

# THEMENFELDER DER WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über bedeutende Themenfelder der Wirtschaftspsychologie mit typischen Fragestellungen:

## Marktforschung und Werbepsychologie

- Welche Konsumententypen spricht ein Produkt / eine Marke an? Und wie sehen Lebenswelt, Charaktereigenschaften und Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen aus?
- Wo steht die Marke im Wettbewerbsumfeld? Woraus setzt sich das Markenimage zusammen ("Brand DNA") und wie passt es zu den Anforderungen der Produktkategorie oder aktuellen Trends?
- Was bewegt den Konsumenten am „Point of Sale“?
- Wie zufrieden sind Konsumenten mit und wie loyal zu Produkten, Marken oder auch Parteien?
- Wo steht die Marke im Wettbewerbsumfeld? Woraus setzt sich das Markenimage zusammen („DNA-Brand“) und wie passt es zu den Anforderungen der Produktkategorie oder aktuellen Trends?
- Wie werden Marketingkonzepte und Werbeideen angenommen, wo besteht Optimierungsbedarf?

## Change Management und Organisationsentwicklung

- Wir können sich Umorganisation, Stellenabbau, Neuausrichtung, Einführung neuer Systeme und Prozesse auf Mitarbeiter auswirken?
- Mit welchen Methoden können Planung, Steuerung und Monitoring von Veränderungsprozessen optimiert werden?
- Wie können psychologische Kontrakte, Gerechtigkeit, soziale Identität, erlebte Kontrollierbarkeit und Shared Mental Models in Veränderungsprozessen gestaltet werden?
- Welche Rolle spielt die Organisationskultur in Veränderungsprozessen? Welche Rolle kann die direkte Führungskraft spielen, welche nicht?
- Welche Formen des Mitarbeiterdialogs eignen sich in den jeweiligen Phasen des Veränderungsprozesses? Und wie kann die Einbindung und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat proaktiv gestaltet werden ohne zeitgleich Mitbestimmungsprozesse anzustoßen?

## Personalentwicklung

- Wie können Menschen in Organisationen befähigt werden, ihre Aufgaben effizient zu bewältigen?
- Wie können Unternehmen langfristig sicherstellen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die richtigen Kompetenzen besitzen, um auch zukünftigen Anforderungen gewachsen zu sein?
- Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für welche Art von Karriere geeignet und wie kann man diese in Ihrer Entwicklung unterstützen?
- Wie müssen Trainingsprogramme gestaltet sein, damit sie erfolgreich sind und wie gelingt Transfermanagement?



## Führungskräfteentwicklung

- Wie können Führungskräfte psychologische Kontrakte mit ihren Mitarbeitern gestalten?
- Leadership und Management: Welche Wirkung haben transaktionale und transformationale Führung und wie lassen sich diese Aspekte entwickeln?
- Welche Führungskompetenzen werden in den nächsten 10 Jahren von Bedeutung sein?

## Personalauswahl- und Diagnostik

- Über welche Fertigkeiten („Skills“) verfügt die Belegschaft eines Unternehmens und wie können diese optimal genutzt werden, z.B. durch optimierte Passung von Person und Rolle?
- Wie können Unternehmen offene Stellen ideal besetzen?
- Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eignen sich für eine Führungskräftelaufbahn?
- Wie können firmenspezifische Anforderungen gemessen werden?
- Wie können die Folgen des demographischen Wandels hinsichtlich Organisations- und Personalentwicklung aufgefangen werden?

## Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Wie können Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die gleichzeitig leistungs- und gesundheitsförderlich sind?
- Welche Maßnahmen können Unternehmen ergreifen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern? Und welche Führungskultur hilft Stress zu vermeiden?
- Was können Mitarbeiter selbst tun, um Stress zu vermeiden und sich fit im Job zu halten?
- Wie können Arbeit und Privatleben bestmöglich vereinbart werden?
- Wie können Themen wie altersgerechte Beschäftigung und Dienst- und Arbeitszeitgestaltung in Einklang mit den demographischen Entwicklungen am Arbeitsmarkt gebracht werden?

