



# AWO-Psychologie

## 2025 Tagung

Arbeitspsychologie – Lösungen für  
dynamische Arbeitswelten

Freitag, 24. Jänner 2025  
online

[www.oeap.or.at](http://www.oeap.or.at)

[www.boep.or.at](http://www.boep.or.at)



Österreichische Akademie  
für Psychologie | ÖAP



Berufsverband Österreichischer  
**PsychologInnen | BÖP**

Fachsektion **Arbeits-, Wirtschafts- und  
Organisationspsychologie**

## Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren!  
Liebe AWO-KollegInnen und Interessierte!

In einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt rasant wandelt, stehen wir vor zahlreichen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Die rasante Entwicklung von Technologien, der zunehmende Einfluss von Künstlicher Intelligenz und die Diversität in multikulturellen Teams erfordern innovative Ansätze und ein tiefes Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen Mensch und Technik.

In diesem Kontext beleuchten wir mit unserer Tagung zentrale Themen, die für die Gestaltung effektiver und gesunder Arbeitsumgebungen entscheidend sind. Die Mensch-Technik-Kooperation wird zunehmend komplexer und verlangt von uns, neue Wege zu finden, um psychologische Faktoren optimal zu integrieren. Das Priming in der Arbeitswelt eröffnet faszinierende Perspektiven hinsichtlich Verhalten und Entscheidungsprozessen. In einem weiteren Vortrag geht es um die Herausforderungen und Chancen von multikulturellen Teams.

Ein weiterer wichtiger Aspekt unserer Tagung ist die Rolle von Führung und emotionaler Intelligenz. Wie können Führungskräfte ihre Teams unterstützen, motivieren und ein Umfeld schaffen, das Raum für individuelle Entfaltung bietet? Darüber hinaus betrachten wir die Chancen und Herausforderungen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement sowie die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt.

Im Rahmen der Tagung werden auch die Möglichkeiten und Grenzen des Human-Centered Design Ansatzes bei der Entwicklung KI-basierter Technologien diskutiert. Wie können wir sicherstellen, dass technologische Innovationen die Bedürfnisse der Menschen in den Mittelpunkt stellen und nicht nur als bloße Werkzeuge fungieren?

Unsere Tagung bietet Ihnen die Gelegenheit, sich mit Expertinnen und Experten aus der Praxis auszutauschen und aktuelle Forschungsergebnisse zu diskutieren. Wir laden Sie ein, aktiv an den Vorträgen teilzunehmen, Ihre Erfahrungen einzubringen und freuen uns auf eine anregende Tagung.

Herzliche Grüße,

*Mag.<sup>a</sup> Hilde Wolf, MBA, Vizepräsidentin des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen & das Leitungsteam der Fachsektion „Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie“ – Ao. Univ.-Prof. Dr. Paulino Jimenez, Dr. Kurt Seipel und Mag. Martin Wessel*

<b>Freitag</b> <b>24. Jänner 2025</b> <b>09:00 – 17:00 Uhr</b>	<b>13:00 – 13:45 Uhr</b> <b>„Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Österreich – Definition und Abgrenzungen“</b> ■ Dr. <sup>in</sup> Christina Breil, MSc., Ö
<b>09:00 – 09:15 Uhr</b> <b>Begrüßung und Eröffnung</b> ■ Ao. Univ.-Prof. Dr. Paulino Jiménez, Leitung Fachsektion Arbeits-, Wirtschafts- und Organisations- psychologie BÖP ■ Mag. <sup>a</sup> Hilde Wolf, MBA Vizepräsidentin Berufsverband Österreichischer PsychologInnen BÖP	<b>13:45 – 14:00 Uhr</b> Pause
<b>09:15 – 10:00 Uhr</b> <b>„Psychologische Herausforderungen für die Gestaltung der Mensch-Technik-Kooperation“</b> ■ Prof. Dr. Martin Baumann, DE	<b>14:00 – 14:45 Uhr</b> <b>„Multikulturelle Teams“</b> ■ Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Petia Genkova, DE
<b>10:00 – 10:15 Uhr</b> Pause	<b>14:45 – 15:00 Uhr</b> Pause
<b>10:15 – 11:00 Uhr</b> <b>„Priming in der AO-Psychologie“</b> ■ Prof. <sup>in</sup> DDr. <sup>in</sup> Christa Kolodej, MA, Ö	<b>15:00 – 15:45 Uhr</b> <b>„Möglichkeiten und Grenzen des Human-Centered Design Ansatzes bei der Entwicklung KI-basierter Technologien“</b> ■ Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup> Cornelia Gerdenitsch, Ö
<b>11:00 – 11:15 Uhr</b> Pause	<b>15:45 – 16:00 Uhr</b> Pause
<b>11:15 – 12:00 Uhr</b> <b>„Führung, KI und emotionale Intelligenz“</b> ■ Dr. Alexander Purbs, DE	<b>16:00 – 16:45 Uhr</b> <b>„Jugendliche und junge Erwachsene am Arbeitsmarkt: Ist die Gen Z sus oder doch safe?“</b> ■ MMag. DDr. Markus Gole, Ö
<b>12:00 – 13:00 Uhr</b> <b>Mittagspause</b>	<b>16:45 – 17:00 Uhr</b> <b>Zusammenfassung und Verabschiedung</b>
	<b>Moderation</b> ■ Mag. Michael Hamberger

### ■ **Prof. Dr. Martin Baumann**

(Universität Ulm)

Im Jahr 2001 promovierte er an der Technischen Universität Chemnitz; danach Postdoc-Projekt an der Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt); 2007 Wechsel zum Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt wo er Leiter der Arbeitsgruppe „Fahrerkognition und Modellierung“ und „Systemergonomie und Interaktionsdesign“ war; seit 2014 Leitung der Abteilung Human Factors an der Universität Ulm. Sein Forschungsschwerpunkt liegt auf den kognitiven Prozessen, die dem menschlichen Verhalten in Mensch-Maschine-Systemen zugrunde liegen. Die Hauptanwendungsgebiete seiner Forschung sind die Interaktion zwischen Mensch und automatisiertem Fahrzeug, zwischen Mensch und Roboter sowie zwischen Mensch und KI. Ziel ist die Entwicklung und Bewertung von Strategien für die kooperative Mensch-Maschine-Interaktion, welche auf psychologischen Theorien der menschlichen Informationsverarbeitung basieren.

### ■ **Dr.<sup>in</sup> Christina Breil, MSc.**

(Institut für Gesundheitsförderung und Prävention)

Psychologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Kinder- und Jugendgesundheit, Projektevaluation und Studienleitung, Dozentin im Fach „Allgemeine Psychologie“ an der Charlotte-Fresenius-Privatuniversität Wien. Psychologische Forschung in den Bereichen Einsamkeit, Aufmerksamkeit und soziale Interaktion in Kooperation mit der Universität Würzburg. Publikations- und Vortragstätigkeiten.

### ■ **Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Petia Genkova**

(Universität Osnabrück)

Professorin für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück. Expertin für die Themen interkulturelle Kompetenz, Diversity-Management, Migration und

Integration sowie Vorsitzende der Sektion Politische Psychologie des Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP), Vorstandsmitglied des Deutschen Akademikerinnenbundes. Darüber hinaus ist sie Preisträgerin des Höffmann-Wissenschaftspreises für Interkulturelle Kompetenz.

### ■ **Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Cornelia Gerdenitsch**

(AIT Austrian Institut of Technology GmbH)

Forscherin am AIT Austrian Institute of Technology. Sie beschäftigt sich mit der Gestaltung und den Auswirkungen neuer Technologien (z.B. Augmented Reality, Quantified-Self Technologien, Informations- und Kommunikationstechnologien, Künstlicher Intelligenz) im Kontext von Arbeit und Organisationen. Ihr Psychologiestudium mit Schwerpunkt technologiegestütztes Lernen schloss sie 2009 an der Karl-Franzens-Universität Graz ab, 2016 folgte die Promotion im Bereich Arbeits-, Wirtschafts- und Sozialpsychologie an der Universität Wien. 2012 war sie Gastforscherin im Graduiertenkolleg zu Vertrauen und Kommunikation in der digitalisierten Welt.

### ■ **MMag. DDr. Markus Gole**

(Eigene Praxis)

Klinischer Psychologe, Gesundheitspsychologe, Arbeits- und Organisationspsychologie, Philosoph sowie Sachverständiger für Berufskunde in eigener Praxis in Linz. Er studierte an mehreren Universitäten in Österreich und in den USA. Sein Schwerpunkt in der Arbeits- und Organisationspsychologie liegt in der Durchführung von Arbeitsanalysen, in der Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsene auf dem Weg in den Arbeitsmarkt sowie an der Schnittstelle zwischen Long COVID und Arbeitsmarkt.

### ■ **Prof.<sup>in</sup> DDr.<sup>in</sup> Christa Kolodej, MA**

(CKC Christa Kolodej Consulting)

Studierte Psychologie und Soziologie und

ist u. a. AOW-Psychologin, ausgebildete Mediatorin (ZivMediatG), Systemische Beraterin und Therapeutin (SySt). Sie lehrt u.a. an der Karl-Franzens-Universität Graz, Psychologisches Institut und leitet seit mehr als zwei Jahrzehnten das Zentrum für Konflikt- und Mobbingberatung. Christa Kolodej ist Fachbuchautorin und hat zum Vortragsthema das Buch „Priming – Stärkende Räume entstehen lassen: Eine Kernkompetenz für Beratung, Verhandlung und Mediation“ herausgegeben.

■ **Dr. Alexander Purbs**  
(Horváth & Partners)

Arbeits- und Organisationspsychologe, Managing Consultant und Dozent; seit 2023 Dozent an der Rheinischen Hochschule Köln, seit 2021 Unternehmensberater für People & Change bei Horváth & Partners; 2018-2020 Dozent an der Hochschule Pforzheim, 2019-2021 Promotion „Arbeit und

Führung in der digitalen Transformation“, 2015-2019 Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Heidelberg.

■ **Mag. Michael Hamberger**  
(Moderator)

Unternehmensberater, Wirtschaftspsychologe, zertifizierter Arbeits- und Organisationspsychologe (BÖP), Wirtschaftsmediator, Certified Business Trainer, Certified Business Coach, Klinischer Psychologe und Gesundheitspsychologe, Vertiefung in Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie, Univ.-Dozent am Institut für Psychologie Wien, Abteilung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie. Tätigkeitsschwerpunkte: Organisations- und Personalentwicklungs-Projekte, Moderation, Assessment/Development Centers, Outplacements, Begleitung von Projekten i.S der BGF, BGM, Arbeitspsychologische Themenfelder.

## Abstracts

### „Psychologische Herausforderungen für die Gestaltung der Mensch-Technik-Kooperation“

**Prof. Dr. Martin Baumann**

Der technologische Fortschritt der vergangenen Jahrzehnte hat dazu geführt, dass sich Mensch-Maschine-Systeme entwickelt haben, in denen der Maschinenteil zunehmend in der Lage ist, selbstständig Entscheidungen zu treffen und die entsprechenden Handlungen auch autonom auszuführen. Infolgedessen wurde die Maschine zu einem zumindest teilweise autonomen Agenten in den Mensch-Maschine-Systemen. Obgleich solchen Systemen ein beträchtliches Potenzial zur Steigerung von Sicherheit, Effizienz und Komfort zugesprochen wird, kann dieses Potenzial lediglich dann vollständig

ausgeschöpft werden, sofern die menschlichen Nutzer diese Systeme in einer angemessenen Art und Weise nutzen. Dazu ist es erforderlich, dass der Mensch diese Systeme hinreichend versteht. Dies beinhaltet die Fähigkeit, das zukünftige Verhalten der technischen Agenten vorherzusagen und ein entsprechendes Vertrauen in sie zu entwickeln. Die genannten Ziele können jedoch nur erreicht werden, wenn die Systeme nicht nur zuverlässig agieren, sondern auch die Fähigkeit besitzen, als kooperativer Partner des Menschen zu agieren. Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse aktueller Forschungsprojekte zu verschiedenen Aspekten der kooperativen Mensch-Maschine-Interaktion präsentiert und deren potenzielle Implikationen für die Gestaltung kooperativer Automation erörtert.

### „Priming in der AO-Psychologie“

**Prof.<sup>in</sup> DDR.<sup>in</sup> Christa Kolodej, MA**

Der Duft eines spezifischen Parfüms, ein bestimmtes Lied im Radio, ein spezielles Getränk oder der Geschmack eines Gerichts und in Sekunden erinnern wir uns an einen geliebten Menschen, einen wichtigen Moment, ein Kindheitserlebnis. Spontane, unwillkürliche magische Momente. Priming, die Bahnung unseres Denkens, Handelns und Fühlens, ist ein alltägliches Phänomen, dessen wir uns meist nicht bewusst sind. Die Priming-Forschung eröffnet uns einen Zugang, um genau diese Prozesse zu verstehen und sie im Sinne unserer KundInnen und für uns selbst konstruktiv zu nutzen. Die unbewusste Wirkung von Umgebungsfaktoren, des Sprachgebrauchs, der inneren Haltung, des Settings, der Körperhaltung sind u. a. wichtige Faktoren der Beziehungsgestaltung. Wir können die Einflüsse konstruktiv nutzen bzw. destruktive Einflüsse minimieren und somit einen größeren Handlungsspielraum erlangen, wenn wir um die spezifische Priming-Wirkung wissen. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse sind sehr reichhaltig und können die Arbeit als PsychologInnen erleichtern und stärken.

### „Führung, KI und emotionale Intelligenz“

**Dr. Alexander Purbs**

Das Wirtschaftswachstum stagniert. Zu wenige Transformationen gelingen. Ein zentraler Erfolgsfaktor für erfolgreichen Wandel ist Führung. Das ist auch auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene angekommen. Führung hat hierbei Top-Priorität. Doch herrscht vielfach das Verständnis, dass in herausfordernden Zeiten keinen Raum gibt für „weiche Führung“ (z.B. Wertschätzung, Empathie). Dabei ist es gerade diese Art der Führung, die Mitarbeitende zu erfolgreichen Transformationen motiviert und an das Unternehmen bindet. Gerade emotional intelligenteren

Führungskräften gelingt diese Führung besser. Demnach sollten Unternehmen gerade hier den Schwerpunkt setzen (z.B.: in der Führungskräfteentwicklung) und nicht angesichts der Herausforderungen in direktiveres Führungsverhalten verfallen. Doch wie kann das in Unternehmen nachhaltig gelingen? Und welcher Einfluss wird der künstlichen Intelligenz zugeschrieben?

### „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Österreich – Definition und Abgrenzungen“

**Dr.<sup>in</sup> Christina Breil, MSc.**

In Zusammenarbeit mit der Universität Graz hat das Institut für Gesundheitsförderung und Prävention (IfGP) eine Kurzstudie zum Verständnis von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) in Österreich durchgeführt. Die Studie zeigt, dass die drei Säulen ArbeitnehmerInnenschutz (ANSch), Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Österreich zentrale Elemente des BGM sind. Auch die Rolle des Managements wird als entscheidendes Unterscheidungsmerkmal hervorgehoben. In der Literatur sowie von betriebsexternen Personen wird BGM als ganzheitlicher, nachhaltiger Ansatz betrachtet, der verschiedene Unternehmensebenen einbezieht. Betriebsinterne Personen blicken demgegenüber häufiger getrennt auf die drei Säulen ANSch, BGF und BEM. Die Ergebnisse bieten eine fundierte Basis für eine praxisnahe Arbeitsdefinition von BGM und unterstreichen die Relevanz eines integrativen, managementorientierten Ansatzes im BGM.

### „Multikulturelle Teams“

**Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Petia Genkova**

Der Vortrag bietet fundierte Einblicke in die Dynamik multikultureller Teams und verknüpft die neuesten Forschungsergebnisse der

Interkulturellen Psychologie mit praxisnahen Anwendungen. Im Fokus stehen aktuelle Erkenntnisse zur interkulturellen Kompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit, die für Forschung und Praxis gleichermaßen von Bedeutung sind. Multikulturelle Teams bieten ein erhebliches Potenzial für Kreativität, Innovation und Problemlösungsfähigkeit in Unternehmen, stehen jedoch auch vor Herausforderungen wie Missverständnissen, Konflikten und unterschiedlichen Arbeitsstilen. Der Vortrag untersucht, wie diese Herausforderungen überwunden und das Potenzial diverser Teams durch gezielte Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Sensibilität, Teamentwicklung und Führung gestärkt werden kann. Dabei werden praxisrelevante Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Organisationen formuliert, um die Effektivität multikultureller Teams zu maximieren und die Zufriedenheit der Teammitglieder zu steigern.

### **„Möglichkeiten und Grenzen des Human-Centered Design Ansatzes bei der Entwicklung KI-basierter Technologien“**

**Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Cornelia Gerdenitsch**

Künstliche Intelligenz (KI) ist in zahlreichen Technologien allgegenwärtig und häufig unbemerkt in alltägliche Werkzeuge – wie die Google-Suchmaschine – integriert. Unternehmen nutzen KI zunehmend, um Arbeitsabläufe zu optimieren, Entscheidungen zu unterstützen und Prozesse zu automatisieren. Angesichts ihres potenziell tiefgreifenden Einflusses auf Arbeitsprozesse, Arbeitsumgebungen und Arbeitsbedingungen wird verstärkt gefordert, KI aus einer humanistischen Perspektive zu gestalten. Dieser Vortrag diskutiert, ob der Ansatz des menschenzentrierten Designs hierfür geeignet ist. Im Gegensatz zu technologiegetriebenen oder technokratischen Ansätzen, bei denen technische Möglichkeiten im Vordergrund stehen und die Entwicklung dominieren, stellt der menschenzentrierte

Ansatz die Bedürfnisse der NutzerInnen in den Mittelpunkt.

### **„Jugendliche und Erwachsene am Arbeitsmarkt: Ist die Gen Z sus\* oder doch safe?“**

**MMag. DDr. Markus Gole**

Die Generation, die jetzt in den Arbeitsmarkt eintritt, ist in den 2000er Jahren geboren und wird mit Gen Z bezeichnet. In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Gen Z u.a. als emotional instabiler, fordernder und weniger leistungsbereit beschrieben als vorangegangene Generationen. Aktuelle Studien zeigen einerseits, dass diese Zuschreibungen zur Gen Z deutlich überzogen sind, aber auch, dass psychische Belastungen nach der Corona-Pandemie deutlich höher wurden und auf diesem erhöhten Niveau weiter bestehen bleiben. Ein theoretisches Modell, um den geeignetsten Arbeitsplatz für das Individuum zu finden, stellt das Person-Job-Fit-Modell dar. Im Wesentlichen bedeutet Person-Job-Fit, dass die beruflichen Anforderungen den Fähigkeiten der Person entsprechen. Es bedeutet jedoch auch, dass die Erwartungen und Vorstellungen auf Personenseite entsprechende Chancen und Gegebenheiten auf Arbeitsplatz- bzw. Unternehmensseite antreffen. Neben einer Übersicht zum aktuellen Forschungsstand zur beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Gen Z), wird eine Reihe von Fallbeispielen gebracht, wie eine Unterstützung an der Schnittstelle zwischen Arbeitspsychologie und Klinischer Psychologie geschehen kann.

\* Das Wort „sus“ bedeutet laut Langenscheidt so viel wie „verdächtig“ oder „suspekt“. Bei dem Begriff „sus“ handelt es sich um eine Kurzform der englischen Wörter „suspicious“ oder „suspect“, die entsprechend mit „verdächtig“, aber auch mit „etwas anzweifeln“ oder „misstrauisch sein“ übersetzt werden können. (Google; 02.09.2022)

### Veranstalter

Fachsektion „Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie“ des BÖP und Österreichische Akademie für Psychologie | ÖAP

### Veranstaltungsort und Hinweis

Die Fachtagung findet online statt. Rund eine bis zwei Wochen vor der Veranstaltung wird ein Technik-Check für alle TeilnehmerInnen durchgeführt. Dazu werden die TeilnehmerInnen von den MitarbeiterInnen der ÖAP kontaktiert. Für die Online-Fachtagung wird rechtzeitig der Anmeldungs- bzw. Teilnahme-link an die Personen, die die Teilnahmegebühr rechtzeitig eingezahlt haben, verschickt. Wir bitten um Verständnis, dass unsere Gewährleistung und Haftung auf technische Probleme, die in unserem Bereich liegen, beschränkt ist. Stellen Sie bitte daher vor Beginn der Veranstaltung sicher, dass Ihre technischen Voraussetzungen den Vorgaben entsprechen. Eine Rückerstattung der Teilnahmegebühr aus Gründen, die in Ihrem Bereich liegen, ist nicht möglich. Es wird darauf hingewiesen, dass die Aufzeichnung von (Online-)Veranstaltungen – auch für den privaten Gebrauch – unzulässig ist. Weiters ist das Übermitteln des persönlichen Teilnahme-links an Dritte nicht gestattet.

### Teilnahmegebühr (inkl. USt)

- € 210,- BÖP-Mitglieder
- € 250,- Nicht BÖP-Mitglieder
- € 80,- BÖP-S-Mitglieder
- € 110,- Studierende (mit Nachweis eines gültigen Studierendenausweises)

### Rabatte für Arbeitgeber

- ab **5 TeilnehmerInnen 10 % Rabatt**
- ab **10 TeilnehmerInnen 15 % Rabatt**

auf den Bruttopreis der für den/die Teilnehmer/in gültigen Teilnahmegebühr.

Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die ÖAP, Marion Bartek, MBA (bartek@oap.at).

### Fortbildungseinheiten

Für die Veranstaltung am 24.01.2025, werden gemäß Psychologengesetz 2013, BGBl I 182/2013 idgF. **8 Einheiten** angerechnet.

### Anmeldung

Die TeilnehmerInnenanzahl ist beschränkt. Über die Teilnahme entscheidet der Zeitpunkt der Anmeldung. Die Rechnung wird ca. 10 Tage vor Veranstaltungstag per Mail versendet.

### Anmeldeschluss: 18.01.2025

### Stornierung

Es gelten die Stornobedingungen gem. der AGB der Österreichischen Akademie für Psychologie | ÖAP. Stornogebühren: bei Abmeldung bis 3 Wochen vor Veranstaltungsbeginn 20 % der Teilnahmegebühr, zwischen 3 und 1 Woche vor Veranstaltungsbeginn 50 % der Teilnahmegebühr, danach bzw. bei Nicht-Teilnahme ohne Abmeldung 100 % der Teilnahmegebühr.

### Aufzeichnungen

Mit der Teilnahme an der Veranstaltung stimmen Sie der Veröffentlichung von Fotos, Video- und Audioaufzeichnungen, die im Rahmen der Veranstaltung entstehen, zu. Die Tagung wird nicht aufgezeichnet.