



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2020

**PROFESSUR FÜR ARBEITS-
UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE**

Technische Universität Dresden

Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT DER LEHR- UND
FORSCHUNGSGRUPPE
ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE
2020**

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	4
MITARBEITER	7
HAUSHALTSSTELLEN	7
DRITTMITTEL	7
HONORARPROFESSOR	7
GASTPROFESSORIN	7
LEHRBEAUFTRAGTE	7
TECHNISCHE MITARBEITER:INNEN	7
STUDENTISCHE & WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE / TUTOR:INNEN	7
FORSCHUNGSFELDER	8
FORSCHUNGSPROJEKTE	8
OSA 3.0	8
SCHULE INKLUSIV GESTALTEN (SING) - Entwicklung fachdidaktischer Konzepte und organisatorischer Strukturen einer inklusiven Schule – TP B “Kompetenzdiagnostik & -entwicklung”	9
FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT DURCH ALTER(N)SGERECHTES FÜHREN IN SÄCHSISCHEN KMU UND KLEINSTUNTERNEHMEN (GaF)	11
PROJEKTVERBUND PENELOPE:	12
SCHWERPUNKT Training emotionale Kompetenzen	13
SCHWERPUNKT Pausen und Erholung nach der Arbeit in der Pflege“ (PEP)	14
LAB60+ Individuelle Lebens-, Gesundheits- und Pflegesituation von Seniorinnen in Dresden ab dem 60. Lebensjahr	15
TRANSCAMPUS - PROJEKT „RESILIENCE AND WELL - BEING OF ENTREPRENEURS	15
ERHOLUNGSKLIMA IN ORGANISATIONEN	17
GENDERANTEILE IN ESF-PROJEKTEN HOCHSCHULE UND FORSCHUNG	18
DIGITAL ASSISTANCE TOOLS FOR HUMAN-CENTERED ELDERCARE IN SOCIO-TECHNICAL SYSTEMS (DATE)	19
ABSCHLUSSARBEITEN	21
Master Psychologie: Human Performance in Socio-technical Systems	
Bachelor-Studiengang Psychologie	
PUBLIKATIONEN	28
ZEITSCHRIFTENARTIKEL	28
BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE	29
POSTER UND VORTRÄGE	30
ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN	30
INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	30
WEBSITES	31

VORWORT

Lehr- und Forschungsgruppe AO-Psychologie: „Corona macht erfinderisch!“

Das Jahr 2020 war ohne Frage ein sehr besonderes Jahr, da wir – *coronabedingt* – vieles im Team ändern, anpassen und auch neu erfinden mussten. Ich danke vorab allen, die sich hier kreativ und geduldig beteiligt haben! Insgesamt ist es uns gelungen, unsere Ziele gut zu erreichen, natürlich mit Ausnahme von gemeinsamen Geburtstagsfeiern, Wanderungen und Kongressbesuchen, die alle abgesagt bzw. verschoben wurden. Gut ist auch, dass sich keine:r im Team angesteckt hat – so soll es bleiben!

Das Jahr 2020 hatte aber auch viel von dem aufzuweisen, was zum „Kerngeschäft einer Professur“ zählt. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte:

- In der Summe sind 29 *Publikationen* entstanden, 21 Zeitschriftenartikel, und 8 Buchbeiträge. Die Anzahl der Publikationen ist deutlich höher als im Vorjahr! Wir können uns über die wissenschaftlichen Publikationsleistungen des Teams freuen!
- Nicht ganz unbeteiligt an diesem Erfolg ist auch unsere neue *Gastprofessorin*! Wir freuen uns, dass Ute Stephan seit Sommer 2020 unser Team für zunächst 2 Jahre im Rahmen des transCampus-Programms unterstützt – willkommen im Team!
- Glückwünsche sind auch für die neu eingeworbenen bzw. verlängerten *Forschungsprojekte* auszusprechen. Das Forschungsvorhaben „Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung (GaF)“ wurde erneut verlängert und ist nun mit einem entsprechenden Online-Training abgeschlossen, das aktuell sogar noch ins Englische übersetzt wird. Ein großes Verbundprojekt zusammen mit der Professur für Behaviorale Epidemiologie wurde im Rahmen der Kooperation mit der AOK PLUS begonnen: Penelope, siehe: <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/penelope>. Wir freuen uns zudem sehr darüber, dass es ein erstes, interdisziplinäres CDD-Forschungsprojekt gibt, das von der Landeshauptstadt Dresden gefördert wird: Lab60+, siehe: <https://tu-dresden.de/cdd/forschung/lab60>. Innovativ ist auch das neue transCampus-Projekt in Kooperation mit dem King´s College London. Hier wird u.a. untersucht, welche Auswirkungen die COVID-19-Krise auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Solo-Selbstständige in Deutschland und weltweit hat, siehe <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte>. Alle weiteren Projekte sind unten genauer beschrieben.
- Mit Blick auf *Promotionen* gratulieren wir dieses Jahr Katrin Rothländer zur erfolgreichen Verteidigung ihrer Arbeit!

- Eine neue Entwicklung im Team ist, dass gleich *drei Habilitationsverfahren* mit der Notifikation bis Ende Januar im Fakultätsrat und im Bereichsrat erfolgreich angezeigt wurden: wir gratulieren dazu Johannes Wendsche, Denise Dörfel und Dominika Wach!
- Nachwuchs wurde auch 2020 im Team gefeiert: Wir freuen uns gemeinsam über die Geburt von Arthur Jacob am 20.03.2020 und Johann Konstantin Wach am 29.04.2020.
- Stolz können wir auch auf drei *Lehrpreise* im Team sein! Wir freuen uns hier mit Philipp Kruse, Stefanie Richter und Dominika Wach!
- Am 11. Dezember 2020 wurde zudem Lena Marie Uhlmann mit der renommierten *Lohrmann-Medaille* der TUD von der neuen Rektorin als beste Absolventin ausgezeichnet.
- 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 im Wesentlichen digital fortgeführt. Dies gilt auch für die *Lehrmeetings* und die in der Regel *dyadischen Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche*.
- Die zweitägige *Summer School* im Gut Gödelitz (28.-29.9.) wurde – mit hervorragender Unterstützung von Stefanie Richter - erneut vom gesamten Team mitgestaltet, wobei wir das erste Mal auch digitale Teilnehmer:innen hatten, die uns für einige Zeit zugeschaltet waren. Im September war dies – unter Einhaltung der Hygieneregeln – glücklicher Weise i. W. noch face-to-face möglich. An der Umsetzung der hier gewonnenen Ideen und Erkenntnisse (z.B. zum Off-boarding) wird weitergearbeitet.
- 2020 fand zudem das inzwischen *12. AO-Sachsen-Kolloquium* statt, das erst mal via Zoom. Wir danken den Leipziger Kollegen für die gute Organisation!
- Das inzwischen *13. OPEN Meeting* („Organizational Participation in Europe Network“) fand am 23.10.2020 erstmals digital, unter Beteiligung einiger Dresdner Teammitglieder statt – ein spannender Workshop mit über 20 Personen zu den Themen „Demokratieförderung und interdisziplinäre Arbeit“ mit Kolleginnen und Kollegen aus Portugal, Österreich, Dänemark und natürlich auch Deutschland.
- Unsere *internationale Zusammenarbeit* war nicht nur auf das King´s College London, sondern auch weiterhin auf Australien ausgerichtet. Wir bereiten hier spannende Projekte mit Sharon Parker vor und hoffen, dass auch Besuche in Australien 2021 wieder möglich sein werden.
- Die *wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangebote* unseres Fachs sind 2020 leider weitgehend ausgefallen bzw. lediglich digital besucht worden.
- Die im Rahmen des Centrums für Demografie und Diversität (CDD, siehe: <https://tu-dresden.de/cdd>) organisierten Veranstaltungen haben auch im Jahr 2020 Aufmerksamkeit und Lob gefunden, wobei auch hier gilt, dass wir i. W. „gezoomt“ haben. Im

Laufe des Jahres wurde die *Beantragung eines Graduiertenkollegs* bei der DFG erfolgreich abgeschlossen. 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 2020 ebenfalls gepflegt, z.B. durch die gemeinsame Arbeit im CDD und durch planmäßige Kooperationstreffen. Es freut uns auch sehr, dass hier die Realisierung einer ersten, gemeinsamen Promotion, finanziert von der DGUV, möglich wurde, wo es u.a. um die Messung von Erholungsklima in Teams geht.
- Ob wir – anstelle des klassischen *Neujahrsempfangs* – uns bald in digitalen Escape-Räumen treffen werden, ist noch in der Entscheidung! Vielen Dank an Anne Kemter für den Vorschlag und die 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

Dipl.-Psych. Stefanie Richter

Dr. Dominika Wach

HONORARPROFESSOR

Prof. Dr. Lars Fritzsche

GASTPROFESSORIN

Prof. Dr. Ute Stephan (ab 7/20)

LEHRBEAUFTRAGTE

Dr. André Emmermacher

M. Sc. Anne Kemter

Dipl.-Psych. Stefanie Richter

DRITTMITTEL

Dipl.-Psych. Anne Jacob

M. Sc. Anne Kemter

M. Sc. Tina Karabinski

M. Sc. Franca Ledermann

M. Sc. Birgit Maicher

Dr. Marlis Pesch

Dipl.-Ing. Stefanie Schroeder

M.A.-Soz. Christina Schulz

M.A. Grit Schuster

M. Sc. Lena Marie Uhlmann

Dipl.-Psych. Robert Winkler

TECHNISCHE MITARBEITER

Ute Rieger, Jelena Sende

STUDENTISCHE & WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE / TUTOR:INNEN

Lennart Brademann

Anna Bruns

Anna Durglishvili

Denise Doan

Bastian Frenzel

Elsa Sophie Herhold

Alix Hoffmann

Isabella Jantzen

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 Altersunterschieden zwischen Mitarbeiter:innen und Führungskräften
Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation
Demographischer Wandel
Evaluation eines Coachingprogramms für von Insolvenz bedrohte Unternehmer
Fluktuation
Gender und 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

OSA 3.0

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter:innen:	Dipl.- Psych. Anne Jacob, M. Sc. Psych. Anne Carolin Kemter, M. Sc. Birgit Maicher, M.A. Grit Schuster
Finanzierung:	HSP
Laufzeit:	01.06.2019 – 31.12.2021

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 Studienanfänger:innen 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 freier nutzbarer Testinhalte geprüft (Interessentest, Transferkompetenz) und extrahierte Testinhalte validiert. Zur konvergenten Validierung des Interessentests (I-Dig) wurden im Oktober 2020 Studienanfänger:innen der Elektrotechnik befragt. Gleichzeitig wurde die digitale Umsetzung des *I-Dig in Opal* vorangetrieben. Eine explorative und eine konfirmatorische Faktorenanalyse zu den Transferkompetenzen wurde durchgeführt und die Items auf Basis der Ergebnisse angepasst.

Zusätzlich wird eine Analyse durchgeführt, um Anforderungsprofile für einen Pilotbaustein Ingenieurwissenschaften zu erstellen. Im Rahmen der Anforderungsanalyse unterstützt die Psychologie den Maschinenbau bei der Erhebung kritischer Ereignisse (Bewertung kritischer Ereignisse; Erhebung kritischer Ereignisse). Die hierfür u.a. konzipierte digitale Befragung startet im Januar 2021.

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, Dipl.-Psych. Stefanie Richter
Kooperationspartner:innen:	TUD Zentrum für Integrationsstudien, Fraunhofer IMW Leipzig, Bergische Universität Wuppertal
Finanzierung:	BMBF

Laufzeit:	1.1.2018- 31.03.2021
------------------	----------------------

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://tudresden.de/gsw/ew/sing>).

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:innen:	AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, Heiko Kotte, Heiko Müller
Finanzierung:	Drittmittel (AOK PLUS)
Laufzeit:	01.04.2018 – 31.03.2021

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 Kleinstunternehmen (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 konnten unter der Voraussetzung der Teilnahme an der damit verbundenen Untersuchung kostenfrei am Online-Training teilnehmen. Sie trainierten online Grundlagen der Führung mit dem Fokus auf alter(n)sgerechte Führung. Innerhalb von sechs Wochen absolvierten 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 nahmen die Teilnehmer an Befragungen des Forschungsprojektes teil und erhielten zum Abschluss ein Teilnahmezertifikat sowie eine individuelle Auswertung Ihrer Leistung als Führungskraft. Die Evaluationsphase ist abgeschlossen. Aufgrund der Corona-Situation gab es sowohl bei der Teilnehmerakquisition als auch bei der Trainingsdurchführung Schwierigkeiten. Es haben nur etwa ein Drittel der angemeldeten Führungskräfte (N=110) das Training belegt. Die Mehrzahl (n=30) der Teilnehmer:innen, die den Großteil des Online-Trainings belegt haben, ist mit dem Training eher oder völlig zufrieden. Ein subjektiver Wissenszuwachs durch das Online-Training ist in fast allen gemessenen Trainingsbereichen vorhanden und das alter(n)sgerechte Führungsverhalten konnte durch das Online-Training signifikant gesteigert werden. Zur Zeit wird das Training bis März 2021 ins Englische übersetzt und somit vorbereitet für die zukünftige Anwendung im Rahmen eines australischen Forschungsprojektes in Kooperation mit Prof. Sharon Parker und ihrem Team der University of Western Australia.

Projektverbund PENELOPE

Der Projektverbund PENELOPE besteht aus vier Projekten, welche der Förderung der seelischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit in der stationären und mobilen Pflege dienen. In Kooperation mit der AOK PLUS, Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, werden innerhalb einer bestehenden Rahmenvereinbarung Trainings zu den Themenbereichen „Pausen und Erholungsstrategien“, „Emotionale Kompetenzen für Führungskräfte und Mitarbeitende in der Pflege“ (Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie) sowie „Angewandte Entspannung“ (Lehrstuhl für Behaviorale Epidemiologie) entwickelt.

PENELOPE: Training emotionaler Kompetenzen

Projektleiter:innen:	Dr. Denise Dörfel
Projektmitarbeiter:innen:	M. Sc. Franca Ledermann; M. A. Christina Schulz
Kooperationspartner:innen	AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, Heiko Kotte
Finanzierung:	Drittmittel (AOK PLUS)
Laufzeit:	15.07.2020 – 31.12.2022

Besonders im zurückliegenden, durch die COVID-19 Pandemie geprägten Jahr ist aufgefallen, wie hoch die Arbeitsbelastung im Bereich der Pflege ist. Neben der körperlichen Belastung liegen durch die Interaktion mit Klient:innen ebenso emotionale Belastungen vor (Böhle & Wehrich, 2020). Um einer Fehlbeanspruchung bei Pflegekräften vorzubeugen, ist das Erlernen und Trainieren emotionaler Kompetenzen zentral, da auf diese Weise Burnout-Symptome wie die emotionale Erschöpfung oder Zynismus reduziert werden (Buruck & Tomaschek, 2018). Die existierenden Trainingsmaßnahmen sind allerdings a) nicht zielgruppenspezifisch, b) entweder verhaltens- oder verhältnispräventiv, c) im Format von Präsenztrainings, so dass mit dem Training ein hoher Kosten- und Organisationsaufwand einhergeht. Im Rahmen des Projektes „Emotionale Kompetenzen“ wird daher ein zielgruppenspezifisches Online-Training zur Schulung der emotionalen Kompetenzen von Pflegekräften und ihren Führungskräften entwickelt und evaluiert. Im ersten Schritt wurde hierzu eine Literaturrecherche sowie eine Bedarfsanalyse durchgeführt. Auf Grundlage der Ergebnisse von Literaturrecherche und Bedarfsanalyse wird aktuell das Online-Training zu folgenden Themen umgesetzt:

(Biologische) Grundlagen emotionaler Kompetenzen

Emotionen erkennen und akzeptieren

Emotionen analysieren

Emotionen regulieren

Emotionen kommunizieren

Nach erfolgreicher Trainingsentwicklung und -pilotierung schließt sich die Evaluationsphase an. Während der Evaluationsphase nehmen die Mitarbeitenden und Führungskräfte vor, während und nach dem Online-Training an Befragungen teil, um die Wirksamkeit des Trainings zu überprüfen.

PENELOPE: Schwerpunkt Pausen und Erholung nach der Arbeit in der Pflege“ (PEP)

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. Jürgen Wegge
Projektmitarbeiter:innen:	M.Sc. Anne Kemter, Dipl.-Psych. Robert Winkler, Christina Schulz M.A.
Kooperationspartner:innen	AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen; Heiko Kotte, Katja Hildebrandt
Finanzierung:	Drittmittel (AOK PLUS)
Laufzeit:	01.07.2020 – 31.12.2022

Verschiedene wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass negative Beanspruchungsfolgen durch Belastungen bei der Arbeit mit Hilfe von Erholungsphasen bzw. Detachment reduziert werden können. Nach Sonnentag und Fritz (2015) hat Detachment einen moderierenden und mediierenden Einfluss auf die Gesundheit. Positive Effekte von Detachment auf Arbeit und Leistung wurden auch in anderen Untersuchungen gefunden (u.a. Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017).

Pausen während der Arbeit sollten als Erholungsphase bei der Arbeit genutzt werden. Die Pausengestaltung (Pausenaktivität, Pausendauer, Pausenhäufigkeit) spielt für die Erholung eine bedeutende Rolle. In der Pflege werden Pausen häufig gar nicht gemacht oder suboptimal gestaltet, obwohl die positiven Effekte von (gut gestalteten) Pausen gut belegt sind (Wendsche, Lohmann-Haislah & Wegge, 2016, Wendsche, Ghadirib, Bengsch & Wegge, 2017, Wendsche, Hacker & Wegge, 2017).

Ziel des Projektes ist es, die Fehlbeanspruchungen durch Belastungen am Arbeitsplatz von Pfleger:innen (insbes. Alten- und Krankenpfleger:innen) durch optimale Pausen- und Erholungsstrategien zu reduzieren und Ressourcen aufzubauen, um so die Gesundheit der Pflegemitarbeitenden – auch unter Einfluss umfangreicher Belastungen – langfristig zu fördern. Hierzu soll ein für die Pflege spezifisches Online-Trainings zur Gestaltung von Pausen bei und Erholung nach der Arbeit entwickelt werden. Für Führungskräfte werden Zusatzmodule entwickelt, damit diese ergänzend konkrete organisationale Maßnahmen für die Pausengestaltung ihrer Mitarbeitenden im Betrieb ableiten können.

Materialien zur Akquise und Öffentlichkeitsarbeit wurden erstellt. Im Rahmen der Bedarfsanalyse wurden im September und Oktober 2020 sieben recherchebasierte Experteninterviews mit Vertreter:innen der AOK PLUS, der BAuA Dresden, der BGW-Forschung, der Evangelischen Hochschule Dresden, dem paritätischer Wohlfahrtsverband Sachsen (Referat Altenhilfe/Pflege) und einem Geschäftsführer der Intensivpflege durchgeführt. Parallel wurden zwei Expertenworkshops mit Mitarbeitenden in der Pflege realisiert. Die Experteninterviews und -workshops wurden qualitativ ausgewertet und Handlungsimplicationen zu verschiedenen Schwerpunkten abgeleitet. Diese umfassen die inhaltliche und methodische Gestaltung des Online-Trainings Pausen & Erholung, die zeitlichen, örtlichen und technischen Rahmenbedingungen der Nutzung in der Pflege (in der Evaluationsphase) sowie die Covid-19 bedingten Veränderungen und den Akquisezeitraum sowie die Nutzung von Akquisemedien. Diese Handlungsimplicationen werden in den nachfolgenden Projektphasen berücksichtigt bzw. umgesetzt. Zudem wurde ein didaktisches Grobkonzept für den Aufbau der Trainingsmodule erstellt sowie ein Anforderungskatalog an die Fragebögen für die Evaluationsphase sowie ein Entwurf für einen Ethikantrag angefertigt.

TRANSCAMPUS - PROJEKT

„Resilience and Well-Being of Entrepreneurs“

Projektleiter:innen:	Dr. Dominika Wach
Projektmitarbeiter:innen:	M.Sc. Denise Doan, M.Sc. Elsa Sophie Herhold, B.Sc. Bastian Frenzel
Kooperationspartner:	Prof. Dr. Ute Stephan, King's College London
Finanzierung:	Exzellenzinitiative, TU Dresden
Laufzeit:	01.09.2020 - 31.04.2021

In Kooperation mit dem King's College London untersucht die Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Solo-Selbstständige in Deutsch-

land und weltweit (<https://www.kcl.ac.uk/research/supporting-entrepreneurship-covid-19-pandemic-global-study-entrepreneurs-resilience-well-being>). Dabei stehen insbesondere die persönlichen und gesundheitlichen Folgen der COVID-19-Pandemie im Fokus.

An der ersten deutschen Befragung Ende April 2020 nahmen insgesamt 267 KMU und Solo-Selbstständige aus Deutschland teil, 160 davon allein aus Sachsen. In dem ca. 30-minütigen Fragebogen wurden 127 Fragen rund um die Auswirkungen auf das Unternehmen, das Wohlbefinden, das Stresserleben sowie die Arbeits- und Lebenszufriedenheit gestellt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Unternehmer/innen trotz massiver Umsatzeinbrüche und des Kampfes um die finanzielle Aufrechterhaltung ihres Unternehmens dennoch eine hohe Arbeits- und Lebenszufriedenheit aufwiesen. Die Studienergebnisse wurden in Form eines Berichtes (bericht-deutschland-2020-aktualisiert (tu-dresden.de)), eines digitalen Flyers sowie eines Videos mit praktischen Implikationen zusammengefasst (Dateien - Cloudstore (tu-dresden.de)) und an die teilnehmenden Unternehmer/innen zurückgemeldet.

Die zweite Online-Befragung startete am 4. Dezember 2020 und fokussiert auf den Umgang der Unternehmer/innen mit den COVID-19-bedingten Belastungen sowie ihre Resilienz, Erholung und Gesundheit. Insgesamt wurden 100 Unternehmer:innen erneut befragt. Basierend auf den Studienergebnissen wird ein Bericht verfasst.

Im Februar 2021 werden im Rahmen des Projektes 30 Solo-Selbstständige mittels eines Interviews befragt. Im Fokus der qualitativen Studie stehen deren individuelle und unternehmensbezogene Bewältigungsstrategien und die Gesundheit während der COVID-19-Krise.

LAB60+ Individuelle Lebens-, Gesundheits- und Pflegesituation von Seniorinnen in Dresden ab dem 60. Lebensjahr

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. Jürgen Wegge
Projektmitarbeiter:innen:	M. Sc. Lena Marie Uhlmann
Kooperationspartner:innen	Landeshauptstadt Dresden - Geschäftsbereich Arbeit, Soziales, Gesundheit und Wohnen (Bürgermeisterin Dr. Kristin Klaudia Kaufmann) Professur für Sozial- und Gesundheitsbauten der TU Dresden (Prof. Gesine Marquardt) Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden (Prof. Andreas Seidler, Dr. Janice Hegewald)

Finanzierung:	Drittmittel (Landeshauptstadt Dresden)
Laufzeit:	01.07.2020 – 31.10.2021

Bedingt durch Prozesse des demografischen Wandels, neue Anforderungen an eine neue Altersgeneration, eine Heterogenisierung der Altersphasen, sowie die unvorhergesehenen Belastungen durch die COVID-19 Pandemie, verändern sich Lebensstile, Lebenslagen und Bedarfe der heutigen und künftigen Seniorinnen und Senioren. Daher soll im Rahmen einer Kooperation des Centrums für Demografie und Diversität (CDD) der TU Dresden und der Landeshauptstadt Dresden die individuelle Lebens-, Gesundheits- und Pflegesituation von Bürgerinnen und Bürgern Dresdens ab dem 60. Lebensjahr wissenschaftlich untersucht werden.

Ziel der Studie ist eine Analyse der aktuellen Lebenslagen, Erwartungen zur gesellschaftlichen Teilhabe und Gesundheitsförderung, sowie Auswirkungen der COVID-19 Pandemie, als Basis für Empfehlungen zu zielgruppenspezifischen Maßnahmen für den präventiven Erhalt der sozialen Teilhabe und eines selbstbestimmten Lebens in der eigenen Häuslichkeit.

Dies wird realisiert durch eine repräsentative Befragung von 5.700 Bürgerinnen und Bürgern (sowohl postalisch als auch online). Inhalte der thematisch breitgefächerten Befragung sind beispielsweise Wohnsituation, Gesundheit und Befinden, Nutzung digitaler Assistenzsysteme, Erwerbssituation, soziale Teilhabe und Freizeitgestaltung. Zudem werden 300 Personen telefonisch von studentischen Hilfskräften interviewt und ggf. anschließend zur Beurteilung der Wohnsituation zu Hause besucht. Ein zweiter Teil der Studie befasst sich mit einer Befragung zu Auslastung, Leistungsspektrum und Bedarfslagen von Pflegeeinrichtungen der Stadt. Im Anschluss daran werden Experteninterviews in den Einrichtungen durchgeführt.

Nach der statistischen Auswertung der Ergebnisse werden in einem partizipativen Ansatz Maßnahmen abgeleitet und in Form eines Abschlussberichts der Landeshauptstadt Dresden und den Bürgerinnen und Bürgern zugänglich gemacht.

ERHOLUNGSKLIMA IN ORGANISATIONEN

Promovend:innen	M.Sc. Tina Karabinski
Kooperationspartner: innen:	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Finanzierung:	Promotionsstipendium
Laufzeit:	01.0.2019 – 30.05.2021

Präventive Maßnahmen zur Einführung und Verbesserung eines erholungsförderlichen Klimas können Arbeitnehmer vor Beeinträchtigungen ihrer Erholungsfähigkeit schützen. Obwohl es bereits zahlreiche Klimainventare gibt, liegen keine geeigneten Messinstrumente zur Erfassung des Erholungsklimas vor. Das zentrale Ziel des Promotionsvorhabens ist es, diese Lücke zu füllen und ein neues Messinstrument zum Erholungsklima zu entwickeln und empirisch zu validieren. Um dies zu erreichen, werden drei Untersuchungen durchgeführt. Die Erstellung einer systematischen Überblicksarbeit zu bereits vorhandenen Klimainventaren ist der erste Meilenstein und bereits abgeschlossen. Hierbei wurde eine Definition des Erholungsklimas abgeleitet und die Grundlage zur empirischen Erfassung geschaffen. Der zweite Meilenstein besteht in der Entwicklung eines Verfahrens zur Erhebung des Erholungsklimas. Es wurden Items zur Messung generiert, ausgewählt und die Inhaltsvalidität durch eine Pilotstudie überprüft. Die Feinanalysen dauern derzeit noch an. Den dritten Meilenstein kennzeichnet die Validierung des Messverfahrens durch eine Längsschnittuntersuchung. Dabei werden die verschiedenen Ebenen im Unternehmen (Gesamtorganisation, Team, Individuum) durch ein Mehrebenen-Modell berücksichtigt. Als zentrale abhängige Variablen werden das Pausenverhalten sowie Indikatoren der Gesundheit und Arbeitssicherheit analysiert.

GENDERANTEILE IN ESF-PROJEKTEN HOCHSCHULE UND FORSCHUNG

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter:innen:	M.Sc. Stephanie Burger, Vertreter 4 weiterer Universitäten
Kooperationspartner:innen:	Europäischen Sozialfonds, Freistaat Sachsen, SMWK
Finanzierung:	Europäischen Sozialfonds, Freistaat Sachsen, beteiligte Hochschulen
Laufzeit:	01.10.2020 – 30.09.2021

Frauen sind im Wissenschaftsbetrieb unübersehbar unterrepräsentiert. Trotz großer Anstrengungen der Hochschulen bei der Frauenförderung setzen deutlich weniger Frauen als Männer ihre begonnenen Qualifikationen für eine Wissenschaftskarriere langfristig fort. Auch die Beteiligung von Frauen an den vom Europäischen Sozialfonds (ESF) im Hochschulbereich geförderten sächsischen Projekten spiegelt diese Situation wider. Die angestrebte ausgewogene Geschlechterverteilung wurde in der Förderperiode 2014 bis 2020 mit rund zwei Dritteln geförderter Männer gegenüber einem Drittel unterstützter Frauen klar verfehlt. In den kommenden zwei Jahren geht nun eine ESF-finanzierte Nachwuchsforschungsgruppe mit dem Projekt »GAP –GENDERANTEILE in ESF-Projekten Hochschule und Forschung« folgenden Fragen nach: Wo liegen die Gründe für die ungleiche Geschlechterverteilung innerhalb der ESF-Programme in der Förderperiode 2014 bis 2020, wo sind die Ursachen innerhalb des Systems der Hochschulen zu finden und wie können Handlungsempfehlungen für den Abbau der ermittelten Ursachen innerhalb der Hochschulen und bei Förderprogrammen lauten?

DIGITAL ASSISTANCE TOOLS FOR HUMAN-CENTERED ELDERCARE IN SOCIOTECHNICAL SYSTEMS (DATE)

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge
Projektmitarbeiter:innen:	Dr. Anika Ihmels
Kooperationspartner:innen	TU Dresden, Centrum für Demografie und Diversität (CDD) HTW Dresden TU Chemnitz Universität Leipzig Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Finanzierung:	Forschungspool der TU Dresden Fakultät Psychologie
Laufzeit:	01.12.2019-30.06.2020

Demografische Veränderungen führen zu einer raschen Zunahme Pflegebedürftiger bei gleichzeitiger Abnahme von Pflegekräften. Letztere sind in ihrer Tätigkeit umfassenden körperlichen und psychischen Belastungen ausgesetzt und berich-

ten zunehmend von gesundheitlichen Beanspruchungsfolgen. In einem interdisziplinären Ansatz unter Leitung des CDD soll das Potenzial von vier modernen digitalen Assistenzwerkzeugen (DAT) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Attraktivität des Pflegeberufs untersucht werden - dies sind Sprachassistenten, ubiquitäre Assistenz, Roboter und virtuelle Realität. Durch Mittel des TUD-Forschungspools und der Fakultät Psychologie wurde die Antragstellung eines DFG-Graduiertenkollegs finanziert.

Das beantragte Graduiertenkolleg soll zwei Ziele verfolgen: i) arbeitspsychologisch betrachtet die Qualität interaktiver Altenpflege mithilfe der vier DATs zu verbessern und ii) organisationspsychologisch betrachtet die Modelle zur Beschreibung von Technologieakzeptanz zu Modellen der Techniknutzung weiterzuentwickeln. Dafür sind—unter Beteiligung von 16 Wissenschaftler:innen aus fünf Forschungs- und Praxiseinrichtungen—26 Promotionsprojekte (12 durch das Graduiertenkolleg und 14 durch andere Quellen finanzierte) sowie eine Postdoc-Stelle über einen Zeitraum von zunächst 4,5 Jahren beantragt. Die Erstellung des Antrags wurde finanziell unterstützt durch den Forschungspool der TU Dresden und die Fakultät Psychologie. Der Antrag wurde am 15.07.2020 eingereicht und befindet sich derzeit in der Begutachtung.

ABSCHLUSSARBEITEN

Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems

WS 2019/20

1. Vorbildliche Teams? Präsentismus im Arbeitskollektiv als Moderator des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Präsentismus

Sandra Soult

Gutachter:in Prof. Dr. J. Wegge

Gutachter:in Prof. Dr. Hannes Zacher

2. New ways of working: Possible risk factors and resources for health (social support and core self-evaluations as moderators or mediators)

Michael Feitenhansl

Gutachter:in Prof. Dr. J. Wegge

Gutachter:in Dr. A. Emmermacher

3. Normatives Management in Form von Führungsgrundsätzen als Dimension des integrierten Managements - Analyse in einer Non-Profit-Organisation

Markus Schmied

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. K. Bellmann

SS 2020

1. Women's underrepresentation in engineering sciences and the effects on identification and career paths

Franziska Müller

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

Gutachter:in Dr. T. Morgenroth

2. Engineering and Gender Differences: Similarity perceptions and the Influence on educational outcomes

Ximena Mendoza Arrieta

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

Gutachter:in Dr. D. Dörfel

3. Gender stereotypes concerning the emotion expression and emotion regulation strategies of managers with reference to a transformational leadership style

Madita Brandhorst

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

Gutachter:in Dr. D. Dörfel

4. Sometimes it is okay not to go beyond the surface: The flexible use of surface and deep acting considering the work context.

Franca Ledermann

Gutachter:in Dr. D. Dörfel

Gutachter:in Dr. P. Kruse

5. Persönliche Werte und die Theory of Planned Behavior als Antezedenzen von sozialunternehmerischer Absicht - Welche Rolle spielt das Geschlecht

Ann-Kathrin Rottinghaus

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Dr. D. Dörfel

6. Distal and proximal antecedents of commercial and social entrepreneurial intentions - a hierarchical linear analysis

Rodrigo Michel Morales Schaack

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

7. Die OKR-Methode als Instrument des Empowerments und ihre Auswirkungen auf Mitarbeitende im agilen Umfeld.

Kathrin Kalisch

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

8. COVID-19: Chance oder Bedrohung? Eine explorative Studie zu Herausforderungen und Folgen für Solo-Selbstständige und UnternehmerInnen

Denise Doan

Gutachter:in Dr. D. Wach

Gutachter:in Dr. P. Kruse

9. Relax, take it easy: A systematic literature review on entrepreneurs' recovery

Elsa Sophie Herhold

Gutachter:in Dr. D. Wach

Gutachter:in Dr. P. Kruse

10. Psychische Beanspruchung im Studium

Albert Danis

Gutachter:in Dr. D. Wach

Gutachter:in Dr. Denise Dörfel

11. Abusive supervision and employee silence from a resource perspective: A moderated mediation model

Catharina Matthes

Gutachter:in Prof. Dr. J. Wegge

Gutachter:in Dr. D. Dörfel

12. Differential - Die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen

Die Rolle von Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Ausbildungsaufnahme und -zeit von Flüchtlingen aus Sicht von Anbietern, Unternehmen und Flüchtlingen

Nele Feline Friedrichsen

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

13. Differential - Die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen

Die Rolle von Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der Ausbildungsaufnahme und -zeit von Flüchtlingen aus Sicht von Anbietern, Unternehmen und Flüchtlingen

Lena Kunle

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

14. Recovery climate in teams: antecedents and correlates with health and safety“

Lena Marie Uhlmann

Gutachter:in Prof. Dr. J. Wegge

Gutachter:in Dr. A. Emmermacher

15. Unterschiede im verfügbaren Haushaltseinkommen zwischen ost- und westdeutschen Kreisen – eine Mehrebenenanalyse

Sebastian Schubert

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

WS 2020/21

1. Empirische Untersuchung eines neuen Modells zur sozialunternehmerischen Absicht in Namibia auf Basis von Strukturgleichungsmodellierung

Rebecca Brauer

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Dr. D. Dörfel

2. Social Entrepreneurship - the female conjunction fallacy?

Jennifer-Kathrin Kopp

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

3. Übergänge erfolgreich meistern -Entwicklung eines Situational Judgement Tests zur Erfassung von Übergangskompetenzen

Jenny Sauer

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. P. Kruse

BACHELOR-STUDIENGANG PSYCHOLOGIE

WS 2019/20

1. Objektive Prädiktoren regionalen Einkommens - Ein Ansatz zur Aufklärung regionaler Einkommensunterschiede in Deutschland.

Leon Genton

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

SS 2020

1. Strategische Entscheidungen als Erklärung für Glass Cliffs: Untersuchung der Signalwirkung von Frauen in Medienberichten und Pressemitteilungen

Viviane Lange

Gutachter:in Dr. A. Ihmels

Gutachter:in Prof. Dr. J. Wegge

2. EMA-based research on the concept of emotional labor as emotion regulation - a scoping review

Corinna Pinkawa

Gutachter:in Dr. D. Dörfel

Gutachter:in Dr. P. Kruse

3. Investigating the ecological validity of a new social enterprise definition on the basis of impactpreneurs-listed enterprises

Anastasija Ratnikova

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

4. "Anforderungen von Young Professionals an den Rekrutierungsprozess von Unternehmen für eine positive Candidate Experience –

Lucie Zapke

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. Ch. Müller

5. "Die gläserne Decke- der Einfluss der Unternehmenskultur auf die wahrgenommenen Karrierechancen und die Führungsmotivation Studierender"

Sarah Christine Schoppe

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. Ch. Müller

6. "Vorhersagbarkeit von Arbeitszufriedenheit durch Personalauswahlverfahren"

Jannik Bickendorf

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. St. Remke

WS 2020/21

1. Das soziale Unternehmertum zwischen Theorie und Praxis - eine ökologische Validierung der Definition des Sozialen Unternehmertums nach Kruse et al. (2019) anhand von realen Unternehmen in Großbritannien

Franziska Schlemper

Gutachter:in Dr. P. Kruse

Gutachter:in Dr. D. Wach

2. Arbeit bei Grundschullehrern - Ausgewählte Aspekte der emotionalen Arbeit bei Grundschullehrern

Nimfea Sahakyan

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in Dr. P. Kruse

3. Selbstorganisation der Führung und Problemlösen

Robert Riedel

Gutachter:in Prof. Dr. P. Kemter-Hofmann

Gutachter:in R. Pasold

PUBLIKATIONEN

Zeitschriftenartikel

- Ajoudani, A., Albrecht, P., Bianchi, M., Cherubini, A., Del Ferraro, S., Fraisse, P., Fritzsche, L., Garabini, M., Ranavolo, A., Rosen, P. H.; Sartori, M., Tsagarakis, N., Vanderborght, B., Wischniewski, S. (2020). Smart collaborative systems for enabling flexible and ergonomic work practices. *Industry Activities. IEEE Robotics & Automation Magazine*, 27(2), 169-176. <https://doi:10.1109/MRA.2020.2985344>.
- Barki, E., de Campos, J. G. F., Lenz, A.-K., Kimmitt, J., Stephan, U., & Naigeborin, V. (2020). Support for social entrepreneurs from disadvantaged areas navigating crisis: Insights from Brazil. *Journal of Business Venturing Insights*, 14, e00205. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00205>
- Chipeta, E. M., Kruse, P., & Surujlal, J. (2020). Effects of gender on antecedents to social entrepreneurship among university students in South Africa. *International Journal of Business and Management Studies*, 12(1), 18-33.
- Chipeta, E. M., Venter, R., & Kruse, P. (in press). Measuring the Role of Reductive Bias in Social Enterprise Formation: Development and Validation of a Social Entrepreneurial Intention Bias Scale. *Journal of Social Entrepreneurship*.
- Fritzsche, L., Spitzhirn, M. & Gärtner, C. (2020). Analyse von Exoskeletten mit biomechanischer Simulation. *ASU: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin - Zeitschrift für medizinische Prävention*, 55(8), 470-474.
- Jungmann, F., Wegge, J., Liebermann, S. C., Ries, B. C. & Schmidt, K.-H. (2020). Improving team-functioning and performance in age-diverse teams: Evaluation of a leadership training. *Work, Aging and Retirement*, 6, 175-194. <https://doi:10.1093/workar/waaa003>
- Kemter, A., Winkler, R. & Wegge, J. (2020). Alter(n)sgerechte Führung. Für jedes Alter das richtige Händchen, *f&w*, (12), 11-14.
- Kruse, P., Wach, D. & Wegge, J. (2020). What motivates social entrepreneurs? - A meta-analysis on predictors of social entrepreneurial intention. *Journal of Small Business Management*. <https://DOI: 10.1080/00472778.2020.1844493>
- Kruse, P. (2020b). Spreading Entrepreneurial News - Investigating Media Influence on Social Entrepreneurial Antecedents. *Green Finance*, 2(3), 284-301
- Kruse, P., Wach, D., & Wegge J. (in press). What Motivates Social Entrepreneurs? - A Meta-analysis on Predictors of Social Entrepreneurial Intention. *Journal of Small Business Management*.
- Maurice, P., Camernik, J., Gorjan, D., Schirrmeister, B., Bornmann, J., Tagliapietra, L., Latella, C., Pucci, D., Fritzsche, L., Ivaldi, S. & Babic, J. (2020). Objective and subjective effects of a passive exoskeleton on overhead work. *IEEE Transactions on Neural Systems and Rehabilitation Engineering*, 28(1), 152-164. Online ISSN: 1558-0210, DOI: 10.1109/TNSRE.2019.2945368.
- Ranavolo, A., Ajoudani, A., Cherubini, A., Bianchi, M., Fritzsche, L., Iavicoli, S., Sartori, M., et al. (2020). The sensor-based biomechanical risk assessment at the base of the need for revising of standards for human ergonomics. *Sensors*, 20(20), 5750. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/s20205750>
- Reineboth, M., Thu Ha, N. L. Fanke-Bartholdt, L. Frömmer, D. Wegge, J. & Strobel, A. (2020). „Wie authentisch führe ich“? Prüfung einer Selbsteinschätzungsform des

- Deutschen Inventars Authentischer *Führung, Gruppe, Interaktion, Organisation*. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*; 51, 199-212. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00519-9>.
- Schermuly, C. C., Wach, D., Kirschbaum, C. & Wegge, J. (2020; early online). Coaching of insolvent entrepreneurs and the change in coping resources, health, and cognitive performance. *Applied Psychology: An International Review*.
- Shemla, M., Kearney, E., Stegemann, S. & Wegge, J. (2020). Unlocking the performance potential of functionally diverse teams: The paradoxical role of leader mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93, 530-555. <http://dx.doi.org/10.1111/joop.12303>
- Stephan, U., Tavares, S. M., Carvalho, H., Ramalho, J. J. S., Santos, S. C., & van Veldhoven, M. (2020). Self-employment and eudaimonic well-being: Energized by meaning, enabled by societal legitimacy. *Journal of Business Venturing*, 35(6), 106047. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106047>
- Stephan, U. (2020). Advancing the applied psychology of inclusion and diversity: A special issue by Fons van de Vijver. *Applied Psychology*, 69(4), 1117–1121. <https://doi.org/10.1111/apps.12285>
- van Zyl, L. E., Roll, L. C., Stander, M. W., Richter, S. Positiv psychological coaching: Definitions and models: a systematic literature review. (2020). *Frontiers of Psychology*, 11:793. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00793
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E., & Wegge, J. (2020; early online). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106016>
- Wegge, J. & Meyer, B. (2020). Age-diversity and age-based faultlines in teams: Understanding a Brezel phenomenon requires a Brezel theory. *Work, Aging and Retirement*, 6, 8-14. <https://doi.org/10.1093/workar/waz017>
- Wendsche, J., Ihle, A., Wegge, J., Penz, M. S., Kirschbaum, C., & Kliegel, M. (2020). Prospective associations between burnout symptomatology and hair cortisol. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(6), 779-788. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01528-3>.

BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

Beiträge in Büchern

- Bort, J., Stephan, U., & Wiklund, J. (2020). The well-being of entrepreneurs and their stakeholders. In M. M. Gielnik, M. S. Cardon, & M. Frese (Eds.), *The Psychology of Entrepreneurship* (pp. 340–356). Routledge. <https://www.routledge.com/The-Psychology-of-Entrepreneurship-New-Perspectives/Gielnik-Cardon-Frese/p/book/9780367684471>, ISBN 9781003137573
- Fritzsche, L., Rönnau, C. & Spitzhirn, M. (2020). Weiterentwicklung der Kosten-Nutzen-Bewertung für Ergonomiemaßnahmen: Literaturstudie zum Einfluss auf Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In *Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch?* (1-6, Beitrag C.2.1). Dortmund: GfA-Press.
- Fritzsche, L., Spitzhirn, M. & Gärtner, C. (2020). Entwicklung einer Methode zur Bewertung von Exoskeletten unter Einsatz des biomechanischen Menschmodells

- AnyBody. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch?* (1-6, Beitrag B.8.2). Dortmund: GfA-Press.
- Kemter, A., Emmermacher, A, Kotte, H. & Wegge, J. (2020). Arbeit und Gesundheit in der Generation 50+ - alter(n)sgerechte Führung. In V. Amelung., S. Eble, R. Sjuts, T. Ballast, H. Hildebrandt, F. Knieps, R. Lägél & P. Ex (Hrsg.), *Die Zukunft der Arbeit in der Gesundheitsversorgung* (S. 135-149). Berlin: MWV.
- Kemter-Hofmann, P., Schuster, Grit. Übergänge gestalten- Erfolg sichern! Das Projekt DiagnostikTool. In: Schulze-Stocker, F., Schäfer-Höck, Ch., Greulich, H. (Hrsg.): *Wege zum Studienerfolg*. TUD press
- Schuh, S.C., van Dick, R., Wegge, J. & Haslam, S. A. (2020). Soziale Identität und Stress. In: Ringeisen T., Genkova P., Leong F. (Eds), *Handbuch Stress und Kultur*. Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27825-0_8-1
- Stephan, U. (2020). Culture and entrepreneurship: A cross-cultural perspective. In M. M. Gielnik, M. S. Cardon, & M. Frese (Eds.), *The psychology of Entrepreneurship* (pp. 118–144). Routledge. <https://www.routledge.com/The-Psychology-of-Entrepreneurship-New-Perspectives/Gielnik-Cardon-Frese/p/book/9780367684471>
- Ullmann, S. & Fritzsche, L. (2020). Entwicklung einer Methodik zur fähigkeitsgerechten Arbeitsgestaltung für leistungsgewandelte Mitarbeiter mit Hilfe digitaler Menschmodelle. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *Digitaler Wandel, digitale Arbeit, digitaler Mensch?* (1-6, Beitrag C.4.6). Dortmund: GfA-Press.

POSTER UND VORTRÄGE

- Kemter-Hoffmann, P. & Richter, S. (2020, November). Welche Kompetenzen braucht eine Lehrkraft in der Inklusion? Vorstellung und Diskussion einer Anforderungsprofilerhebung bei Experten mit der Methode der kritischen Ereignisse nach Flanagan (1954). Vortrag auf der Fachtagung „Wissenschaftliche Perspektiven auf schulische Inklusion“ des BMBF-Projekts „SING – Schule inklusiv gestalten“, Dresden.

INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Prof. Kemter-Hofmann: MDR-Fernsehen: 7.5.2020 „Homeoffice und seine Konsequenzen“, Beitrag bei MDR-Sachsen
- Webinare der Zentrale für politische Bildung Sachsen: 4.5.20 und 16.6.20 zum Thema „Wie werden wir morgen arbeiten“
- Prof. J. Wegge: VDI Nachrichten (2020): *Probleme und Chancen von Doppelspitzen in Unternehmen* (VDI NR. 34-35 v. 21.08.2020 S. 28)

ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN

Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Demografie 2020 in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Demografie und Diversität der Technischen Universität Dresden sowie Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, Prof. J. Wegge, Dr. A. Ihmels, 11.-13.3.2020, kurzfristig vor dem Beginn abgesagt: <https://dgd-online.de/jahrestagung/jahrestagung-2020-in-dresden/>

WEBSITES

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

<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/dus>

<https://tu-dresden.de/cdd>

<https://tu-dresden.de/cdd/forschung/lab60>

<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/covid-19-unternehmertum-transcampus>

<https://transcampus.eu/>

<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-gaf/projekt-gaf>

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

<https://tu-dresden.de/mz/projekte/projektoverview/osa>

<https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/servicecenterstudium/check-mint>

https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-kfa?set_language=de

<https://tu-dresden.de/gsw/ew/sing>

<https://architekturpsychologie-dresden.de/>