



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN

# Jahresforschungsbericht 2022

Professur für Arbeits- und  
Organisationspsychologie



WOP

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT DER LEHR- UND  
FORSCHUNGSGRUPPE  
ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE  
2022**

**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

2022.....	2
Hausadresse.....	2
Besucheradresse .....	2
INHALTSVERZEICHNIS.....	3
VORWORT.....	4
MITARBEITER.....	7
HAUSHALTSSTELLEN.....	7
HONORARPROFESSOR.....	7
GASTPROFESSORIN.....	7
LEHRBEAUFTRAGTE.....	7
DRITTMITTEL .....	7
TECHNISCHE MITARBEITER.....	7
STUDENTISCHE & WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE / TUTOR:INNEN .....	7
FORSCHUNGSFELDER .....	8
FORSCHUNGSPROJEKTE.....	9
Projektverbund PENELOPE .....	9
PENELOPE: Training Emotionaler Kompetenzen .....	9
TRANSCAMPUS - PROJEKT.....	11
ERHOLUNGSKLIMA IN ORGANISATIONEN.....	12
GENDERANTEILE IN ESF-PROJEKTEN HOCHSCHULE .....	13
UND FORSCHUNG.....	13
OSM: ORIENTIERUNGSSTUDIUM MINT.....	14
INNO-LEAD@WORK: FOSTERING INNOVATION, PERFORMANCE AND RESILIENCE THROUGH LEADERSHIP & MODERN WORK DESIGN.....	15
ABSCHLUSSARBEITEN .....	17
Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems .....	17
WS 2021/22.....	17
SS 2022 .....	17
WS 2022/23.....	18
Bachelor-Studiengang Psychologie.....	20
WS 2021/22.....	20
SS 2022 .....	20
WS 2022/23.....	21
PUBLIKATIONEN.....	25
Zeitschriftenartikel .....	25
BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE.....	26
Beiträge in Büchern.....	26
POSTER UND VORTRÄGE.....	27
INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT .....	29
ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN .....	30
WEBSITES .....	31

# VORWORT

## Lehr- und Forschungsgruppe AO-Psychologie:

### *„Beständig ist nur der Wandel“*

Das Jahr 2022 hatte erneut z.T. überraschende Veränderungen zu bieten. Nachdem man sich an die neuen Anforderungen durch Corona gewöhnt hatte, hofften alle auf die „neue Normalität“ mit gewissen Vorteilen, die das digitale Forschen und Lehren so mit sich bringt. Und ja, wir hatten im September 2022 endlich wieder einmal einen großen, echten DGPs-Kongress in Hildesheim, an dem auch viele aus dem Team teilgenommen haben, auch beim gemeinsamen, türkischen Abendessen. Der oben zitierte Wandel betrifft *die zahlreichen Wechsel im Team*: nach Grit Schuster, Marlies Pesch, Birgit Maicher und Stefanie Richter-Killenberg, die im Jahr 2021 andere Aufgaben übernommen haben, sind gleich zwei allen lange vertraute Postdocs im Team, Dr. Anika Ihmels und Dr. Denise Dörfel, Anfang 2022 auf neue Pfade geschwenkt (z.T. an der TUD), die ihre weitere Entwicklung sicher gut unterstützen werden. Die Abschlussfeier im Carolaschlösschen Ende März hat allen gut gefallen! Auch die Neuorientierung von Frau Jacob in die Diagnostik, das Ausscheiden von Frau Beckmann Ende des Jahres und eine längere Erkrankung im Sekretariat vor dem verdienten Ruhestand sind hier zu nennen. Durch neue Elternzeiten (Dominika Wach, Stephanie Burger) und neu akquirierte Forschungsprojekte sind zudem *neue Personen* im Team zu finden. Wir begrüßen Franca Ledermann und Lena Marie Uhlmann (als neue Haushaltsbeschäftigte), Theresa Falter und Tanja Strukelj als neue wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und natürlich auch unsere neue Lehrstuhl-SHK Laura Siciliano als Nachfolgerin von Moritz Leistner.

Man sieht – unser Team war 2022 deutlich in Bewegung. Die geliebten Routinen wurden aber nicht allein durch zahlreiche personelle Veränderungen etwas durcheinandergebracht. Dazu kommt das dritte Forschungsfreisemester von Jürgen Wegge ab Oktober: Hier ist noch mehr geteilte Führung im Team als üblich gefordert. Ich danke vorab allen, die sich in diesem Sinne in der Lehre, Forschung und Verwaltung mehr als zuvor engagieren, insbesondere Petra Kemter-Hofmann, die die kommissarische Leitung der Professur erneut übernommen hat! Wie die unten zusammengetragenen Punkte belegen, ist es uns - insgesamt betrachtet - aber wieder gut gelungen, unsere Ziele im Wesentlichen zu erreichen. Was haben wir 2022 alles gemeinsam gemacht und geschafft? Hier ist eine Auswahl wichtiger Punkte:

- In der Summe sind 21 *Publikationen* entstanden, 13 Zeitschriftenartikel, 6 Buchbeiträge sowie zwei Bücher bzw. Herausgeberwerke, wobei wieder Veröffentlichungen in Top-Journals dabei sind. Die wissenschaftlichen Publikationsleistungen des Teams sind also erneut vorzeigbar!
- Glückwünsche sind auch für die erfolgreiche externe Promotion von Marlen Rahnfeld Anfang Oktober des Jahres auszusprechen – very well done nach langer Zeit!

- Der oben angesprochene Zuwachs im Team basiert auf den neu gestarteten *Forschungsprojekten*. Erstmals sind wir nun in der Textilindustrie aktiv: Das Forschungsvorhaben „Inno-Lead@Work“ erfordert viele Reisen nach Bangladesch und bringt sowohl politisch wie kulturell einige neue Herausforderungen mit sich. Unser Glückwunsch gilt auch dem neuen Transcampus-Projekt von Dominika Wach „Raising entrepreneur’s resilience through recovery: a daily intervention study“.
- *Lehrpreise* im Team haben im WS 21/22 Annika Ihmels (MA HPSTS-WP 1) und Philipp Kruse (HP 1) erhalten; im SoSe 22 sind erneut drei Preise an uns gegangen, an Philipp Kruse (HP 2), an mich (HPSTS 2) und an die gemeinsame Veranstaltung von Lena Marie Uhlmann und Philipp Kruse (MA HPSTS-WP 1) - wir gratulieren allen herzlichst!
- Ein sehr schönes Highlight war das 14. AO-Sachsenkolloquium vom 15.-16.7., das Philipp Kruse und Lena Marie Uhlmann mit Unterstützung von Frau Siciliano als Präsenzmeeting bei uns hervorragend organisiert haben – vielen Dank dafür!
- 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 mit coronabedingten Anpassungen fortgeführt. Dies gilt auch für die *Lehrmeetings* und die insgesamt acht zu meist *dyadischen Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche*. Neu ist, dass auch Rundbriefe (anstelle der Businessmeetings) im Forschungsfreisemester versendet werden und dass das *Teamcafe* wieder ins Leben gerufen wurde.
- Die nun *15. Summer School* im Gut Gödelitz (27.-28.9.) wurde vom gesamten Team gestaltet und fand wieder face-to-face statt. Es hat uns sehr gefreut, dass hier gleich drei weit gediehene Promotionsprojekte vorgestellt wurden. Der Spieleabend am Kamin hat wieder mal allen viel Spaß gemacht!
- Schöne Teamevents waren auch das Treffen beim Winzer Kahlert im Juli (organisiert von Petra und Anne) und die lehrstuhlübergreifend angelegte Winzerwanderung am 14. Oktober in Radebeul.
- Die im Rahmen des Centrums für Demografie und Diversität (*CDD*, siehe: <https://tu-dresden.de/cdd>) organisierten Veranstaltungen haben 2022 wieder einige Aufmerksamkeit gefunden, insbesondere die Pressekonferenz zum LAB60+ Projekt im Januar, der gut besuchte Datensalon im April zu den Ergebnissen des Projekts im Klemperersaal der SLUB und die digitale Jahresveranstaltung und Mitgliederversammlung im Dezember. Hier gefielen die Keynotes von Herrn Kotte (AOK PLUS) zum Thema „Digitale Gesundheitskompetenz“ und von Herrn Fietz (DGUV) zu „Modernen Coworking Spaces“. Ich danke insbesondere Lena Marie Uhlmann, die als neue Geschäftsführerin des CDD diese Events sehr gut organisiert hat!
- Nicht vergessen werden sollte, dass unsere Verfahrenssammlung nun digital aufbereitet ist, wir eine neue Laborausstattung von Noldus etc. bekommen (dank der

guten Arbeit von Denise Dörfel, Philipp Kruse und Franca Ledermann) und auch bei Hard- und Software (z.B. Mplus) nachgelegt haben.

- Die bestehenden *Kooperationen* mit der BAuA, der AOK PLUS und der DGUV wurden im Jahr ebenfalls 2022 weiter gepflegt, z.B. durch das gemeinsame Projekt Penelope mit der AOK PLUS, das planmäßige Kooperationstreffen mit dem IAG am 8.7., die CDD-Veranstaltungen und eine Seminar-Exkursion zum IAG.
- Eine neue Aufgabe – *Editor in Chief des GHRM* – hat 2022 dazu geführt, dass 260 eingereichte Paper von mir als erstes zu begutachten waren – nur selten ein Vergnügen, aber die viele Arbeit soll hier auch mal Erwähnung finden.
- Der klassische *Neujahrsempfang* ist aufgrund des Forschungsfreisemesters noch in der Diskussion... Wir treffen uns aber am 9.1.2023 zur gemeinsamen Verabschiedung von Frau Sende!

Ich wünsche frohes Schaffen für das neue Jahr 2023, bin ab April dann im normalen Umfang wieder dabei und freue mich auf die gemeinsame Arbeit!

Jürgen Wegge

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

M. Sc. Franca Ledermann

M. Sc. Lena Marie Uhlmann

## HONORARPROFESSOR

Prof. Dr. Lars Fritzsche

## GASTPROFESSORIN

Prof. Dr. Ute Stephan (bis 6/22)

## LEHRBEAUFTRAGTE

Dr. André Emmermacher

## DRITTMITTEL

Dipl.-Psych. Anne Jacob

M. Sc. Johanna Beckmann

M. Sc. Anne Kemter

M. Sc. Tina Karabinski

M. Sc. Franca Ledermann

M. Sc. Birgit Maicher

Dr. Marlis Pesch

M.A.-Soz. Christina Schulz

M. Sc. Lena Marie Uhlmann

Dipl.-Psych. Robert Winkler

M. Sc. Theresa Falter

M. A.-Soz. Tanja Strukelj

## TECHNISCHE MITARBEITER

Ute Rieger, Jelena Sende

## STUDENTISCHE & WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE / TUTOR:INNEN

Rieke Achenbach, Anton Behringer, Lara Valerie Dahm, Anna Durglishvili, Joschiko

Eckstein, Isabella Jantzen, Anna Kubat, Julia Kirsten, Moritz Leistner, Hannah Müns-

ter, Luisa Pagenhardt, Luise Penseler, Helena Rabe, Nina Rudolf, Alexander Erik

Schade, Laura Siciliano, Hanna Winkelmann

# FORSCHUNGSFELDER

Absentismus und Präsentismus

Alter(n)sgerechtes Führen

Antezedenzen unternehmerischer Absicht und soziales Unternehmertum

Auswirkungen drohender Insolvenz auf Unternehmer von KMU

Auswirkungen von Altersunterschieden (Mitarbeiter:innen und Führungskräfte)

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Entrepreneurship, Resilienz, & Well-being

Emotionale Arbeit

Fluktuation

Frauen in Studium und Beruf

Gender und Führung

Kompetenzmodelle, Metakompetenzen und Transferkompetenzen

Mentoring und Personalentwicklung

Occupational Health Psychology

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Schweigen in Organisationen

Social Entrepreneurship



# FORSCHUNGSPROJEKTE

## 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, wurden 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. Zudem konnte die 2020 begonnene Längsschnittevaluation der Interventionen fortgesetzt werden.

### PENELOPE: Training Emotionaler Kompetenzen

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Dr. Denise Dörfel</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	M. Sc. Franca Ledermann; M. A. Christina Schulz
<b>Kooperationspartner:innen</b>	AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen, Heiko Kotte, Lisa Beutler
<b>Finanzierung:</b>	Drittmittel (AOK PLUS)
<b>Laufzeit:</b>	15.07.2020 – 31.03.2023

Besonders in den zurückliegenden, durch die COVID-19 Pandemie geprägten Jahren 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. Die Online-Trainings behandeln folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- (Biologische) Grundlagen der Emotionsentstehung
- Emotionen erkennen und akzeptieren
- Emotionen analysieren
- Emotionen regulieren
- Emotionen kommunizieren

Im zurückliegenden Jahr konnten wir die Evaluationsphase erfolgreich fortsetzen und die Vorher-Messungen abschließen. Die Rekrutierung von Pflegekräften gestaltete sich insb. pandemiebedingt als herausfordernd, doch durch intensive Akquisebemühungen konnten wir erreichen, dass knapp 100 Pflegekräfte an unserem Training teilnehmen, für welche wir positive Auswirkungen auf die psychische Gesundheit annehmen. Da etwa die Hälfte der Teilnehmenden Führungskräfte sind, welche im Training lernen, emotional förderliche Arbeitsbedingungen zu gestalten, erwarten wir überdies auch positive Effekte auf die Mitarbeitenden der teilnehmenden Führungskräfte. Erste unsere Annahmen bestätigende Ergebnisse konnten wir auf dem 52. DGPs-Kongress in Hildesheim vorstellen.

## **PENELOPE: Pausen und Erholung nach der Arbeit in der Pflege (PEP)**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Jürgen Wegge</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M.Sc. Anne Kemter, Dipl.-Psych. Robert Winkler, Christina Schulz M.A.
<b>Kooperationspartner:</b>	AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen; Heiko Kotte, Katja Hildebrandt, Lisa Beutler
<b>Finanzierung:</b>	Drittmittel (AOK PLUS)
<b>Laufzeit:</b>	01.07.2020 – 31.12.2022 Verlängerung: 01.01.2023 - 31.03.2023

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 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 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 wurde ein für die Pflege spezifisches Online-Training zur Gestaltung von Pausen bei und Erholung nach der Arbeit entwickelt. Für Führungskräfte wurden Zusatzmodule entwickelt, damit sie konkrete, organisationale Maßnahmen für die Pausengestaltung im Betrieb ableiten können. In 2022 wurden weitere Materialien zur Akquise und Öffentlichkeitsarbeit erstellt (Websiteinformationen, Präsentationen, Poster, Flyer, etc.). Die Akquise und Öffentlichkeitsarbeit wurden u. a. über digitale und Printmedien sowie per Telefon und Webkonferenzen mit den Pflegeeinrichtungen fortgesetzt. Die Evaluationsphase lief und Trainings- und Befragungsdaten wurden bis Ende 2022 gesammelt. Das Projektende verschob sich durch eine kostenneutrale Verlängerung des Projektes vom 31.12.22 auf den 31.03.23. Die zusätzliche Zeit konnte für Akquisemaßnahmen genutzt werden.

## **TRANSCAMPUS - PROJEKT**

### **„Raising entrepreneur’s resilience through recovery: a daily intervention study“**

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Dr. Dominika Wach</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	B.Sc. Helena Rabe, B.Sc. Luise Penseler, B.Sc. Hanna Winkelmann, B.Sc. Rieke Achenbach, B.Sc. Joschiko Eckstein, B.Sc. Nina Rudolf.
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Ute Stephan, King’s College London
<b>Finanzierung:</b>	Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Freistaat Sachsen im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern
<b>Laufzeit:</b>	01.01.2022 - 31.12.2022

Als eine von neun geförderten transCampus Kooperationen knüpft das Projekt „Raising entrepreneur’s resilience through recovery: a daily intervention study“ an die bisherige Zusammenarbeit zwischen dem King’s College London und der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden an und baut damit die erfolgreiche akademische Partnerschaft der beiden Institutionen weiter aus. Ziel des Projekts ist es, Unternehmer:innen bei der Entwicklung und Umsetzung geeigneter Erholungsstrategien zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel ist die Konzeption und Durchführung einer Intervention zur Vermittlung geeigneter Erholungsstrategien, die Unternehmer:innen bei der Erholung von arbeitsbezogenem Stress unterstützen und sie zur Förderung ihres Wohlbefindens befähigen. Eine langfristige Integration dieser Erholungsstrategien in den Arbeitsalltag der Unternehmer:innen bildet eine Grundlage zur langfristigen Stärkung ihrer Stressresilienz. Bisherige Forschung zeigt deutlich die positiven Effekte von Erholung auf. Gleichzeitig heben aktuelle Arbeiten die Herausforderungen hervor, die mit der Priorisierung von Erholung und der Anwendung entsprechender Strategien einhergeht, vor allem in intensiven und herausfordernden Arbeitsphasen (Sonntag, 2018). Die Konzipierung der Studie baut auf den Ergebnissen einer Online Befragung zur Erholungspräferenzen bei Unternehmer:innen, welcher im Rahmen des Projektes durchgeführt wurde.

## ERHOLUNGSKLIMA IN ORGANISATIONEN

<b>Promovend:innen</b>	M.Sc. Tina Karabinski
<b>Kooperationspartner: innen:</b>	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
<b>Finanzierung:</b>	Promotionsstipendium
<b>Laufzeit:</b>	01.06.2019 – 31.12.2023

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 im Team 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 59 Items generiert und durch eine Pilotstudie getestet. Die Feinanalysen ergab eine sehr gute interne Konsistenz (Cronbach’s Alpha = .97). Zudem wurde deutlich, dass Erholungsklima in Verbindung mit einem günstigerem Erholungsverhalten, höherem Erholungserleben, geringeren negativen Beanspruchungsfolgen sowie einer höheren Motivation und Arbeitsleistung steht. Im nun

anstehenden dritten Meilenstein wird das neue Messverfahren durch eine Längsschnittuntersuchung validiert. Hierbei kommt eine Kurzsкала mit 15 Items zum Einsatz. Es werden die verschiedenen Ebenen im Unternehmen (Gesamtorganisation, Team, Individuum) durch ein Mehrebenen-Modell berücksichtigt.

## **GENDERANTEILE IN ESF-PROJEKTEN HOCHSCHULE UND FORSCHUNG**

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	M.Sc. Stephanie Burger, M.Sc. Johanna Beckmann Mitarbeitende an 4 weiteren Hochschulen
<b>Kooperationspartner:innen:</b>	Europäischen Sozialfonds, Freistaat Sachsen, SMWK
<b>Finanzierung:</b>	Europäischen Sozialfonds, Freistaat Sachsen, beteiligte Hochschulen
<b>Laufzeit:</b>	01.10.2020 – 30.09.2022  Verlängerung: 01.10.2022-31.12.2022

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. Die ESF-finanzierte Nachwuchsforschungsgruppe mit dem Projekt »GAP –GENDERANTEILE in ESF-Projekten Hochschule und Forschung« ging den 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?

Nachdem seit Anfang des Projekts durch Literaturrecherchen sowohl erste Handlungsempfehlungen als auch Forschungsfragen abgeleitet wurden, für die v.a. im letzten Jahr die zugehörigen qualitativen und quantitativen Erhebungen stattfanden, folgten in diesem Jahr restliche Erhebungen und die Projektphase der integrativen Datenerhebung in Form der Zusammenführung der Ergebnisse, woraus zunächst eine vorläufige Dokumentation über konkrete Handlungsempfehlungen entstand. Diese wurden an den beteiligten Hochschulen in Workshops mit u.a. Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Professor:innen und Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und diskutiert. Vor allem für diesen wichtigen Prozess wurde eine Verlängerung des Projekts von drei Monaten bis zum Ende des Jahres bewilligt. Die Handlungsempfehlungen wurden aufgrund dieser Ergebnisse aus der Praxis nochmals konkretisiert. Zusammen mit Rückmeldungen der Steuerungsgruppe flossen sie in die finale Version der Abschlussdokumentation des Projekts ein. Durch das GAP-Forschungsprojekt identifizierte neue und weiterführende Forschungsfragen mündeten zudem in einem neuen ESF-Antrag, der Ende 2022 erfolgreich bewilligt wurde.

## OSM: ORIENTIERUNGSTUDIUM MINT

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	M.Sc. Philipp Kruse M.Sc. Stefanie Richter -Killenberg Dipl. Soz. Christina Schulz Dipl. Psych Anne Jacob
<b>Kooperationspartner:innen:</b>	Dr. Christiane Einmahl Koordination Studieneulerfolgsprojekte Koordination Projekte OFP + OSM 36344, <a href="mailto:christiane.einmahl@tu-dresden.de">christiane.einmahl@tu-dresden.de</a>
<b>Finanzierung:</b>	Zukunftspakt und HSP
<b>Laufzeit:</b>	01.06.2021 – 31.12.24

Im Rahmen des Projektes „Orientierungsstudium MINT“ sollen aus Sicht der Psychologie neben gezielten Anforderungsanalysen und der Entwicklung bzw. Validierung spezieller Erwartungschecks besonders durch die Verknüpfung mit Mentoring/Coaching Studieneulerfolgssicherung und gute Studienübergänge vorbereitet werden. Gerade im Coaching und

Mentoring wird auf die langjährigen Erfahrungen innerhalb des Institutes durch das Schülermentoring und das Tandemprogramm zurückgegriffen.

## **INNO-LEAD@WORK: FOSTERING INNOVATION, PERFORMANCE AND RESILIENCE THROUGH LEADERSHIP & MODERN WORK DESIGN**

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Prof. Dr. Jürgen Wegge, Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Prof. Dr. Lars Fritzsche, Dr. Dominika Wach</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	M.Sc. Theresa Falter M.A. Tanja Strukelj
<b>Kooperationspartner:innen:</b>	BGMEA (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association) & CIEOSH (Center of Innovation, Efficiency and Occupational Safety and Health, Dhaka)
<b>Finanzierung:</b>	Drittmittel (GIZ Bangladesch, HELD Projekt)
<b>Laufzeit:</b>	01.09.2022 – 31.12.24

Bangladesch ist nach China der weltweit zweitgrößte Exporteur von Bekleidung und Textilien. Über 90% der bangladeschischen Exporte nach Deutschland umfassen Textilien. Das Forschungsprojekt Inno-Lead@Work hat zum Ziel, die aktuellen Herausforderungen der Textilindustrie in Bangladesch zu erforschen. Durchgeführt wird das Projekt in enger Zusammenarbeit mit BGMEA (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association) und ihrem ersten Innovation Centre (CIEOSH), das im November 2022 in Bangladesch gegründet wurde. Das Innovation Centre soll dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit und Leistung der Textilindustrie in Bangladesch zu steigern und einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Produktentwicklungskapazität, der Produktivität und der Effizienz in der Textilindustrie zu leisten. Ziel ist es auch, wertorientierte Geschäftsmodelle zu unterstützen, die Innovation, Wachstum und Nachhaltigkeit erzeugen. In der Textilindustrie in Bangladesch hat das Interesse an ökologischer Nachhaltigkeit in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen, doch die Weiterentwicklung der Fähigkeiten der Arbeiterinnen und Arbeiter in den Fabriken, die technische Innovationsgeschwindigkeit und -qualität sowie die Arbeitsbedingungen sind noch stark ausbaufähig.

Das Forschungsprojekt Inno-Lead@Work untersucht, wie Innovation, Gesundheit und Nachhaltigkeit durch die Arbeit eines Innovationszentrums gefördert werden kann, das u.a. neue Trainings und moderne Werkzeuge der Arbeitsanalyse und -gestaltung anbieten wird. Das Projekt umfasst drei Teilstudien:

- Mission of IC-Studie: Mit qualitativen Interviews, der Delphi-Methode und einem Abschlussworkshop sollen die Vision, Mission, operativen Ziele und geeignete Instrumente zur Förderung der Arbeit des Innovationszentrums unter Einbeziehung der obersten Führungsebene von BGMEA, der Führungskräfte des Innovationszentrums und ggf. auch von Schulungsleitern entwickelt werden;
- Trainingsstudie: Es werden mehrteilige Trainings mit Modulen zu innovationsförderlicher Führung, Kompetenzentwicklung und digitaler Arbeitsgestaltung entwickelt, durchgeführt und evaluiert. Diese können zukünftig für das Trainingsangebot des Innovationszentrums genutzt werden;
- Dhaka-Studie: Eine Mehrebenen-Längsschnittstudie wird entwickelt, an zwei Erhebungszeitpunkten durchgeführt und ausgewertet, um Innovation, Resilienz und Wohlbefinden von Unternehmern und ihren Beschäftigten in der Textilindustrie Bangladeschs zu messen. Dabei sollen Beschäftigte aus rund 100 Fabriken befragt werden. Erkenntnisse dieser Studie fließen in die IC-Studie und die Trainingsstudie ein, um wissenschaftliches Wissen mit anwendungsorientierten Lösungen zu verknüpfen.

Während der ersten Aufenthalte in Dhaka, der Hauptstadt Bangladeschs, wurde ein Fragebogen für die Entwicklung der Vision, Mission und Ziele auf verschiedenen Kick-Off Veranstaltungen mit Projektpartnern pilotiert.



# ABSCHLUSSARBEITEN

## Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems

WS 2021/22

### **Frenzel, Bastian**

Eine explorative Interviewstudie zu Stresserleben, Bewältigungsstrategien, Ressourcen und positiven Erfahrungen von Solo-Selbstständigen während der COVID-19-Pandemie

Betreuer:in: Dr. Dominika Wach

Gutachter:in: Dr. Dominika Wach, Dr. Martina Pieperhof

### **Kamau, Pauline Wangari**

Entrepreneurial stereotypes in the Kenyan context- an empirical examination of the entrepreneurs' appearance and different business models

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dr. Chipeta (Johannesburg); Dr. rer. nat. Kruse

### **Marquardt, Josefine**

Doing Entrepreneurship, doing Gender? – Investigating the influence of gender self-stereotyping on commercial and social entrepreneurial intentions and its potential compensation through mentoring

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Ihmels; Dr. rer. nat. Kruse

SS 2022

### **Bogorad, Dmitri**

Pausen im (Home)-Office: Der Einfluss von Arbeitsort und Zielsetzung für Pausen auf Pausenorganisation, Erholungserfahrungen und Ermüdung

Betreuer:in: Dr. Johannes Wendsche

Gutachter:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge; Dr. Johannes Wendsche

**Falk, Kathrin**

Soll ich es äußern oder unterdrücken? Der Einfluss von Geschlechterstereotypen und Emotionsarbeit auf die Wahrnehmung der Führungseignung

Betreuer:in: Dr. Anika Ihmels

Gutachter:in: Dr. Denise Dörfel; Prof. Dr. Jürgen Wegge

**Sattler, Martina**

Unterfordert (Un)zufrieden eine empirische Untersuchung

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

**Segger, Carolin**

Stereotype im Unternehmertum - Welche Rolle spielen verschiedene Geschäftsmodelle?

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann; Dr. rer. nat. Kruse

**WS 2022/23****Bork, Elias**

New ways of working, organizational cynicism and employees' health: Insights from a prospective field study

Betreuer:in: Dr. André Emmermacher

Gutachter:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge; Dr. André Emmermacher

**Hentschel, Karolin**

Constructive and toxic leadership: A prospective study of the relationships with work motivation and job performance

Betreuer:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge

Gutachter:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge; Dr. Julian Huff

**Lange, Viviane**

Needing a Break from Leading - Examining the Relationship of Leadership Behavior with Leader Recovery and Leaders' own Health

Betreuer:in: Dr. Johannes Wendsche  
Gutachter:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge; Dr. Johannes Wendsche

### **Schade, Alexander Erik**

How social goals, social means, and mission drifts affect employee performance and well-being in commercial and social enterprises - An experimental study

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse  
Gutachter:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge; Dr. rer. nat. Kruse

### **Schrader, Maybritt**

Employee participation as a resource in times of organizational change processes using the example of the automotive industry

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse  
Gutachter:in: M.Sc. Uhlmann; Dr. rer. nat. Kruse

### **Speth, Franziska**

Urlaub und Wohlbefinden: Eine systematische Überblicksarbeit und Metaanalyse

Betreuer:in: Dr. Johannes Wendsche  
Gutachter:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge; Dr. Johannes Wendsche

### **Stöver, Maxine**

Chancen und Hindernisse weiblicher Studierender in MINT- Fächern an der TU Dresden bezogen auf eine wissenschaftliche Karriere – eine qualitative Analyse

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann  
Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

### **Wolff, Ulrike**

Wahrgenommene Einsamkeit und sozioökonomischer Status als Einflussfaktoren auf erfolgreiches Altern bei Dresdner Senior:innen

Betreuer:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge  
Gutachter:in: Dr. Kaufmann (Landeshauptstadt Dresden); Prof. Dr. Jürgen Wegge

# Bachelor-Studiengang Psychologie

WS 2021/22

## **Holzhausen, Maxie**

Unterschiede des sozialen Unternehmertums im ländlichen und städtischen Raum in Deutschland

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dipl.-Psych. Jacob (Diagnostik); Dr. rer. nat. Kruse

## **Rangoonwala, Mila**

The impact of expected social interaction on physical attractiveness ratings

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: M.Sc. Fucke (Sozialpsychologie); Dr. rer. nat. Kruse

## **Schmid, Nele-Tao**

Führung im Sozialen Unternehmertum

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dipl.-Psych. Richter-Killenberg; Dr. rer. nat. Kruse

## **Tschetsche, Letizia**

Inwiefern kann der Führungsstil der Authentischen Führung einen Beitrag zum Sozialen Unternehmertum leisten?

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dipl.-Psych. Richter-Killenberg; Dr. rer. nat. Kruse

SS 2022

## **Bobring, Silja**

Stressoren Soloselbstständiger in der Covid-19-Krise: eine Interviewstudie

Betreuer:in: Dr. Dominika Wach

Gutachter:in: Dr. Dominika Wach, Dr. Martina Pieperhoff

### **Chojetzki, Anna-Lena**

Transparenz und Nachhaltigkeit – Steht Gender Diversity in der Unternehmensführung in Zusammenhang mit der Offenlegung von Daten zu Treibhausgasemissionen?

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Ihmels; Dr. rer. nat. Kruse

### **Hohlefeld, Johanna**

Der Einfluss kultureller, sozialer, wirtschaftlicher und politischer Faktoren auf die soziale und kommerzielle unternehmerische Aktivität im internationalen Kontext

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dipl.-Psych. Richter-Killenberg; Dr. rer. nat. Kruse

### **Penseler, Luise**

Let it go - the relevance of psychological detachment in entrepreneurs' recovery

Betreuer:in: Dr. Dominika Wach

Gutachter:in: Dr. Dominika Wach, Dr. Philipp Kruse

### **Winkelmann, Hanna**

Treat yourself - Entrepreneurs' recovery preferences and wellbeing-mindset

Betreuer:in: Dr. Dominika Wach

Gutachter:in: Dr. Dominika Wach, Dipl.-Psych. Stefanie Richter-Killenberg

## **WS 2022/23**

### **Dünner, Alexandra**

Crafting telework during lockdown: Lessons from the Covid-19 pandemic (A narrative review)

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: M.Sc. Uhlmann; Dr. rer. nat. Kruse

### **Peters, Lena**

The impact of job resources on entrepreneurs' wellbeing: A scoping review

Betreuer:in: Dr. Dominika Wach

Gutachter:in: Dr. Dominika Wach, Prof. Antje Schmitt

### **Ihlenfeld, Lisa**

Prädikative Validität der mündlichen Auswahlverfahren im Bewerbungsprozess für den mittleren polizeilichen Dienst (Laufbahngruppe 1.2) der Polizei Sachsen

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Dr. Remke; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

### **Braun, Antonia Sophia**

Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen auf mentale Gesundheit

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

### **V. Carstenn Lichterfelde, Felix**

Einflussfaktoren auf wissenschaftliche Karriereverläufe - im Speziellen: Strukturelle und individuelle Faktoren, auch in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

### **Oregel Mendoza, Oscar**

Berufszufriedenheit der deutschen und ausländischen PH.D.Studierenden an der TUD

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

### **Ehrenberger, Caolin**

Gestaltungsvorschläge für die Befähigung von Gesundheitsmultiplikator\*innen in der AOK PLUS mittels Delphi-Befragung

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: M.Sc. Knothe; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

**Zimdahl, Erik**

Turnover in Krankenhäusern während der Covid -19 Pandemie

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

**Tsarou, Uladzislau**

Akzeptanz verschiedener Interviewformen im Bewerbungsprozess

Betreuer:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

**Haase, Germaine**

Emotionsregulation als Ressource zur Steigerung der Resilienz von Einsatzkräften

Betreuer:in: Dr. Denise Dörfel

Gutachter:in: Dr. Denise Dörfel, Dr. Anne Tomaschek

**Jantzen, Isabella**

Eine Modellierung des Zusammenhangs von Emotionsregulationsflexibilität von Führungskräften und gesundheitlicher sowie arbeitsbezogener Aspekte unter Berücksichtigung des authentischen Teamklimas - Eine Multilevelanalyse auf Grundlage simulierter Daten-

Betreuerin: Dr. Denise Dörfel

Gutachter:in: Dr. Denise Dörfel, Dr. Philipp Kruse

**Kubat, Anna**

Evaluation des Online-Trainings „Emotionaler Kompetenzen“ des Projekts PENELOPE in Bezug auf die Verbesserung von Fähigkeiten im Bereich der Emotionsregulation

Betreuer:in: Dr. Denise Dörfel

Gutachter:in: Dr. Denise Dörfel, Dr. Hanna Kische

## **Masterarbeiten anderer Studiengänge:**

### **Gläßge, Luka**

Motivation zur Teilnahme beruflicher Weiterbildung am Beispiel Coaching

Betreuer:in: Prof. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: M.A. Müller; Prof. Dr. Kemter-Hofmann

### **Weichelt, Anna Johanna**

Die Erwartungen von Pandemikern an zukünftige Arbeitgeber\*innen

Betreuer:in: Prof. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: M.A. Müller; Prof. Dr. Kemter-Hofmann



# PUBLIKATIONEN

## Zeitschriftenartikel

- Bergner, S., Palmer, C., Devaney, M., & Kruse, P. (2022). A framework for antecedents of social entrepreneurial intention: Empirical evidence and research agenda. *Frontiers in Psychology*, 13:988851. doi: 10.3389/fpsyg.2022.988851.
- Döbler, A.-S., Emmermacher, A., Richter-Killenber, S., Nowak, J. & Wegge, J. (2022). New insights into self-initiated work design: The role of job crafting, self-undermining and five forms of job satisfaction for employee´s health and work ability. *German Journal of Human Resource Management*, 36, 113-147.  
<https://doi.org/10.1177/23970022211029023>
- Drencheva, A., Stephan, U., & Patterson, M. (2022). Whom to ask for feedback: Insights for resource mobilization from social entrepreneurship. *Business and Society*, 61(7), 1725–1772. <https://doi.org/10.1177/00076503211057497>
- Ihmels, A., Haslam, S. A., Shemla, M. & Wegge, J. (2022). Evidence that the media visibility of companies moderates their willingness to appoint women to leadership positions in times of crisis. *German Journal of Work and Organizational Psychology (early online)*.
- Koller, S.-C., Stephan, U., Ahmetoglu, G. (2022). Ecological rationality and entrepreneurship: How entrepreneurs fit decision logics to decision content and structure. *Journal of Business Venturing*, 37(4), 106221. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2022.106221>
- Laguía, A., Wach, D., Garcia-Ael, C. and Moriano, J. A. (2022). "Think entrepreneur – think male": the effect of reduced gender stereotype threat on women's entrepreneurial intention and opportunity motivation", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(4), 1001-1025. doi:10.1108/IJEBR-04-2021-0312
- Lütke Lanfer, S. S., Enge, S., Melzer, M., Wegge, J. & Kliegel, M. (2022). Feasibility of a home-based task-switching training in middle-aged care givers. *Journal of Cognitive Enhancement (online publication)*. <https://doi.org/10.1007/s41465-021-00237-0>
- Nowak, J., Emmermacher, A., Wendsche, J., Döbler, A.-S. & Wegge, J. (2022). Presenteeism and absenteeism in the manufacturing sector: A multilevel approach identifying underlying factors and relations to health. *Current Psychology (online publication)*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03013-1>
- Romero-Starke, K., Hegewald, J., Schmauder, S., Kaboth, P., Uhlmann, L. M., Reißig, D., Wegge, J., Marquardt, G. & Seidler, A. (2022). Health and care dependency of older adults in Dresden, Germany: results from the LAB60+ Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 11777. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811777>

- Stephan, U. (2022). Cross-cultural innovation and entrepreneurship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 277-308. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091040>
- Stephan, U., Rauch, A. & Hatak, I. (2022). Happy entrepreneurs? Everywhere? A meta-analysis of entrepreneurship and wellbeing. *Entrepreneurship Theory & Practice*. Advanced online publication, <https://doi.org/10.1177/10422587211072799>
- Stephan, U., Zbierowski, P., Pérez-Luño, A., Wach, D., Wiklund, J., Alba Cabañas, M., ... & Zahid, M. M. (2022). Act or wait-and-see? Adversity, agility, and entrepreneur wellbeing across countries during the Covid-19 pandemic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, doi: 10422587221104820
- Wegge, J., Goerdeler, K. J. & Dörfel, D. (2022). 'Dead bodies as a daily business' – affective work events, emotions and emotion regulation in the work of undertakers. *Work, Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, (online publication). <https://doi.org/10.3233/WOR-210507>

## BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

- Romero, K., Hegewald, J., Büter, K., Uhlmann, L. M., Reißig, D., Wegge, J., Marquardt, G. & Seidler, A. (2022). Dresdner Lebenslagen 60+. *Bericht zur individuellen Lebens-, Gesundheits- und Pflegesituation von Dresdnerinnen und Dresdnern ab dem 60. Lebensjahr (LAB60+ Studie)*. Dresden: Landeshauptstadt Dresden.
- Langner, A., Niethammer, M., Schütte, M., Wieser, D. Kemter-Hofmann, P., Friebel, L., Jugel, D., Jung, J., Matusche, J., Milker, C., Richter-Killenberg, S., Steffens, J. & Wesemeyer, K. (Hrsg.) (2022). *Schule inklusiv gestalten – das Projekt SING*. Münster: Waxmann.

## Beiträge in Büchern

- Kruse, P. (2022). Soziales Unternehmertum – eine neue Form des sozial nachhaltigen Wirtschaftens. In B. Badura, A. Ducki, M. Meyer, & H. Schröder (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2022 – Verantwortung und Gesundheit* (S. 251-259). Berlin: Springer.
- Langner, A., Frank, C., Friebel, L., Hoch, J., Hösel, F., Jugel, D., Jung, J., Kemter-Hofmann, P., Martin, D., Matusche, J., Milker, C., Niethammer, M., Pesch, M., Preisler, A., Richter, St., Schütte, M., Steffens, J., Wesemeyer, K., Weser, D. (2022). Das Project Schule inklusiv gestalten, *Qualifizierung der pädagogischen Fachkräfte für inklusive Bildung, Band 2* (S.93-115). Münster: Waxmann.
- Sperling, J., Augustin, A., & Wegge, J. (2022). Crises as a problem in coaching. In S. Greif, H. Möller, W. Scholl, J. Passmore, & F. Müller, (Eds.), *International handbook of evidence-based coaching: Theory, research and practice* (S. 233-244). Berlin: Springer.

- Spitzhirn, M., Ullmann, S., Bauer, S. & Fritzsche, L. (2022). Digital production planning and human simulation of manual and hybrid work processes using the ema Software Suite. In: *Proceedings of the 7th International Digital Human Modeling Symposium 7(1)*, August 29–31, 2022, Iowa City, Iowa, USA, p.20-32. doi: <https://doi.org/10.17077/dhm.31816>
- Sträter, O., Trimpop, R., Rigotti, T., Baumann, M., Schumacher, C. & Wegge, J. (2022). AMAG – Arbeitsgemeinschaft Menschengerechte Arbeitsgestaltung. In S. Rehmer & C. Eickholt (Hrsg.), *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit—Transfer von Sicherheit und Gesundheit*, (S. 13-17). Kröning: Asanger.
- Wegge, J. & Kemter-Hofmann, P. (2022). Problems of teamwork as a topic in coaching. In S. Greif, H. Möller, W. Scholl, J. Passmore, & F. Müller, (Eds.), *International handbook of evidence-based coaching: Theory, research and practice* (S. 735-744). Berlin: Springer.

## POSTER UND VORTRÄGE

- Wiegand, L., Wegge, J., Kemter-Hofmann, P. & Gottke, K. (2022). Why does empowering leadership matter? A multilevel intervention study with a new leadership training, 52. DGPs-Kongress, Hildesheim, 15.9.
- Kemter-Hofmann, P.: Impulsvortrag SAP (2022). New Work and Sustainability. SAP-open House, Dresden 7.09.1922
- Kemter, A., Winkler, R., & Wegge, J. (2022). Das Online-Training „Pausen und Erholung nach der Arbeit“ 68. GFA Frühjahrskongress, Magdeburg, Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten
- Kemter, A., Winkler, R., & Wegge, J. (2022) A new Online-Intervention promoting effective breaks and recovery for nursing staff. 52. DGPs-Kongress, Hildesheim, 12.09.
- Kemter, A., Winkler, R. & Wegge, J. (2022). Das Online-Training Pausen und Erholung nach der Arbeit. 68. GFA Frühjahrskongress, Magdeburg, Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten, 3.3.
- Kotte, H. & Wegge, J. (2022). Digitale betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege – Perspektiven der AOK PLUS und der neueren Forschung. 68. GFA Frühjahrskongress, Magdeburg, Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten, 3.3.
- Ledermann, F. & Dörfel, D. (2022). Online-Interventions Promoting Emotional Competencies for Caring Professionals, 52. DGPs-Kongress, Hildesheim, 12.09.
- Ledermann, F. & Dörfel, D. (2022). Das Online-Training Emotionale Kompetenzen, 68. GFA Frühjahrskongress, Magdeburg, Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten, 03.03.
- Ledermann, F. & Dörfel, D. (2022). Breaking the Silence in Nursing, 14. Kolloquium der Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie, 15.07.
- Ledermann, F. & Dörfel, D. (2022). Authentisch, praktisch, gut?, Lange Nacht der Wissenschaften an der Technischen Universität Dresden, 08.07.
- Romero-Starke, K., Hegewald, J., Schmauder, S., Kaboth, P., Uhlmann, L. M., Marquardt, G., Wegge, J. & Seidler, A. (2022). Physical health, wellbeing, and the impact of the Covid-19 pandemic in older adults: results from the LAB60+ Study in Dresden, 57. Tagung der DGSM & DGPS, Magdeburg, 7.-9.9.

- Sträter, O., Trimpop, R., Baumann, M., Rigotti, T., Schuhmacher, C. & Wegge, J. (2022). Arbeitsgemeinschaft Menschengerechte Arbeitsgestaltung – AMAG. Vortrag auf der PASIG; SRH Hochschule für Gesundheit - Campus Gera, 05.-07.09
- Wach, D. (2022, August). Experience Sampling Method (ESM): A new approach to study entrepreneurs' stressors, recovery and well-being. Presented at PDW on Advances in Using Experience Sampling Methodology in Entrepreneurship Research at 82nd Annual Meeting of the Academy of Management, 07.08.
- Wach, D. (2022, August). Entrepreneurs' job characteristics, recovery, & well-being. Presented at PDW on Fusing Disparate Research Streams: Mental Health, Well-being, and Entrepreneurship at 82nd Annual Meeting of the Academy of Management, 06.08
- Wegge, J. (2022). Wie nützlich ist die Personalpsychologie bei der Gestaltung und dem Management von Teamarbeit in Organisationen? Heinz-Schuler-Gedächtnissymposium, 52. DGPs-Kongress, Hildesheim, 12.9.
- Wegge, J. (2022). PENELOPE: A new integrative, psychological intervention approach for promoting health in nursing, 52. DGPs-Kongress, Hildesheim, 12.9.
- Wegge, J. (2022). Impulsreferat zum Thema Arbeitsmotivation in der Online Diskussionsreihe „60 Minuten“ zum bedingungslosen Grundeinkommen. Ifo-Institut, 12.07.
- Wegge, J. & Kemter, A. (2022). Alter(n)sgerechte Arbeitswelt. Wie kann Arbeitsfähigkeit über die gesamte Dauer der Erwerbsfähigkeit erhalten und gefördert werden? Meißner, 5. Personalarworkshop, 28.6. und 29.6.
- Wegge, J. (2022). Stress am Arbeitsplatz. Theoretische Fortschritte und ein Blick auf ein innovatives, digitales Training für die Pflege. Zukunftskongress – Leben und Arbeiten 2030, Essen (online), 10.06.
- Wegge, J. (2022). Vorstellung der Ergebnisse des LAB60+ Projekt, Dresden, Klemperer-Saal, SLUB, 08.04.
- Wegge, J. (2022). Führung in altersdiversen Teams. Vortrag im PFLEX.live Forum, 24.3.
- Wegge, J. (2022). Age differentiated leadership – A new approach for leading the ageing workforce and age-diverse teams; The Mature Workers in Organisations (MWOS) Virtual Symposium Series, hosted by CEPAR's Organisations and the Mature Workforce re-search stream, based at the Centre's Curtin University and University of Sydney, 23.02.
- Uhlmann, L. M. & Wegge, J. (2022). Nutzung digitaler Assistenzsysteme im Alltag von Dresdner Senior:innen ab 60 Jahren. 68. GFA Frühjahrskongress, Magdeburg, Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten, 3.3.
- Uhlmann, L. M. (2022). *Was sagen die Dresdner\*innen 60+ aktuell zur Digitalisierung? Erkenntnisse der Lebenslagen 60+ Studie (LAB60+)*. Vortrag bei der 7. Dresdner Seniorenkonferenz, Dresden.

## INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Wegge, J.: Impulsreferat in der Online Diskussionsreihe „60 Minuten“ zum bedingungslosen Grundeinkommen. Ifo-Institut (12.07.22) Mediathek <https://www.ifo.de/mediathek/2022-07-12/60-minuten-bedingungsloses-grundeinkommen>

oder YouTube <https://youtu.be/jX2Byxs5MfQ>

Pressemitteilung und Pressekonferenz der Landeshauptstadt Dresden (19.01.2022): Wie geht es älteren Menschen in Dresden? Siehe auch: Dresdner Amtsblatt: So geht es Seniorinnen und Senioren in Dresden (20.01.22)

Dresdner Neueste Nachrichten: Wie altersfreundlich ist Dresden? (20.01.22)

Pressemitteilung der Stadt Dresden: So geht es älteren Menschen in Dresden (19.01.22)

Radio Dresden: So geht es älteren Menschen in unserer Stadt (19.01.22)

Sächsische Zeitung: Älteren Menschen geht es in Dresden nur mäßig gut (19.02.22)

TAG24: Neue Studie der TU: So steht's um die Dresdner über 60! (19.01.22)

Auszüge aus Pressemitteilungen des Projekt Kick-Offs von Inno-Lead@Work im November in Bangladesch:

- Pressemitteilung der TU Dresden: Inno-Lead@Work: Arbeitspsychologie der TUD untersucht Herausforderungen der Textilindustrie in Bangladesch (09.12.2022), <https://tu-dresden.de/mn/der-bereich/news/inno-lead-work-arbeitspsychologie-der-tud-untersucht-herausforderungen-der-textilindustrie-in-bangladesch>
- The Business Post: TUD to support BGMEA's Centre of Innovation, Efficiency and OSH (06.11.22), <https://businesspostbd.com/textile/tud-to-support-bgmeas-centre-of-innovation-efficiency-and-osh>
- The Daily Star: BGMEA, German university to work on technical garment production skills (06.11.22), <https://www.thedailystar.net/business/news/bgmea-german-university-work-technical-garment-production-skills-3162136>
- The Business Standard: German University's collaboration with BGMEA to strengthen CIEOSH (06.11.22), <https://www.tbsnews.net/economy/rmg/german-universitys-collaboration-bgmea-strengthen-cieosh-527074>
- Bangi News: BGMEA: German university to work on technical garment production skills (06.11.), <https://www.banginews.com/web-news?id=6b6af7a8238b789ad0cbe33f3707050a9e09fe90>
- Business Insider Bangladesh: German university to support CIEOSH (06.11.), <https://www.businessinsiderbd.com/corporates/news/30716/german-university-to-support-cieosh>

## ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN

Organisation des CDD-Datensalons zum LAB60+ Projekt in Kooperation mit der Landeshauptstadt Dresden, Klemperer-Saal, SLUB, 08.04.22

Ledermann, F., Kemter, A. & Wegge, J. (2022). Preventive (online-) intervention to promote mental health inside and outside the work context, *52. DGPs-Kongress*, Hildesheim, 12.9.

Wegge, J. & Hachmeister, C.-D. & Roessler, I. (2022). Vorstellung des Projektes WISIH – Wege und Indikatoren Soziale Innovationen aus Hochschulen an der TUD, 24.3.

Wegge, J. & Kotte, H. (2022). Moderne Ansätze der digitalen betrieblichen Gesundheitsförderung in der Pflege, *68. GFA Frühjahrskongress*, Magdeburg, Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten, 3.3.

## WEBSITES

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

<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/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/innovate-work?set\\_language=de](https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/innovate-work?set_language=de)

<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/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-kfa?set_language=de)

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

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

<https://blog.tu-dresden.de/arbeitspsychologie/>