20.12.2021 um 17.00 Uhr**

**Achtung:** Die Mitgliederversammlung des WiPs findet auch in diesem Jahr wieder per Microsoft Teams online statt. Um die MV entsprechend technisch organisieren zu können, bitten wir um **verbindliche** Zusage bzw. Absage, gerne per E-Mail an die Geschäftsstelle bis zum **10. Dezember 2021**. Der technische Ablauf wird Ihnen bei Ihrer Anmeldung zugesandt.

Die Tagesordnung für die MV sieht Folgendes vor:

1. Formalia
2. Verabschiedung des Protokolls der MV vom 10.05.2021
3. Bericht des Präsidiums zu 2020 / 2021
4. Kassenbericht 2020
5. Bericht der Rechnungsprüfer für 2020
6. Entlastung des Präsidiums
7. Wahl der Rechnungsprüfer für 2021
8. Verschiedenes

**ACHTUNG:** Wie bereits Anfang 2020 im Frühlingsnewsletter angekündigt, werden die Präsidentin und die Vizepräsidentin bei der MV 2022 nicht mehr zur Wiederwahl des Präsidiums zur Verfügung stehen. Wir freuen uns jetzt schon über Interessenten/Interessentinnen für die Ämter, gerne die Kontaktaufnahme unter meiner Mobilnummer 0172-6997012 (Sabine Siegl) oder per Mail an [info@wips-ev.de](mailto:info@wips-ev.de).

## **10. Internationales Symposium Restrukturierung an der FH in Kufstein/Tirol Jahreskonferenz 2021 – Jubiläumsveranstaltung - WIE GEHT'S WEITER?**

Am 22. Oktober 2021 war es wieder soweit an der FH-Kufstein/Österreich- das 10. Internationale Symposium Restrukturierung fand als Präsenzveranstaltung statt, zwar nur mit der Hälfte der üblichen Teilnehmerzahl, mehr war Corona bedingt nicht möglich und viele standen noch auf der Warteliste.

Die Themen lauteten:

Der Blick auf die Makroökonomie- Wie entwickeln sich die großen Volkswirtschaftsregionen politisch und wirtschaftlich?

Die Umsetzung des Präventiven Restrukturierungsrahmens-Welche operativen Erfahrungen gibt es in Deutschland und Österreich?

Der strukturelle Wandel- Wie viel Transformation nehmen wir wahr und was verändert sich konkret?

Der Eröffnungsvortrag war wieder eine gelungene Sache, Prof. Dr. Dr. Stefan Brunnhuber, Ökonom, Psychiater, Mitglied des Club of Rome, Senator der europäischen Akademie der Wissenschaften sowie Direktor der Diakonie-Klinik für Integrative Psychiatrie in Sachsen sprach zum Thema „Wie wirtschaften wir im Anthropozän“, nach dem Motto wie wir lernen die Welt zu verändern, er analysierte welche psychologischen Mechanismen diese Transformation verhindern und welche sie fördern.

Es folgten spannende Beiträge aus der Praxis durch Silke Schröder über den Berliner gewerblichen Immobilienmarkt, Uwe Brunner über Disruption Management statt Supply Chain Management und Christian Feldmann zu Automotive zwischen Tradition und Transformation.

Der Nachmittag stand ganz im Mittelpunkt der vorinsolvenzlichen Sanierung und der neuen Gesetzgebung, die in Österreich und Deutschland in Kraft getreten ist.

Gastgeber Prof. Dr. Markus Exler diskutierte sehr anschaulich und sehr interaktiv mit Gabriele Schiemer aus Wien (Kreditwirtschaft), Thomas Harbrecht aus Hamburg (Warenkreditversicherer) sowie der Gläubigerseite Benjamin Webel (Gericht) und den Insolvenzverwaltern Sylvia Fiebig und Herbert Matzunski.

Es war eine der besten Veranstaltungen in 10 Jahren Internationales Symposium Restrukturierung, sowohl methodisch als auch inhaltlich und auch klasse war der vielseitige Erfahrungsaustausch am Rande der Veranstaltung, auch am Stand des WiPs als Kooperationspartner des Symposiums. Alles weitere auf <https://restrukturierung.fh-kufstein.ac.at/Jahreskonferenz>

Hoffentlich auf ein Wiedersehen vor Ort an der FH-Kufstein in 2022! (si)

## **Chatroom oder regelmäßige online-Treffen im WiPs?**

Interesse an einem online-Netzwerk unter den WiPs-Mitgliedern, vor allem auch bei unseren Expert\*innen?

Einzelne unserer Mitglieder würden sich über eine Möglichkeit des Austausches zu Fachthemen aus dem Job oder bei Unterstützung in Projekten freuen. Wir haben einen ersten Rohentwurf entwickelt und wollen Anfang 2022 damit online gehen.

Wer findet die Anregung weiterentwickelbar und wer hat gute Idee zur Umsetzung? Wir freuen uns auf ihr FEEDBACK - [info@wips-ev.de](mailto:info@wips-ev.de) oder [siegl@sigma-consult.com](mailto:siegl@sigma-consult.com) (si)

## **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. Der nächste NL wird wieder im Frühling 2022 erscheinen. (ka)

## **Neues von unseren Kooperationspartnern**

### **Deutscher Psychologen Verlag GmbH (DPV)**

#### **Besseres Zeitmanagement: Eisenhower-Matrix richtig nutzen**

Klient\*innen kommen häufig zu Coaches, weil sie ihre Zeit nicht im Griff haben – sie berichten dann von Stress, Konflikten, belasteten Beziehungen, Unruhe, schlechtem Schlaf und einer generellen Unzufriedenheit. Oft stellt man fest, dass diese Menschen durch Ratgeber, YouTube-Videos und Workshops wissen, was sie tun sollten, aber an der Umsetzung scheitern. Wie es besser geht, zeigt das Beispiel der "richtigen" Aufgaben-Priorisierung mit der Eisenhower-Matrix. Lesen Sie hier sechs Tipps, die dabei helfen, die Matrix richtig anzuwenden, Aufgaben sinnvoll zu priorisieren und (Arbeits-)Stress abzubauen: <https://www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/magazin/besseres-zeitmanagement-eisenhower-matrix-richtig-nutzen/192/>

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://www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de/newsletter/> Ihre E-Mailadresse eintragen. Anmeldung über den Link in der Bestätigungsmail abschließen. Fertig! (hö)

Weiterhin empfehlen wir Ihnen Psylife (Onlinemagazin des DPV) <https://psylife.de/newsletter> (str)

## ***Von unseren Mitgliedern und Freunden***

### **New Work – Gute Arbeit gestalten**

Viel Blending um New Work-Konzepte – daher eine Empfehlung für die „seriöse Diskussion“ über die Zukunft der Arbeit.

Das New-Work-Konzept von Bergmann (2017) kehrt das Prinzip der Lohnarbeit um: die anders gestaltete Arbeit soll das Mittel sein, mit dem sich der Mensch als freies Individuum verwirklichen kann. Damit geht es Bergmann insbesondere um die sinnstiftende Funktion der Arbeit, aber auch um Werte wie Freiheit und Selbstständigkeit. Diese Verbindung zu den derzeit im Zuge von Agilisierung und Digitalisierung stark diskutierten Prinzipien und Werten lässt zumindest diesen Begriff zum „Star“ der Debatte über die Zukunft der Arbeit reüssieren. Schermuly (2020) zeigt dankenswerterweise wie oberflächlich diese Diskussion leider geführt und welches Durcheinander von Konzepten, Instrumenten usw. in dieser Hinsicht unter dem Label „new work“ erzeugt wird. Für eine seriöse Diskussion dieser Konzepte usw. (inkl. auch historischer Einordnung) und ihre Wirkung im Hinblick auf eine wirklich den Menschen entwickelnde Arbeitsgestaltung und die Chancen ihrer Umsetzung grade auch als Schlussfolgerung aus den Pandemie-Erfahrungen ist die Lektüre dieses hervorragenden Buches (Schermuly C.C., 2021): *New Work – Gute Arbeit gestalten. Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern.* Haufe. Freiburg.) unerlässlich. (kw)

### **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)

## **Lesenswertes**

### ***Psychologie Heute***

#### ***Wenn die Arbeit den Blutdruck steigen lässt***

Wenig Kontrolle, hohe Anforderungen und zu wenig Gegenleistungen – solche Bedingungen im Beruf schaden nachweislich der Gesundheit. *von Susanne Ackermann*

Erwerbstätige der Allgemeinbevölkerung aus einer großen Zahl von Branchen wiesen einen im Durchschnitt höheren Blutdruck auf, wenn ihre psychosozialen Arbeitsbedingungen sehr fordernd waren und sie dafür zu wenig zurückbekamen, also etwa Einkommen, Beförderung oder Wertschätzung. Das ergab die Analyse von Daten von insgesamt 63.800 Angestellten mit rund 400 verschiedenen Berufsbezeichnungen aus drei nördlichen Provinzen der Niederlande. Hingegen senkte ein hohes Maß an emotionaler Arbeit, etwa in der Pflege oder mit Kunden, den Blutdruck sogar ein wenig – womöglich, weil diese Art von Tätigkeit als belohnend empfunden werde, schreiben Forschende.

Wie die Autor\*innen schreiben, handele es sich um eine der ersten Studien, in der die Auswirkungen von psychosozialen Arbeitsbedingungen auf den Blutdruck in Stichproben aus

der Allgemeinbevölkerung untersucht wurden. Die untersuchte Stichprobe sei für die nördlichen Provinzen, wo die Teilnehmenden lebten, repräsentativ. Das Autorenteam geht davon aus, dass ein umgekehrter Zusammenhang unwahrscheinlich sei, der Blutdruck also vermutlich nicht schon erhöht war, bevor die Teilnehmenden ihre Jobs angetreten hatten. Der Blutdruck war jeweils eigens für die Studie gemessen worden, die Angaben beruhten also nicht auf Selbstberichten der Teilnehmenden... Mehr unter: <https://www.psychologie-heute.de/beruf/artikel-detailansicht/41448-wenn-die-arbeit-den-blutdruck-steigen-laesst.html>



## **GUTE FRAGE**

### **Gibt es freudsche Versprecher wirklich?**

Bordelleisenbahn! Schon Sigmund Freud meinte, dass sprachliche Fehlleistungen

wie diese tief blicken lassen. Oder verraten sie doch mehr über den, der da etwas hineininterpretiert? *Von Helene Leuninger*

»Bordelleisenbahn«, »über den grünen Klo loben« oder »mal die Sexkorken knallen lassen«: Für Sigmund Freud, den Begründer der Psychoanalyse, waren solche verbalen Ausrutscher nicht etwa Zufall, sondern verrieten viel über den Sprecher. Dabei komme etwas zum Vorschein, das sonst im Unbewussten der Person verborgen liegt – zum Beispiel etwas Bedrückendes, Traumatisches oder Sexuelles.

Mehr noch: Ein kundiger Therapeut könne diesen Code mittels Assoziationen entschlüsseln. In seinem berühmten Buch »Zur Psychopathologie des Alltagslebens« von 1904 widmete Freud sich im Kapitel »Das Versprechen« sprachlichen Fehlleistungen seiner Patientinnen und Patienten. Auf ähnliche Weise analysierte er auch verschiedene Versprecher aus der bereits 1895 erschienenen Sammlung »Versprechen und Verlesen« der Sprachwissenschaftler Rudolf Meringer und Carl Mayer.

Mit dieser Idee im Hinterkopf glauben wir im Alltag hin und wieder, einem freudschen Versprecher auf die Schliche zu kommen. So wurde in einer Talkshow zum Thema Covid-19 kürzlich ein Lehrer gefragt, was er sich für seine Schüler wünsche. Der Gast antwortete: »eine Generalamnesie«. Er meinte wohl »Amnestie«, also einen Gnadenerlass – nicht etwa einen Gedächtnisverlust. Natürlich könnte man annehmen, der Lehrer habe dabei an die von ihm häufig beobachtete Vergesslichkeit seiner Schüler gedacht. Aber wir wissen nicht, was dabei in seinem Kopf vor sich ging. Dem Sprecher einen bestimmten Gedanken einfach zu unterstellen, ist doch ziemlich unlauter. Selbst Freud war sich dessen bewusst und räumte ein, dass seine assoziativen Deutungen durch nichts zu beweisen seien. ...

Mehr unter: <https://www.spektrum.de/frage/was-versprecher-verraten/1930486>



## **Raus aus der Komfortzone Sozialer Mut als Wettbewerbsvorteil**

Wenn man mutige Organisationen möchte, sollte man zunächst bei sich selbst anfangen. Wie einem das gelingt und wie man Andere systematisch ermutigen kann, zeigt dieser Beitrag. Mit der Forderung nach Ermutigung rennt man im Management offene Türen ein: Ja, Mut ist ganz wichtig, gerade in der heutigen Zeit! Von seinen Mitarbeitenden und Führungskräften würde man sich wirklich mehr Mut wünschen – und von der Politik auch. Generell müssten die Deutschen mehr Mut zu Veränderungen aufbringen, statt ängstlich am Status quo zu kleben...

Man könnte das auch nennen: Plappernd am Kern der Sache vorbeischwätzen. Paradoxerweise macht es gerade diese voreilige Begeisterung schwierig, mit Sorgfalt und Tiefe über Mut zu reden.

Perfekt ins Bild passt da, dass die begeisterte Zustimmung absolut folgenlos bleibt: Wenn ihnen Mut tatsächlich so wichtig ist, weshalb entwickeln die Verantwortlichen dann eigentlich keine Strategien und Programme, um den so schmerzlich vermissten Mut zu fördern? Warum erforschen sie nicht die Gründe der Mutlosigkeit? Warum ignorieren sie mögliche Zusammenhänge mit der bestehenden Unternehmens- und Führungskultur?

Mehr unter: <https://www.zoe-online.org/erfahrung/raus-aus-der-komfortzone/>

### **Unsichere Überflieger**

Ein Gespräch mit *Manfred Kets de Vries* über Mut in der Führung

Von der dominanten und Pflichterfüllung einfordernden Ersatz-Vaterfigur in den 50er-, 60er- und 70er-Jahren, über den funktionalen, kennzahlengetriebenen Manager (by Objectives) in den 80er- und 90er-Jahren bis zum heute geforderten Rahmen-gebenden und sinnstiftenden Coach und Begleiter – Führungskräfte sind und bleiben nicht nur ein Spiegel organisationskultureller Veränderungen, sondern sind ein immanenter Teil davon. Doch wie steht es heute um Mut bei Führungskräften? Unser Redakteur Oliver Haas hat zu dieser Frage mit Organisationswissenschaftler und Führungsexperte Manfred Kets de Vries Pulsmessung betrieben.

ZOE: Stellen Sie sich die folgende Coaching-Situation vor: Sie haben einen Klienten, eine Führungskraft, die geradlinig ist und stets ihre Meinung sagt. Leider erweist sich das organisationale Umfeld, in dem diese Person arbeitet, als geprägt von Angst und Toxizität. Ihre Aufgabe als Coach ist es, «das Problem zu lösen» und die Person auf die Organisation auszurichten. Würden Sie den Auftrag annehmen?

Kets de Vries: Ich bekomme regelmäßig solche Anfragen. Als Coach fühle ich mich manchmal wie eine Kreuzung zwischen Kummerkasten und der «Jerry Springer Show» angesichts der Probleme, die mir präsentiert werden. In diesem Fall wäre es wahrscheinlich am besten, wenn die Person die Organisation verlässt, es sei denn, sie hat eine masochistische Veranlagung.

Wenn ja, gut, dann soll sie in der Organisation bleiben. Aber wenn sie nicht die Kraft hat, gegen das System zu arbeiten, d. h., wenn sie ihre Arbeit als nicht sinnstiftend erlebt, dann würde ich ihr raten von dort zu verschwinden. Gehen Sie nicht das Risiko ein, durch eine giftige Umgebung verseucht zu werden. Genauso wie Menschen Sie in den Wahnsinn treiben können, können das auch Organisationen. Das Leben ist zu kurz. Das Leben ist keine Probe. Die Zeit, die Sie auf Erden haben, sollten Sie versuchen sinnvoll zu leben. ...

Mehr unter: <https://www.zoe-online.org/reflexion/unsichere-ueberflieger/>

*Impressum:*

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

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

kw – Dr. Klaus Wagenhals, Mitglied des WiPs

shk – Sabine Holz-Köhler, WiPs Geschäftsstelle

bö - Heiko Bölter, Produktmanager, Deutscher Psychologen Verlag GmbH

str - Annika Strupkus, Produktmanagement „psylife.de“, 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

Email: [info@wips-ev.de](mailto:info@wips-ev.de)

Internet: [www.wips-ev.de](http://www.wips-ev.de)

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

Feedback und Beiträge für den Newsletter: [info@wips-ev.de](mailto:info@wips-ev.de)

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