



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2019
PROFESSUR FÜR ARBEITS-UND
ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Technische Universität Dresden

Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

Jahresforschungsbericht der Lehr- und Forschungs- gruppe

Arbeits- und Organisationspsychologie

2019

EINFÜHRUNG

Hausadresse

Technische Universität Dresden

Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie

D-01062 Dresden

Besucheradresse

Bürogebäude

Zellescher Weg 17

Zimmer A 241 BZW

D-01069 Dresden

Tel.: 03 51 – 46 33 37 84, 0351 – 46 33 56 60

Fax: 03 51 – 46 33 35 89

Website: <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/wop>

INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG.....	2
INHALTSVERZEICHNIS	3
VORWORT	5
MITARBEITER	8
Haushaltsstellen	8
Drittmittel.....	8
Technische Mitarbeiter	9
Studentische Hilfskräfte / Tutoren..	9
FORSCHUNGSFELDER	10
FORSCHUNGSPROJEKTE	11
FÜHRUNG IN ORGANISATIONEN ALS DETERMINANTE DES SCHWEIGENS VON MITARBEITERN ZU MORALISCHEN SACHVERHALTEN (FIDES)	11
CHECK-MINT - MENTORING FÜR SCHÜLERINNEN IM MINT-BEREICH	12
DIAGNOSTIKTOOL	14
OSA 3.0	15

SCHULE INKLUSIV GESTALTEN (SING) - ENTWICKLUNG FACHDIDAKTISCHER KONZEPTE UND ORGANISATORISCHER STRUKTUREN EINER INKLUSIVEN SCHULE - TP B "KOMPETENZDIAGNOSTIK & -ENTWICKLUNG"	16
TANDEM-PROGRAMM	18
FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DURCH ALTER(N)SGERECHTES FÜHREN IN SÄCHSISCHEN KMU UND KLEINSTUNTERNEHMEN	19
„A PERFECT MATCH?“ INTERNATIONALS UND DER DRESDNER ARBEITSMARKT	21
ABSCHLUSSARBEITEN.....	22
MASTER PSYCHOLOGIE: HUMAN PERFORMANCE IN SOCIO-TECHNICAL SYSTEMS	22
BACHELOR-STUDIENGANG PSYCHOLOGIE	25
PUBLIKATIONEN	27
ZEITSCHRIFTENARTIKEL	27
BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE	28
BEITRÄGE IN BÜCHERN	28
POSTER	29
VORTRÄGE	30
ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN	33
INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	34
WEBSITES	34

VORWORT

Lehr- und Forschungsgruppe AO-Psychologie: **„Fünf Promotionen und neun Schrauben!“**

Das Jahr 2019 war mit Blick auf die *Promotionen* im Team ein Rekordjahr! Wir gratulieren den fünf frisch gekürten Doktoranden und Doktorandinnen: *Eva Weinberger, Franziska Jungmann, Anika Ihmels, Andrea Augustin und Philipp Kruse* herzlich zur erfolgreichen Verteidigung ihrer Arbeiten!

In einer – zugegeben – sehr persönlichen Hinsicht haben die neun Schrauben beeindruckt, die nach einem Sturz beim Sport leider nötig waren, um den rechten Oberarmgelenkkopf wieder in Form zu bringen. Ich danke dem gesamten Team für die vielfältige Unterstützung, die ich während der hier leider nötigen Auszeit erfahren durfte, natürlich auch für das coole Genesungsgeschenk! Das Jahr 2019 hatte aber auch viel von dem aufzuweisen, was zum „Kerngeschäft einer Professur“ zählt. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte:

- In der Summe sind 14 Publikationen entstanden, davon 6 Zeitschriftenartikel und 8 Buchbeiträge. Die Anzahl der Publikationen ist geringer als im Vorjahr, was sicher auch am Endspurt der vielen Promotionen liegt. Zudem sind viele Artikel erst Anfang 2020 erschienen. Wir können uns über die wissenschaftlichen Publikationsleistungen des Teams 2019 freuen!
- Glückwünsche sind auch für die neu eingeworbenen bzw. verlängerten Forschungsprojekte auszusprechen. Das Forschungsvorhaben „Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung in sächsischen KMUs und Kleinstunternehmen (GaF)“ wurde im Rahmen der Kooperation mit der AOK PLUS verlängert. Prof. Kemter-Hofmann war ebenfalls wieder sehr erfolgreich bei der Einwerbung und Verlängerung der von ihr geleiteten Projekte. Hervorzuheben ist das Projekt eines Online Selfassessments zur Sicherung des Studienerfolges (OSA 3.0). Die letztes Jahr gestartete wis-

senschaftliche Begleitstudie zum Berufseinstieg ausländischer Studierender/Wissenschaftler in Dresdener Unternehmen in Kooperation mit INTAP hat für viel Interesse in der Stadtverwaltung gesorgt und es sogar in die Sächsische Zeitung und in das Dresdner Fernsehen geschafft.

- Unsere verschiedenen Formen von *Teammeetings (Business-, Social- und Focus-Meeting)* sowie das *Post-Doc-Projektleitertreffen*, das ebenfalls die Selbstorganisation und die geteilte Führung im Team fördert, wurden fortgeführt. Dies gilt auch für die *Lehrmeetings*, die in der Regel *dyadischen Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche* sowie das *Team-Café*.
- Die zweitägige Summer School im Gut Gödelitz wurde vom gesamten Team organisiert, wobei uns die gesellschaftliche Aufgabe der AO-Psychologie intensiv beschäftigt hat, auch mit Blick auf die Frage, was unsere Erkenntnisse für die Gestaltung der eigenen Arbeit bedeuten. An der Umsetzung der hier gewonnenen Erkenntnisse und Ideen wird weitergearbeitet.
- 2019 fand zudem das inzwischen *11. AO-Sachsen-Kolloquium* in Dresden statt. Wir danken insbesondere Anika Ihmels und Philipp Kruse, die das Treffen zu einem Erfolg gemacht haben.
- Unsere Aufgabe war zudem, das *Bühler-Kolloquium* zu organisieren. Es freut uns, dass *Martin Kleinmann, Dieter Zapf, Ute Stephan und Antje Ducki* uns über ihre interessanten Arbeiten berichtet haben. Als Teil dieser Veranstaltungsreihe haben wir auch das *Festkolloquium zum 85. Geburtstag von Winfried Hacker* ausgerichtet, was viel Anklang fand.
- Das inzwischen *12. OPEN Meeting („Organizational Participation in Europe Network“)* fand vom 29.-30.11. an der TU Dresden statt – ein inspirierender Workshop mit über 20 Teilnehmern zu den Themen „Demokratieförderung und interdisziplinäre Arbeit“ mit Kollegen und Kolleginnen aus Portugal, Österreich, Dänemark und natürlich auch Deutschland.

- Unsere *internationale Zusammenarbeit* war 2019 auf Australien ausgerichtet. Anika Ihmels besuchte für fünf Wochen Prof. Alex Haslam und sein Team in Queensland und Lena Wicha, eine Doktorandin von Prof. Sharon Parker, war einige Tage bei uns zu Besuch, um mögliche Kooperationen zu erörtern.
- Erfreulich ist wie immer, dass viele vom Team an *wissenschaftlichen Tagungen* und *Weiterbildungsangeboten* unseres Fachs aktiv teilgenommen haben, dieses Jahr natürlich am 65. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GFA) in Dresden, dem 11. AOW Kongress in Braunschweig, aber auch am EAWOP Kongress in Turin.
- Die im Rahmen des Centrum von Demografie und Diversität(CDD, siehe: <https://tudresden.de/cdd>) organisierten Veranstaltungen haben im Jahr 2019 viel Aufmerksamkeit und Lob gefunden. Insbesondere der „7. Datensalons des Statistischen Landesamtes Sachsens und des CDD: Sichere Wege für die Pflege von morgen in Sachsen“ im Sächsischen Landtag am 21.01.19 war ein voller Erfolg! Im Laufe des Jahres wurden dann mehrere Events organisiert, die der Vorbereitung der *Beantragung eines Graduiertenkollegs* bei der DFG dienen. Ich danke hier insbesondere Anika Ihmels, die als Geschäftsführerin des CDD diese Prozesse hervorragend unterstützt!
- Die bestehenden *Kooperationen* mit der BAuA, der AOK PLUS und der DGUV wurden im Jahr 2019 ebenfalls gepflegt (z.B. durch die gemeinsame Arbeit im CDD und durch planmäßige Kooperationstreffen).
- Eine gemeinsame *Wanderung* konnte dieses Jahr leider nicht realisiert werden – dafür haben wir dann einen schönen Glühwein auf dem Weihnachtsmarkt genossen!
- Unser *Neujahrsempfang* fand wieder im Carola-Schlösschen im Großen Garten statt, weil es uns dort sehr gut gefallen hat. Vielen Dank an alle für die Hilfe bei der Organisation!

Ich wünsche frohes Schaffen für das neue Jahr und freue mich sehr auf die Fortsetzung unserer gemeinsamen Aktivitäten!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

MITARBEITER

HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge

Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Dr. Denise Dörfel

Dr. Anika Ihmels

Dr. Philipp Kruse

Dr. Dominika Wach

HONORARPROFESSOR

Prof. Dr. Lars Fritzsche

LEHRBEAUFTRAGTE

Dr. André Emmermacher

Dipl.-Psych. Stefanie Richter

DRITTMITTEL

Dipl.-Psych. Anne Jacob

M. Sc. Anne Kemter

Dr. Marlis Pesch

Dipl.-Psych. Stefanie Richter

Dipl.-Ing. Stefanie Schroeder

M.A.-Soz. Christina Schulz

M.A. Grit Schuster

Dipl.-Psych. Robert Winkler

TECHNISCHE MITARBEITER

Ute Rieger, Jelena Sende

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN

Antonie Burmester

Lena Dittmann

Denise Doan

Tobias Esche

Eva Geisler

Julia Jankowski

Susanne Jaster

Catharina Mathes

FORSCHUNGSFELDER

Absentismus und Präsentismus

Alter(n)sgerechtes Führen

Antezedenzen unternehmerischer Absicht und soziales Unternehmertum

Auswirkungen drohender Insolvenz auf Unternehmer von KMU

Auswirkungen von Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Evaluation eines Coachingprogramms für von Insolvenz bedrohte Unternehmer

Fluktuation

Führung in Krisenzeiten

Gender und Führung

Geteilte Führung

Interkulturelle Psychologie

Mentoring und Personalentwicklung

Occupational Health Psychology

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Schweigen in Organisationen

FORSCHUNGSPROJEKTE

Führung in Organisationen als Determinante des Schweigens von Mitarbeitern zu moralischen Sachverhalten (FIDES)

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge (TUD) Prof. Dr. Anja Strobel (TUC)
Projektmitarbeiter/-innen:	Dipl.-Psych. Magdalena Reineboth (TUC), Dipl.-Psych. Stefanie Richter (TUD)
Kooperationspartner:	TU Chemnitz, Institut für Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik
Finanzierung:	DFG (WE 1504/25-2)
Laufzeit:	03/18-12/19

Um in Organisationen ethisches Verhalten zu fördern, ist die offene Kommunikation über moralische Bedenken, Fehler und potentielle Verbesserungen unabdingbar. Oft entscheiden sich Mitarbeiter jedoch bewusst dafür, lieber zu schweigen. Auch größere Fehlentwicklungen bleiben so häufig unentdeckt. Das Verhalten von Führungskräften und ihr Einfluss auf die Mitarbeiter sind bei der Entstehung solcher Phänomene zentrale Größen. Das FIDES-Modell beschreibt in einem umfassenden Bedingungsgefüge auf verschiedenen Analyseebenen die Wirkung moralisch gegensätzlicher Führungsformen auf das intentionale Schweigen von Mitarbeitern. Im Projekt soll das Modell empirisch geprüft werden. Das Hauptziel dieser Verlängerung des FIDES I Projekts (DFG WE 1504/25-1) bestand in der noch ausstehenden längsschnittlichen Überprüfung der Annahmen des FIDES-Modells. Es

konnten vier Organisationen für die Teilnahme gewonnen werden, wobei die Datenerhebung (in Form von Online- und papierbasierten Befragungen an Beschäftigten und Führungskräften) für den ersten Messzeitpunkt bei zwei Organisationen im Oktober bzw. November 2018 erfolgte und sich für die beiden anderen Organisationen im ersten Quartal 2019 anschloss. In zwei Organisationen konnte zudem eine Folgebefragung realisiert werden. In Absprache mit der DFG wurde das Projekt kostenneutral bis Dezember 2019 verlängert. Auszüge aus den Ergebnissen wurden im Mai 2019 auf der EAWOP Konferenz in Turin präsentiert. Die Publikation von Ergebnissen auf Basis der FIDES I Daten ist in drei Artikeln im Jahr 2019 geplant.

CHECK-MINT - Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich

Projektleiter/-innen: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Projektmitarbeiter/-innen: M.A. Grit Schuster
Dipl.-Ing. Stefanie Schroeder

Finanzierung: Forschungspool der TUD

Laufzeit: 01/2014 – 12/2020

Das Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich setzt an der Schnittstelle Gymnasium – Hochschule an mit dem Ziel, sächsischen Gymnasialschülerinnen der Klassenstufen 9-13 in eine Mentoringbeziehung mit studentischen Mentorinnen ihres MINT-Wunschstudien-ganges an der TU Dresden zu vermitteln. Der Austausch zwischen den beiden Tandempartnern ermöglicht es den Gymnasialschülerinnen reale Einblicke in die jeweiligen Studiengänge und das universitäre Umfeld der TU Dresden zu erhalten. Zusätzlich wird das

Mentoring durch praktische Einblicke in Arbeits- und Berufswelten ergänzt. Diese Vorgehensweise erleichtert den Schülerinnen den Übergang von der Schule hin zum Studium. Die Abiturientinnen erhalten mit dem Mentoring, in Verbindung mit den mit Unternehmensexkursionen, eine gute Basis für ihre zukünftige Studienfach- und Berufsentscheidung. Zudem können sie den eigenen Bildungsprozess zielgerichteter betrachten und daraus Motivation für das Erbringen schulischer und später universitärer Leistungen schöpfen.

Den studentischen Mentorinnen bietet diese Mentoringbeziehung ein Zugewinn an sozialen Kompetenzen und stärkt deren Beratungsfähigkeiten. Um die Mentorinnen auf ihre Arbeit mit den Schülerinnen vorzubereiten, werden diese in einem Workshop ausreichend geschult. Weiterhin werden zur Unterstützung des Austausches der Teilnehmerinnen untereinander Treffen zwischen den Schülerinnen (Mentees) und Treffen zwischen den Mentorinnen angeboten. Jeder Durchlauf wird mit einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung organisatorisch umschlossen.

Während des Zeitraumes von bereits 12 organisierten und begleiteten Durchläufen konnten 600 Schülerinnen-Studentinnen-Tandems erfolgreich zusammengestellt werden.

Das aus dem Forschungspool der TUD finanzierte Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich richtet sich ausschließlich an sächsische Abiturientinnen mit Interesse an einem MINT-Studiengang.

Diagnostiktool

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter/-innen:	M. A. Grit Schuster Dipl.- Psych. Katja Arshanowskaja
Finanzierung:	ESF
Laufzeit:	06/16 – 05/19

Unser Leben wird von Entscheidungen und Übergängen geprägt. Bevor man Entscheidungen trifft sollte man „mit einem Blick in den Spiegel“ wissen, wer man ist, wo man steht, was man will. Manchmal bedarf es auch eines Hilfsmittels, um diesen Blick zu schärfen. Projektziel des DiagnostikTool war daher die Entwicklung eines psychologisch fundierten diagnostischen Testverfahrens zur erfolgreichen Bewältigung studienbezogener Orientierungsphasen sowie die Überführung in eine computerbasierte Anwendung. Hierbei wurden studienerefolgsrelevante Faktoren multikausal erfasst. Sie bildeten die Grundlage für das Erarbeiten individueller Handlungsoptionen innerhalb eines Feedbackgesprächs. Die Zielgruppen des Vorhabens ergaben sich aus den maßgeblich für den Studienerfolg kritischen Übergangs- und Orientierungsphasen: Studieneintritt (Studieninteressierte), Studienwechsel/-abbruchgefährdung (Student/innen), Studienabschluss (Studienabsolvent/innen). Langfristig stellt die Nutzung des DiagnostikTool eine ökonomische und effiziente Möglichkeit dar, die Passung zwischen Studierenden und Studienfach/-kontext zu erhöhen und damit einem Studienabbruch vorzubeugen. Das geplante Projektziel im Bereich der Anwendung des computerbasierten Testverfahrens und der anschließenden Beratung wurde erfolgreich an einer Teilnehmerzahl von n=141 realisiert. Zudem wurden die Erstellung einer Handreichung zur Handhabung des diagnostischen Verfahrens sowie ein Gesprächsleitfaden, entsprechend der formulierten Arbeitspakete zur Verstetigung und Qualitätssicherung des Verfahrens, erarbeitet.

OSA 3.0

Projektleiter/-innen: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Projektmitarbeiter/-innen:
Dipl.- Psych. Anne Jacob
M.Sc. Psych. Anne Carolin Kemter
M.A. Grit Schuster

Finanzierung: HSP

Laufzeit: 06/19 – 12/21

Das **Online-Self-Assessment** (OSA) der TU Dresden ist eine fachbezogene Orientierungsmaßnahme vor bzw. bei der Studienwahl und bildet damit einen wesentlichen Grundbaustein der Studienerfolgsmaßnahmen an der TU Dresden. Ziel des Projektes ist die Entwicklung eines computerbasierten Selbsteinschätzungstests in Verbindung mit einem Modul Studienorientierung für Studieninteressierte und StudienanfängerInnen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge der TU Dresden. So wird Studieninteresse geweckt und eine fachliche Selbsteinschätzung ermöglicht, durch die eine gezieltere Studienwahl erfolgen kann. Im Projektzeitraum wird das OSA 3.0 in den Bereichen Elektrotechnik und Mechatronik um ein Modul Studienorientierung erweitert (ehem. Diagnostiktool; Breitenentwicklung). Dies ist Voraussetzung für die Ausweitung eines OSAs auf eine universitätsweite Nutzung. Die Weiterentwicklung in Richtung spezieller fachinhaltlicher Studienvoraussetzungen (Tiefenentwicklung) wird im Bereich Ingenieurwissenschaften pilotiert und in einem Handlungsleitfaden dokumentiert.

Im Bereich der AO-Psychologie wird der Baustein „Diagnostiktool“ hinsichtlich frei nutzbarer Testinhalte geprüft (Interessentest) und extrahierte Testinhalte validiert. Zusätzlich

wird eine Analyse durchgeführt, um Anforderungsprofile für einen Pilotbaustein Ingenieurwissenschaften zu erstellen.

Im Projekt kooperieren die Partner Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik (Eul), Medienzentrum (MZ) und Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie (AOPsych.).

Schule inklusiv gestalten (SING) - Entwicklung fachdidaktischer Konzepte und organisatorischer Strukturen einer inklusiven Schule - TP B "Kompetenzdiagnostik & -entwicklung"

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter/ -innen:	Dr. Marlis Pesch
Kooperationspartner:	TUD Zentrum für Integrationsstudien, Fraunhofer IMW Leipzig, Bergische Universität Wuppertal
Finanzierung:	BMBF
Laufzeit:	1.1.2018- 31.12.20

Das Projekt SING folgt der Argumentation vieler Publikationen, die hinsichtlich der Etablierung der inklusiven Schule auf die dringende Beteiligung der Fach- bzw. Etablierung der inklusiven Schule auf die dringende Beteiligung der Fach- bzw. Berufsdidaktiken verweisen. Dies schließt die Einbeziehung der sonderpädagogischen Expertise zur Entwicklung eines inklusiven Fachunterrichts - also Unterricht, der jeden einzelnen Schüler/jede einzelne Schülerin in seiner/ihrer Kompetenzentwicklung möglichst wirksam unterstützt und

befähigt - explizit ein. SING verknüpft die fach- bzw. berufsdidaktische mit der sonderpädagogischen Perspektive (spezifisch der diagnostischen) in der Ausbildung von Lehrer*innen. Dafür werden die empirischen Ansätze des fallbasierten, forschenden Lernens und der reflexiven Fallanalyse mit dem eher theoriegeleiteten Ansatz der berufs- bzw. fachdidaktischen Entwicklung von Lernsettings verknüpft. Über die Modellierung domänenspezifischer concept frameworks wird ein Instrument erarbeitet, durch das die fachspezifische Diagnostik der Lernstände der Lernenden mit der fach- bzw. berufsdidaktischen Analyse der Aneignungsgegenstände verbunden und die darauf aufbauende Inszenierung von Lernsettings (Handlungsstrukturanalyse) abgeleitet werden kann. Letzteres impliziert eine ziel- und prozessdifferenzierte Erschließung von Aneignungsgegenständen durch die Lernenden, was Wahrnehmungs-, Erkenntnis- und Interiorisationsprozesse umfasst. Die didaktisch entwickelte Lernumgebung, die Lernimpulse/Aufgaben und Lernmaterialien umfasst, wird bildungstechnologisch aufbereitet und über eine responsive Lernplattform allen Beteiligten verfügbar gemacht. Hierüber werden auch Lernergebnisse bzw. -produkte erfasst und für die prozessbegleitende Lernstandserhebung und Beratung ausgewertet. Studierende untersuchen, entwickeln, erproben und evaluieren Lehr-Lern-Settings, wodurch Universität und Schule als inklusive Lernorte etabliert und weiterentwickelt werden. Betreut werden sie von bi- professionellen Dozent*innenteams aus Fachdidaktik und Sonderpädagogik. Prozess- und somit projektbegleitend werden Kompetenzen der Student*innen erhoben und analysiert, um Aussagen über die Wirksamkeit der Maßnahme hinsichtlich des Aufbaus von Lehrkompetenzen für inklusiven Fachunterricht treffen und ggf. Adaptionen im Lehrkonzept zeitnah realisieren zu können.

SING fokussiert auf subjektorientierte Intervention (Buchmann; Bylinski 2013, 188) und damit auf die Mikroebene der Bildungsgestaltung. Entwicklung pädagogischer Interventionen ist jedoch ohne Schulentwicklung nicht nachhaltig. Insofern analysiert SING in beteiligten Schulen Anforderungen des Prozessmanagements zur Organisation inklusiver Schule und entwickelt ein Pilot-Organisationsmodell für „Inklusive Schulen“ (<https://tu-dresden.de/gsw/ew/sing>).

Tandem-Programm

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter/-innen:	M.A. Christina Schulz
Kooperationspartner:	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZILL), Career Service der TUD, Fakultäten Mathematik, Chemie, Informatik, Maschinenwesen und Elektrotechnik
Finanzierung:	ESF
Laufzeit:	05/16 – 04/19

Studienzufriedenheit und Studienerfolg können gerade in den Fächern Mathematik, Chemie, Informatik, Elektrotechnik und Maschinenwesen positiv beeinflusst werden, wenn die späteren Anwendungsmöglichkeiten erleb- und greifbar werden. Das Projekt *Orientierungsplattform Forschung & Praxis (OFP)* ermöglicht Studierenden frühzeitig Einblicke in fachbezogene Forschungsprojekte und den späteren Arbeitsalltag in Unternehmen. Das Tandem-Programm als Teil der *OFP* ist ein Programm für Studierende dieser Fächer und Fachrichtungen, welche sich im 1. bis 4. Semester befinden. Die Teilnehmenden bekommen eine berufserfahrende Person (Mentor/Mentorin) zur Seite gestellt, durch welche sie in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung und in Hinblick auf Entscheidungsprozesse unterstützt werden. Mentoring bietet einen geschützten Raum, in dem sich die Studierenden orientieren können. Der Tandem-Phase wird ein Workshop und eine ausführliche Matching-Phase vorangestellt, um eine möglichst bestmögliche Passung zu gewährleisten. Etwa 160 Mentorinnen und Mentoren aus Unternehmen in Sachsen aus diversen

Arbeitsfeldern der teilnehmenden Fächer und Fakultäten, von KMUs bis Großunternehmen, stehen als potentielle Tandempartner zur Verfügung bzw. können angesprochen werden.

Da das Tandem-Programm dem Aspekt der Qualitätssicherung besonderen Wert zumisst, wurde ein Zertifizierungsverfahren bei der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) beantragt. Im Januar 2018 wurde das Tandem-Programm erfolgreich zertifiziert und damit als qualitativ hochwertiges Programm ausgezeichnet.

Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechtes Führen in sächsischen KMU und Kleinstunternehmen

Projektleiter/-innen: Prof. Dr. Jürgen Wegge

Projektmitarbeiter/-innen: M. Sc. Anne Kemter, Dipl.-Psych. Robert Winkler

Kooperationspartner: AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen
Heiko Kotte, Heiko Müller

Finanzierung: Drittmittel (AOK PLUS)

Laufzeit: 01.04.2018 – 31.08.2020

Aufgrund des demografischen Wandels existiert eine Vielzahl von Herausforderungen für Organisationen, etwa bei der Gewinnung jüngerer Mitarbeitenden und bei der Gesundheitsförderung über die gesamte Lebensarbeitspanne, damit alle Beschäftigten auch arbeitsfähig bleiben. Eine effektive Maßnahme, um diesen Herausforderungen proaktiv zu begegnen, ist die alter(n)sgerechte Führung (Wegge & Schmidt, 2015). Die hierzu bereits existierenden Trainingsmaßnahmen wurden bisher allerdings nur für Großunternehmen

evaluiert. Im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen der TU Dresden und der AOK PLUS wurde das Training zur alter(n)sgerechten Führung daher auf die Bedarfe von Kleinunternehmen (KU) und kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) angepasst und erneut evaluiert. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Mehrheit der 74 trainierten Führungskräfte aus KU und KMU mit dem angepassten Training zufrieden bzw. sehr zufrieden sind, sowohl insgesamt als auch mit Blick auf die Inhalte und die Organisation. Nach subjektiver Einschätzung der Teilnehmenden entstand durch das Intensivtraining zudem in signifikanter Weise ein Wissenszuwachs in allen vermittelten Themenbereichen, eine Erhöhung der Wertschätzung von Altersheterogenität während des Trainings und eine nachhaltige Zunahme des alter(n)sgerechten Führungsverhaltens zwischen der Zeit vor dem Training und drei Monaten danach. Die beschriebenen Veränderungen dieser Kernvariablen sprechen für die Wirksamkeit des Trainings.

Im nächsten Schritt wurde das inhaltlich und organisatorisch angepasste Training in Form eines Online-Trainings umgesetzt. Dieses wird den begrenzten zeitlichen und finanziellen Ressourcen der Zielgruppe gerecht und bietet die Möglichkeit zur örtlich und zeitlich flexiblen Weiterbildung von Führungskräften der unteren und mittleren Ebene. Führungskräfte von zwei oder mehr Mitarbeitenden können unter der Voraussetzung der Teilnahme an der damit verbundenen Untersuchung kostenfrei am Online-Training teilnehmen. Sie trainieren online Grundlagen der Führung mit dem Fokus auf alter(n)sgerechte Führung. Innerhalb von sechs Wochen absolvieren die Teilnehmer Kurse und Praxisaufgaben zu den Themen:

- Gemeinsam effektive Ziele definieren (SMART-Modell, Leistungsrückmeldung)
- Ergonomische Arbeitsgestaltung (Physische Belastungen, Arbeitsumgebungsbedingungen)
- Aktives Zuhören (Sprachliche und Nichtsprachliche Mittel)
- Feedback geben (Technik und Regeln)
- Umgang mit Diversität und Vorurteilen
- Wertschätzung im Team (Wirkmodell, Kommunikation mangelnder Wertschätzung im Team erkennen und Maßnahmen zur Erhöhung der Wertschätzung)
- Alter(n)sgerechte Führung (Führungskonzept, Analyse und Maßnahmen für Führungskräfte)

Vor, während und nach dem Online-Training nehmen die Teilnehmer an Befragungen des Forschungsprojektes teil und erhalten zum Abschluss ein Teilnahmezertifikat sowie eine individuelle Auswertung Ihrer Leistung als Führungskraft.

„A perfect match?“ Internationals und der Dresdner Arbeitsmarkt

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter/-innen:	M.Sc. Anne Kemter, M.A. Christina Schulz
Kooperationspartner:	SCIB GmbH / intap – Das internationale Talenteprojekt für Dresden
Finanzierung:	SMWA (Fachkräfteallianz Dresden)
Laufzeit:	12/2018 – 10/2019

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte zur Herausforderung. Hinzu kommt, dass Sachsen eine im bundesdeutschen Vergleich hohe Abwanderungsrate von Hochschulabsolventen aufweist. Gleichzeitig hat Sachsen bundesweit einen der höchsten Anteile von internationalen Studierenden (16%). Studien zeigen, dass mehr als 70% von ihnen zumindest für eine gewisse Zeit nach dem Studium in Deutschland bleiben und arbeiten möchten (Lokhande, 2017). Zwischen Bleibeabsicht und tatsächlichem Berufseinstieg in Deutschland klafft jedoch eine große Lücke: Internationalen Absolventinnen und Absolventen gelingt der Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt deutlich schlechter als deutschen Graduierten (SVR, 2017). Das Ziel der im Auftrag von intap (einem Projekt der SCIB GmbH) durchgeführten Studie war es, herauszufinden, wie der Übergang internationaler Absolventinnen und Absolventen in

den Arbeitsmarkt besser gelingen und das Potential dieser für die regionale Wirtschaft genutzt werden kann. Dazu sollten u.a. die gegenseitigen Erwartungen internationaler Studierender und lokaler Unternehmen eruiert, Erfolgsfaktoren und Hindernisse eines erfolgreichen Übergangs von der Hochschule in den regionalen Arbeitsmarkt untersucht und die Rolle potentieller „Unterstützer“ identifiziert werden. Im Zeitraum von Dezember 2018 bis Juli 2019 wurden fünf Workshops mit den verschiedenen beteiligten Zielgruppen durchgeführt sowie 305 internationale Studierende, 123 Alumni und 40 regionale Unternehmen per Online-Survey befragt. Als Resultat der Studie wurden neben der Skizzierung eines „idealtypischen Prozesses“ des Eintritts in den regionalen Arbeitsmarkt u.a. Handlungsempfehlungen sowohl für internationale Studierende als auch für regionale Unternehmen formuliert.

ABSCHLUSSARBEITEN

Master Psychologie: Human Performance in SocioTechnical Systems

WS 2018/19

1. Kurzpausen bei Teamarbeit

Mara Gebert

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Wendsche

2. Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden, Arbeitsbedingungen und persönlichen

Ressourcen: Ein Vergleich von angestellten Führungskräften und Entrepreneurs

Tobias Esche

Gutachter: Dr. rer. nat. Kruse, Dr. rer. nat. Wach

SS 2019

1. Einflussfaktoren auf sozialunternehmerische Absichten: Revision und Validierung der Social Entrepreneurial Antecedents Scale (SEAS)

Victoria Henke

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dr. rer. nat. Kruse

2. Assessment of leadership suitability of female and male candidates based on their use of emotion regulation strategies

Eva Geißler

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dr. rer. nat. Ihmels

3. Workplace nature-based interventions targeted at the mental health and well-being of employee populations: A systematic review

Susan Gritzka

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, externer Prüfer

4. Gender stereotypes about emotional expression and regulation and their correspondence with leadership behavior.

Julia Jasmina Kohorst

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dr. rer. nat. Ihmels

5. Führung und Emotionsregulation: Eine empirische Untersuchung von Einflussfaktoren auf die Emotionsregulation von weiblichen und männlichen Führungskräften

Mandy Schoppe

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dr. rer. nat. Ihmels

6. Perspektivenwechsel: Mitarbeiterverhalten als Belastung im Alltag von Führungskräften

Antonia Schmitt

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, externer Prüfer

7. Erfolgreiche Implementierung von User Centred Design - Ein kritischer Blick in die Praxis

Ann-Kathrin Dessel

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Müller

8. Wirkung von Organisationskultur und Altersklima auf die Gesundheit von AltenpflegerInnen

Melanie Macholdt

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, externer Prüfer

9. Analyse des Zusammenhangs ergonomischer Belastungen und Gestaltungsmaßnahmen mit der Arbeitsmotivation und der Arbeitszufriedenheit

Carlotta Rönnau

Gutachter: Prof. Dr. Fritzsche, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

WS 2019/20

1. Vorhersagbarkeit von Arbeitszufriedenheit durch Personalauswahlverfahren: Eine Studie im öffentlichen Dienst

Jannik Bickendorf

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, externer Prüfer

2. The effects of organizational identification and age-differentiated leadership on nurses' negative attitudes towards younger supervisors.

Maria Metaxa

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, externer Prüfer

3. Inwiefern antworten Professorinnen in Deutschland mit dem Queen Bee Verhalten?

Katharina Henk

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dr. rer. nat. Ihmels

4. Interventions for improving detachment from work: A meta-analysis

Tina Karabinski

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Wendsche

5. SEM-gestützter Modellvergleich zur Vorhersage der Absicht ein soziales Unternehmen zu gründen

Jill Daniels

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Kruse

Bachelor-Studiengang Psychologie

WS 2018/19

1. Validierung eines Fragebogens zur Erfassung einer sozial-unternehmerischen Intention

Vilana Lucia Cassing

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Dr. rer. nat. Kruse

SS 2019

1. Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Anforderungsanalysen der Studiengänge Elektrotechnik und Mechatronik an der TU Dresden

Antonia Ploppa

Gutachter: Prof. Kemter-Hofmann, Dipl.-Psych. Jacob

2. Individuelle Einflussfaktoren auf die sozialunternehmerische Absichtsbildung - ein systematisches Review

Marika Wodniok

Gutachter Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Kruse

3. Flexibilität der Emotionsregulation: Zusammenhang zur Herzratenvariabilität und Angst

Hans Fiedler

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dr. rer.nat. Wieder

4. A systematic literature review on entrepreneurs physical health

Melina Schum

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Dr. rer. nat. Kruse

5. Kann mediale Berichterstattung die Einstellung und die Wahrgenommene

Verhaltenskontrolle einer Person beeinflussen? Eine Studie zur Karriereorientierung im Rahmen des Sozialen Unternehmertums.

Bastian Frenzel

Gutachter: Dr. rer. nat. Kruse, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann

6. Können Einstellungen und wahrgenommene Verhaltenskontrolle durch mediale Berichterstattung beeinflusst werden? Eine Studie am Beispiel des Sozialen Unternehmertums?

Charlotte Tiede

Gutachter: Dr. rer. nat. Kruse, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

7. Sage mir, was du denkst und ich sage dir, was du willst. Die Verknüpfung von Ajzens Theorie des geplanten Verhaltens und Hofstedes Kulturdimensionen als Prädiktoren der Social Entrepreneurship Intention.

Marcel Kühn

Gutachter: Dr. rer. nat. Kruse, Dr. rer.nat. Ihmels

8. The relevance of initiated and received interdependence in the leadership context and how they affect leaders´ well-being

Pascal Weyers

Gutachter: Dr. rer. nat. Kruse, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

9. Mediation und Macht im organisationalen Kontext

Katrin Zumpe

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Kruse

WS 2019/20

1. Prognosevalidität des Psychologischen Einzelinterviews im Personalauswahlverfahren der Polizei Sachsen

Friederike Ostwald

Gutachter: Prof. Kemter-Hofmann, externer Prüfer

PUBLIKATIONEN

Zeitschriftenartikel

- Kruse, P. (2019). Can there only be one? – An empirical comparison of four models on social entrepreneurial intention formation. *International Entrepreneurship and Management Journal*. Advance online publication. doi.org/10.1007/s11365019-00608-2.
- Kruse, P., Wach D., Costa, S., & Moriano J. A. (2019). Values matter, don't they? – Combining theory of planned behavior and personal values as predictors of social entrepreneurial intention. *Journal of Social Entrepreneurship*, 10 (1), 55-83.
- Laguía, A., García-Ael, C., Wach, D., & Moriano, J. A. (2019). "Think entrepreneur - think male": a task and relationship scale to measure gender stereotypes in entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15 (3), 749–772. doi: 10.1007/s11365-018-0553-0.
- Maurice, P., Camernik, J., Gorjan, D., Schirrmeister, B., Bornmann, J., Tagliapietra, L., Latella, C., Pucci, D., Fritzsche, L., Ivaldi, S. & Babic, J. (2019). Objective and subjective effects of a passive exoskeleton on overhead work. *IEEE Transactions on Neural Systems and Rehabilitation Engineering*, (online, 13 pages), doi: 10.1109/TNSRE.2019.2945368
- Wegge, J., Jungbauer, K., & Shemla, M. (2019). When inspiration does not fit the bill: Charismatic leadership reduces performance in team crises for followers high in self-direction. *Journal of Management & Organization* (early online, 1-18). <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.64>
- Wolf, A., Miehl, J., Quadrat, E., Nolte, A., Fritzsche, L., Bauer, S., Spitzhörn, M., Peters, M., Leidholdt, W., Wischniewski, S. & Wartzack, S. (2019). Virtuelles Planen und Bewerten menschlicher Arbeit. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin: ASU - Zeitschrift für medizinische Prävention*, 6, 372-375.

BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

Beiträge in Büchern

- Bauer, S., Sylaja, V. J., Fritzsche, L. & Ullmann, S. (2019). *Task-based digital human simulation with Editor for Manual Work Activities – Basic functionalities, applications and future works*. In G. Paul & S. Scataglini (Eds.), *DHM and Posturography* (pp. 57-62). London, UK: Elsevier.
- Fritzsche, L., Ullmann, S., Bauer, S. & Sylaja, V. J. (2019). *Task-based digital human simulation with Editor for Manual Work Activities – Industrial applications in product design and production planning*. In G. Paul & S. Scataglini (Eds.), *DHM and Posturography* (pp. 569-575). London, UK: Elsevier.
- Fritzsche, L., Hölzel, C. & Spitzhirn, M. (2019). *Weiterentwicklung der Kosten-Nutzen-Bewertung für Ergonomiemaßnahmen anhand von Praxisbeispielen der Automobilindustrie*. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *Arbeit interdisziplinär – analysieren, bewerten, gestalten*. (S. 1-6, Beitrag A.7.2). Dortmund: GfA-Press.
- Kemter, A., Winkler, R., Kotte, H., Müller, H., & Wegge J. (2019). *Gesundheit durch alter(n)sge-rechte Führung: Adaption und Evaluation eines Führungskräfte Trainings für kleine und mittelständische Unternehmen*. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.): *Arbeit interdisziplinär analysieren - bewerten – gestalten* (S. 1-6, Beitrag C.2.5). Dortmund: GfA Press.
- Klotz, M., Kemter-Hofmann, P. (2019) *War unser Kongress wirkungsvoll? – ein möglicher Messansatz*. In: Zanger, Cornelia (Hrsg.) *Eventforschung - Aktueller Stand und Perspektiven* (S. 175-196). Berlin: Springer.
- Rosing, K. & Jungmann, F. (2019). *Lifespan perspectives on leadership*. In: B. B. Baltes, C. W. Rudolph & H. Zacher (Eds.), *Work across the life span* (515- 532). London, UK: Academic Press.

Scheibe, T., Wendsche, J., & Wegge, J. (2019). Interventionen zur Verbesserung des mentalen Abschaltens von der Arbeit: Eine Metaanalyse. In GfA, Dortmund (Hrsg.), *Frühjahrskongress 2019, Dresden, Arbeit interdisziplinär analysieren-bewerten-gestalten* (Beitrag A.4.4, S. 1-6). Dortmund: GfA Press.

Wegge, J. & Wendsche, J. (2019). Metaanalyse zur Wirksamkeit von Kurzpausen. In GfA, Dortmund (Hrsg.), *Frühjahrskongress 2019, Dresden, Arbeit interdisziplinär analysieren-bewerten-gestalten* (Beitrag A.4.3; S. 1-6). Dortmund: GfA Press.

POSTER

Ihmels, A., Kaplonek, M., Andree, A., & Dörfel, D. (2019, September). *Behind Closed Doors: Investigating Appointments and Arguments in Glass Cliffs as Group Decisions*. Poster presented at the 11th Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Braunschweig.

Pesch, M, Wesemeyer, K., Kemter-Hofmann & Langner, A. (2019). *Kompetenzprofil für Lehrkräfte in inklusiven Lehr-Lern-Settings*. Posterpräsentation auf der 7. Tagung der Gesellschaft für Empirische Bildungsforschung (GEBF). Thema: „Lehren und Lernen in Bildungsinstitutionen“. Universität zu Köln. Februar 2019, Köln.

Pesch, M, Matusche, J., Kemter-Hofmann, P. & Langner, A. (2019). *What teachers should know and be able to do*. Posterpräsentation auf der PaEpsy 2019 – Gemeinsame Tagung der Fachgruppen Pädagogische Psychologie und Entwicklungspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Thema: „Variation – Noise or Norm“. Universität Leipzig. September 2019, Leipzig.

Winkler, R., Kemter, A., Kotte, H., Müller, H., & Wegge, J. (2019, Januar). *Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung in sächsischen KMU und KU (GaF)*. Datensalon des CDD: „Sichere Wege in der Pflege von morgen“, Dresden.

Winkler, R., Kemter, A., Kotte, H., Müller, H., & Wegge, J. (2019, Januar). *Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung in sächsischen KMU und KU (GaF)*. 5. Fachzirkel der AOK Plus. Waldheim.

VORTRÄGE

- Fritzsche, L. & Kunz, M. (2019). *Digital assembly planning for people with restricted abilities at Volkswagen Cityskater Project*. ACI Assembly Engineering, 20.02.2019, Bad Nauheim.
- Ihmels, A., Haslam, A. & Wegge, J. (2019, November). *Social identity and interdisciplinary cooperation: Ideas for a new research project*. Presentation at the 12th International Workshop Organizational Participation in Europe Network (OPEN 2019), Dresden.
- Ihmels, A. (2019, November). *Glass cliffs - Motives and conditions of female appointments in crises*. Vortrag im Rahmen des Forschungskolloquiums Wintersemester 19/20 der Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Hamburg.
- Ihmels, A., Schoppe, M., & Dörfel, D. (2019, September). *Expression is silver, suppression is gold? Emotion regulation strategies of female and male managers*. In N. Lehmann-Willenbrock (Chair), *Gender influences at work: New conceptual and empirical perspectives*. Symposium accepted at the 11th Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Braunschweig.
- Ihmels, A., Kaplonek, M., Andree, A., & Dörfel, D. (2019, May). *Behind closed doors: Investigating appointments and arguments in glass cliffs as group decisions*. In A. Ihmels & J. Wegge (Chairs), *Solidifying the glass cliff: Empirical, theoretical and meta-analytical insights on women in precarious leadership positions*. Symposium conducted at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Turin.
- Kemter, A., Winkler, R., Kotte, H., Müller, H., & Wegge J. (2019, September). *Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung in mittleren und kleinen sächsischen Unternehmen*. 11. AOW Tagung. Braunschweig.
- Kemter, A., Winkler, R., Kotte, H., Müller, H. & Wegge, J. (2019). *Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung: Adaption und Evaluation eines Führungskräfte Trainings für*

- kleine und mittelständische Unternehmen*. Vortrag auf dem 65. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, 27.02.-01.03.2019 in Dresden.
- Kruse, P. (2019, September). *Can there only be one? – An empirical comparison of four models on social entrepreneurial intention formation*. Paper presented at the 11th Conference of the section Work-, Organizational- and Business psychology of the German Psychological Society, Braunschweig, Germany.
- Langner, A., Pesch, M. & Hösel, F. (2019). *BMBF-Projekt „SING – Schule inklusiv gestalten“ – Erste Ergebnisse (AG „Disseminationsprodukte und -strategien“*. Vortrag auf dem Symposium Förderlinie „Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte für inklusive Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Thema: „Transfer, Nutzung und Relationen von Wissenschaft und Praxis in den Bildungsbereichen“. Goethe-Universität Frankfurt am Main. Oktober 2019. Frankfurt am Main
- Milker, C. & Pesch, M. (2019). *Diagnostik als Teamchallenge - Verantwortungsdiffusion? - Chance? – interessierte Selbstgefährdung?* (AG „Professionalisierungstheoretische Rahmung“). Vortrag auf dem Symposium Förderlinie „Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte für inklusive Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Thema: „Transfer, Nutzung und Relationen von Wissenschaft und Praxis in den Bildungsbereichen“. Goethe-Universität Frankfurt am Main. Oktober 2019. Frankfurt am Main.
- Pesch, M. & Kemter-Hoffmann, P. (2019). *Entwicklung eines Kompetenzprofils für Lehrkräfte in inklusiven Lehr-Lern-Settings*. Vortrag auf der 11. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- & Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Thema: Neue Formen der Arbeit in der digitalisierten Welt: „Veränderungskompetenz stärken“. Universität Braunschweig. September 2019. Braunschweig.
- Richter, S., Frömmer, D., Franke-Bartholdt, L., Strobel, A. & Wegge, J. (2019). *The exception does not always prove the rule: Even few abusive behaviors undermine the positive*

- effects of authentic leadership on ethical climate and psychological safety.* 19th EA-WOP Congress, Turin, 29.5-1.6.
- Scheibe, T., Wendsche, J., & Wegge, J. (2019). *Interventionen zur Verbesserung des mentalen Abschaltens von der Arbeit: Eine Metaanalyse.* Vortrag auf dem 65. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, 27.02.-01.03.2019 in Dresden.
- Schulz, A. D., Schöllgen, I., Wendsche, J., Fay, D. & Wegge, J. (2019). *Change in detachment mediating the stressor-wellbeing link: An analysis with latent change scores.* 19th EA-WOP Congress, Turin, 29.5-1.6.
- Wach, D. (2019). *Führung und Gesundheit* (2019, 18. Juni). Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Technische Universität Chemnitz.
- Wach, D., Schermuly, Kirschbaum, C., & Wegge, J. (August, 2019). *The Effectiveness of a Coaching Intervention on Well-being, Coping Resources, and Cognitive Performance of Insolvent Entrepreneurs.* Paper presented at the 79th Annual Meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA, USA.
- Wegge, J. (2019). *Altersdiskriminierung bei der Arbeit: Probleme und Lösungen.* Eröffnungsvortrag zu den 6. Diversity Tagen der TUD, 12.11.
- Wegge, J. (2019). *Teamwork and leadership in an ageing workforce: Problems and successful interventions.* Scientific Area Network (SAN): „Processes of Ageing“, TUD, 29.10.
- Wegge, J. (2019). *Demografie und Diversität: Herausforderungen und Lösungsansätze.* Expertenvortrag im Rahmen der Expertenanhörung der Personalkommission II, Sächsische Staatskanzlei, Dresden, 28.8.
- Wegge, J., Bärwinkel, H., Wach, D. & Kruse, P. (2019). *A strong error management culture promotes corporate social responsibility: A Multi-level analysis in an international organization in 10 countries.* 19th EAWOP Congress, Turin, 29.5-1.6.
- Wegge, J. (2019). *Arbeitsfähigkeit, Arbeitsmotivation und Führung älterer Mitarbeiter.* Vortrag im Rahmen der Fachveranstaltung „Unverzichtbar – Wir brauchen die Generation 50+“ im Hessischen Ministerium der Finanzen, Wiesbaden, 14.5.

- Wegge, J. (2019). *Führung und Gesundheit. Vorlesung im Modul Arbeitsmedizin und Versorgungsforschung im Masterstudiengang Public Health*. Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin, Dresden, 7.5.19.
- Wegge, J. & Wendsche, J. (2019). *Metaanalyse zur Wirksamkeit von Kurzpausen*. Vortrag auf dem 65. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, 27.02.-01.03.2019 in Dresden.
- Wegge, J. (2019). *Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept: Der Einfluss der Führungskraft auf die Gesundheit*. Kurs Arbeitsmedizin, Sächsische Landesärztekammer, Dresden, 8.2.19.
- Wendsche, J., Schulz, A. D., Lohmann-Haislah, A., Schöllgen, I. & Wegge, J. (2019). *Time pressure and task-related rumination during short rest breaks: Experimental evidence from two lab studies*. 19th EAWOP Congress, Turin, 29.5-1.6.

ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN

- Richter, S. & Wegge, J. (2019). *Promoting voice and ethical conduct in organizations: What should leaders do and refrain from doing?* Symposium auf dem 19. Kongress der European Association of Work and Organizational Psychology. (2019, Juni), Turin, Italien.
- Wegge, J., Wach, D. (2019) Mitbeteiligung bei der Organisation/Durchführung der Tagung von Academy of Management (AOM). (2019, August), Boston, USA

INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Ihmels, A. (2019, März). *Frauen in der Wissenschaft*. Vortrag anlässlich des Internationalen Frauentags 2019, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Dresden.

Kemter-Hofmann, P. (2019). *Expertentalk* in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung zum Thema „Wie werden wir morgen arbeiten“ an 5 Standorten in Sachsen

WEBSITES

<http://www.wop-psychology.de> www.tu-dresden.de/dus <http://architekturpsychologie-dresden.de> <https://tu-dresden.de/cdd> <https://tu-dresden.de/psych/fuehrungstraining> <http://www.tu-dresden.de/mentoring> <http://www.tu-dresden.de/schuelermentoring> <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-kfa> <https://tu-dresden.de/gsw/ew/sing>