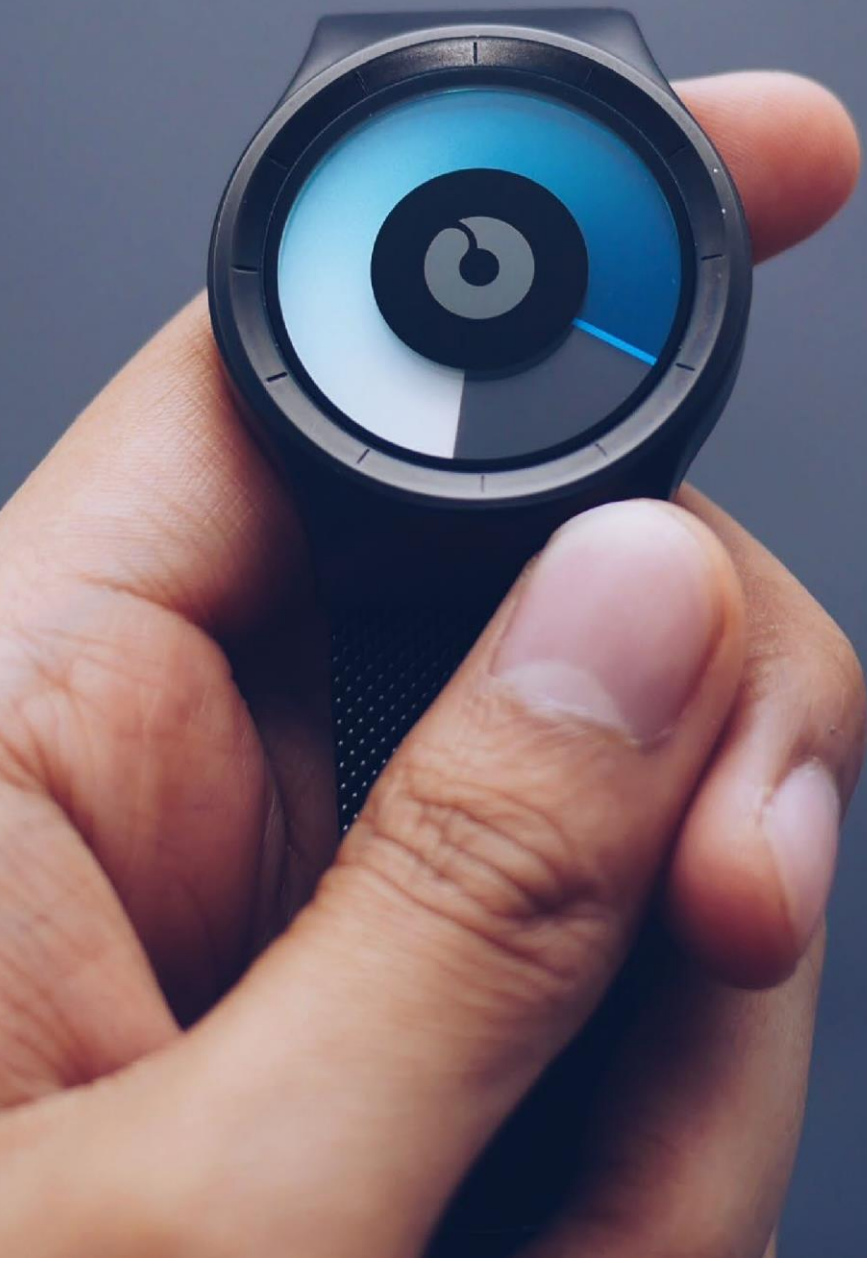




TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN

# Jahresforschungsbericht 2021

Professur für Arbeits- und  
Organisationspsychologie



WOP

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT DER LEHR- UND  
FORSCHUNGSGRUPPE  
ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE  
2021**

**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

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
OSA 3.0.....	9
SCHULE INKLUSIV GESTALTEN (SING).....	11
Projektverbund PENELOPE.....	12
PENELOPE: Training Emotionaler Kompetenzen.....	12
PENELOPE: Pausen und Erholung nach der Arbeit in der Pflege (PEP).....	14
TRANSCAMPUS - PROJEKT.....	15
ERHOLUNGSKLIMA IN ORGANISATIONEN.....	18
GENDERANTEILE IN ESF-PROJEKTEN HOCHSCHULE.....	19
UND FORSCHUNG.....	19
OSM: ORIENTIERUNGSSTUDIUM MINT.....	20
ABSCHLUSSARBEITEN.....	21
Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems.....	21
WS 2020/21.....	21
SS 2021.....	21
WS 2021/22.....	21
Bachelor-Studiengang Psychologie.....	21
WS 2020/21.....	21
SS 2021.....	21
WS 2021/22.....	21
PUBLIKATIONEN.....	22
ZEITSCHRIFTENARTIKEL.....	22
BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE.....	24
BEITRÄGE IN BÜCHERN.....	24
POSTER UND VORTRÄGE.....	25
INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT.....	27
ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN.....	27
WEBSITES.....	28

## VORWORT

### Lehr- und Forschungsgruppe AO-Psychologie:

#### *„Die Pandemie braucht einen langen Atem“*

Das Jahr 2021 war in mancher Hinsicht einfacher. Man hat sich an gewisse Änderungen durch Corona gewöhnt und im Sommer gab es sogar die „Illusion“, dass es bald damit vorbei sein wird. Das war leider nicht so. Der Spätherbst und Winter hat wieder verlangt, dass wir im Team im Wesentlichen digital agieren mussten. Ich danke allen, die sich hier erneut kreativ beteiligt haben! Schwieriger wurde dies hier und da, weil die Geduld nachlässt und das Chaos auch wegen der ständigen Änderungen von Vorgaben als noch größer als im Vorjahr erlebt werden konnte. Insgesamt ist es uns aber gelungen, unsere Ziele im Jahr 2021 zu erreichen, natürlich mit Ausnahme von gemeinsamen Geburtstagsfeiern, Wanderungen und einigen Kongressbesuchen (immerhin gab es den AOW-Kongress in Chemnitz!), die abgesagt bzw. wieder rein digital organisiert wurden. Gut ist auch, dass sich bisher kaum jemand im Team angesteckt hat – so soll es bleiben!

Was haben wir im Jahr 2021 alles gemeinsam geschafft? Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte:

- In der Summe sind 28 *Publikationen* entstanden, 20 Zeitschriftenartikel, und 8 Buchbeiträge. Die Anzahl der Publikationen ist wieder sehr gut, auch weil einige Top-Journals dabei sind. Wir können uns also erneut über die wissenschaftlichen Publikationsleistungen des Teams freuen! Ein Dank gilt hier auch unserer Gastprofessorin Ute Stephan, die seit Sommer 2020 unser Team im Rahmen des TransCampus-Programms unterstützt. Unser Honorarprofessor Lars Fritsche war bei den Publikationen ebenfalls wieder sehr erfolgreich.
- Glückwünsche sind auch für die *neu eingeworbenen Forschungsprojekte* auszusprechen. Das Forschungsvorhaben Orientierungsstudium Mint (OSM) wird helfen, die Studienentscheidungen im Mintbereich zu konkretisieren und zu befördern.
- Nach der erfolgreichen Notifikation von drei Habilitationen (Johannes Wendsche, Denise Dörfel und Dominika Wach) hat der Fakultätsrat Psychologie die Leistungen von Denise Dörfel inzwischen als habilitationsäquivalent beurteilt - wir gratulieren dazu!

- Nachwuchs wurde auch 2021 im Team gefeiert: Wir freuen uns gemeinsam mit den glücklichen Eltern über die Geburt von Wilma Karabinski am 30.03.2021, Anton Burger am 13.09.2021, Samuel Elias Richter-Killenberg am 14.11.2021 und Charlotte Alma Wach am 27.11.2021.
- Stolz können wir auch auf gleich vier *Lehrpreise* im Team sein! Wir freuen uns hier mit Philipp Kruse (2x), Anika Ihmels und Dominika Wach!
- Ein besonders schönes Highlight war die Ehrung von Prof. em. Peter Richter mit der Verleihung der Bühler-Medaille am 23.06. des Jahres. Wir sind alle stolz, dass u.a. seine herausragenden Leistungen für die Neuausrichtung und den Neuaufbau der Dresdner Psychologie nach der Wende im Rahmen des Bühler Kolloquiums feierlich gewürdigt wurden. Die Grußworte des Rektors aus dieser Zeit (Prof. Mehlhorn), die Laudatio unseres Dekans und die Reden von vier Überraschungsgästen haben diese besondere Phase an der TUD für alle Teilnehmer sehr anschaulich gemacht. Wir danken allen Rednern, die auf vielfältige Weise belegten, warum Peter Richter diese Auszeichnung verdient hat!
- Unsere verschiedenen Formen von *Teammeetings* (*Business-, Social- und Focus-Meeting*) sowie das *Post-Doc-Projektleitertreffen*, das ebenfalls die Selbstorganisation und die geteilte Führung im Team fördert, wurden im Wesentlichen digital fortgeführt. Dies gilt auch für die *Lehrmeetings* und die in der Regel *dyadischen Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche*.
- Die zweitägige *Summer School* im Gut Gödelitz (7.-8.10.) wurde erneut vom gesamten Team mitgestaltet. Im Oktober war dies – unter Einhaltung der Hygieneregeln – glücklicher Weise i. W. noch face-to-face möglich. Es hat uns sehr gefreut, dass auch Frau Prof. Liebermann und Frau Prof. Jungmann als Gäste dabei waren und über ihre aktuellen Projekte berichten konnten.
- 2021 fand zudem das inzwischen *13. AO-Sachsen-Kolloquium* am 29.07.21 statt, leider erneut nur via Zoom. Wir danken den Leipziger Kollegen für die gute Organisation!
- Die *wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangebote* unseres Fachs sind 2021 leider weitgehend ausgefallen bzw. lediglich digital besucht worden. Glücklicherweise konnte dennoch vom 01.-03.12.21 der Nachwuchsworkshop der DGPs-Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie in Lüneburg stattfinden. Wir danken für die Organisation und freuen uns, dass die Doktorandin Franca Ledermann teilnehmen konnte!

- Die im Rahmen des Centrums für Demografie und Diversität (*CDD*, siehe: <https://tu-dresden.de/cdd>) organisierten Veranstaltungen haben auch 2021 wieder Aufmerksamkeit gefunden, insbesondere zur gut besuchten Jahresveranstaltung und Mitgliederversammlung am 10.12. Diese beschäftigte sich mit E-Health und stellte erfolgreiche Online-Interventionen der TU Dresden für Gesundheitsförderung vor. Unser Antrag *auf ein Graduiertenkolleg* bei der DFG wurde revidiert und neu eingereicht. Ich danke hier insbesondere Anika Ihmels, die als Geschäftsführerin des CDD diese Prozesse hervorragend unterstützt!
- Die bestehenden *Kooperationen* mit der BAuA, der AOK PLUS und der DGUV wurden im Jahr 2021 weiter gepflegt, z.B. durch die gemeinsame Arbeit im CDD und durch planmäßige Kooperationstreffen.
- Der klassische *Neujahrsempfang* ist aus bekannten Gründen erneut verschoben worden.

Ich wünsche frohes Schaffen für das neue Jahr 2022 und hoffe, dass wir im Sommer mal wieder ohne Maske (wie früher) real zusammenkommen!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

# MITARBEITER

## **HAUSHALTSSTELLEN**

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge  
Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann  
Dr. Denise Dörfel  
Dr. Anika Ihmels  
Dr. Philipp Kruse  
Dipl.-Psych. Stefanie Richter-Killenber  
Dr. Dominika Wach

## **HONORARPROFESSOR**

Prof. Dr. Lars Fritzsche

## **GASTPROFESSORIN**

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

## **LEHRBEAUFTRAGTE**

Dr. André Emmermacher

## **DRITTMITTEL**

Dipl.-Psych. Anne Jacob  
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.A. Grit Schuster  
M. Sc. Lena Marie Uhlmann  
Dipl.-Psych. Robert Winkler

## **TECHNISCHE MITARBEITER**

Ute Rieger, Jelena Sende

## **STUDENTISCHE & WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE / TUTOR:INNEN**

Lennart Brademann  
Anna Bruns  
Anna Durglishvili  
Denise Doan  
Bastian Frenzel  
Elsa Sophie Herhold  
Alix Hoffmann  
Isabella Jantzen  
Abigail Kinzel  
Julia Kirsten  
Helena Franziska Rabe  
Alexander Erik Schade  
Tade Sjuts

# 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

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

## OSA 3.0

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

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

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

Im Rahmen des AO-Teils des Projektes wurde eine Anforderungsanalyse zur Erstellung eines Anforderungsprofils für einen Pilotbaustein Ingenieurwissenschaften durchgeführt. Im Rahmen der Anforderungsanalyse unterstützte einerseits die Psychologie den Maschinenbau bei der Erhebung kritischer Ereignisse (Bewertung kritischer Ereignisse; Erhebung kritischer Ereignisse). Die hierfür u.a. konzipierte digitale Befragung wurde zu Beginn 2021 durchgeführt. Gleichzeitig wurden auf Basis eines Gruppeninterviews (DNT-Interview im Rahmen einer Masterarbeit aus dem Jahre 2017) drei kritische Situationen erstellt, die Lehrenden des Maschinenbaus vorgelegt

wurden. Die kritischen Ereignisse sollten nach ihrer Erlernbarkeit, ihrer Relevanz für den Studienerfolg und ihrer Häufigkeit bewertet werden. Bei der Bewertung dieser Ereignisse wurde die AO-Psychologie durch eine Vertreterin des Maschinenbaus unterstützt. Die mittels Befragung der Studierenden und Lehrenden gewonnenen kritischen Ereignisse wurden geclustert und bildeten die Grundlage für einen studentischen Workshop. Zusätzlich fanden zwei Workshops mit psychologischen Expert:innen statt. Die wichtigsten Anforderungen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge wurden abgeleitet. Abgeschlossen wurde die Anforderungsanalyse durch eine Delphi-Umfrage, die aufgrund der geringen Teilnehmer:innenanzahl nur eine geringe Aussagekraft hat.

Weiterhin wurden weitere psychologische Skalen entwickelt bzw. angepasst. So wurde ein maschinenbauspezifischer Interessenstest entwickelt und der Erwartungsscheck an die Bedarfe der Zielgruppe angepasst. Zunächst wurde hierfür basierend auf einer Inhaltsanalyse der Studienhandbücher und in Anlehnung an die für Elektrotechnik und Mechatronik ein Itempool entwickelt. Der Erwartungsscheck wurde zunächst nicht verändert. Alle Items wurden zunächst den Lehrenden des Maschinenbaus vorgelegt, die die Relevanz für das Fach bewerteten. Daraufhin entfielen mehrere Items und andere wurden inhaltlich angepasst. Insbesondere beim Erwartungsscheck wurden mehrere Items umformuliert und auf eine ähnliche Frageformulierung sowie Ebene geachtet. Die vorselektierten und angepassten Items wurden im Rahmen einer digitalen Befragung Studierenden des Maschinenwesens vorgelegt. Diese sollten die Items auf ihre Relevanz auf einer fünfstufigen Likert-Skala bewerten. Die Befragungsergebnisse wurden statistisch ausgewertet und weitere Items wurden aus der Skala entfernt. Gleichzeitig wurde ein Matrizentest an der Zielgruppe validiert. Die erwarteten Ergebnisse konnten aufgrund der Verteilung innerhalb der Stichprobe nur teilweise belegt werden.

Der im DNT entwickelte Skalen I-Dig und Transferkompetenzen wurden ebenfalls überarbeitet. Die Transferkompetenzen wurden mit Hilfe von faktoranalytischen Überlegungen unter Einbezug der Gütekriterien auf drei Items gekürzt. Feedbackintervalle wurden statistisch festgelegt und Feedback formuliert. Die Transferkompetenzen wurden mit Feedback abschließend mit Hilfe des Medienzentrums als Opal-Kurs programmiert. Zusätzlich unterstützte die AO-Psychologie die Programmierung des I-Digs durch das Medienzentrum. Zusätzlich wurden Items für den Studiengang Hebammenkunde entwickelt. Diese sind bisher noch nicht programmiert.

Die AO-Psychologie hat das OSA auf verschiedenen Veranstaltungen z. B. als Workshop auf der AOW-Tagung vorgestellt.

Die AO-Psychologie war inhaltlich federführend bei der Erstellung mehrerer Abschnitte des OSA-Leitfadens wie auch des Abschlussberichtes.

# SCHULE INKLUSIV GESTALTEN (SING)

## Entwicklung fachdidaktischer Konzepte und organisatorischer Strukturen einer inklusiven Schule - TP B

### “Kompetenzdiagnostik & -entwicklung”

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	Dr. Marlis Pesch, Dipl.-Psych. Stefanie Richter
<b>Kooperationspartner:innen:</b>	TUD Zentrum für Integrationsstudien, Fraunhofer IMW Leipzig  Bergische Universität Wuppertal
<b>Finanzierung:</b>	BMBF
<b>Laufzeit:</b>	1.1.2018- 31.03.2021

Das Projekt SING folgt der Argumentation vieler Publikationen, die hinsichtlich der Etablierung der inklusiven Schule auf die dringende Beteiligung der Fach- bzw. Etablierung der inklusiven Schule auf die dringende Beteiligung der Fach- bzw. Berufsdidaktiken verweisen. Dies schließt die Einbeziehung der sonderpädagogischen Expertise zur Entwicklung eines inklusiven Fachunterrichts - also Unterricht, der jeden einzelnen Schüler/jede einzelne Schülerin in seiner/ihrer Kompetenzentwicklung möglichst wirksam unterstützt und befähigt - explizit ein. SING verknüpft die fach- bzw. berufsdidaktische mit der sonderpädagogischen Perspektive (spezifisch der diagnostischen) in der Ausbildung von Lehrer:innen. Dafür werden die empirischen Ansätze des fallbasierten, forschenden Lernens und der reflexiven Fallanalyse mit dem eher theoriegeleiteten Ansatz der berufs- bzw. fachdidaktischen Entwicklung von Lernsettings verknüpft. Über die Modellierung domänenspezifischer concept frameworks wird ein Instrument erarbeitet, durch das die fachspezifische Diagnostik der Lernstände der Lernenden mit der fach- bzw. berufsdidaktischen Analyse der Aneignungsgegenstände verbunden und die darauf aufbauende Inszenierung von Lernsettings (Handlungsstrukturanalyse) abgeleitet werden kann. Letzteres impliziert eine ziel- und prozessdifferenzierte Erschließung von Aneignungsgegenständen durch die Lernenden, was Wahrnehmungs-, Erkenntnis- und Interiorisationsprozesse umfasst. Die didaktisch entwickelte Lernumgebung, die Lernimpulse/Aufgaben und Lernmaterialien umfasst, wird bildungstechnologisch aufbereitet und über eine responsive Lernplattform allen Beteiligten verfügbar gemacht. Hierüber werden auch Lernergebnisse bzw. -produkte erfasst und für die prozessbegleitende Lernstandserhebung und Beratung ausgewertet. Studierende untersuchen, entwickeln, erproben und evaluieren Lehr-Lern-Settings, wodurch Universität und Schule als inklusive Lernorte etabliert

und weiterentwickelt werden. Betreut werden sie von bi- professionellen Dozent:innen-teams aus Fachdidaktik und Sonderpädagogik. Prozess- und somit projektbegleitend werden Kompetenzen der Student:innen erhoben und analysiert, um Aussagen über die Wirksamkeit der Maßnahme hinsichtlich des Aufbaus von Lehrkompetenzen für inklusiven Fachunterricht treffen und ggf. Adaptionen im Lehrkonzept zeitnah realisieren zu können.

SING fokussiert auf subjektorientierte Intervention (Buchmann, Bylinski 2013, 188) und damit auf die Mikroebene der Bildungsgestaltung. Entwicklung pädagogischer Interventionen ist jedoch ohne Schulentwicklung nicht nachhaltig. Insofern analysiert SING in beteiligten Schulen Anforderungen des Prozessmanagements zur Organisation inklusiver Schule und entwickelt ein Pilot-Organisationsmodell für „Inklusive Schulen“ (<https://tudresden.de/gsw/ew/sing>). Mit einem Studienbuch und mehreren Vorstellungen des Projektes auf Tagungen konnte dies erfolgreich abgeschlossen werden.

## **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 mit der Evaluation der Interventionen begonnen 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, Katja Hildebrandt, Lisa Beutler
<b>Finanzierung:</b>	Drittmittel (AOK PLUS)
<b>Laufzeit:</b>	15.07.2020 – 31.12.2022

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

(Biologische) Grundlagen der Emotionsentstehung

Emotionen erkennen und akzeptieren

Emotionen analysieren

Emotionen regulieren

Emotionen kommunizieren

Im zurückliegenden Jahr konnten wir das Training erfolgreich entwickeln und pilotieren. Die Entwicklung umfasste unter anderem die Produktion von über 20 professionell erstellten Videos sowie von zwei Audiodateien, die die Inhalte nutzerfreundlich veranschaulichen und vertiefen. Während der Entwicklung fand ein iterativer Feedbackprozess mit Pflegenden statt, um eine möglichst hohe Zielgruppenzufriedenheit zu erreichen. Nach Abschluss der Entwicklung wurde das vollständige Training von weiteren Pflegekräften pilotiert. Seit September 2021 hat die Evaluationsphase begonnen. Während der Evaluationsphase nehmen die Mitarbeitenden und Führungskräfte vor, während und nach dem Online-Training an Befragungen teil, um die Wirksamkeit des Trainings zu überprüfen. Um eine möglichst große Stichprobe für die Evaluationsphase zu gewinnen, wurden vielfältige Akquisematerialien wie z.B. ein Imagefilm und Flyer erarbeitet.

## **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:innen</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

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 soll ein für die Pflege spezifisches Online-Training zur Gestaltung von Pausen bei und Erholung nach der Arbeit entwickelt werden. Für Führungskräfte werden Zusatzmodule entwickelt, damit sie konkrete, organisationale Maßnahmen für die Pausengestaltung im Betrieb ableiten können.

In 2021 wurden Materialien zur Akquise und Öffentlichkeitsarbeit erstellt (Videos, Websiteinformationen, Präsentationen, Flyer, etc.). Die Akquise und Öffentlichkeitsarbeit wurden u. a. über digitale und Printmedien sowie per Telefon und Webkonferenzen mit den Pflegeeinrichtungen fortgesetzt. Zusammen mit einem professionellen Videoproduktionsunternehmen aus Leipzig wurden vier Hörbeispiele und 14 Videos zur Veranschaulichung des Lernstoffs im PEP-Training entwickelt und über mehrere Wochen hinweg mit engagierten Schauspielern an unterschiedlichen Orten in Dresden gedreht. Die Online-Trainingskonzepte wurden zusammen mit Videos, Audios, Arbeitsunterlagen, Checklisten etc. erfolgreich in das Learning-Management-System übertragen. Gemeinsam mit freiwilligen Tester:innen aus dem Pflegebereich wurden Trainingsausschnitte in einem iterativen Prozess aus Erprobung und Optimierung den Bedürfnissen und der Arbeitswelt der Zielgruppe angepasst. Dies geschah im detailreichen Austausch per Webmeeting oder Telefon in 22 Sessions mit je einem bis drei Tester:innen über Inhalte, Methoden, Fallbeispiele und vieles mehr. Auch die Gesamttrainings wurden am Ende von mehreren Testern erprobt. Für die Evaluationsphase wurden die wissenschaftlichen Fragebögen ausgewählt, angepasst und entsprechend des Studiendesigns im Längsschnitt mit Wartekontrollgruppenfunktion für Führungskräfte und Mitarbeiter über fünf Erhebungszeitpunkte hinweg in der Befragungsplattform REDCap programmiert. Seit Anfang Oktober 2021 läuft die Evaluationsphase und Trainings- und Befragungsdaten werden gesammelt.

## **TRANSCAMPUS - PROJEKT**

### **„Resilience and Well-Being of Entrepreneurs“**

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

In Kooperation mit dem King´s College London untersucht die Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Solo-Selbstständige in Deutschland und weltweit (<https://www.kcl.ac.uk/research/supporting-entrepreneurship-covid-19-pandemic-global-study-entrepreneurs-resilience-well-being>). Dabei stehen insbesondere die persönlichen und gesundheitlichen Folgen der COVID-19-Pandemie im Fokus.

An der ersten deutschen Befragung Ende April 2020 nahmen insgesamt 267 KMU und Solo-Selbstständige aus Deutschland teil, 160 davon allein aus Sachsen. In dem ca. 30-minütigen Fragebogen wurden 127 Fragen rund um die Auswirkungen auf das Unternehmen, das Wohlbefinden, das Stresserleben sowie die Arbeits- und Lebenszufriedenheit gestellt. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Unternehmer/innen trotz massiver Umsatzeinbrüche und des Kampfes um die finanzielle Aufrechterhaltung ihres Unternehmens dennoch eine hohe Arbeits- und Lebenszufriedenheit aufwiesen. Die Studienergebnisse wurden in Form eines Berichtes (<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/ressourcen/dateien/forschungsprojekte/transcampus-dr-wach-und-prof-stephan/bericht-deutschland-2020-aktualisiert?lang=de>), eines digitalen Flyers sowie eines Videos mit praktischen Implikationen zusammengefasst ([https://youtu.be/HrluH\\_clrR4](https://youtu.be/HrluH_clrR4)) und an die teilnehmenden Unternehmer/innen zurückgemeldet.

Die zweite Online-Befragung startete am 4. Dezember 2020 und fokussiert auf den Umgang der Unternehmer/innen mit den COVID-19-bedingten Belastungen sowie ihre Resilienz, Erholung und Gesundheit. Insgesamt wurden 94 Unternehmer:innen erneut befragt. Basierend auf den Studienergebnissen wurde ein Bericht verfasst (<https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/ressourcen/dateien/forschungsprojekte/transcampus-dr-wach-und-prof-stephan/ergebnisbericht-mai-2021-frau-dr-d-wach?lang=de>). Vom 3. März bis zum 29. März 2021 wurden im Rahmen des Projektes 23 Solo-Selbstständige mittels eines Interviews und einer Onlineumfrage befragt. Im Fokus der qualitativen Studie standen die individuelle und unternehmensbezogene Bewältigungsstrategien und die Gesundheit der Unternehmer:innen während der COVID-19-Krise.



# DRESDNER LEBENSLAGEN 60+

## BERICHT ZUR LEBENSSITUATION VON DRESDNERIN- NEN UND DRESDNERN AB 60 JAHREN (LAB60+ STUDIE)

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Prof. Dr. Jürgen Wegge</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	M. Sc. Lena Marie Uhlmann Alix Hoffmann (WHK)
<b>Kooperationspartner:innen</b>	Landeshauptstadt Dresden- Geschäftsbereich Arbeit, Soziales, Gesundheit und Wohnen (Bürgermeisterin Dr. Kristin Klaudia Kaufmann)  Professur für Sozial- und Gesundheitsbauten der TU Dresden (Prof. Gesine Marquardt)  Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin der TU Dresden (Prof. Andreas Seidler, Dr. Janice Hegewald, Dr. Karla Romero-Starke)
<b>Finanzierung:</b>	Drittmittel (Landeshauptstadt Dresden)
<b>Laufzeit:</b>	01.07.2020 – 31.12.2021

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

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

Dafür wurden 5.700 Bürgerinnen und Bürger zu einer repräsentativen Befragung (sowohl postalisch als auch online) eingeladen. 300 Personen erhielten zudem die Möglichkeit, bei einem Telefoninterview die Fragen zu beantworten. Hausbesuche, die sich an diese Interviews anschließen sollten, konnten aufgrund der Pandemiesituation

nicht realisiert werden. Inhalte der thematisch breitgefächerten Befragung waren beispielsweise die Wohnsituation, Gesundheit und Befinden, Nutzung digitaler Assistenzsysteme, die Erwerbssituation, soziale Teilhabe und die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie. Der Rücklauf der Befragung lag bei 40 Prozent.

Für den zweiten Teil der Studie wurden 97 ambulante Pflegedienste in telefonischen Kurzinterviews zu Auslastung, Leistungsspektrum und Bedarfslagen befragt. Bei einer anschließenden schriftlichen Befragung zu diesen Themen beteiligten sich 74 Pflegeeinrichtungen der Stadt. Danach wurden 20 Experteninterviews in den Einrichtungen durchgeführt.

Nach der statistischen Auswertung wurden die Ergebnisse in Form eines Abschlussberichts der Landeshauptstadt Dresden und den Bürgerinnen und Bürgern zugänglich gemacht. In den Gremien der Landeshauptstadt Dresden werden anhand der Ergebnisse Maßnahmen für die zukünftige Seniorenarbeit abgeleitet.

## 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 – 30.05.2022

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

werden das Pausenverhalten sowie Indikatoren der Gesundheit und Arbeitssicherheit analysiert. Diese Arbeiten sind aufgrund von Elternzeit für das Jahr 2022 geplant.

## **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 Vertreter 4 weiterer Universitäten
<b>Kooperationspartner:innen:</b>	Europäischen Sozialfonds, Freistaat Sachsen, SMWK
<b>Finanzierung:</b>	Europäischen Sozialfonds, Freistaat Sachsen, be- teiligte  Hochschulen
<b>Laufzeit:</b>	01.10.2020 – 30.09.2022

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. In den kommenden zwei Jahren geht nun eine ESF-finanzierte Nachwuchsforschungsgruppe mit dem Projekt »GAP –GENDERANTEILE in ESF-Projekten Hochschule und Forschung« folgenden Fragen nach: Wo liegen die Gründe für die ungleiche Geschlechterverteilung innerhalb der ESF-Programme in der Förderperiode 2014 bis 2020, wo sind die Ursachen innerhalb des Systems der Hochschulen zu finden und wie können Handlungsempfehlungen für den Abbau der ermittelten Ursachen innerhalb der Hochschulen und bei Förderprogrammen lauten? Nachdem durch Literaturrecherchen sowohl erste Handlungsempfehlungen als

auch Forschungsfragen abgeleitet wurden, fanden dieses Jahr die zugehörigen qualitativen und quantitativen Erhebungen statt. Die Projektphase der integrativen Dateninterpretation in Form der Zusammenführung der Ergebnisse hat begonnen, wodurch im weiteren Verlauf weitere konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden.

## OSM: ORIENTIERUNGSTUDIUM MINT

<b>Projektleiter:innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter:innen:</b>	M.Sc. Philipp Kruse M.Sc. Stephanie Richter -Killenberg Dipl. Soz. Christina Schulz Dipl. Psych Anne Jacob
<b>Kooperationspartner:innen:</b>	Dr. Christiane Einmahl Koordination Studienerfolgsprojekte 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 Erwartungsschecks besonders durch die Verknüpfung mit Mentoring/Coaching Studienerfolgssicherung 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.

**ABSCHLUSSARBEITEN**  
**Master Psychologie: Human Performance in Socio-  
Technical Systems**

WS 2020/21

SS 2021

WS 2021/22

**Bachelor-Studiengang Psychologie**

WS 2020/21

SS 2021

WS 2021/22

Dieses Kapitel wird demnächst ergänzt.

# PUBLIKATIONEN

## Zeitschriftenartikel

- Döbler, A.-S., Emmermacher, A., Richter-Killenberg, S., Nowak, J., & Wegge, J. (2021, early online). 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*.  
<https://doi.org/10.1177/23970022211029023>
- Fritzsche, L., Galibarov, P., Gärtner, C., Bornmann, J., Damsgaard, M., Wall, R., Schirrmeister, B., [Gonzalez-Vargas, J.](#), [Pucci, D.](#), [Maurice, P.](#), [Ivaldi, S.](#) & Babič, J. (2021). Assessing the efficiency of exoskeletons in physical strain reduction by biomechanical simulation with AnyBody Modeling System. *Wearable Technologies*, 2, E6.  
<https://doi.org/10.1017/wtc.2021.5>
- Frömmer, D., Hollnagel, G., Franke-Bartholdt, L., Strobel, A. & Wegge, J. (2021). Linking authentic leadership, moral voice and silence – A serial mediation model comprising follower constructive cognition and moral efficacy. *German Journal of Human Resource Management*, 35, 436-466. <https://doi.org/10.1177/2397002220984440>
- Inceoglu, I., Arnold, K. A., Leroy, H., Lang, J. W. B., & Stephan, U. (2021). From microscopic to macroscopic perspectives and back: The study of leadership and health/well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 459–468.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000316>
- Karabinski, T., Haun, V. C., Nübold, A., Wendsche, J. & Wegge, J. (2021). Interventions for improving psychological detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26, 224-242. <https://doi.org/10.1037/ocp0000280>.
- Kemter-Hofmann, P., Remke, St. Thus, S. (2021) Evaluation der Personalauswahl von Führungskräften der Polizei in Sachsen. *Wirtschaftspsychologie aktuell* 2, 23-26.
- Kruse, P. (2021). Exploring international and inter-sector differences of social enterprises in the UK and India. *Sustainability*, 13(11), 5870-5888.
- Kruse, P., Chipeta, E. M., & Venter, R. (2021). A risky way of doing good – combining personality and cognitive variables in a new hierarchical model of investment risk-taking in social entrepreneurship. *Journal of African Business*. Advance online publication.  
<https://doi.org/10.1080/15228916.2021.1907157>
- Kruse, P., Wach, D., & Wegge J. (2021). What motivates social entrepreneurs? - a meta-analysis on predictors of social entrepreneurial intention. *Journal of Small Business Management*, 59(3), 477-508
- Latella, C., Tirupachuri, Y., Tagliapietra, L., Rapetti, L., Schirrmeister, B., Bornmann, J., Gorjan, D., Camernik, J., Maurice, P., Fritzsche, L., Gonzalez-Vargas, J., Ivaldi, S., Babic, J., Nori, F. & Pucci, D. (2021). Analysis of human whole-body joint torques during overhead work with a passive exoskeleton. *IEEE Transactions on Human-Machine Systems*, 1-9. <https://doi.org/10.1109/THMS.2021.3128892>
- Li, J., Shemla, M., & Wegge, J. (2021). The preventative benefit of group diversification on group performance decline: An investigation with latent growth models. *Journal of Organizational Behavior*, 42, 332-348. <https://doi.org/10.1002/job.2498>

- Mickiewicz, T., Stephan, U., & Shami, M. (2021). The consequences of short-term institutional change in the rule of law for entrepreneurship. *Global Strategy Journal*, 11(4), 709–739. <https://doi.org/10.1002/gsj.1413>
- Nicolaou, N., Phan, P. H., & Stephan, U. (2021). The Biological Perspective in Entrepreneurship Research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(1), 3–17. <https://doi.org/10.1177/1042258720967314>
- Schermuly, C. C., Wach, D., Kirschbaum, C. & Wegge, J. (2021). Coaching of insolvent entrepreneurs and the change in coping resources, health, and cognitive performance. *Applied Psychology: An International Review*, 70, 556-574. doi: 10.1111/apps.12244
- Schulz, A. D., Schöllgen, I., Wendsche, J., Fay, D. & Wegge, J. (2021). The dynamics of social stressors and detachment: Long-term mechanisms impacting wellbeing. *International Journal of Stress Management*, 28(3), 207– 219. <https://doi.org/10.1037/str0000216>
- Schmalz, T., Colienne, A., Bywater, E., Fritzsche, L., Gärtner, G., Bellmann, M., Reimer, S. & Ernst, M. (2021). A Passive Back-Support Exoskeleton for Manual Materials Handling: Reduction of Low Back Loading and Metabolic Effort during Repetitive Lifting. *IIEE Transactions on Occupational Ergonomics and Human Factors*. <https://doi.org/10.1080/24725838.2021.2005720>
- Sonnentag, S., Stephan, U., Wendsche, J., de Bloom, J., Syrek, C., & Vahle-Hinz, T. (2021). Recovery in occupational health psychology and human resource management research: An Interview with Prof. Sabine Sonnentag and Prof. Ute Stephan. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 35(2), 274–281. <https://doi.org/10.1177/23970022211004599>
- Ullmann, S. & Fritzsche, L. (2021). Einsatz digitaler Menschmodelle zur fähigkeitsgerechten Arbeitsgestaltung. *ASU: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin - Zeitschrift für medizinische Prävention*, 56, 594-597.
- Wach, D., Stephan, U., Weinberger, E., & Wegge, J. (2021). Entrepreneurs' stressors and well-being: A recovery perspective and diary study. *Journal of Business Venturing*, 36, (5); 1060169. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106016>
- Williamson, A. J., Gish, J. J., & Stephan, U. (2021). Let's focus on solutions to entrepreneurial ill-being! Recovery interventions to enhance entrepreneurial well-being. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(6). [1307–1338. https://doi.org/10.1177/10422587211006431](https://doi.org/10.1177/10422587211006431)

# BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

## Beiträge in Büchern

- Fritzsche, L., Gärtner, C., Spitzhirn, M., Galibarov, P., Damsgaard, M., Maurice, P. & Babič, J. (2021). Assessing the efficiency of industrial exoskeletons with biomechanical modelling – Comparison of experimental and simulation results. In: N. L. Black et al. (Eds.): *IEA 2021, LNNS 223*, pp. 353–357, 2022. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-74614-8\\_43](https://doi.org/10.1007/978-3-030-74614-8_43)
- Fritzsche, L. (2021). Ergonomie 4.0 – Herausforderungen und Chancen der Industrie 4.0 für die Gestaltung menschengerechter Arbeitsplätze. 26. Interdisziplinäre Wissenschaftliche Konferenz Mittweida. Mittweida: Hochschule Mittweida.  
[www.doi.org/10.48446/opus-12302](http://www.doi.org/10.48446/opus-12302)
- Fritzsche, L., Funk, M., Rosen, P., Spitzhirn, M. & Wischniewski, S. (2021). Simulation and participatory design of HRI work systems in the SOPHIA project. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *Arbeit HUMAINE gestalten*. (pp. 1-6, Beitrag 10.4). Dortmund: GfA-Press.
- Golubic, V., Folmer, E. & Stephan, U., (2021, in press). Trade-off or trade up: Financial and social performance in social enterprises. *Frontiers of Entrepreneurship Research BCERC Proceedings*.
- Kemter, A., Winkler, R., Kotte, H., Müller, H., Wegge, J., Fritzsche, L., Spitzhirn, M., Ullmann, S., Dietz, C., Knoll, M., Zacher, H. & Uhlmann, L. M. (2021). Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung für ein erfolgreiches Altern bei der Arbeit und im Ruhestand. In GfA, Dortmund (Hrsg.), 67. Frühjahrskongress, Bochum, *ARBEIT HUMAINE gestalten* (Beitrag A..4.1; S. 1-7).
- Spitzhirn, M., Fritzsche, L. & Bauer, S. (2021). Digital Production Planning of Manual and Semi-automatic Tasks in Industry Using the EMA Software Suite. In: N. L. Black et al. (Eds.): *IEA 2021, LNNS 223*, pp. 415–419, 2022. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-74614-8\\_52](https://doi.org/10.1007/978-3-030-74614-8_52)
- Stephan, U., Perez-Luno, A. & Zbierowski, P. (2021, in press). Entrepreneurs thriving through crises: Psychological wellbeing as a protective factor in difficult times. *Frontiers of Entrepreneurship Research BCERC Proceedings*.
- Wegge, J. (2021). Diversity in Teams. In S. Kauffeld & A. Günter (Hrsg.), *Teams in Organisationen – Trends, Herausforderungen und Chancen im Kontext neuer Arbeit*. Berlin: Springer.



## POSTER UND VORTRÄGE

- Golubic, V., Folmer, E. & Stephan, U., (2021). Trade-off or trade up: Financial and social performance in social enterprises. Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC), online 11.6.
- Haun, V. C., Karabinski, T., Nübold, A., Wendsche, J. & Wegge, J. (2021). Interventionen zur Förderung des mentalen Abschaltens von der Arbeit: Eine Meta-Analyse, 12. AOW Tagung, Chemnitz, 22.9.
- Ihmels, A., Geisler, E., & Dörfel, D. (2021, September). Boss oder bossy? Wie sich die Regulation von Emotionen auf die Beurteilung von weiblichen und männlichen Nachwuchsführungskräften auswirkt. In A. Ihmels (chair), *Judged by the cover: Geschlechtereffekte in Assessment Centern*. Symposium conducted at the 12<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Chemnitz.
- Kemter, A., Winkler, R., Kotte, H., Müller, H. & Wegge, J. (2021). Alter(n)sgerechte Führung: Ein vielversprechender Ansatz zur Steigerung von Workability und Gesundheit. 67. Frühjahrskongress, Bochum, 4.3.
- Kemter, A., Winkler, R., Kotte, H., Müller, H. & Wegge, J. (2021). Digitales Selbstlernttraining zur alter(n)sgerechten Führung – Eine Möglichkeit zur Gesundheitsförderung? 12. AOW Tagung, Chemnitz, 22.9.
- Kemter-Hofmann, P., Maicher, B, Kemter, A., Batzdorf, A., Czichy, C., Kuß, J., Abdel-Haq, A. (2021). OSA 3.0 – Kennenlernen, Testen, Diskussion. 12. AOW Tagung, Chemnitz, 21.9
- Kruse, P., Wach, D. & Wegge, J. (2021). What motivates social entrepreneurs? - A meta-analysis on predictors of social entrepreneurial intention; Humane Entrepreneurship in a Dynamic World; Conference in Conjunction with MSMEs Day, 27.6.
- Lange, V. & Ihmels, A. (2021, September). Strategische Entscheidungen als Erklärung für Glass Cliffs: Untersuchung der Signalwirkung von Frauen in Medienberichten und Pressemitteilungen. Poster presented at the 12<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Chemnitz.
- Ledermann, F. (2021, July). Breaking the Silence in Nursing: Emotional Competencies and Team Climate of Authenticity as Drivers that Reduce Silence in Care Settings. 13. Sächsisches Kolloquium der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie.
- Leopold, D., Ledermann, F. & Strehlau, C. (2021, November). Einklang von Arbeit, Weiterbildung und langfristiger Leistungsfähigkeit. Fachtag Kompetenz in Mittweida.
- Reineboth, M., Franke-Bartholdt, L., Wegge, J. & Strobel, A. (2021). Entwicklung eines Situational Judgment Tests im Kontext moralischen Entscheidens und Handelns, 12. AOW Tagung, Chemnitz, 22.9.
- Richter-Killenberg, S., Pesch, M., Langner, A. & Petra Kemter-Hofmann (2021) Erhebung eines Anforderungsprofils bei Lehrkräften 12. AOW Tagung, Chemnitz, 22.9
- Richter-Killenberg, S. & Kemter, A. (2021). Führung gesund und motivierend gestalten - Ein Blick in die psychologische Führungsforschung. nexus e.V. Weiterbildungstag Zurück zur Uni 2021 – Schwerpunkt „Führungskompetenz“, 25.9.
- Stephan, U. (2021). Entrepreneurs' Mental Health and Wellbeing: A Review and Insights for the Future of Work . 32nd International Congress of Psychology, Prague, Czech Republic, 20.07.

- Stephan, U. (2021). Female entrepreneurship and Well-Being. 2021 DIANA International Research Conference 2021, Nice, France, 20.5.
- Stephan, U. (2021). Covid and Sustainable Entrepreneurship. European Commission SME Assembly 2021, Online. 16.11.
- Stephan, U., Zbierowski, P., Pérez-Luño, A., Wach, D., Wiklund, J., Alba Cabañas, M., Barki, E., Benzari, A., Bernhard-Oettel, C., Boekhorst, J., Dash, A., Efendic, A., Eib, C., Hanard, P.-J., Holienka, M., Iakovleva, T., Kawakatsu, S., Khalid, S., Kovacicová, Z., Leatherbee, M., Li, J., Parker, S., Qu, J., Rosati, F., Sahasranamam, S., Salusse, M.A.Y., Sekiguchi, T., Thomas, N., Torres, O., Tran, M.H., Ward, M.K., Williamson, A.J. & Zahid, M. (2021). Agility or Wait-and-See? How the Covid-19 Crisis Impacts Entrepreneurs' Well-being across Countries. 2021 AOM Annual Meeting, online, 2.8.
- Stephan, U. (2021). New outcomes and new methods in entrepreneurship research: Understanding and Researching Entrepreneurial Well-Being and Recovery. European Council for Small Business, online. 19.5.
- Stephan, U., Perez-Luno, A. & Zbierowski, P. (2021). Entrepreneurs Thriving Through Crises: Psychological Wellbeing As A Protective Factor In Difficult Times. Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC), online, 11.6. .
- Uhlmann, L. M., Motzek, T., Starke, K. R. & Wegge, J. (2021). Der Übergang in den Ruhestand als Gewinn oder Verlust? Erste Ergebnisse der LAB60+ Studie, 12. AOW Tagung, Chemnitz, 22.9.
- Uhlmann, L. M. & Wegge, J. (2021). Nutzen Dresdner Senior:innen ab 60 Jahren digitale Assistenzsysteme im Alltag? Erste Ergebnisse der LAB60+ Studie, 67. Frühjahrskongress, Bochum, 4.3.
- Wach, D. (2021). Schlaglicht Wissenschaft: COVID-19, Unternehmen und Gesundheitsförderung. Themenreihe „Mit mehr Gesundheitsförderung schrittweise aus der Pandemie“. Sächsische Landesvereinigung für Gesundheitsförderung e. V.
- Wach, D. (2021). Schlaglicht Wissenschaft: COVID-19, Unternehmen und die Arbeitswelt. Erfahrungsaustausch der bezügelabrechnenden Stellen des Bundes und der Länder 2021 Landesamt für Steuer und Finanzen Freistaat Sachsen.
- Wach, D. (2021). Covid 19: Herausforderung, Chancen und persönliche Strategien im Umgang mit der Krise. Kolping Diözesanverband Hildesheim. AK Unternehmer und Kirche.
- Wach, D. (2021). Bedrohung, Stress und das Wohlbefinden bei Deutschen Unternehmer:innen während der COVID-19-Krise. 60 Minuten: Corona, Wirtschaft und Finanzen. Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Technische Universität Dresden
- Wach, D. (2021). Erholung, Resilienz und Wohlbefinden bei Solo-Selbstständigen und Inhaber:innen von KMU während der COVID-19-Krise. Die Corona-Krise - von der unmittelbaren Krisenbewältigung zur langfristigen Resilienz“. Round Table Mittelstand Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn
- Wiklund, J. & Stephan, U. (2021) The future of entrepreneurship research, 4th Entrepreneurial Process Paper Development Seminar, Seville, Spain, 26.4.

## INTERVIEWS/ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Wegge J.: FAZ (2021). Es knirscht im Team, von Eva Heidenfelder, „Beruf und Chance“, 03.07.2021.

Winkler R. GU, BGF in der Pflege (2021): PENELOPE unterstützt die Gesundheit in der Pflege. Diakonie Leipzig Gesundheitstag, 06.10.2021.

Dörfel, D., Winkler, R.: PFLEX - Live-Veranstaltung, Vorstellung von Schwerpunkten Training Emotionaler Kompetenzen sowie Pausen und Erholung nach der Arbeit in der Pflege im Rahmen des Projektes Penelope, 30.09.2021 und 12.10.2021.

Kemter, A., Ledermann F. et al. online: CDD-Jahrestagung „Digitale Interventionen der TUD für gesundes Altern“, Marktplatz der digitalen Angebote, 10. 10. 2021

Kotte, H., Dörfel, D. und A. Kemter A.: Vortrag Digitalisierung in der Pflege, 05.11.2021.

Wach, D.: DER TAGESSPIEGEL (NR. 24 671); „Rutschgefahr“; Rubrik Wirtschaft: „Noch füllen sich die Büros deutscher Unternehmen nur zögerlich. Was die Rückkehr bremst – und wie sie trotzdem funktioniert“, 29.09.2021

Wach, D.: IHK Berlin; „Tanz am Abgrund“; <https://www.ihk-berlin.de/berliner-wirtschaft>, 02.11.2021

## ORGANISATION VON AUSGEWÄHLTEN SYMPOSIEN

Ihmels, A. (2021, September). Judged by the cover: Geschlechtereffekte in Assessment Centern. Symposium conducted at the 12<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Chemnitz.

Kemter, A. & Wegge, J. (2021). Herausforderungen des demografischen Wandels für Beruf und Ruhestand: Arbeitsgestaltung, digitale Assistenzsysteme, Führung und Integration als Handlungsfelder, 12. AOW Tagung, Chemnitz, 22.9.

Kemter, A., Winkler, R., Kotte, H., Müller, H., Wegge, J., Fritzsche, L., Spitzhirn, M., Ullmann, S., Dietz, C., Knoll, M., Zacher, H. & Uhlmann, L. M. (2021). Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung für ein erfolgreiches Altern bei der Arbeit und im Ruhestand. In GfA, Dortmund (Hrsg.), 67. Frühjahrskongress, Bochum, *ARBEIT HUMAINE gestalten*.

Kemter, A., Pieper, L., Dörfel, D., Schulz, C., Winkler, R., Beesdo-Baum, K., Ledermann, F., Bachmann, C., Wegge, J. & Kotte, H. (2021). Förderung der Gesundheit in der Pflege durch digitale Online-Interventionen, 67. Frühjahrskongress, Bochum, 4.3.

## WEBSITES

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

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

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

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

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

<https://transcampus.eu/>

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

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

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

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

[https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-kfa?set\\_language=de](https://tu-dresden.de/mn/psychologie/iaosp/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-kfa?set_language=de)

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

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