



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN

Jahresforschungsbericht 2023

Professur für Arbeits- und
Organisationspsychologie



WOP

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT DER LEHR- UND
FORSCHUNGSGRUPPE
ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE
2023**

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

2023	2
Hausadresse	2
Besucheradresse	2
INHALTSVERZEICHNIS	3
VORWORT	4
MITARBEITER	7
HAUSHALTSSTELLEN	7
HONORARPROFESSOR	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
ERHOLUNGSKLIMA IN ORGANISATIONEN UND TEAMS	11
ESF-NACHWUCHSFORSCHUNGSGRUPPE FIOKO	12
OSM: ORIENTIERUNGSSTUDIUM MINT	13
INNO-LEAD@WORK: FOSTERING INNOVATION, PERFORMANCE AND RESILIENCE THROUGH LEADERSHIP & MODERN WORK DESIGN	14
ABSCHLUSSARBEITEN	16
Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems	16
Bachelor-Studiengang Psychologie	18
PUBLIKATIONEN	21
Zeitschriftenartikel	21
Beiträge in Büchern	22
POSTER UND VORTRÄGE	23
INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	24
ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN	24
WEBSITES	25

VORWORT

„Ein erholsames Forschungsfreisemester und ein 60igster Geburtstag...“

Das Jahr 2023 hatte zumindest *zwei Besonderheiten*: Der Chef konnte erneut im WS 22/23 ein Forschungsfreisemester realisieren und die Welt einmal länger erkunden (vielen Dank an die Mitarbeiter:innen, die hier die Lehre und Prüfungen organisiert haben!) und er wurde im Mai 60 Jahre alt (das Team hat die größere Party prima unterstützt und sicher auch Spaß gehabt).

Natürlich ist auch der Wandel im Team – wie in den Jahren davor – kontinuierlich und nicht unerheblich! Nach der schönen Verabschiedung von Frau Sende am 10.01.23 gab es einige Veränderungen. Zunächst durch den Abschluss des Penelope-Projekts. Robert Winkler und Anne Kemter sind nach vielen Jahren hervorragender Arbeit ab April bzw. September in neuen Positionen unterwegs; Frau Kubat war noch bis Juli im Projekt aktiv. Dann sind zwei Elternzeiten zu erwähnen, über die sich alle im Team sehr freuen (Glückwünsche an Frau Uhlmann und Frau Ledermann). Dadurch kam „altbekanntes“ Personal an den Lehrstuhl zurück: Stefanie Richter-Killenberg und Stephanie Burger unterstützen uns erneut! Auch der Karriereschritt von Dominika Wach auf eine Professur in Leipzig im August 2023 hat dazu geführt, dass wir eine neue Mitarbeiterin begrüßen dürfen: ein herzliches Willkommen an Frau Thissen! Die neu akquirierten Forschungsprojekte von Petra Kemter-Hofmann dürfen hier natürlich nicht unerwähnt bleiben und stärken ebenfalls das Team. Wir begrüßten Frau Bader und Frau Schulz (mit neuen Aufgaben). Man sieht, nicht nur der Chef, auch unser Team war erneut ganz schön in Bewegung. Wie die unten zusammengetragenen Punkte belegen, ist es uns - insgesamt betrachtet - aber erneut gelungen, unsere vielen Ziele gut zu verfolgen. Was haben wir 2023 alles gemeinsam gemacht und geschafft? Hier ist eine Auswahl wichtiger Punkte:

- In der Summe sind *18 Publikationen* entstanden, 10 Zeitschriftenartikel und 8 Buchbeiträge. Die wissenschaftlichen Publikationsleistungen des Teams sind also erneut vorzeigbar! Wir haben es mit unserem Inno-Lead@Work Forschungsprojekt zudem erneut geschafft, in die „Bangladesh Post“ zu kommen, was uns stolz macht.
- *Einen Lehrpreis* im Team (nach neuen Vergabekriterien) hat 2023 Dr Kruse für sein BA-Seminar Personalpsychologie im SoSe gewonnen. Wir gratulieren herzlichst!
- Gerne hat sich das Team auch beim inzwischen 16. AO-Sachsenkolloquium beteiligt, das am 30.6. an der Universität Chemnitz organisiert wurde!

- Auf dem AOWI-Kongress in Kassel (12.-15.9.) waren wir mit mehreren Vorträgen involviert (inkl. externer Doktorand:innen) und die schönen, gemeinsamen Abendveranstaltungen (u.a. im Kulturbahnhof aber auch das Abendessen im Team) haben alle genossen!
- Unsere verschiedenen Formen von *Teammeetings* (*Business-, Social- und Focus-Meeting*) wurden fortgeführt. Dies gilt auch für *Lehrmeetings* und die *dyadischen Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche*. Im Forschungsfreiemester wurden erneut Rundbriefe versendet. Das alles unterstützt die geteilte Führung im Team.
- Die *16. Summer School* im Gut Gödelitz (15.-16.8.) wurde vom gesamten Team gestaltet und fand wieder face-to-face statt. Neben drei coolen Promotionsvorträgen war ein Highlight, dass wir Besuch von Robert Winkler, Prof. Meir Shemla (EBS) und Prof. Fritzsche hatten, die über Ihre aktuellen Arbeiten berichteten. Auch der gemeinsame Spieleabend am Kamin hat wieder allen viel Spaß gemacht!
- Schöne Teamevents waren auch der diesjährige Projekttag am 13.10. im Tharandter Forstgarten (Indian Summer!) und die Verabschiedung von Dr. Dominika Wach am 13.07., die ab 1.8. eine Professur in Leipzig übernommen hat. Sogar Besucher:innen aus der Elternzeit waren für dieses schöne Feier gekommen und der Tisch war reichlich gedeckt, da es zudem galt, auf einige Geburtstage anzustoßen.
- Die im Rahmen des Centrums für Demografie und Diversität (CDD, siehe: <https://tu-dresden.de/cdd>) organisierten Veranstaltungen haben 2023 wieder viel Aufmerksamkeit gefunden, insbesondere der Datensalon im Sächsischen Landtag zum Thema „Fake News“ am 29.06.; wieder in Kooperation mit dem Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen. Auch der gut besuchte Demografiesalon im November zu den Ergebnissen der ifo-Studie „Faktoren der Familiengründung, Kinderlosigkeit und Kinderreichtum“ ist anzuführen. Diese Veranstaltung wurde in Kooperation mit dem Deutschen Familienverband Landesverband Sachsen e. V. (DFV) realisiert. Ich danke insbesondere Tanja Strukelj, die als Geschäftsführerin des CDD diese Events hervorragend organisiert hat!
- Die bestehenden *Kooperationen* mit der BAuA, der AOK PLUS und der DGUV wurden im Jahr 2023 weiter gepflegt. Mit der BAuA arbeiten wir in der Lehre (Vorlesung betriebliche Gesundheitspsychologie) und der Forschung enger zusammen (siehe das Publikationsverzeichnis; Masterarbeiten). Der erfolgreiche Abschluss des gemeinsamen Verbundprojekts Penelope Ende März mit der AOK PLUS ist ein Meilenstein der gemeinsamen Transferforschung. Wir freuen uns, dass die im Projekt entwickelten Online-Trainings jetzt auf den Seiten der AOK PLUS für Pflegekräfte kontinuierlich angeboten sind: <https://www.aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit/weitere-inhalte/bgf-in-der-pflege/digitale-praeventionsangebote-der-aok-plus/>. Das planmäßige Ko-operationstreffen mit dem IAG am 7.7. bei der DGUV und eine Seminar-Exkursion zum IAG sind weitere Punkte, die unsere gute Vernetzung und den Austausch mit wichtigen Praxispartnern aufzeigen.

- Die Aufgabe – *Editor in Chief des GHRM* – hat auch 2023 dazu geführt, dass bis Oktober ca. 180 eingereichte Paper von mir als erstes zu begutachten waren – selten ein Vergnügen, aber die viele Arbeit ist nun geschafft und ich bin jetzt „nur noch“ Associate Editor des GHRM.
- Der klassische *Neujahrsempfang* wurde auf den 26.01.2024 gelegt. Das gemeinsame Eisstockschießen mit Glühwein im Schloss Wackerbarth hat – trotz eines stürmischen Anfangs - allen viel Spaß gemacht!

Ich wünsche dem gesamten Team frohes Schaffen für das neue Jahr 2024!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

MITARBEITER

HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge
Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Dr. Dominika Wach (bis 31.07.2023)
Dr. Philipp Kruse
M. Sc. Franca Ledermann (ab 08/2023 EZ)
M. Sc. Lena Marie Uhlmann (ab 04/2023 EZ)
Dipl. Psych. Stefanie Richter-Killenber (EZV)
M. Sc. Maria Thissen (ab 8/2023)

HONORARPROFESSOR

Prof. Dr. Lars Fritzsche

LEHRBEAUFTRAGTE

DRITTMITTEL

M. A. Aleksandra Bader (seit 15.05.2023)
M. Sc. Stephanie Burger (seit 01.08.2023 EZV)
M. Sc. Anna Kubat (bis 15.07.2023)
M. Sc. Anne Kemter (bis 15.09.2023)
M. Sc. Tina Karabinski
M. Sc. Franca Ledermann
Dipl.-Psych. Stefanie Richter-Killenber (seit 08/2023)
M.A.-Soz. Christina Schulz
Dipl.-Psych. Robert Winkler (bis 31.03.2023)
M. Sc. Theresa Falter
M. A.-Soz. Tanja Strukelj

TECHNISCHE MITARBEITER

Ute Rieger

STUDENTISCHE & WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE / TUTOR:INNEN

Anton Beringer, Maxie Holzhaue, Luisa Kestermann, Anna Kubat, Ester Silvia Mittendorfer, Anna Lena Meyenburg, Luise Penseler, Anna Ritter, Laura Siciliano, Michaela Wolff

FORSCHUNGSFELDER

Absentismus und Präsentismus

Alter(n)sgerechtes Führen

Antezedenzen unternehmerischer Absicht und soziales Unternehmertum

Auswirkungen von Altersunterschieden (Mitarbeiter:innen und Führungskräfte)

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Entrepreneurship, Resilienz, & Well-being

Emotionsarbeit

Fluktuation

Gender und Führung

Kompetenzmodelle, Metakompetenzen und Transferkompetenzen

Mentoring und Personalentwicklung

Occupational Health Psychology

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

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. Der Verbund hat seine Arbeit Ende März 2023 erfolgreich abgeschlossen (siehe: <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/penelope/ueber-penelope>); dies gilt auch für unsere zwei Teilprojekte, die im Folgenden noch kurz dokumentiert sind.

PENELOPE: Training Emotionaler Kompetenzen

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

Die Evaluationsphase wurde erfolgreich abgeschlossen und das Training, das sich sowohl an Pflegekräfte als auch an Führungskräfte richtet, wurde an die AOK PLUS übergeben: <https://www.aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit/weitere-inhalte/bgf-in-der-pflege/digitale-praeventionsangebote-der-aok-plus/>.

PENELOPE: Pausen und Erholung nach der Arbeit in der Pflege

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Jürgen Wegge
Projektmitarbeiter/-innen:	M.Sc. Anne Kemter, Dipl.-Psych. Robert Winkler, Christina Schulz M.A.
Kooperationspartner:	AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen; Heiko Kotte, Katja Hildebrandt, Lisa Beutler
Finanzierung:	Drittmittel (AOK PLUS)
Laufzeit:	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 dort ebenfalls belegt sind (Wendsche, Lohmann-Haislah & Wegge, 2016, Wendsche, Ghadirib, Bengsch & Wegge, 2017, Wendsche, Hacker & Wegge, 2017).

Ziel des Projektes war 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. Das Projektende verschob sich durch eine kostenneutrale Verlängerung des Projektes vom 31.12.22 auf den 31.03.23. Dieses Training wurde ebenfalls an die AOK PLUS übergeben: <https://www.aok.de/fk/plus/betriebliche-gesundheit/weitere-inhalte/bgf-in-der-pflege/digitale-praeventionsangebote-der-aok-plus/>

ERHOLUNGSKLIMA IN ORGANISATIONEN UND TEAMS

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

Unter Organisationsklima wird die von Mitarbeitern geteilte Wahrnehmung der Arbeitsumgebung verstanden. Obwohl es zahlreiche Klimainventare gibt, liegt noch keines zur Messung der Erholung im Team vor. Ziel der Promotion ist es, ein solches Messinstrument zu entwickeln und zu validieren. In einer systematischen Überblicksarbeit zu vorhandenen Klimainventaren (Studie 1) zeigte sich, dass die Berücksichtigung verschiedener Unternehmensebenen (Gesamtorganisation, Team, Individuum) bei der Formulierung von Items wichtig ist. Zudem wurde eine Definition von Erholungsklima als geteilte Wahrnehmung von Mitarbeitern einer Organisation zur Bedeutsamkeit der Erholung abgeleitet. Das Erholungsklima ist erlebbar durch die Wahrnehmung der Erholungsbedingungen in der Arbeitsumgebung sowie durch die Beobachtung, ob die Einhaltung erholungsförderlichen Verhaltens erwartet, unterstützt und belohnt wird. Auf diesen Ergebnissen aufbauend folgte die Entwicklung (Studie 2) eines neuen Fragebogens bestehend aus 59 Items. Dieser wurde durch einen Pretest (N = 152) mit Teilnehmern aus verschiedenen Branchen überprüft. Die Gesamtskala wies eine sehr gute interne Konsistenz auf (Cronbachs Alpha = .97). Korrelationsanalysen zeigten, dass ein starkes Erholungsklima positiv in Verbindung mit wünschenswerten Variablen (besseres Erholungsverhalten, Erholungserleben, Motivation, Arbeitsleistung) steht. Bei der Fragebogenvvalidierung wurde das neue Messverfahren an einem weiteren Datensatz validiert (Studie 3, N₁ = 368, 77 Teams). Hierbei kam eine Kurzskala mit 15 Items zum Einsatz, welche fünf Subdimensionen erfasst und weiterhin gute psychometrische Kennwerte aufweist. Die Auswertung erfolgte durch eine Mehrebenen-Analyse. Schließlich wurden in Zusammenarbeit mit einer Abschlussarbeit weitere Daten mit einer experimentellen Vignettenstudie und einer neuen Querschnittsbefragung erhoben (Studie 4). Durch die Befragung war es möglich,

die psychometrischen Eigenschaften des entwickelten Fragebogens erneut zu überprüfen. Eine Erweiterung der bisherigen Erkenntnisse wird durch den Einsatz experimenteller Methoden erwartet (Vignettenstudie). Hier wird das Ziel verfolgt, das erholungsbezogene Verhalten von Beschäftigten in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen (erholungsförderlich vs. nicht erholungsförderlich) und in Bezug auf das erholungsbezogene Verhalten verschiedener Akteure (direkte Führungskraft vs. Teamkollegen) zu erfassen und zu erklären. Aktuell werden die Erkenntnisse aus Studie 4 final ausgewertet und in die vorliegende Promotion eingebettet. Insgesamt lässt sich festhalten, dass das neue Messinstrument zur Erhebung von Erholungsklima eine Untersuchung von organisationalen Einflussfaktoren auf die Erholung erlaubt. Es bietet zudem die Möglichkeit, bisher unberücksichtigte Risikofaktoren für eine sichere und gesunde Arbeit aufzudecken.

ESF-NACHWUCHSFORSCHUNGSGRUPPE FIOKO

Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen
in Bildung und Beruf (MINT)

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter:innen:	M.Sc. Stephanie Burger, M.Sc. Tina Karabinski, M. Sc. Aleksandra Bader, Mitarbeitende an weiteren Hochschulen
Kooperationspartner:innen:	Europäischer Sozialfonds, Freistaat Sachsen
Finanzierung:	Europäischer Sozialfonds, Freistaat Sachsen, beteiligte Hochschulen
Laufzeit:	01.01.2023 – 31.12.24

Obgleich Frauenförderung von Politik und Gesellschaft regelmäßig gefordert wird, sind Frauen in Wissenschaft und weiten Teilen der Wirtschaft weiterhin unterrepräsentiert. Mit Blick auf die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen konnten in der Vergangenheit bereits wertvolle Erkenntnisse generiert werden. Dennoch ist unser Wissen mit Blick auf die Wirkung praktischer Maßnahmen zur Förderung von Frauen noch sehr begrenzt. Eine umfängliche Betrachtung der Spanne von Schulbildung bis hin zu Berufen im MINT-Bereich in Sachsen ist deshalb notwendig. Um das zu erreichen, arbeiten in diesem Projekt nicht nur zwei Universitäten (TUD, TUBAF) und zwei Hochschulen für angewandte Wissenschaften (Hochschule Mittweida, Hochschule Zittau/Görlitz) zusammen, sondern es sind darüber hinaus Kooperationen mit zahlreichen weiteren Organisationen geplant, unter anderem Schulen und Berufsschulen, Unternehmen und Startups im MINT-Sektor sowie Mentoring- und Coaching-Netzwerke. Die Nachwuchsforschungsgruppe setzt sich

zusammen aus Absolvent:innen unterschiedlicher Disziplinen wie Wirtschaft, Psychologie, Pädagogik und Sozialwissenschaften. Sie bringen mehrheitlich die Erfahrung und das fachliche Wissen resultierend aus der vorherigen Zusammenarbeit in der Nachwuchsforschungsgruppe GAP - Genderanteile in Hochschulprojekten (Laufzeit: 2020-2022) mit.

OSM: ORIENTIERUNGSSTUDIUM MINT

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter:innen:	M.A. Soz Christina Schulz M.Sc. Stefanie Richter-Killenberg Dipl. Psych. Anne Jacob (zeitweise) M.Sc. Philipp Kruse (zeitweise)
Kooperationspartner:innen:	Dr. Christiane Einmahl Koordination Studienerfolgsprojekte Koordination Projekte OFP + OSM 36344, christiane.einmahl@tu-dresden.de
Finanzierung:	Zukunftspakt und HSP
Laufzeit:	01.06.2021 - 31.12.24

Das Projekt „Konzeption, Erprobung und Evaluation eines Orientierungsstudiums“ (OSM) bietet sowohl deutschen als auch internationalen Studieninteressierten Unterstützung bei der Studienfachwahl und beim erfolgreichen Start in ein Studium. Das Ziel des ein- oder zweisemestrigen Orientierungsstudiums ist die Steigerung der Studienmotivation sowie die dauerhafte Reduktion von Studienabbrüchen und Studienfachwechseln. Im Rahmen des Projektes „Orientierungsstudium MINT“ sollen aus Sicht der Psychologie neben gezielten Anforderungsanalysen und der Entwicklung bzw. Validierung spezieller Erwartungsschecks besonders durch die Verknüpfung mit Mentoring/Coaching Studienerfolgssicherung und gute Studienübergänge vorbereitet werden. Das Mentoring-Konzept umfasst bspw. die Unterstützung der Studierenden mittels Erfahrungswissen Studierender höherer Semester (Peer Mentoring) und den frühzeitigen Erwerb fachübergreifender Kompetenzen für den weiteren Studienverlauf. Das Coaching-Konzept verfolgt einen ressourcenorientierten Ansatz und unterstützt Studierende bei den Themenschwerpunkten Zielsetzung, Ressourcenstärkung und Selbstmanagement sowie Entscheidungsfindung

und Umgang mit Unsicherheit. 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

Projektleiter:innen:	Prof. Dr. Jürgen Wegge, Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Prof. Dr. Lars Fritzsche, Dr. Dominika Wach
Projektmitarbeiter:innen:	M.Sc. Theresa Falter M.A. Tanja Strukelj
Kooperationspartner:innen:	BGMEA (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association) & CIEOSH (Center of Innovation, Efficiency and Occupational Safety and Health, Dhaka)
Finanzierung:	Drittmittel (GIZ Bangladesch, HELD Projekt)
Laufzeit:	01.09.2022 – 31.12.2024

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 anbietet. Das Projekt umfasst drei Teilstudien:

- Mission of CIEOSH-Studie: Mit qualitativen Interviews, der Delphi-Methode und einem Abschlussworkshop wurden 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 von Schulungsleitern entwickelt;
- Trainingsstudie: Es wurden mehrteilige Trainings mit Modulen zu innovationsförderlicher Führung, Kompetenzentwicklung und digitaler Arbeitsgestaltung entwickelt, z.T. schon durchgeführt und evaluiert. Diese können zukünftig für das Trainingsangebot des Innovationszentrums genutzt werden;
- Dhaka Innovation Studie: Es wurde eine Mehrebenen-Längsschnittstudie entwickelt, die 2024 an zwei Erhebungszeitpunkten durchgeführt und ausgewertet wird, 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 CIEOSH-Studie und die Trainingsstudie ein, um wissenschaftliches Wissen mit anwendungsorientierten Lösungen zu verzahnen.

Im Frühjahr 2023 wurden 14 leitfadengestützte Interviews mit Vertretern aus dem mittleren und oberen Management von Textilfabriken in und um Dhaka durchgeführt, um die Herausforderungen und Chancen der Industrie zu erfassen. Darüber hinaus wurden deren Innovationsverständnis und Fehlermanagement-Kultur analysiert. Zwischen Mai und August 2023 wurden in zwei Erhebungsphasen je 22 Expert*innen aus Industrie, Wissenschaft und Zivilgesellschaft mittels der Delphi-Methode befragt. Ziel war es, die erforderliche operative und strategische Ausrichtung für ein Innovationszentrum in der Textilindustrie Bangladeschs zu identifizieren (u. a. Werte, Vision, Mission, Ziele, Werkzeuge). Die gewonnenen Erkenntnisse sowie daraus abgeleitete Empfehlungen für die Organisationsentwicklung des CIEOSH flossen in einen Visionsworkshop ein, der Ende August 2023 in Dhaka stattfand.

Des Weiteren wurden bereits zwei von insgesamt fünf Trainings entwickelt, in Dhaka durchgeführt, evaluiert und entlang des Feedbacks angepasst: „Innovation for Leadership“ & „Innovation at the organizational level: Using InnoKenn 4.0“. Das Resilienztraining wurde ebenfalls vollständig vorbereitet. Sowohl dieses als auch das Training zu Metakompetenzen, das sich in der finalen Vorbereitung befindet, werden im Februar 2024 in Dhaka durchgeführt und evaluiert. Die erste Session des Trainings „Industry 4.0 & Digital OSH“ wurde ebenfalls Ende August in Dhaka durchgeführt; die weiteren Sessions folgen online im Jahr 2024.

Für die Dhaka Innovation Study wurde im August 2023 eine Pilotstudie mit acht Textilfabriken und insgesamt 33 Teilnehmenden durchgeführt. Erste Ergebnisse dieser Pilotstudie wurden Ende August vor einem breiten Publikum aus Industrievertretern, BGMEA, CIEOSH und GIZ vorgestellt. Auf Grundlage der Rückmeldungen wurden die Fragebögen angepasst und finalisiert, sodass der Beginn der ersten Erhebung voraussichtlich Ende Januar 2024 erfolgen kann. Ergebnisse aus der CIEOSH- und Dhaka Innovation-Studie wurden erfolgreich auf drei Konferenzen vorgestellt.

ABSCHLUSSARBEITEN

Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems

**Katharina
Dabrock**

Mindfulness in the Context of Entrepreneurship: A Scoping Review
Dr. Dominika Wach und Prof. Dr. Wegge

**Rieke
Achenbach**

A day-level perspective on entrepreneurial recovery: effects of daily mindfulness* exercises on entrepreneur's well-being, recovery, and sleep quality.
Dr. Dominika Wach und Dr. Philipp Kruse

**Nicholas
Schmeil**

The role of recovery in the relationship between hindrance stressors and the psychological health of entrepreneurs,
Dr. Dominika Wach und Prof. Dr. Wegge

**Sarah
Blackert**

Fear of failure and personal functioning in entrepreneurs – fearless heroes needed for new ventures?
Dr. Dominika Wach und Dr. Michael Gielnik

**Lara
Metzger**

Entrepreneurs' Job Demands: A Scoping Review
Dr. Dominika Wach und Dr. Antje Schmitt

Grescho, Jenny Madlin

Auswirkungen projektspezifischer und institutioneller Rahmenbedingungen auf die Ergebnisse sozial innovativer Projekte

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse, M.Sc. Ledermann

Ueberschär, Imke

Does Doing Good Mean Feeling Good? Investigating the Effects of Work Design, Personality, and External Support on Social Entrepreneurs' Well-Being – An Empirical Comparison of Three Models

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse
Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse, M.Sc. Ledermann

Pischke, Frederike

Managing work stressors of inpatient nurses during the covid 19 pandemic: A systematic review of organizational level workplace interventions

Betreuer:in: M.Sc. Maria Zink
Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Dr. Marlen Melzer

Reinold, Johanna

Aligning Training Programs with Employee Needs: Training needs assessment and exploration of work satisfaction in the context of personnel development trends

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, M.Sc. Michele Guillaume

Sachse, Klara Esther Dorothea

Gründen auf neuem Grund? - Eine Metaanalyse zu Prädiktoren der unternehmerischen Absicht von MigrantInnen

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

Schäfer, Alexander

Leadership for promoting innovation: Development of a training.

Betreuer:in: M.Sc. Theresa Falter, M.A. Tanja Strukelj
Gutachter:in: Prof. Dr. Jürgen Wegge, Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Bielefeld, Daria

Digitale Führung: der Einfluss von CSE; Virtualisierungsgrad und Erfahrung mit virtueller Zusammenarbeit auf die Zufriedenheit mit der Führungskraft und Ansprüche an das Führungsverhalten

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Prof. Dr. Uwe Kanning

Book, Dennis

Individualisierte Ansprache im Active Sourcing: Eine empirische Untersuchung über die Auswirkungen auf Antwortbereitschaft, Bewerberverhalten und die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

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

Noack, Dana

Das Jahresgespräch an der TU Dresden- Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Jahresgesprächen an der Universität

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Dr. Uwe Kanning

Suhs, Katarzyna

The influence of the team recovery climate on the recovery behavior of employees under different circumstances

Betreuer:in: M.Sc. Karabinski

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Wendsche, Prof. Dr. Wegge

Bachelor-Studiengang Psychologie

Heinze, Nicolette

Chance, Risiko oder beides? – Eine explorative Studie von Facebook-Postings zur Reaktion deutscher Sozialunternehmen auf die Corona-Lockdowns

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

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

Neumann, Franka-Pauline

Zwischen Boomer und Leader – Eine explorative Betrachtung verschiedener Unternehmer*innentypen

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

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

Ehrenberger, Carolin

Gestaltungsvorschläge für die Befähigung von Gesundheitsmultiplikatoren*innen in der AOK-Plis mittels Delphi Befragung

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, M. Sc. Svenja Knothe

Bronke, Leandra

Das Schweigen (ver-)lernen – ein Scoping Review zum Zusammenhang von Silence und erlernbaren Variablen auf Seiten von Mitarbeitenden und Führungskräften

Betreuer:in: M.Sc. Ledermann

Gutachter:in: Dr. rer. nat. Kruse, M.Sc. Ledermann

Schwarz, Lauryn Marie

Führungspersonen in Social Enterprises: Eine Untersuchung der wahrgenommenen Persönlichkeitseigenschaften und Führungsstile von Social Entrepreneurs

Betreuer:in: Dr. rer. nat. Kruse

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

Hoffmann, Carina

Anforderungen, Ressourcen und Burnout bei approbierten Psychotheapeuten

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Dr. Kai Lautenschläger

Stöhr, Ines

Klimaresiliente Organisationen verstehen und entwickeln- ein systematisches Review

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Caroline Surrey

Choi, Joseph

Akzeptanz von Bewerbern zu digitalen Verfahren der Personalauswahl: ein systematischer Review zum aktuellen Forschungsstand

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

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

Sommer, Lily

Social job characteristics in entrepreneurs and their associations with well-being, health, and performance

Betreuer:in: Dr. Dominika Wach

Gutachter:in: Dr. Antje Schmitt

Masterarbeiten anderer Studiengänge

Gläßge, Luka

Motivation zur Teilnahme beruflicher Weiterbildung am Beispiel Coaching

Betreuer:in: Prof. Kemter-Hofmann

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

Weiss, Alexandra

Entwicklung von Bausteinen eines Werteorientierten Trainings für Führungsnachwuchskräfte Eine Fallstudie bei der Elbe Flugzeugwerft GmbH

Betreuer:in: Prof. Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Prof. Dr. Kemter-Hofmann, Dr. Müller

Dörfer, Robert

Anforderungen und Studienerfolg

Betreuer:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Gutachter:in: Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann, Prof. Dr. Bärbel Fürstenau

PUBLIKATIONEN

Zeitschriftenartikel

- Ihmels, A., Haslam, S. A., Shemla, M. & Wegge, J. (2023). 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*, 67, 107-115.
- Kruse, P., Chipeta, E. M., & Ueberschär, I. (2023). What keeps social entrepreneurs happy? Exploring personality, work design, external support, and social impact as resources of social entrepreneurs' mental well-being. *Sustainability*, 15(5), 4109-4131.
- Kruse, P., Chipeta, E. M., Surujlal, J., & Wegge, J. (early online). Development and validation of a new social entrepreneurial intention scale in South Africa and Germany. *Journal of Social Entrepreneurship*.
<https://doi.org/10.1080/19420676.2023.2205419>
- Kruse, P., Chipeta, E. M., & Venter, R. (early online). Do good and measure well! – Examining the validity of two positive social change measurements in South African social enterprises. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.
<https://doi.org/10.1108/JEEE-10-2022-0325>
- Kruse, P. & Rosing, F. (2023). An experimental investigation of perceived differences in personality and leadership attributes of social entrepreneurs compared to for profit entrepreneurs and non-profit organisations leaders. *The Journal of Entrepreneurship*, 32(1), 75-110.
- Kruse, P. & Wegge, J. (in press). A constructive error management culture promotes innovation and corporate social responsibility: A multi-level analysis in ten countries. *German Journal of Human Resource Management*.
- Rahnfeld, M., Wendsche, J. & Wegge, J. (2023). Job demands and resources as drivers of exhaustion and leaving intentions: A prospective analysis with geriatric nurses. *BMC Geriatrics*, 23, 167 <https://doi.org/10.1186/s12877-023-03829-x>
- Stephan, U., Zbierowski, P., Pérez-Luño, A., Wach, D., Wiklund, J., Alba Cabañas, M., Barki, E., Benzari, A., Bernhard-Oettel, C., & Boekhorst, J. A. (2023). Act or wait-and-see? Adversity, agility, and entrepreneur wellbeing across countries during the Covid-19 pandemic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 47(3), 682–723. <https://doi.org/10.1177/10422587221104820>

Uhlmann, L. M., Karabinski, T., Wendsche, J. & Wegge, J. (2023). In what ways does age-differentiated leadership influence employee health? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (online)*. <https://doi.org/10.1007/s41449-023-00375-5>

Uhlmann, L. M. & Wegge, J. (2023). A social cure in times of pandemic distancing – Multiple group membership and well-being in senior citizens. *European Journal of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1027/2512-8442/a000133>

Beiträge in Büchern

Bilinska, P. & Wegge, J. (2023). Jung führt Alt: Wenn Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zum Problem werden. In J. Felfe & R. van Dick (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung*. Berlin: Springer.

Jungmann, F., Wegge, J. (2023). Führung von altersgemischten Arbeitsgruppen. In: Felfe, J., van Dick, R. (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung*. Springer Reference Psychologie. Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-55213-7_40-2

Kemter-Hofmann, P. (2023). Symptome und Risikofaktoren kranker Teams. In: Moser, M., Häring, K. (Hrsg.), *Gesund bleiben in kranken Unternehmen- Stressfaktoren erkennen und Resilienzkompetenz aufbauen*. Wiesbaden Springer nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-39903-0>

Rösler, U., Nguyen, D., Skwarek, A. Wegge, J. & Melzer, M. (2023). Arbeit in der häuslichen Betreuung I: Menschen und Arbeitssituationen, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baa: Fakten.

Spitzhirn, M., Fritzsche L., Weidhas M. (2023). Ergonomie in der digitalen Fabrik – Kombinierte Verwendung von 3D-Menschsimulation, Virtual Reality und Motion Capturing. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.) Frühjahrskongress 2023 Hannover, Nachhaltig Arbeiten und Lernen - Analyse und Gestaltung lernförderlicher und nachhaltiger Arbeitssysteme und Arbeits- und Lernprozesse, (Workshop). Dortmund: GfA-Press

Spitzhirn, M., Gärtner, C., & Fritzsche, L. (2023, June). Digital planning of ability-appropriate and productive human-robot interactions in production. In *2023 IEEE International Conference on Advanced Robotics and Its Social Impacts (ARSO)* (pp. 166-171). IEEE.

Spitzhirn, M., Gärtner, C., Ullmann, S., & Fritzsche, L. (2023, July). Considering Individual Abilities and Age-Related Changes in Digital Production Planning Using Digital Human Models. In *International Conference on Digital Human Modeling* (pp. 248-257). Cham: Springer Nature Switzerland.

Wegge, J., Kemter, A. & Wendsche, J. (2023). Führen mit Zielen – Gesund bleiben mit Zielen. In J. Felfe & R. van Dick (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung*. Berlin: Springer.

POSTER UND VORTRÄGE

- Falter, T., Strukelj, T., Kemter-Hofmann, P. Wach, D., Fritzsche, L. & Wegge, J. (2023). Das Innovationszentrum als Instrument zur Innovationsförderung: Eine Feldstudie in der Textilindustrie von Bangladesch, Sächsisches A&O-Kolloquium, 30.6.
- Karabinski, T., Wegge, J., Wendsche, J. & Job, V. (2023). Fragebogenentwicklung zur Erfassung des Erholungsklimas in Teams und Organisationen, AOWI-Kongress in Kassel, 15.9.
- Penseler, L., Wach, D., & Stephan, U. (2023, May). Let it go – the relevance of psychological detachment in entrepreneurs' recovery. Presented at 21st Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EA-WOP).
- Strukelj, T., Falter, T., Kemter-Hofmann, P. Wach, D., Fritzsche, L. & Wegge, J. (2023). The innovation center as a tool for promoting innovation and decent work: A field study in the textile industry of Bangladesh, AOWI-Kongress in Kassel, 13.9.
- Straeter, O., Trimpop, R., Baumann, M., Rigotti, T., Schumacher, C., Wegge, J. & Franke, M. (2023). Workshop der Arbeitsgemeinschaft Menschengerechte Arbeitsgestaltung – AMAG zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit, AOWI-Kongress in Kassel, 12.9.
- Strukelj, T., Falter, T., Kemter-Hofmann, P. Wach, D., Fritzsche, L. & Wegge, J. (2023). The innovation center as a tool for promoting innovation: A field study in the textile industry of Bangladesh, UNU Flores, Responsible resource use in the textile industry, 6.9.
- Wach, D., Pieperhoff, M., & Stephan, U. (2023, May). How do the solo-self-employed safeguard their wellbeing during a crisis? Insights into stress, coping and recovery during the Covid-19 pandemic. Presented at 21st Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP).
- Wegge, J. (2023). Dhaka innovation study: How are innovation and well-being in the Bangladesh textile industry affected by work characteristics and how can both – innovation and well-being - be promoted? Dhaka, CIEOSH of BGMEA, 30.8. (evening).
- Wegge, J., Wach, D., Kemter-Hofmann, P., Fritzsche, L., Falter, T. & Strukelj, T. (2023). Dhaka study: How are innovation and well-being in the Bangladesh textile industry affected by work characteristics and how can both – innovation and well-being - be promoted? Dhaka, CIEOSH of BGMEA, 30.8.
- Wegge, J., Kemter-Hofmann, P., Fritzsche, L., Strukelj, T. & Falter, T. (2023). Inno-Lead@Work: Final workshop of the CIEOSH study, Dhaka, CEIOSH of BGMEA, 29.8.

- Wegge, J., Kemter-Hofmann, P., Fritzsche, L., Strukelj, T. & Falter, T. (2023). InnoLead@Work Report on the Training Study, Dhaka, CIEOSH of BGMEA, 28.8.
- Wegge, J., Kemter-Hofmann, P., Strukelj, T. & Falter, T. (2023). Innovation training at the organizational level: Using InnoKenn4.0, Dhaka, CIEOSH of BGMEA, 28.8.
- Wegge, J. (2023). *Fostering innovation, performance and resilience through leadership & modern work design* (InnoLead@Work), Bühlerkolloquium der Fakultät Psychologie der TUD, 5.7.
- Wendsche, J., Speth, F., & Wegge, J. (2023). Urlaub und Wohlbefinden: Eine systematische Überblicksarbeit und Metaanalyse. Poster präsentiert auf der 63. Wissenschaftliche Jahrestagung der DGAUM, 15.-18.03.2023 in Jena.
- Wiegand, L., Wendsche, J., Kemter-Hofmann, P. & Wegge, J. (2023). Empowering Leadership und Wohlbefinden bei ortsflexibler Arbeit: Ergebnisse einer quasi-experimentellen Mehrebenen-Interventionsstudie bei Führungskräften und Teams, AOWI-Kongress in Kassel, 14.9.

INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- Essay: Wie erhole ich mich richtig? Neue Erkenntnisse zu guten Pausen bei der Arbeit, Erholung am Feierabend und im Urlaub, CULTURE 3/23, <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/magazin/artikel>
- Amader Mili, TUD, GIZ, BGMEA to work together to foster innovation, 29.08.2023, <https://amadermili.org/tud-giz-bgmea-to-work-together-to-foster-innovation/>
- Bangladesh Post, TUD, GIZ, BGMEA to work together to foster innovation, 29.08.2023, <https://bangladeshpost.net/posts/tud-giz-bgmea-to-work-together-to-foster-innovation-119558>
- Öffentliche Podiumsdiskussion im Unternehmerforum zu New work – Stadtverwaltung Dresden, 08.06.2023
- Podcastbeitrag beim WDR zum "Nein-sagen im Beruf 03.2023 Hier der Link zum Instagram-Post: <https://www.instagram.com/p/Cpc58PetRGd/>

ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN

- Organisation des CDD Demografie Salons in Kooperation mit dem Deutschen Familienverband Sachsen e. V (DFV) zur ifo-Studie „Faktoren der Familiengründung, Kinderlosigkeit und Kinderreichtum, Dresden, Gemeindehaus Lukaskirche, 17.11.23.
- Organisation des 8. Datensalons des Statistischen Landesamtes Sachsens und des CDD: Fake News - Perspektiven von Wissenschaft, Politik und Gesellschaft“, Sächsischer Landtag, 29.06.23.

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/inno-lead-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/gsw/ew/sing>

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