



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2017
PROFESSUR FÜR ARBEITS-UND
ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE

Technische Universität Dresden

Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

Jahresforschungsbericht der Lehr- und Forschungsgruppe

Arbeits- und Organisationspsychologie

2017

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

Fax: 03 51 – 46 33 35 89

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

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	4
Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie.....	7
Mitarbeiter	10
Haushaltsstellen	10
Drittmittel	10
Technische Mitarbeiter.....	11
Studentische Hilfskräfte / Tutoren.....	11
Forschungsfelder	11
Forschungsprojekte.....	12
„Gläserne Klippen“: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen in Krisenzeiten als ein organisationales Signal der Veränderung.....	12
Führung in Organisationen als Determinante des Schweigens von Mitarbeitern zu moralischen Sachverhalten (FIDES)	13
Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmern: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach)	14
Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich.....	15
Diagnostiktool.....	16
(Projekterweiterung aus TEK für Notfallsanitäter)	17
Kommunikation und Führung in altersgemischten Teams (KFA): Dialogische Analyse und potentielle Interventionen in KMUs.....	18
Abschlussarbeiten.....	19
Diplomstudiengang Psychologie.....	19
Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems..	19
Bachelor-Studiengang Psychologie.....	21
Publikationen.....	23

Zeitschriftenartikel.....	23
Bücher und herausgegebene Werke	24
Beiträge in Büchern.....	24
Poster	24
Vorträge auf Tagungen und Kongressen	25
Awards/ Preise.....	28
Forschung	28
Öffentlichkeitsarbeit	28
Websites	29

Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

Das Jahr 2017 wird als *das Jahr des AOW-Kongresses in Dresden* in Erinnerung bleiben. Die 10. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie fand vom 13. bis 15. September 2017 in den Räumen des DGUV-Kongresszentrums in Dresden statt (siehe: <http://aow2017.de/>). Es nahmen insgesamt 590 nationale und internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen Arbeits-, Organisations-, Personal-, Wirtschafts- und Ingenieurpsychologie teil. Die Teilnehmenden reisten aus acht verschiedenen Ländern an. Die vielfältigen Rückmeldungen zeigen: der Kongress war ein voller Erfolg! Ich danke dem gesamten Team, insbesondere aber Philipp Kruse für die tolle Unterstützung. Wenn man Monate mit ehrenamtlichen Tätigkeiten verbringt, die man eigentlich nie so richtig einplanen kann, besteht die Gefahr, dass das „Kerngeschäft“ leidet. Dies umso mehr, als auch die Gründung und Belebung des Fördervereins für Psychologie in diesem Zusammenhang eine weitere Aufgabe war (siehe: <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/die-fachrichtung/foerderverein-psychologie>). Hier ist insbesondere Denise Dörfel zu danken, die nicht nur als Kassenwart hervorragende Arbeit macht! Doch zurück zum Kerngeschäft. Ich denke, unsere Leistungen im Team lassen sich auch 2017 als sehr gut einschätzen. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte, die dies belegen können:

- Wir gratulieren zu *vier erfolgreich abgeschlossenen Promotionen* - so viele gab es noch nie in einem Jahr! Susann Wilke, Tina Gerstenberg, Sandra Pintor und Johannes Wendsche wurden zum Dr. rer. nat. gekürt – unsere herzlichen Glückwünsche zu diesem wichtigen Schritt!
- Seit Oktober 2017 wird unsere Arbeitsgruppe zudem durch den *ersten Honorarprofessor* in der Fakultät Psychologie verstärkt: Wir gratulieren Prof. Dr. Lars Fritzsche zur Ernennung als Professor für Ergonomie und betriebliches Gesundheitsmanagement!
- In der Summe sind 12 Publikationen entstanden, *sieben Zeitschriftenartikel* und fünf Buchbeiträge. Die Anzahl der Zeitschriftenartikel ist unverändert, so hoch wie im Jahr zuvor! Wenn sehr viel zu tun ist, werden aber wohl weniger Buchkapitel verfasst, was allerdings auch ein allgemeiner Trend in der Psychologie ist und m.E. kein Anlass zur Sorge. Wir können auf

die wissenschaftlichen Publikationsleistungen des Teams auch 2017 stolz sein, zumal einige Publikationen in den besten Journals des jeweiligen Fachgebietes erschienen sind.

- Glückwünsche sind auch für die neu eingeworbenen bzw. verlängerten Forschungs-Projekte auszusprechen. Das Projekt „Kommunikation und Führung in altersgemischten Teams“ wurde im Rahmen der Förderrichtlinie des Freistaates Sachsen realisiert und die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) hat das Projekt „Training emotionaler Kompetenzen für Praxisanleiter im Rettungsdienst“ finanziert. Die DFG hat zudem einer Verlängerung des FIDES-Projektes um ein Jahr zugestimmt, auch für den Kooperationspartner an der TU Chemnitz.
- Es gab erneut einen *Lehrpreise* der Fachrichtung Psychologie für unser Team: Dominika Wach hat den Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis im SS für ihre Veranstaltungen Research & Intervention im MA HPSTS überreicht bekommen.
- Unsere Kultur verschiedener Formen von *Teammeetings* (Business-, Social- und Focus-Meeting) sowie das Post-Doc./Projektleitertreffen, das ebenfalls die Selbstorganisation und die geteilte Führung im Team fördert, wurden fortgeführt. Dies gilt auch für die Lehrmeetings und die in der Regel dyadischen *Zielvereinbarungs- und Rückmeldegespräche*. Zudem ist das *Team-Café* in neuer Form wiederbelebt worden, was viele freut.
- Die zweitägige *Summer School* im Gut Gödelitz wurde erneut vom gesamten Team organisiert, weswegen wir uns an dieser Stelle einmal alle selbst loben können! Das Stockbrot am abendlichen Feuer im Hof hat viel Gefallen gefunden!
- 2017 fand das neunte *AO-Sachsen-Kolloquium* in Leipzig statt. Wir danken dem neuen Kollegen Hannes Zacher und seinem Team für die perfekte Organisation!
- Im Rahmen der Erasmus-Mobilität waren erneut Mitarbeiter von uns als Lehrende unterwegs, dieses Jahr an der „Rotterdam School of Management“.
- Erfreulich ist wie immer, dass viele vom Team an *wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangeboten* unseres Fachs aktiv teilgenommen haben, dieses Jahr natürlich am AOW-Kongress in Dresden, aber auch am EAWOP-Kongress in Dublin, der GFA-Tagung in Brugg, dem G-Forum in Wuppertal, beim „Small Group Meeting“ der EASP in Berlin und bei der „Annual Social Entrepreneurship Conference“ in Boston.
- Die im Rahmen des CDD (siehe: <https://tu-dresden.de/cdd>) organisierten Veranstaltungen haben erneut viel Aufmerksamkeit und Lob gefunden. Insbesondere der Daten- und Diversity-Salon zum Thema „*Sächsische Heimatliebe trifft Migration: Chancen und Risiken*“ Anfang November wurde sehr gut besucht. Ich danke hier insbesondere Gabriele Buruck, die als neue Geschäftsführerin des CDD diese Veranstaltung hervorragend organisiert und moderiert hat.

- Die bestehenden *Kooperationen* mit der BAuA und der DGUV wurden im Jahr 2017 weiter gepflegt (z.B. durch gemeinsame Arbeit im CDD und durch Kooperationstreffen). Zudem wurde, von uns initiiert, am 13.12. ein neuer Kooperationsvertrag mit der AOK PLUS abgeschlossen, der im Wesentlichen die Gesundheitsförderung in verschiedenen Settings zum Ziel hat. Es sind daher mehrere Professuren aus der Psychologie und auch die Arbeitsmedizin involviert. Wir freuen uns auf die Projekte, die hier bald beginnen werden.
- Die „*Wanderung*“ erfolgte 2017 als gemeinsames Glühweintrinken vor der Frauenkirche, weil das Wanderwetter uns dieses Jahr leider nicht gnädig war. Schön war aber dennoch, dass hier gleich mehrere Professuren aus dem Institut (und darüber hinaus) beteiligt waren.
- Eine weitere Besonderheit dieses Jahres: Wir freuen uns, dass Jelena Sende seit dem Herbst des Jahres als *zweite Sekretärin* das WOP-Team unterstützt: Willkommen im Team!
- Der Nachwuchs in der Familie Wach hat am 22.11.17 das Licht der Welt erblickt. Wir freuen uns mit Dominika und Marco über die Geburt ihrer Tochter *Elisabeth Sofia*!
- Anstatt der Weihnachtsfeier gibt es erneut einen *Neujahrsempfang*, dieses Mal im Carola-Schlösschen im großen Garten. Vielen Dank an Ute Rieger für die Organisation!
- Gab es da nicht noch was Besonderes? Na klar, der Professor hat im WS 17/18 ein *Forschungsfreisemester*, was natürlich nur dann klappen kann, wenn die laufende Lehre von anderen übernommen wird. Vielen Dank an Denise Dörfel, Anika Ihmels, Gabriele Buruck, Katharina Oerding und Philipp Kruse!

Ich freue mich sehr auf die Fortsetzung unsere gemeinsamen Aktivitäten im Jahr 2018, nach der Reise von zwei Monaten (ohne Emails!), die nun endlich bald beginnt!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

Mitarbeiter

HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge

Dr. Gabriele Buruck

Dr. Dominika Wach

Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Prof. Dr. emeritus Peter Richter

DRITTMITTEL

Dr. Denise Dörfel

Dipl.-Psych. Dirk Frömmer

Dipl.-Psych. Anika Ihmels

M. Sc. Anne Kemter

M. Sc. Philipp Kruse

M. Sc. Katharina Oerding

M.A.-Soz. Christina Schulz

M.A. Grit Schuster

Dipl.-Psych. Johannes Sperling

Dr. Anne Tomaschek

Dipl.-Psych. Robert Winkler

Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt (externe Doktorandin)

Dipl.-Psych. Annika Piecha (externe Doktorandin)

Dipl.-Psych. Andrea Augustin (externe Doktorandin)

Dipl.-Psych. Paulina Bilinska (externe Doktorandin)

Dipl.-Psych. Sebastian Kleint (externer Doktorand)

Dipl.-Psych. Marlen Rahnfeld (IAG)

Eva Weinberger (TU Dresden)

Dr. Sandra Pintor (Promotion November 2017)

Dr. Johannes Wendsche (BauA, Promotion Dezember 2017)

Susann Wilke (Promotion Juni 2017)

Dr. Tina Gerstenberger (Promotion Juni 2017)

TECHNISCHE MITARBEITER

Frau Ute Rieger, Jelena Sende (seit 01.11.2017)

WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE

Anne Kemter, Julia Lea Martha Kügler, Birgit Maicher, Katharina Oerding, Robert Winkler

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN

Joseph Choi, Pooi Khay Chong, Susanne Creutz, Alice Dabbagh, Lena Dittmann, Tobias Esche, Daniel Gach, Mara Gebert, Susan Gritzka, Marilisa Herchet, Kai-Michael Kleinlercher, Franziska Klimt, Luise Kramer, Melanie Macholdt, Anne-Kathrin Reinhardt, Alicia Schlosser, Julia Schäke, Anne Marie Turinsky, Lydia Wiegand

Forschungsfelder

Absentismus und Präsentismus

Auswirkungen drohender Insolvenz auf Unternehmer von KMU

Auswirkungen von Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Evaluation eines Coachingprogramms für von Insolvenz bedrohte Unternehmer

Fluktuation

Führung in Krisenzeiten

Gender und Führung

Geteilte Führung

Mentoring, Personalentwicklung

Occupational Health Psychology

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Schweigen in Organisationsen

Forschungsprojekte

„Gläserne Klippen“: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen in Krisenzeiten als ein organisationales Signal der Veränderung

Projektleiter:	Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge
Projektmitarbeiterin:	Dipl.-Psych. Anika Ihmels
Kooperationspartner:	Dr. Kevin-Lim Jungbauer Dr. Meir Shemla (Rotterdam School of Management)
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Laufzeit:	7/14 – 12/17

Neuere Forschungsergebnisse zeigen, dass weibliche Personen eher auf solche Führungspositionen befördert werden, die als besonders unsicher gelten. Dieses Phänomen wird als gläserne Klippe („glass cliff“) bezeichnet. Bisher hat sich die Forschung vornehmlich auf Aspekte der Diskriminierung fokussiert, die hierbei mitwirken. Ohne die Wichtigkeit solcher Prozesse abzustreiten, gehen wir davon aus, dass eine ausschließliche Betrachtung gläserner Klippen aus Sicht ihrer Opfer nur ein eingeschränktes und unvollständiges Verständnis des Phänomens ermöglicht. Das Forschungsprojekt zielt stattdessen auf die Untersuchung der zugrundeliegenden organisationalen Motive ab, die gläserne Klippen erzeugen. Wir postulieren, dass die Besetzung von unsicheren Führungspositionen mit Frauen aus Sicht der Organisation operativen und funktionalen Zielen folgt, indem insbesondere den Aktieninhabern die Nachricht einer anstehenden Veränderung in der Führung der Organisation signalisiert wird. Die Beförderung einer Frau als Top-Managerin in einer Krise soll das Vertrauen in die Fähigkeit der Organisation erhöhen, diese Krise bald erfolgreich überwinden zu können. Mit Hilfe einer Archivstudie auf organisationaler Ebene (die 110 größten deutschen Firmen im DAX, MDAX und TecDAX von 2003 bis 2012) und zwei Laborstudien (N = 192 und 240 Individuen) überprüfen wir vier mögliche Moderatorvariablen, die diesen Effekt entweder stärken (mediale Sichtbarkeit des Unternehmens, Identifikation des Entscheidungsträgers mit dem Unternehmen) oder schwächen sollten (Geschlecht der vorherigen Führungskraft, Schwere der Krise). Dieses Forschungsprojekt wird die aktuellen theoretischen Ansätze zur Erklärung des Phänomens erweitern und helfen, besser zu verstehen, wie gläserne Klippen auch in der Praxis zu managen sind.

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

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge (TUD) Prof. Dr. Anja Strobel (TUC)
Projektmitarbeiter/-innen:	Dipl.-Psych. Dirk Frömmer (TUD), Dipl.-Psych. Luise Franke-Bartholdt (TUC)
Kooperationspartner:	TU Chemnitz, Institut für Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik
Finanzierung:	DFG (WE 1504/25-1)
Laufzeit:	05/15-09/17

Um in Organisationen ethisches Verhalten zu fördern, ist die offene Kommunikation über moralische Bedenken, Fehler und potentielle Verbesserungen unabdingbar. Oft entscheiden sich Mitarbeiter jedoch bewusst dafür, lieber zu schweigen. Auch größere Fehlentwicklungen bleiben so häufig unentdeckt. Das Verhalten von Führungskräften und ihr Einfluss auf die Mitarbeiter sind bei der Entstehung solcher Phänomene zentrale Größen. Das FIDES-Modell beschreibt in einem umfassenden Bedingungsgefüge auf verschiedenen Analyseebenen die Wirkung moralisch gegensätzlicher Führungsformen auf das intentionale Schweigen von Mitarbeitern. Im Projekt soll das Modell empirisch geprüft werden.

In 2017 wurden alle Datenerhebungen für den Messzeitpunkt 1 erfolgreich abgeschlossen. Des Weiteren sind für die an der Feldstudie beteiligten Organisationen alle Ergebnisberichte erstellt und in Rückmeldeveranstaltungen vorgestellt worden. Erste Forschungsbefunde wurden auf nationalen und internationalen Konferenzen präsentiert. Das Paper zur deutschen Adaption des Authentic Leadership Inventory wurde zur Publikation eingereicht und angenommen. Außerdem wurden im Rahmen des FIDES-Projektes mehrere Bachelor- und Masterarbeiten (TU Chemnitz und TU Dresden) erfolgreich abgeschlossen. Im Sommer/Herbst 2017 wurde ein Folgeantrag zu Fortführung des Projektes eingereicht und durch die DFG bewilligt.

Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmern: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach)

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Jürgen Wegge Prof. Dr. Clemens Kirschbaum
Projektmitarbeiter/-innen:	Dipl.-Psych. Johannes Sperling Dr. Dominika Wach
Finanzierung:	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
Laufzeit:	7/14 – 3/18

Die „Dresdner Unternehmerstudie (DUS)“ ist ein durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördertes Projektvorhaben der Lehrstühle Arbeits- und Organisationspsychologie (Prof. Dr. Jürgen Wegge) und Biopsychologie (Prof. Dr. Clemens Kirschbaum) der Technischen Universität Dresden. Ziel der Studie ist es, die möglichen Auswirkungen einer drohenden Insolvenz in einer Stichprobe von Geschäftsführern von KMUs näher zu analysieren. Es werden erstmalig die möglichen Folgen einer wirtschaftlichen Krisensituation gleichzeitig auf biologischer, psychischer und kognitiver Ebene im Längsschnitt erhoben und mit einer Kontrollgruppe von Geschäftsführern solventer KMUs verglichen. Darüber hinaus erhalten die Geschäftsführer der von Insolvenz bedrohten KMUs ein psychologisch fundiertes, professionelles Coaching zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Selbstführung, das über gängige Beratungen mit Blick auf rechtliche oder ökonomische Aspekte der Überschuldung hinausgeht. Die Effekte dieses Coachings auf die biologischen, psychologischen sowie kognitiven Funktionen der insolventen Unternehmer werden im Rahmen des Projekts evaluiert.

Die Datenerhebung wurde in diesem Jahr abgeschlossen, es wurden jeweils 50 Unternehmer in der Insolvenz- und Kontrollgruppe untersucht. Insolvente und insolvenzbedrohte Unternehmer wiesen im Vergleich zur Kontrollgruppe tatsächlich Beeinträchtigungen der Gesundheitswerte, der Selbstführung und der Leistungen in den Tests exekutiver kognitiver Funktionen auf. Von der Erst- zur Zweitmessung hat sich die vitale Erschöpfung verringert, Wohlbefinden sowie Daueraufmerksamkeit haben sich erhöht. Die Effektivität der Coachings wurde durch die Coaches und Unternehmer (21 Coachingteilnehmer) als hoch beurteilt, wobei sie die größte Wirksamkeit für Veränderungen von Gedanken und Gefühlen sowie problembezogene Verbesserungen einschätzten. Die Ergebnisse

wurden im Mai 2017 auf der EAWOP Konferenz in Dublin und im September 2017 auf der AOW Fachgruppentagung in Dresden präsentiert.

Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter/-innen:	M.A. Grit Schuster
Finanzierung:	DFG finanzierten Programme
Laufzeit:	01/14 - 12/18

Das Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich setzt an der Schnittstelle Gymnasium – Hochschule an mit dem Ziel, sächsischen Gymnasialschülerinnen der Klassenstufen 9-13 in eine Mentoringbeziehung mit studentischen Mentorinnen ihres MINT-Wunschstudienganges an der TU Dresden zu vermitteln. Der Austausch zwischen den beiden Tandempartnern gibt den Gymnasialschülerinnen reale Einblicke in die jeweiligen Studiengänge und das universitäre Umfeld der TU Dresden. Zusätzlich wird das Mentoring durch praktische Einblicke in Arbeits- und Berufswelten ergänzt. Diese Vorgehensweise erleichtert den Schülerinnen den Übergang von der Schule hin zum Studium. Die Abiturientinnen erhalten mit dem Mentoring, in Kombination mit Unternehmensexkursionen, eine gute Basis für ihre zukünftige Studienfach- und Berufsentscheidung. Zudem können sie den eigenen Bildungsprozess zielgerichteter zu betrachten und daraus Motivation für eigene schulische und später universitäre Leistungen zu schöpfen.

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

Während des Zeitraumes von bereits 8 organisierten und begleiteten Durchläufen konnten 240 Schüler-Studentinnen-Tandems erfolgreich zusammengestellt werden.

Das DFG-finanzierte Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich richtet sich ausschließlich an sächsische Schülerinnen mit Interesse an einem MINT-Studiengang.

Diagnostiktool

Projektleiter/-innen:	Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann
Projektmitarbeiter/-innen:	M.Sc. Katherina Oerding M.Sc Birgit Maicher
Finanzierung:	ESF
Laufzeit:	06/16 – 05/18

Unser Leben wird von Entscheidungen und Übergängen geprägt. Bevor man Entscheidungen trifft sollte man „mit einem Blick in den Spiegel“ wissen, wer man ist, wo man steht, was man will. Manchmal bedarf es auch eines Hilfsmittels, um diesen Blick zu schärfen. Das Projekt Diagnostiktool unterstützt Studieninteressierte und Studierende aller Fachrichtungen und aller Studienphasen bis hin zum Eintritt in die Berufswelt bei diesem realistischen Blick auf sich selbst- immer im Abgleich zu den allgemeinen Anforderungen und Herausforderungen. Mit verschiedenen Instrumenten im Bereich des Sollen-Wollen-Könnens-Dürfens werden Informationen zu Zielen, Erwartungen, Leistungsmöglichkeiten, Kompetenzen, Ressourcen und Hindernissen gesammelt. In der anschließenden Beratung erhalten die Teilnehmer ein Feedback, mit dem Handlungsoptionen und Empfehlungen diskutiert und abgewogen werden. In der Umsetzung durchlaufen die anvisierten 180 Teilnehmer hierfür im ersten Schritt ein individuelles Screening der relevanten intrapersonellen- und Umweltfaktoren (Phase I). Darauf folgt eine Könnens-Diagnostik (Phase II) und abschließend eine Beratung (Phase III), in der Testergebnisse besprochen und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Die einzelnen Phasen finden nacheinander und an unterschiedlichen Terminen statt. Die geplante Teilnehmerzahl von N = 30 Teilnehmern für den Paper-Pencil basierten Pretest (Pilotphase) wurde mit 34 Teilnehmern mehr als erfüllt, wobei insgesamt 62 Anmeldungen erfolgten, davon ein Teil außerhalb Sachsens. Der Haupttest wird mittels der computerbasierte Version des Tools im kommenden Jahr realisiert werden. Mit den bereits absolvierten Beratungsgesprächen wurde die Intension des Verfahrens bestätigt, wonach das *DiagnostikTool* durch die Betrachtung multikausaler Bedingungen des Studienerfolgs/ -misserfolgs den Teilnehmern dabei hilft eine neue Sichtweise zu erlangen und maßgebliche Veränderungen (z.B. im Lernverhalten) einzuleiten, bzw. laufbahnbezogene Entscheidungen zu treffen.

Transfer Training emotionaler Kompetenzen (TEK) - Schnittstelle Praxisanleiter

(Projekterweiterung aus TEK für Notfallsanitäter)

Projektleiter/-innen:	Dr. Gabriele Buruck
Projektmitarbeiter/-innen:	Dr. Anne Tomaschek
Kooperationspartner:	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) DRK Bildungswerk Sachsen
Finanzierung:	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
Laufzeit:	12/16 – 04/18

Nach dem NotSanG wird für die Praxisanleiter im Rettungsdienst, die die praktische Ausbildung an den Lehrrettungswachen übernehmen, eine berufspädagogische Zusatzqualifikation gefordert. Eine der neuen Aufgaben ist die enge Zusammenarbeit mit der Berufsschule. Vor dem gesetzlichen Hintergrund und nach Auswertung der Feedbackbögen der Auszubildenden nach dem Training entstand die Notwendigkeit, den Transfer des Trainings emotionaler Kompetenzen in die Praxis mit den Praxisanleitern zu kommunizieren.

Aus diesem Grund startete im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung im Bildungswerk Sachsen des Deutschen Roten Kreuzes ein eintägiger Workshop „Soziale Kompetenz im Rettungsdienst“. Insgesamt nahmen an den vier Workshops 38 Praxisanleiter teil. Der Workshop ist in vier Themenbereiche unterteilt. Eine zusätzliche Online-Befragung von Praxisanleitern im Rettungsdienst in Sachsen (N = 69) hatte das Ziel, die Selbsteinschätzungen zu psychischen Belastungen, Kompetenzen der Emotionsregulation, Burnout und des Wohlbefindens zu erfassen. Außerdem bietet die Auswertung dieser Daten die Möglichkeit des Gruppenvergleichs mit den Daten der Auszubildenden zum Notfallsanitäter.

Aus dem gesammelten Erfahrungswissen der Fallbeispiele und achtsamkeitsbasierten Kompetenzen des TEK werden in der Abschlussphase für die Praxisanleiter unterstützende Themenkarten zusammengestellt und dem Rettungsdienst zur Verfügung gestellt. Diese basieren auf erarbeiteten Fallbeispielen aus den Workshops und beschreiben einen ausgewählte Notfalleinsatz. Passend zu jeder Notfallsituation enthält jede Themekarte eine emotionale Kompetenz aus dem TEK, welche als Unterstützung angeboten wird. Für das Feld der Rettungsdienste wird dadurch ein nachhaltiger Nutzen

für die weitere Unterstützung bei der Stärkung von Sozialkompetenzen für Praxisanleiter, die Verbesserung der Interaktion zwischen Azubis und Praxisanleitern erreicht.

Kommunikation und Führung in altersgemischten Teams (KFA): Dialogische Analyse und potentielle Interventionen in KMUs

Projektleiter:	Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge
Projektmitarbeiter:	M. Sc. Anne Kemter Dipl.-Psych. Robert Winkler
Kooperationspartner:	Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
Finanzierung:	Sächsische Staatskanzlei
Laufzeit:	7/17 – 12/17

Angesichts der demographiebedingten Abnahme der Erwerbsbevölkerung und der stetigen Zunahme älterer Arbeitnehmer in Sachsen (vgl. Demografiemonitor Sachsen) stellt sich die Frage, welche Faktoren den langfristigen Erhalt von Leistung, Arbeitsfähigkeit und Gesundheit junger und insbesondere auch älterer Arbeitstätiger bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter fördern können.

Das Projekt mit dem Titel "Kommunikation und Führung in altersgemischten Teams (KFA): Dialogische Analyse und potentielle Interventionen in KMUs" will potentielle Interventionen zu Prävention und Bewältigung von Konflikten in altersgemischten Teams für KMU und KU entwickeln.

In Workshops mit Mitarbeitern sächsischer Unternehmen werden problematische Kommunikationssituationen bzw. Konflikte, die auf die Zusammenarbeit von jungen und alten Mitarbeitern bei der Arbeit beruhen, identifiziert, mögliche praxistaugliche Lösungen erarbeitet und diese mit schon bestehenden Trainingselementen verglichen (Wegge & Schmidt, 2015).

Als Ergebnis entsteht eine für KMUs und KUs passende, neue Toolbox für die Analyse von Ursachen für Konflikte in altersgemischten Teams sowie Interventionen zur Reduktion von hiermit verknüpften Konflikten und Spannungen im Team.

Am 6. November wurde das Projekt mit seinen ersten Ergebnissen auf der Tagung präsentiert. Die Präsentationsfolien stehen online zur Verfügung.

Abschlussarbeiten

Diplomstudiengang Psychologie

WS 2016/17

1. Auswirkungen von Arbeitsbedingungen in Start-ups auf Mitarbeitergesundheit und Fluktuation unter besonderer Berücksichtigung von Psychological Detachment

Hendrik Oeser

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

Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems

WS 2016/17

1. Linking authentic leadership, employee self-leadership and moral behavior in organizations - An empirical investigation of potential mediating mechanisms

Gustav Hollnagel

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

2. Familienfreundlichkeit von Unternehmen im kulturellen Vergleich und die Auswirkungen auf Frauen in Führungspositionen

Cora Graßhoff

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

SS 2017

1. Entrepreneurs' health: The Job Demand-Control(-Support) model and the Job Demands-Resources model and their outcomes on physical health and psychological well-being for entrepreneurs. A systematic review.

Christian Pfalz

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

2. Fit for Taking the Lead - Conception and Evaluation of a Training for health-oriented and age-appropriate Leadership

Lisa Kohne

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

3. Entrepreneurial Health: Effort-Reward-Imbalance in Start-Up Founders

Louisa Werner

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach

4. Think Crisis - Think Female? Eine Untersuchung zum Einfluss der Krisenart auf das Glass Cliff Phänomen

Verna Schürmann

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

5. Entwicklung und Validierung eines Verfahrens zur Messung und Entwicklung von Führungskompetenzen

Franziska Grellert

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach

6. Anforderungsprofile für ausgewählte Studiengänge der Technischen Universität Dresden

Theresa Hanstein

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

7. Anforderungsprofile für ausgewählte Studiengänge der Technischen Universität Dresden

Rebecca Gotz

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

8. Think crisis - think feminine: Effects of gender-specific visual cues on the glass cliff phenomenon

Magnus Stefan Alexander Hirschfeld

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

9. Why Quit When You Are the Boss? Antecedents of Turnover Intentions Among Entrepreneurs

Swantje Michael

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

10. Individualisierte Arbeitsgestaltung unter Berücksichtigung von Persönlichkeit - Ein Ansatz zur Erhöhung der Arbeitsmotivation

Christian Degenhardt

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

11. The broaden-and-build effects of stress management: A pilot study

Matthias Giehl

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

12. Das Zusammenwirken von Arbeitsbelastung, Illegitimität von Aufgaben und Werten auf emotionale Erschöpfung bei einer berufsübergreifenden Stichprobe Dresdner Bürger

Marit Bartetzko

Gutachter: Dr. Gabriele Buruck, Dipl.-Psych. Tomaschek

13. Zu viel des Guten: Fördert alter(n)sgerechte Führung Präsentismus?

Martha Kügler

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

WS 2017/18

1. Age differentiated Leadership and Team Age Climate as Predictors of Health and Absenteeism for Elderly Employees: A prospective multilevel analysis

Tom Schneeberg

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

2. Mitarbeitergesundheit - die passenden Ressourcen für die passenden Arbeitsbelastungen: Eine Überprüfung des Triple-Match-Prinzips in einem Technologiekonzern

Lisa Knake

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

3. In unsicheren Zeiten eine sichere Karriere? Motive und Karriereorientierungen der Generation Z

Tatjana Wolf

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Dipl.-Psych. Ihmels

Bachelor-Studiengang Psychologie

WS 2016/17

1. Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise - Fördert die Identifikation mit der Organisation das glass cliff-Phänomen?

Annika Motzkus

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

2. Willkommene Fachkräfte? - Hürden einer Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Kristin Pfeifer

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter

SS 2016

1. Nurses wanted: A longitudinal analysis on perceived PO fit in geriatric care

Katja Wagner

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

2. Change Management im Profifußballverein

Moritz Rösch

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

3. Personalauswahl für Auslandsentsendungen

Julia Zepf

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

4. Arbeitsbedingungen im Rettungsdienst - Wenn Schichtsystem und Einsatzaufkommen zur Belastung werden

Erik Martin Elster

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

5. Welches Signal senden Frauen? Eine Untersuchung der Medienreaktionen auf Glass Cliffs

Janosch Bremer

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dipl.-Psych. Ihmels

6. Does Organizational Culture manage Motivation?

Maximilian Redwitz

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

7. Assessment Center in a globally operating company: Impact of culture on the selection process

Annika Dahl

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

WS 2017/18

1. Personalauswahl auf verschiedenen Kontinenten

Rebecca Brauer

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

2. Interaction effects of emotional regulation, qualitative & quantitative job demands on well-being and emotional exhaustion

Michael Feitenhansl

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dipl.-Psych. Tomaschek

Publikationen

Zeitschriftenartikel

- Frank, F., Wach, D., & Kanning, U. P. (2017). Zusammenhang zwischen Lücken im Lebenslauf und Berufserfolg. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 61(2), 69-80. doi:10.1026/0932-4089/a000237
- Fritzsche, L., Wach, D., Jungmann, F., & Wegge, J. (2017). Zur Bedeutung von Faultlines als Grenzen bei der Teamarbeit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 48(2), 127-135. doi:10.1007/s11612-017-0364-8
- Richter, P., Funke, C., Mittmann, S., Rudolf, M., Zwingmann, I. (2017). Gesundheitsrelevante Beeinflussung der Handlungsregulation unter psychischer Belastung – Entwicklung von Parallelskalen zum FABAs-Fragebogen. *Journal Psychologie des Alltagshandelns*, 10, 5-18
- Sperling, J. (2017). Lösungen der Befristungsproblematik bisher falsch gedacht – wichtig sind institutionelle und gesellschaftliche Ebene – Fragen der Finanzierung und Ressourcenallokation. *Psychologische Rundschau*, 68 (4), 289-290.
- Tomaschek, A., Lütke-Lanfer, S. S., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2017). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the “Healthy Workplace Screening”. *Safety Science*, 101, 197-208. doi:10.1016/j.ssci.2017.09.006
- Wach, D., Hentschel, L., Rosenkranz, B., & Rudolf, M. (2017). Motivationaler und gesundheitsschädigender Prozess bei Deutschen Hospizhelfern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 61(3), 137-151. doi:10.1026/0932-4089/a000243
- Weinberger, E., Wach, D., Stephan, U. & Wegge, J. (2017; early online). Having a creative day: Understanding entrepreneurs’ daily idea generation through a recovery lens. *Journal of Business Venturing*, 33, 1-19.
- Wendsche, J., Ghadiri, A. Bengsch, A. & Wegge, J. (2017). Antecedents and outcomes of nurses' rest break organization: A scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, 75, 65–80. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2017.07.005
- Wendsche, J., Hacker, W. & Wegge, J. (2017). Understaffing and registered nurses turnover: The moderating role of regular rest breaks. *German Journal of Human Resource Management*, 31, 238-259. doi: 10.1177/2397002216683880

Bücher und herausgegebene Werke

Beiträge in Büchern

- Franke-Bartholdt, L., Frömmer, D., Wegge, J., & Strobel, A. (im Druck). Der Rest ist Schweigen – Einfluss des Führungsverhaltens auf das Schweigen von Mitarbeiter(inne)n zu moralischen Sachverhalten. In Arbeitskreis Assessment Center e.V. (Hrsg.), *Was kommt, was bleibt – Personalauswahl und Personalentwicklung zwischen Wandel und Konstanz. Dokumentation zum 9. Deutschen Assessment-Center-Kongress*. Lengerich: Pabst.
- Haase, E, Wegge, J., Wach, D., Mavius, F. & Wagner, S. (2017). Führung als Belastungsfaktor für Mitarbeitergesundheit und Arbeitsunfälle. In D. Windemuth, T. Kunz, D. Jung & J. Jühling (Hrsg.), *Psychische Faktoren als Unfallrisiken* (S. 182-198). Wiesbaden: Universum.
- Jungmann, F. & Wegge, J. (2017). Damit altersgemischte Teamarbeit gelingt: Konzipierung und Evaluation eines Führungskräftestrainings zur altersgemischten Teamarbeit in der Produktion. In GFA (Hrsg.), *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels - Kreativ, Innovativ, Sinnhaft. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft* (D 1.6, S. 1-6). Dortmund: GFA Press.
- Richter, P. G. (2018). Warum hat es moderne Architektur so schwer? In: Abel, A. & Rudolf, B. (Hrsg.), *Architektur wahrnehmen* (S. 153-175). Bielefeld: transcript Verlag.
- Ullmann, S. & Fritzsche, L. (2017). Arbeitsgestaltung für leistungsgewandelte Mitarbeiter mit digitalen Planungstools. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.), *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft* (S. 1-6, Beitrag D.1.7). Dortmund: GfA-Press.

Poster

- Dörfel, D., Kübert, A., Sattig, E.-M. & Buruck, G. (2017). *Emotion Regulation in Emergency Paramedic Trainees*. 18th EAWOP Congress, Dublin.
- Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Wegge, J. & Shemla, M. (2017, June). *Explaining the Glass Cliff: Combining the think crisis – think female and the signaling change approach*. Poster presented on the Joint EASP SPSP Meeting on Gender Roles in the Future? Theoretical Foundations and Future Research Directions, Berlin.
- Ihmels, A. & Jungmann, F. (2017, September). *Weibliche und männliche Karriereentwicklung – Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede*. Poster auf der 10. Fachgruppentagung AOW, Dresden.

Vorträge auf Tagungen und Kongressen

- Buruck, G., Tomaschek, A. & Dörfel, D. (2017, September) *Kompetenzen der Emotionsregulation als Ressource bei der Bewältigung von psychischen Arbeitsanforderungen und ihre Folgen für psychische Beeinträchtigungen*. AOW 2017, Dresden.
- Buruck, G. (2017). *Fachkräftebindung eines Trainings emotionaler Kompetenzen für die Auszubildenden zum Notfallsanitäter und Transfer zu den Praxisanleitern des Rettungsdienstes*. Offensive Gesund Pflegen, INQA, BAUA, Berlin.
- Buruck, G. (2017). *Burnout-Präventions-Teams zur Reduktion psychischer Risiken bei der Arbeit*. 26. Dresdner Arbeitsschutzkolloquium der BAUA, Dresden.
- Emmermacher, A., Rebitzer, F. & Wegge, J. (2017, September). *Ursachen und Vorhersage von Präsentismus bei verschiedenen Personalgruppen - Ergebnisse einer Cross-Lagged-Panel-Analyse im Werk eines DAX-Konzerns*. AOW 2017, Dresden.
- Fritzsche, L. (2017, September). *Industrial Engineering 4.0 – Die Zukunft der digitalen Prozess- und Ergonomieplanung*. Vortrag auf der Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Chemnitz.
- Fritzsche, L. (2017, November). *Prospektive Ergonomiegestaltung mit digitalen Methoden – Aktuelle Trends und Herausforderungen der „Ergonomie 4.0“*. Vortrag auf dem 2. Essener Ergonomiekongress, Essen.
- Fritzsche, L. & Wegge, J. (2017, Februar). *Feldstudie zum Einfluss von ergonomischer Belastung und Team-Heterogenität auf Fehlzeiten und Qualität in einer PKW-Montage*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Brugg-Windisch, 15-17.2.
- Frömmer, D., Wegge, J. Strobel, A. & Franke-Bartholdt, L. (2017, May). *Opposing leadership styles as determinants of silence of employees on moral issues*. 18th EAWOP Congress, Dublin.
- Ghardiri, A., Wendsche, J., Bengsch, A. & Wegge, J. (2017, September). *Ein Scoping-Review zu Antezedenzen und Folgen der Pausenorganisation bei Pflegekräften*. AOW 2017, Dresden.
- Hirschfeld, M., Ihmels, A. & Wegge, J. (2017, September). *Empirische Untersuchung der Wirkung geschlechts-spezifischer optischer Hinweisreize auf das Glass Cliff Phänomen*. AOW 2017, Dresden.
- Hollnagel, G., Frömmer, D., Franke-Bartholdt, L., Wegge, J. & Strobel, A. (2017, September). *Linking authentic leadership, employee self-leadership and moral behavior in organization*. AOW 2017, Dresden.
- Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M. & Wegge, J. (2017, May). *Women as ideal leaders in times*

- of crisis - Does organizational identification promote the glass cliff?* 18th EAWOP Congress, Dublin.
- Ihmels, A., Wegge, J. (2017, Mai). *Gläserne Klippen - Die Beförderung von Frauen ins Topmanagement in Zeiten von Unternehmenskrisen*. Conference for Early Career Scientists of the Gender Concept Group at TU Dresden, Dresden.
- Ihmels, A. Jungbauer, K. L., Wegge, J. & Shemla, M. (2017, September). *Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise – Fördert die Identifikation mit der Organisation das Glass Cliff Phänomen?* AOW 2017, Dresden.
- Jungmann, F. & Wegge, J. (2017, Februar). *Damit altersgemischte Teamarbeit gelingt: Konzipierung und Evaluation eines Führungskräfte Trainings zur altersgemischten Teamarbeit in der Produktion*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Brugg-Windisch.
- Kemter, A. & Winkler, R. (2017, November). *Kommunikation und Führung in altersgemischten Teams: „Jung und Alt in einem Team – Konflikte vorprogrammiert?!“ Workshop zur dialogischen Analyse und Ableitung von potentiellen Interventionen in KMU und KU*. 6. Daten- und 2. Diversitysalon des Centrums für Demografie und Diversität, Dresden.
- Kemter-Hofmann, P., Wilke, S. & Wegge, J. (2017, September). *Stress, Mitarbeiter-, Team- und Führungswechsel als Quellen von Mitarbeitergesundheit und -leistung in Produktionsteams*. AOW 2017, Dresden.
- Kruse, P., Wach, D., Fernandes-Costa, S. & Moriano J. A. (2017, October). *Values matter, don't they? – Investigating the Predictive Validity of Personal Value Dimensions for Commercial and Social Entrepreneurial Intention among German University Students*. Paper presented at the 21st Annual Interdisciplinary Conference on Entrepreneurship, Innovation and SMEs, Wuppertal, Germany.
- Kruse, P., Wach, D., & Wegge, J. (2017, November). *Social entrepreneurship is needed! But what is needed for a high social entrepreneurial intention? - A meta-analysis on predictors of social entrepreneurial intention*. Paper presented at the 14th Annual Social Entrepreneurship Conference, Boston, MS, USA.
- Sperling, J., Wach, D., von Fournier, C., & Wegge, J. (2017, May). *Business failure impact on entrepreneurs' health and cognitive functioning*. Paper presented at the congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Dublin, UK.
- Sperling, J., Wach, D., Schermuly, C. C., & Wegge, J. (2017, September). *Coaching von Unternehmern bei (drohender) Insolvenz*. 10. Fachgruppentagung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPs, Dresden.

- Strobel, A., Franke-Bartholdt, L., Frömmer, D., & Wegge, J. (2017, September). *Schweigen ist Gold? Der Zusammenhang von Führungsverhalten, Schweigen von Mitarbeitern und Befinden bei der Arbeit*. AOW 2017, Dresden.
- Ullmann, S. & Fritzsche, L. (2017). Ergonomic work design for older and performance-restricted workers using digital human models. In S. Wischniewski & D. Bonin (Eds.), *Proceedings of the 5th International Digital Human Modeling Symposium* (pp. 100-109). Dortmund/Berlin/Dresden: Federal Institute for Occupational Safety and Health. doi:10.21934/baua:bericht20170816
- Wach, D., Stephan, U., Gorgievski, M., & Wegge, J. (2017, August). *Entrepreneurs' subjective assessment of success: Development of a multifaceted measure*. Paper presented at the 77th Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, USA.
- Wach, D., Kruse, P., Fernandes-Costa, S., & Moriano J. A. (2017, September). *Predicting Social and Commercial Entrepreneurial Intentions of Namibian and German University Students with Theory of Planned Behavior and Personal Values*. Paper presented at the 10th Conference of the section Work-, Organizational- and Business psychology of the German Psychological Society, Dresden, Germany.
- Wegge, J. (2017, Januar). *Jung und Alt in einem Team – Wann gelingt die Zusammenarbeit?* Vortrag auf dem 1. CDD Diversity Salon, Dresden.
- Wegge, J. (2017, Januar). Das Belastungs-Beanspruchungskonzept: Der Einfluss der Führungskraft auf die Gesundheit. Sächsische Landesärztekammer, Weiterbildung Arbeits- und Betriebsmedizin, Dresden.
- Wegge, J. (2017, Februar). *Altersgemischte Team in der Fertigung: Allgemeine Effekte und Anforderungen an die Führungskraft*. 63. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Brugg-Windisch.
- Wegge, J. (2017, November). *Promoting motivation and work ability of older and silver worker: Age-differentiated work design and age-differentiated leadership as key factors*. Geneva, Centre for the interdisciplinary study of Gerontology and Vulnerability, Geneva.
- Wegge, J. (2017, November). *Diversity – Zur Definition eines „schillernden“ Begriffs*. AOK PLUS Dialog-Veranstaltung zum Thema „Unternehmen und Vielfalt – die Mischung macht's“, Radebeul.
- Wegge, J., Meyer, B. & Jungmann, F. (2017, May). *The impact of faultlines on health in production teams: A longitudinal study*. 18th EAWOP Congress, Dublin.
- Weinberger, E., Wach, D., Stephan, U., & Wegge, J. (2017, May). *Stressors and Detachment: Understanding Entrepreneurs' Daily Psychological Well-Being*. Paper presented at the

congress of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Dublin, UK.

Weinberger, E., Wach, D., Stephan, U., & Wegge, J. (2017, August). *A New Perspective on Stressors and their Consequences for Entrepreneurs' Psychological Well-being*. Paper presented at the 77th Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, USA.

Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A. & Wegge, J. (2017, May). *The impact of supplementary short rest breaks on task performance and strain at work – A meta-analysis*. 18th EAWOP Congress, Dublin.

Wendsche, J., Hacker, W. & Wegge, J. (2017, September). *Pausenorganisation und Mitarbeiterfluktuation bei Fachkräften in der Altenpflege*. AOW 2017, Dresden.

Awards/ Preise

Forschung

Ihmels, A. (2017). Fördermittel für wissenschaftlichen Nachwuchs der Fachrichtung Psychologie.

Öffentlichkeitsarbeit

23.05.2017 Wegge, J., *Je jünger der Chef, desto größer die Probleme*. Wirtschaftswoche Online
13.-15.09.

2017 Wegge, J.: Organization of the 10. AOW-Congress [AOW-Fachgruppentagung] entitled „Human Performance in Socio-Technical Systems“, 13-15.09.17, DGUV-Kongress-Halle, Dresden, together with Sebastian Pannasch

Oktober 2017 Wegge, J.: *Innovatives Sachsen* (Oktober 2017, S. 26-27), Firmen müssen eine Pausenkultur etablieren.

06.11.2017 Buruck, G. (2017). *"Mitarbeiter auf Konfliktsituationen vorbereiten"*. CAREkonkret, Ausgabe 11, S. 8

Organization of the “6. Sächsische Datensalon und 2. Diversitysalon des CDD: Sächsische Heimatliebe trifft Migration: Chancen und Risiken“; Dresden, 6.11.

06.11.2017 Wegge, J.: Organization of the “6. Sächsische Datensalon und 2. Diversitysalon des CDD: Sächsische Heimatliebe trifft Migration: Chancen und Risiken“; Dresden, 6.11.

25.11.2017 Kruse, P., *Gier trifft Gewissen?! – Vom Sozialen Unternehmer*. Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Psychologie am Samstag“ an der TU Dresden.

Websites

www.tu-dresden.de/dus

www.tu-dresden.de/psych/bgm

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

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

<http://www.tu-dresden.de/mentoring>

<http://www.tu-dresden.de/schuelermentoring>

<http://www.wop-psychology.de>

[dresden.de/mn/psychologie/wop/forschung/forschungsprojekte/projekt-kfa](http://www.wop-psychology.de)

<https://tu->